

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ-МЕНЕДЖЕРОВ

В статье рассмотрен опыт формирования аналитических компетенций у студентов направления «Менеджмент» посредством анализа источников управленческой мысли. В качестве такого источника рассмотрена работа Ф.У. Тейлора. Выявлены социально-экономические причины появления изучаемого источника; исследовано их влияние на содержание источника; приведены практические примеры реализации идей Ф.У. Тейлора в современном бизнесе. В результате проведенного исследования выяснилось, что выводы Ф.У. Тейлора были недостаточно обоснованы с научной точки зрения, но благосклонно восприняты бизнесом, что подтверждается современной практикой деятельности крупных компаний.

Ключевые слова: компетенции; менеджмент; магистратура; стандарт; Ф.У. Тейлор; научная организация управления.

E.G. Tarkhanova

EXPERIENCE OF ANALYTICAL COMPETENCE GENERATION IN PREPARATION OF MASTERS MANAGERS

The article describes the experience of analytical competencies formation for direction «Management» students by analyzing the sources of management thought. F.W. Taylor's study is considered as such a source. Identified socio-economic causes of the studied source; studied their influence on the source content; given practical examples of F.W. Taylor's ideas realization in business today. The result of the study revealed that the F.W. Taylor's conclusions were not justified from a scientific point of view, but favorably received by business, as evidenced by the current practice of large companies activity.

Keywords: competence; management; Masters; standard; F.W. Taylor; scientific organization of management.

В соответствии с федеральным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент» (уровень магистратуры) областью деятельности выпускников являются:

- 1) управленческая деятельность;
- 2) предпринимательская и организационная деятельность;
- 3) научно-исследовательская деятельность.

Научно-исследовательской деятельности соответствует четыре профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник. Одной из них

является «способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями». Данная компетенция частично формируется в рамках курса «Эволюция теории и практики менеджмента» учебных планов ряда профилей, реализуемых в Байкальском государственном университете.

Для того чтобы обобщать и оценивать актуальные исследования в области менеджмента, необходимо не только знать современные и более ранние работы, но и владеть определенными навыками анализа литературы.

В связи с этим в рамках изучения указанного курса студентам предлагалось в качестве одного из заданий проанализировать источник управленческой мысли. При этом студент должен был в итоге получить ответы на следующие вопросы:

- а) приводят ли изменения управленческой мысли к ее совершенствованию;
- б) насколько зависит содержание управленческой мысли от социально-экономических условий ее развития;
- в) существует ли преемственность методов и приемов менеджмента в различных источниках управленческой мысли;
- г) возможно ли использование в современных условиях старых теорий менеджмента.

Для ответа на поставленные вопросы при выполнении указанного задания предлагалось следовать схеме (табл.), частично рассмотренной в работе В.И. Маршева [2].

Таблица

Исследование источников управленческой мысли

Задача	Содержание
Выявить социально-экономические причины появления изучаемого источника	Биография автора, характеристика времени создания источника
Исследовать влияние выявленных причин на содержание источника	Структура источника; основные положения (идеи); принадлежность идей к школе менеджмента; обусловленность социально-экономическими условиями
Установить существенные различия и сходства, функциональные связи содержания источника с прошлым, оценить будущие состояния	Практические примеры реализации идей в современном бизнесе и параллели с идеями более ранних авторов

Как показала практика использования этого задания в учебном процессе, у студентов чаще всего возникают проблемы с определением причинно-следственных связей при возникновении и развитии каких-либо управленческих идей; с приведением реальных неабстрактных примеров применения идей, рассматриваемых в том или ином источнике управленческой мысли. То есть чаще всего им удается рассмотреть только факты, лежащие на поверхности: кем является автор, когда был написан источник, каково содержание источника.

Но пойти дальше обучающимся не удастся. Поэтому презентации проведенных работ не отличаются краткостью, логичностью и ясностью.

Появление этих проблем подтолкнуло автора данной статьи привести пример, как следовало бы выполнять это задание и готовиться к итоговой презентации. Для достижения этой благородной цели рассмотрим в качестве примера источника управленческой мысли уже ставшую классической работу Ф. У. Тейлора «Принципы научного менеджмента» (1911 г.). Казалось бы, переписанная и представленная в разных вариантах, она не может быть показана в каком-то ином свете. Но последовательное решение задач, представленных в табл., может дать возможность по-иному, сквозь призму причинно-следственных связей взглянуть на данную книгу.

В первую очередь обратим внимание на то, в каких условиях в целом создавалась теория Ф.У. Тейлора. Какие факторы позволили именно в конце XIX века, именно в США, именно в Филадельфии, именно Ф.У. Тейлору создать концепцию научной организации труда?

Мозаика складывается таким образом. Во второй половине XIX в США века произошли значимые события. Например, нахлынула волна второй промышленной революции. Сталелитейная промышленность, электроэнергетика, железнодорожное строительство – основные сферы, где разработка и внедрение изобретений значительно интенсифицировались. Чем это можно объяснить? Если обратиться к теории циклов Н.Д. Кондратьева, то можно выяснить, что многочисленные нововведения возникают в период кризисных явлений в экономике. Что же происходило в США в рассматриваемый период? Действительно, в 1870-е годы XIX века начался очередной кризис. Причины этого кризиса многогранны: это и последствия Гражданской войны, и проблемы с денежной реформой, и, конечно же, спекуляции на фондовых биржах США и Европы, которые привели к закрытию ряда банков и, как следствие, некоторых промышленных предприятий [1]. Кризис повлек за собой консолидацию производств и появление монополий, которые эволюционировали в холдинговые компании, существующие и по сей день.

Однако действие некоторых факторов, особенно последнего, имело место и в других странах. Чего же не было в Европе, и что было в США, способствовавшее появлению новой теории организации производства. Не было большой истории развития мануфактурного производства – легче начинать на относительно свободном плацдарме, учитывая международный опыт. Не было прилива иммигрантов и недавно освобожденных от рабства негров – легче эксплуатировать работников, влияя на их базовые потребности при изменении заработной платы. Не было огромной ресурсной базы – к ней легко можно привлечь инвесторов и, оградив свой капитал от утечки за рубеж, жить за счет средств других государств. Стоит принимать во внимание также то, что американцы, бывшие европейцы, всегда обладали индивидуализмом и особой деловитостью.

Что мы имеем? Крупные организации, научно-технический прогресс, огромные объемы дешевых материальных и трудовых ресурсов. Все это приправленное особой склонностью американских дельцов к рациональности (по

М. Веберу) стало благодатной почвой для появления Ф.У. Тейлора как исторического феномена.

В свою очередь Ф.У. Тейлор является ярчайшим представителем своей эпохи. Среда, в которой он вырос, значительно определила его дальнейшую судьбу как родоначальника школы научного менеджмента, а его твердый характер стал залогом ее успеха. Рассмотрим более подробно факторы, позволившие именно Ф.У. Тейлору стать «отцом» научного менеджмента.

Во-первых, это уже названные твердость характера, решительность (даже упрямство), а также склонность к мистификациям и прагматизм. Они обусловлены американским происхождением, кваркерско-пуританским воспитанием, личным примером матери, известной своей активной позицией в борьбе против рабства и за права женщин. Если бы Ф.У. Тейлор не обладал этими личностными качествами, он даже не стал бы инженером, пойдя по стезе юриста, как и хотела его семья. Его жизнь как будущего инженера-менеджера началась с обмана о проблемах со зрением, а закончилась фальсификацией результатов исследования, проведенного его помощниками Хартли Ч. Уолле и Джеймсом Гиллеспи [4], в рассматриваемой нами работе. Зрение, видимо, «помешало» из-за нежелания продолжать изучение юриспруденции и стало отговоркой для родителей. Приукрашивание результатов экспериментов в части обоснования необходимости научного отбора явилось, по всей видимости, следствием гордыни и желания показать, что принципы научного менеджмента действительно работают на практике. На создание и доказательство теории была положена вся жизнь. Десятилетия поиска факторов, от которых зависит производительность работ, преодоление сопротивления рабочих и профсоюзов, а также исследований, проводимых относительно правомерности его методов, – все это доказывает не только его твердость и решительность, но и показывает, насколько дорого все ему обошлось. Тейлор хотел защитить свои идеи и сохранить свой «хлеб» любой ценой.

Во-вторых, это хорошее образование и аристократическое происхождение. Родители видели ценность образования, кроме того, была возможность его получать не только в США, но и в Европе. Несмотря на ухищрения Ф.У. Тейлора со зрением, он получил и высшее образование, что дало свой интересный эффект: между ним и работниками было непреодолимое расстояние. Он не чувствовал себя частью рабочего класса, поэтому смог проводить свои «бесчеловечные» эксперименты.

В-третьих, это инженерное образование, выбранное им самим. Нельзя назвать такой выбор случайностью. Мы уже написали выше: то время, когда жил и трудился Тейлор, было ознаменовано второй промышленной революцией. Инженерное образование тогда было достаточно популярным: многие представители сформировавшейся школы научного менеджмента были инженерами. Но не все сводилось только к популярности этой профессии. Любивший с детства все измерять и делать правильно, начиная от определения пути до дома, заканчивая игрой в бейсбол, Ф.У. Тейлор похож в большей степени на человека с математическим складом ума нежели на гуманитария. В итоге совсем не удивительно увидеть именно в его работе предсказание того, что в будущем будет

«правиль» система, а также описание различных рационализаторских предложений по типу его знаменитой линейки.

Таким образом, Ф.У. Тейлор появился в нужное время и в нужном месте. Образованный, прогрессивно мыслящий, он проявил себя как человек, который может добиться увеличения производительности труда, рационально используя имеющиеся ресурсы. В условиях развития крупных предприятий подобная концепция стала вполне разумной. Обращая внимание на всеобщую распространенность так называемой системы «поощрения и инициативы», Тейлор указывал на ее абсолютную неэффективность, предлагая заменить ее научной организацией труда (рис. 1).



Рис. 1. Социально-экономические причины возникновения научной организации труда

Научная организация труда должна решить, по мнению Ф.У. Тейлора, основную проблему акционеров, рабочих и общества в целом – гармонично увеличить их благосостояние. На пути решения этой проблемы стоят эгоистические интересы всех перечисленных сторон: акционеры хотят мало вкладывать в бизнес и много получать; рабочие хотят мало трудиться и много получать; а потребители или общество хотят покупать много товаров по низкой цене. Эти проблемы подкрепляются неверной системой управления на предприятиях и работой в неполную силу со стороны рабочих. С этого начинается свои рассуждения автор книги «Принципы научного менеджмента» (1911 г.) [3]. Ф.У. Тейлор считает, что ре-

шить все эти проблемы может изменение методов управления. В итоге все стороны должны остаться «счастливыми» от этих изменений (рис. 2).

БЛАГОСОСТОЯНИЕ					
Акционеры		Рабочие		Общество	
Проблемы	<i>Тип управления «инициатива – вознаграждение». Мало тратить – много получать</i>	<i>Работа с прохладцей (рестрикционизм). Мало трудиться – много получать</i>	???	<i>Много товаров по низкой цене</i>	Проблемы
Причины проблем	Эволюция методов	Заблуждение: рост выработки – уменьшение рабочих мест	Непроизводительная растрата ресурсов	Причины проблем	
	Отсутствие их стандартизации				
	Пассивность администрации	Ошибочная система организации управления	Ошибочная система организации управления		
	Сдельная оплата				
	Коллективная работа	Нестандартизованность методов и орудий			
Коллективная ответственность					
НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ – решение проблем					

Рис. 2. Функционирование системы управления: проблемы и их причины

После такого вывода Ф.У. Тейлор описал на практических примерах содержание каждого из четырех принципов научного управления. Причем первые два принципа, связанные с выработкой стандартов трудовых операций, а также отбором и обучением работников таковым, были призваны создавать первоклассных работников. Последние принципы показывают, насколько важно самим менеджерам работать над собой, сотрудничая с рабочими и беря на себя большую часть работ на производстве (рис. 3).

Читая книгу, конечно, понимаешь, почему Ф.У. Тейлора обвиняли в недооценке человеческого фактора. Циничные разговоры с легендарным Шмидтом, кажется, не понравились бы даже самому «отъявленному» имбецилу. Но Ф.У. Тейлор умело переводит на свою сторону требовательного читателя, приводя примеры методов управления, которые связаны с реализацией принципа отбора работников в соответствии с их способностями и их обучения стандартам работы. По сути Ф.У. Тейлор говорит, что надо учитывать индивидуальные особенности работников при их приеме на работу, для каждого сотрудника использовать тот язык управления, который ему понятен, изучать и собирать информацию о работниках специальными функциональными отделами, при необходимости дать кошку работницам, чтобы у них повысилось настроение и т.д. [3]. Да он просто «ангел» после этого. Не такие уж и бесчеловечные его методы, а вполне толковые и обоснованные...

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ		
Принципы	Содержание	
Использование НАУЧНЫХ МЕТОДОВ и выработка на их основе СТАНДАРТОВ трудовых ОПЕРАЦИЙ	Точный учет рабочего времени Инструменты, сберегающие время Классификация орудий и изделий	Перво- классный рабочий
ОТБОР И ОБУЧЕНИЕ работников с учетом их способностей и возможностей достижения установленных норм и стандартов	Карты с инструкциями 8 функциональных специалистов у 1 рабочего Индивидуальная работа по урокам	
СОТРУДНИЧЕСТВО между АДМИНИСТРАЦИЕЙ и РАБОЧИМИ для внедрения научной организации труда	Дифференциальная система оплаты Премия за успешное выполнение урока Строго установленные расценки	Мене- джер- учитель
РАВНОМЕРНОЕ распределение ОБЯЗАННОСТЕЙ между работниками и менеджерами	Распорядительное бюро Разработка расписания работ Калькулирование себестоимости	

Рис. 3. Принципы научной организации труда и их содержание

Ф.У. Тейлор, идеальный человек-система, мог бы вполне легко обмануть читателя своей работы 1911 г. Читатель может сказать: да, есть недостатки системы Тейлора, но они вполне легко решаемы; сам Тейлор неплохой малый и вполне рационально мыслящий индивид, дающий весьма дельные жизненные советы начинающим управленцам. Мог бы, если бы не случай.

После смерти Хартли Ч. Уолле, сотрудника Ф.У. Тейлора, были обнаружены его отчеты по экспериментам, составленные в 1899 г. Оказалось, что внедрение дифференцированной оплаты труда вызвало недовольство среди всех иммигрантов, работавших на Вифлеемском сталелитейном заводе, а научного отбора с роду никогда и не проводили. Шмидт просто оказался единственным работником, который был способен выполнять высокие нормы. Остальные просто-напросто сбежали. Первые варианты работы с упоминанием о научном отборе и тренировке появлялись в газетах еще в 1903 г. До этого времени ничего такого Ф.У. Тейлор в своих работах не упоминал [4]. Для чего он пошел на обман?

Автор книги «Правда и ложь в истории великих открытий» Джон Уоллер предполагает [4], что Ф.У. Тейлор делает это из лучших побуждений, поскольку считает, разработанную теорию вполне обоснованной и полезной для реальных предприятий. Учитывая, что в 1912 г. до него все-таки добрались профсоюзные деятели, и в отношении использования методов научной организация управления было проведено расследование, можно предположить, что он в книге 1911 г. заметал следы «преступной жесткости», проявляемой в отношении своих рабочих, не подходящих к выполнению какой-либо работы. Но не будем голословными: доказательств у нас нет.

На мой взгляд, эта история может претендовать на экранизацию в жанре исторический детектив. Но, на самом деле, самое интересное стало происходить после смерти Ф.У. Тейлора, мало кем любимого при жизни. Его «канони-

зировали» как божество научного менеджмента, а П.Ф. Друкер назвал его идеи и методы скалой, на которые наслаиваются все последующие теории.

Сейчас многие современные концепции, несмотря на отговорки об их отличиях от системы Тейлора, основываются на ней. Их активно пытаются внедрить на предприятиях, воплощая самую сокровенную мечту нашего героя: работа организаций как безотказных механизмов. Взять, к примеру, статью Ю. Фуколовой «Лишние люди» [5], в которой весьма убедительно описывается опыт компании «КорпусГрупп» по внедрению процессного управления.

Последний, надо прямо сказать, сильно напоминает методы Ф.У. Тейлора, несмотря на то, что говорят исследователи: научный менеджмент рассматривает предприятие в разрезе отдельных функций, а процессный подход предполагает анализ операций, пронизывающих горизонтально все подразделения предприятия.

Вернемся к статье. Все тот же научный отбор (с современным уклоном: проверка IQ); все те же измерения с секундомером (только теперь не в отношении производственных работников, а в части труда обслуживающего персонала); все тот же анализ факторов, влияющих на содержание работы (только теперь в качестве инструментов выступают не особые линейки, а программа «Расчетчик» в Excel); все та же оптимизация численности персонала, которая рассматривается как благо и для персонала, и для организации, и для потребителей. Однако недовольство персонала здесь описано более открыто, чем у Ф.У. Тейлора. Это только один небольшой пример того, как актуальна научная организация труда на современных предприятиях, использующих стандартизацию производства продукции или оказания услуг.

Выходит, правы философы науки: социогуманитарное знание формирует и определяет практическую жизнь, а не описывает объективную реальность, как естественнонаучное. Наукообразный обман может изменить историю всего человечества?

Список использованной литературы

1. История экономики : учеб. / Под общ. ред. проф. О.Д. Кузнецовой и проф. И.Н. Шапкина. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 384 с.
2. Маршев В.И. История управленческой мысли : учеб. для вузов : рек. УМО по клас. унив. образованию / В.И. Маршев ; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М. : Инфра-М, 2012. – 730 с.
3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://i.cons-systems.ru/u/83/8c5dde291e11e3b6145d44f3284aaa/-/Taylor.pdf>.
4. Уоллер Дж. Правда и ложь в истории великих открытий / Дж. Уоллер. – М. : КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2011. – 416 с.
5. Фуколова Ю. Лишние люди / Ю. Фуколова // Секрет фирмы. – № 4. – 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2145079>.

Информация об авторе

Тарханова Елена Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: lenatarhanova@mail.ru.

Author

Tarkhanova Elena Gennadyevna – PhD in Economics, Associate Professor, Management, Marketing And Services Chair, Baikal State University, 664003, Irkutsk, 11, Lenin st., e-mail: lenatarhanova@mail.ru.