Тема: Управленческая мысль капитализма 18-19 веков

Пятая организационно-управленческая революция датируется XVII-XVIII веками новой эры и связана с зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Экономический, продовольственный, энергетический кризис в Европе, дополненный политическим вызвал потребность в массовом производстве товаров, которое, в свою очередь, потребовало расширения рынков сырья, рынков сбыта и рынков рабочей –силы. Начало капитализации Европы непосредственно связано с величайшими научными открытиями, с великими кругосветными путешествиями, открывшими Европе Южную и Северную Америку, Индию, Китай, Японию, Индонезию, Австралию и доставившими огромную массу новых продуктов, тканей, драгоценностей, парфюмерии, специй и т.д. Капитализм породил нации. Открытие силы пара и электричества позволило сделать коллосальный толчок в росте энергетического потенциала, в перевозке грузов и мировой торговле. Вместе с фабриками и заводами стали стали резко расти города, число чиновников и менеджеров среднего и низшего уровня.

Главным революционным преобразованием этого периода в области менеджмента было его отделение от собственности и зарождение профессионального менеджмента.

Капиталистическая организация заимствовала у средневековой куль

туры ее технические достижения и принципы организации массового производства. Но она дала регулярность, эффективность, планирование, мелочное разделение труда, авторитарность и бюрократизацию управления, потогонную систему, регламентацию деятельности, пожизненную прикованность к профессии.

Производительность труда резко возросла. Появились новые возмож

ности для проявления всесторонних способностей людей. Возникло множество идей по совершенствованию организационно-экономического поведения.

Луи Блан (1811-1882) предлагал организацию производственных ас

социаций в промышленности и сельском хозяйстве и даже в области литературного труда. Создание ассоциаций он видел с помощью правительственных кредитов. Государство только на первых порах управляет ассоциациями. Дальнейшего вмешательства властей в хозяйственные процессы не должно быть.

Блан предполагал государство не "директором мастерских, а их зако

нодателем". В его "ассоциативном обществе" сохраняется конкуренция между общественными мастерскими и капиталистами. Он надеялся, что преимущества ассоциаций заставят капиталистов добровольно присоединиться к ним. В его книге "Организация труда" проскальзывает идея "социальной ответственности богатых". И в этой связи считает конкуренцию основным злом буржуазного общества, а "свободу конкуренции и предпринимательства – свободой умереть, ставит ее в один ряд с борьбой между государствами. И создание производственных ассоциаций видит как выход от бедствий, приносимых конкуренцией.

У Этьена Кабе (1788–1856) в "Путешествии в Икарию" промышлен

ное производство сосредоточено в национальных мастерских. В сельском хозяйстве он сохраняет отдельные фермы. Но также как городские работники производят по плану, снабжаются за счет общества. В Икарии трудятся все: мужчины с 18 до 65 лет, женщины с 17 до 50 лет. Умственный труд, физическая или административная ответственность – все одинаково почетно и общественно полезно.

Первые попытки организации производственного процесса на научных основах были отмечены в Англии уже в первые десятилетия XIX века. В те годы из наиболее настоятельных проблем развития индустриального производства была проблема контроля качества товарной продукции. Что касается методов производственного управления, но они находились еще в зачаточном состоянии, хотя истинность некоторых из них уже тогда казалась очевидной многим промышленникам.

В первой половине XIX века экономисты стали осознавать ключевую роль фигуры управляющего в налаживании эффективной организации производства, стали задумываться и над качеством менеджерской деятельности, характеризующейся как организаторской для производственного процесса.

В период становления фабричной системы производства функции

менеджмента часто смешивались с задачами инженерных служб, а сами менеджеры концентрировали свое внимание главным образом на решении чисто технологических или экономических вопросов, вследствие чего организационные и социальные аспекты деятельности предприятий фактически выходили за пределы их компетенции.

Первые менеджеры широко использовали методы армейской

дисциплины и устрашения строгими наказаниями для обеспечения безусловного повиновения работников, когда на месте вольнонаемных рабочих были рабы или крепостные. Но с наступлением индустриальной революции множество работников оказались втянутыми в сферу производства на основе иных принципов дисциплины и организации. Природа фабричного труда требовала своевременного и точного выполнения работниками всех производственных операций, что казалось невозможным без определенного вовлечения их в сам процесс организации производства, в конце концов побудившая менеджмент постепенно изменить характер своих функций от тотального надзора за процессом труда к его организации на основе самостоятельной ответственности персонала.

Прекрасный пример реализации идей нового типа организации и экономического поведения показал великий социалист-утопист Роберт Оуэн (1771–1858) созданием своем знаменитой фабрики в Нью-Ленарке в начале XIX века.

В фабричном поселке Нью-Ленарк на севере Шотландии, где раньше проживали каторжники, безработные батраки, разорившиеся кустари Оуэн на базе большой бумагопрядильной фабрики осуществил техническую реорганизацию, рационализацию множества социальных мероприятий, сделал фабрику высокопроизводительным производством с высокой культурой труда и уровнем доходов.

В относительно короткий срок Нью-Ленарк становится образцовым поселком, население его возросло до 2,5 тысяч человек, построены удобные жилища, улучшено снабжение продуктами, возведена школа, ясли, детский сад, больница, рабочий день сокращен до 10,5 часов (вместо 12-14 часов). Оуэн открыл в Нью-Ленарке "Новый институт формирования характера", где ребенок воспитывается с ясельного возраста до 17 лет. С раннего возраста производительный труд сочетался с занятиями в вечерней школе. В это время Оуэн выступает инициатором "гуманного фабричного законодательства" и целых пять лет ведет неустанную борьбу за новый фабричный закон. В 1819 году парламент принял закон в урезанном, изуродованном виде, лишь немного ограничивающий женский и детский труд.

В 1824 году Оуэн выдвигает идею трудовых коммун как ячеек будущего общества. Он основывает в 1825 году в штате Индиана трудовую коммуну "Новая гармония", затратив на это 4 года и все свое состояние. Позже он обнаружил полную неудачу затеи. Но блестящий менеджерский и инженерный талант был растрачен не зря. Его идеи вызвали уже при его жизни громадный интерес. Многие достижения его деятельности привлекают практиков и теоретиков до сих пор. Всё его поведение и действия в период преобразований в Нью-Ленарке и при создании коммуны по содержанию, характеру, структуре, функциям, стилю поведения являются менеджерскими, в которых он выступает еще предпринимателем, бизнесменом, организатором и общественным деятелем. Идеи стали основанием для многих теоретических разработок. В частности, распределение по потребностям, но ограниченное и уравнительное.

П.Ж. Прудон (1809–1865)недооценивал роль производства и

переоценивал роль обращения, торговли, кредита. В 1848 году он выступил с проектом организации обменного банка, при посредстве которого можно давать даровой кредит нуждающимся. От его создания он ждал: "обесценение и уничтожение золотой и серебряной монеты. Безграничный сбыт. Уничтожение налогов. Уничтожение таможен. Выплата государственного долга и поземельных долговых обязательств. Преобразование собственности. Уничтожение государства и т.д."

Француз Пенио ввел в оборот термин "предприимчивость",

означающий предпринимательское экономическое поведение в отношении к делу и сами действия.

Шестаяорганизационно-управленческая революция имела место в конце XIX века. Её часто называют бюрократической, так как теоретической платформой преобразований в области управления была концепция бюрократии, позволившая сформулировать крупные иерархические структуры менеджмента, осуществить разделение труда, ввести нормы и стандарты, установить должностные обязанности и ответственность менеджеров. Хотя организации существуют давно, однако до ХХ века вряд ли кто-нибудь задумывался над тем, как управлять ими системно.

Об одном из проявлений деятельности менеджера - "духе предприни

мательства" интересны "уроки" Макса Вебера:

· развитие экономического производства – одно из условий духа, а демократизация всей общественной жизни - необходимое условие;

· капитализм и предпринимательство – не чисто европейские явления. Закономерным процессом, который стоит за ними и обеспечивает необходимый характер общественного процесса является рационализация всех сторон жизни людей. Т.е. протестантизм не единственный источник предпринимательской культуры. "Меркантильная склонность европейского духа проявляется в США, Японии и других странах;

· скандинавские, южно-европейские и восточноевропейские страны предпочитают иные приоритеты – гармонию социальных связей, родство и соседство, качество жизни, непрерывность традиций и т.д.;

· фактором, оказывающим решающее воздействие на становление и укрепление духа предпринимательства является наличие или отсутствие соответствующих тенденций в культурах народов, переходящих к рыночной экономике;

· предпринимательство не ограничивается бизнесом, а распространяет свое поведение на сферы, в которых бизнес неприемлем, либо запрещен законодательно (армия, полиция, суд, общеобразовательные учреждения, таможня и т.п.).

М.Вебер положил начало трактовке бюрократичности в виде универсальной и неотъемлемой черты социальной организации. Он фактически отождествил понятия организации и бюрократии. К числу признаков бюрократии он относил строгое разделение функций, жесткость правил и принципов управления и функционирования организации, квалифицированность и деперсонифицированность отношений внутри организации, профессионализм в деятельности работников на всех уровнях иерархии и т.д. В сущности, в такого рода перечислении речь идет лишь о признаках развитой организации, но не такой специфической её формы, как бюрократия.