

А. А. Семёнов

докт. экон. наук, профессор кафедры экономической истории Санкт-Петербургского государственного экономического университета

КЛАССИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА: ЕЕ ОСНОВОПОЛОЖНИКИ, КРИТИКА И АКТУАЛЬНОСТЬ

В период «славного послевоенного тридцатилетия», отмеченный наивысшими хозяйственными успехами капитализма, организационный механизм национальной экономики зачастую образно представлялся в западной литературе состоящим как бы из двух основных элементов. В качестве «мотора», генерирующего устойчивый и сбалансированный рост общественного благосостояния, выступал фордизм — важнейшая структурная составляющая системы массового производства, — предполагавший динамичное и эффективное согласование интересов главных хозяйственных контрагентов: государства, профсоюзов и предпринимателей. Научный менеджмент предстал в роли «акселератора», обеспечивающего высокие показатели продуктивности и рентабельности на уровне первичных хозяйственных звеньев.

В последней трети XX в. фордизм потерпел поражение. В одной из наших предыдущих публикаций была раскрыта его неадекватность новой социально-экономической ситуации (Семёнов, 2012). Совсем иная судьба ожидала низовую страту организационно-управленческой политики. Научный менеджмент в целом не утратил своих позиций, а в таких важнейших областях, как решение общеорганизационных задач и управление человеческими ресурсами, стал использоваться жестче и в чем-то приблизился к своему прообразу середины прошлого века. Тем больший интерес представляет вопрос о том, в ходе какой критики и дискуссий выковывался костяк классической теории менеджмента и насколько актуальны ее подходы к решению организационных вопросов. Тейлоризм и административная теория управления, представленная учением А. Файоля и его последователей, составляют классику менеджмента. Предполагая общее знакомство читателя с этими научными направлениями, автор данной статьи сосредоточивает внимание на историко-методологических аспектах их критики, противопоставления и последующего сближения.

Оценка тейлоризма в научных и предпринимательских кругах в первой половине XX в.

Со стороны научного сообщества наиболее часто подвергалась критике гуманитарная составляющая тейлоризма. Впрочем, острота этой критики и ее направленность существенно варьировались как во времени, так и в географическом измерении. В США в 1920—1930-е гг. теория Ф. Тейлора последовательно оспаривалась школой Д. Э. Мэйо. Последний видел главную причину относи-

тельной слабости тейлоризма в его негативном подходе к роли неформальных групп на производстве. Ценностная сплоченность внутри этих групп является, по Мэйю, совершенно необходимым условием эффективной интеграции работников в производственный коллектив. Эффективный менеджмент подразумевает позитивную реакцию на справедливые требования рабочих, в особенности если эти требования носят коллективный характер.

В то же время ни Мэйю, ни другие американские авторитеты в области научной организации труда не ставили под сомнение вклад Тейлора в развитие искусства управления и в совершенствование его инструментария. Иная картина складывалась в Европе, где теоретические достижения основателя научного менеджмента вызвали большие сомнения, а его практические рекомендации стали предметом острой и радикальной критики. Первенствовали в таком подходе представители влиятельного психотехнического направления¹.

В Британии оценка тейлоризма в научных сферах в значительной мере определялась позицией, занятой в этом вопросе такой крупной фигурой, как Чарльз С. Майерс, бывший одновременно соучредителем Британского психологического общества и Национального института промышленной психологии, а также директором Кембриджской лаборатории экспериментальной психологии. Майерс указывал на фальшивую претензионность доктрины «единственно верного пути» и констатировал неизбежность разрушения психики работника, вынужденного годами выполнять повторяющиеся однотипные движения (Mayers, 1920).

Аналогичная ситуация сложилась во Франции, где против тейлоризма выступила школа академика Пьера Жане — основателя Психологического общества и «Журнала нормальной и патологической психологии». Французские психотехники подчеркивали существование четкой и опытно доказанной взаимобратной связи между длительным совершением повторяющихся однотипных действий и некоторыми видами невротических расстройств, снижающих умственную активность. Они указывали на то, что тейлоризм заиклен на снижении трудовых издержек и на стандартизации рабочих операций, а это неминуемо ведет к примитивизации и деградации рабочей силы. «В. Тейлор <...> хотел создать некоего абстрактного типового рабочего, работающего на типовом заводе при помощи типовых инструментов. Однако этот типовой рабочий никак не соответствует нашему представлению о том, каким должен быть современный работник: умелым, активным, полным инициативы, творчески решающим возникающие перед ним задачи», — отмечал в своей известной работе Ж.-М. Лаи, бывший с 1921 по 1943 г. бессменным генеральным секретарем Международной ассоциации психотехников (Lahy, 1921, p. 196).

Но вместе с тем тейлоризм получил активную поддержку в некоторых влиятельных кругах Западной Европы, а именно: в инженерной среде, со стороны ученых-естественников, связанных с промышленной политикой, а также от находившихся на высоких постах технократов-государственников. Во Франции он, кроме того, нашел неожиданных союзников среди части профсоюзных лидеров, которые видели в научном менеджменте альтернативу той организационной рутине, которую поддерживал на производстве невежественный и закосневший корпус цеховых мастеров. Когда в годы Первой мировой войны государство стало активно внедрять тейлористские методы в ряде важнейших стратегических производств, это нашло понимание среди некоторых руководителей Всеобщей конфедерации труда — крупнейшего профсоюза, куда входил

¹ Психотехника — научное направление 1910—1930-х гг., изучавшее приложение теоретической психологии и психоневрологических знаний к решению задач, связанных с трудовой деятельностью. По своему содержанию и методам психотехника в значительной степени совпадала с современными исследованиями в области психологии труда.

в то время каждый десятый французский рабочий. Так, в 1917 г. Мишеле, руководитель секции ВКТ на заводах «Рено», говорил: «Мы хотим, чтобы в будущем в промышленности применялись новые американские методы. Нужно лишь, и мы готовы сделать для этого все необходимое, чтобы рабочий класс понял свою заинтересованность в отбрасывании старых предрассудков и в адаптации к этим новым методам» (Fridenson, 1987, p. 1038).

Среди ведущих капиталистических стран Германия, пожалуй, была в наименьшей степени затронута влиянием тейлоризма. Реорганизация и модернизация промышленных предприятий осуществлялась здесь на основе традиционного организационного подхода, направленного на «рационализацию совокупных производственных площадей», т. е. достаточно комплексно и при этом отнюдь не унифицировано. Что же касается теоретического изучения трудового процесса, то оно велось преимущественно под углом зрения социально-психологических особенностей и механизмов индивидуальной адаптации работника к динамике изменений производственной среды.

В этой области выделялся, в частности, своим авторитетом Э. Ацлер (1887—1938), известный гигиенист, полагавший, что детальное расчленение трудовых операций оправдано лишь в том случае, если оно ведется по линии «физиологической рационализации», а не в целях наращивания выработки. Следует упомянуть также основателя Берлинского института прикладной психологии О. Липманна (1880—1933), сделавшего значительный вклад в развитие промышленной психологии. Эксперименты Липманна по изучению структуры личности указывали на опасности для психики работника излишнего «элементаризма» его трудовых функций и на неизбежный ущерб, наносимый самооценке трудящихся спущенными сверху мелочными и жесткими шаблонами их профессионального поведения, пусть даже и носящими название «единственно верного пути».

В дореволюционной России издавались и широко комментировались все труды Тейлора. Уже в 1912 г., почти сразу после выхода «Принципов научного менеджмента», по всей стране обсуждался вопрос о целесообразности внедрения американских управленческих новаций на государственных и частных предприятиях. Отношение к тейлоризму оказалось неоднозначным. Позицию большинства отечественных исследователей можно характеризовать как взвешенную и достаточно настороженную критику. Признавая неординарность и экономическую эффективность некоторых административных приемов Ф. Тейлора, они высказывали большие сомнения в том, что разработанные им правила рационализации трудового процесса имеют универсальную значимость и действительно научны (Дмитриев, Семёнов, 2007).

Сторонники тейлоризма группировались в основном вокруг двух обществ: Русского технического и Политехнического. Это были, как правило, инженеры, стремившиеся к рационализации производственной среды. Но, хотя и очень не часто, встречались адепты тейлоризма и среди русских заводчиков (Дмитриев, Семёнов, 2011). Революция и Гражданская война приостановили процесс «тейлоризации» российской управленческой мысли, но он возобновился в 1920-е гг. Интересно, что в этот период у нас, как и на Западе, произошло характерное раздвоение позиций исследователей в отношении принципов организации трудового процесса. С одной стороны, мы видим развитие мощного, первоначально преобладавшего «организационно-технического» подхода (А. К. Гастев, Е. Ф. Розмирович), направленного на максимальное ускорение и уплотнение производственных процессов; с другой — подхода «психофизиологического» (В. М. Бехтерев, О. А. Ерманский), ставившего эффективное управление в прямую зависимость от условий развития личности работника и учета психофизиологических законов функционирования его организма.

В советской истории интерес к тейлоризму вспыхивал не раз, но так и не получил масштабного практического воплощения. Виной тому была сложившаяся в СССР затратная модель экономики, при которой производственные руководители не были заинтересованы в интенсификации труда на своих предприятиях. Иное дело на Западе. Здесь тейлористские методы были и остаются стержневым моментом организационной стратегии и именно поэтому являются постоянным предметом острых научных и идеологических дискуссий.

Эволюция отношения к научному менеджменту в странах Запада в послевоенный период

В середине и во второй половине XX в. главными оппонентами тейлоризма в странах Запада оставались авторы, исследовавшие психологические аспекты трудового процесса. Теперь это были уже не только европейские ученые, но и американцы. Большой вклад в критическое переосмысление идеологии научного менеджмента сделал в своих работах «Административное поведение» и «Модели человека» Г. Саймон¹ (Simon, 1947; 1957), который утверждал, что строгая рационализация маловероятна в реальной экономике из-за сложности постоянно меняющейся ситуации и невозможности вычисления полезности каждого возможного решения. Важнейшие составляющие хозяйственной деятельности, определяющие динамику ее развития — технические изобретения и усовершенствования, создание *know-how* и даже стратегия оптимизации производственных процессов, являются скорее продуктом эвристического анализа хозяйственных реалий, чем итогом рационального выбора. Благодаря работам Саймона тейлористская установка на достижение «максимальной эффективности» трудового процесса заменяется более осторожными формулировками наподобие «субъективной ожидаемой полезности». Говорить о каком-то «единственно верном пути» становится несерьезно.

Наиболее радикальной критике научный менеджмент подвергся со стороны авторов, принадлежавших к социально-психологическому направлению, представленному целой плеядой ярких исследователей по обе стороны океана (во Франции, в частности, можно назвать Жоржа Фридмана, Пьера Навилля и Алена Турена, в Америке — Гарри Бравермана и Майкла Бурового). Все они утверждали, что социальная и научная неадекватность тейлоризма проявляется не только в невнимании его приверженцев к таким важным аспектам трудового процесса, как накопление усталости, психическое подавление и дезинтеграция личности работника в условиях, когда однообразие и повторяемость трудовых операций сочетается с их высокой интенсивностью. В конце концов, это отчасти можно объяснить неразвитостью и относительно малой известностью соответствующих научных исследований во время написания базовых трудов Тейлора, а также зашоренностью его эпигонов на сугубо «механистических» способах повышения производительности. Коренной же порок научного менеджмента заключается в неспособности обрисовать общественно приемлемую перспективу развития предлагаемых им методов труда.

Опираясь на большой эмпирический и исторический материал, авторы социально-психологического направления доказывали, что тейлоризм, оставаясь наиболее общей тенденцией рационализации трудового процесса, ведет к прогрессирующей дегуманизации труда, особенно в сфере промышленного произ-

¹ Герберт Александер Саймон (Herbert A. Simon, 1916—2001) — американский ученый. Специалист в широкой области социальных, политических и экономических наук. Считается одним из создателей современной теории управленческих решений (теория кажущейся или ограниченной рациональности).

водства. Те изменения, которые происходят под влиянием внесения большего разнообразия в рабочие операции, методов группового стимулирования, частичной деконвейеризации и другие способы повышения привлекательности труда, не способны переломить общий тренд. Улучшения, которые могут происходить в трудовом процессе под влиянием советов психологов, дизайнеров, медиков и других специалистов, дают лишь временный и косметический эффект. Тейлоризм заточен на максимальную эксплуатацию труда, чем и объясняется его безусловное доминирование в практике капиталистических предприятий. Особенно четко и последовательно эта мысль развивается в трудах Г. Браверманна, писавшего, что за такими известными словами и понятиями, как «хронометраж» и «потогонная система», скрывается теоретическая схема, являющаяся не чем иным, как «точной вербализацией капиталистического способа производства» (Braverman, 1998, p. 60).

Браверман подчеркивал стержневую значимость тейлоризма в формировании общего подхода к использованию рабочей силы в рамках современной капиталистической корпорации, характеризовал роль более поздних теорий управления как сугубо дополняющую, «поддерживающую» уже сложившийся костяк базовых методов. Вот одна из наиболее выразительных констатаций из его основной работы: «Невозможно переоценить значение научного менеджмента в формировании облика современной корпорации и всех институтов капиталистического общества, связанных с трудовым процессом. Популярное представление о том, что тейлоризм был “пересмотрен” более поздними школами промышленной психологии и “человеческих отношений”, что он “обанкротился <...>, стал “старомоден”, так как некоторые его особенности, как, например, функциональное руководство бригадой или стимулирующая система выплат, были отброшены, уступив место более изощренным методам, — все это, не соответствует реальной картине развития менеджмента» (Ibid.).

Тенденции развития трудовой сферы в XXI в. подтверждают справедливость этих утверждений. Кризис системного антикапитализма и профсоюзного движения, обострение международной конкуренции — эти и некоторые другие факторы привели к ужесточению методов использования наемного труда и обнажили тот факт, что так называемая потогонная система остается, по сути, безальтернативной формой оптимизации трудовых операций. Конечно, этот тезис требует пояснений и определенной корректировки. К примеру, известно, что тейлоризация предполагает довольно жесткую модель производственного процесса. Исполнительные функции должны устояться, а уж затем подвергаться расчленению и оптимизации. Современные же предприятия испытывают довольно частую перестройку и переапрофитализацию.

Ввиду этого многие исследователи расценивали метод научного менеджмента как опасный и непродуктивный в условиях роста, требующего широкомащтабных и структурных производственных изменений. Но, как справедливо отмечают авторы специального исследования, современная модернизация, как правило, не приводит к усложнению функций в общей массе используемого на производстве труда. К большей части занятых даже после перестройки можно подходить с прежними организационными лекалами, лишь отчасти модифицировав алгоритм осуществляемых операций. Одно из преимуществ тейлоризма как раз и состоит в том, что он не требует обязательного применения по всему фронту исполнительных функций. На одном и том же предприятии он может с успехом применяться в одних подразделениях и при этом совершенно не затрагивать других (Case studies in business, 2009, p. 108).

Подвергаются переосмыслению и прочие ходовые обвинения в адрес теории Тейлора. В частности, признавая тот факт, что в «Принципах научного менедж-

мента» мотивация поведения рабочих трактуется весьма примитивно, исследователи отмечают, что автору нельзя этого ставить в вину, ибо он работал *in corpore vivo*¹ и в эпоху, когда соответствующие прикладные дисциплины еще не были развиты или же существовали только в зародыше. Тейлор хотел добиться быстрых и убедительных результатов, что ему и удалось, так как он чувствовал, в каком направлении следует двигаться. Более того, именно его интуиция во многом предопределила в последующие десятилетия вектор развития таких наук, как психология труда и организационное поведение (Zuffo, 2011, p. 24).

Имидж научного менеджмента всегда был уязвим и с точки зрения справедливости распределения дивидендов от его внедрения. Сам Тейлор в заключительной части своих «Принципов» указывал, что предложенные им приемы организационной работы призваны обеспечить процветание рабочих и всего общества (Taylor, 1911, p. 75—76), однако вскоре смог убедиться в том, насколько нелегким оказывается осуществление этой установки. Выгода чаще всего оказывается односторонней, но причины подобного «искажения» ситуации многие сегодняшние исследователи тейлоризма склонны видеть в «оппортунистическом»² правлении корыстных менеджеров», которые ставят подчиненных в заведомо невыгодное положение и эксплуатируют их с максимальным выигрышем для себя лично (Wagner-Tsukamoto, 2007, p. 106; Maqbool, Zakariya, Paracha, 2011, p. 846). Таким образом, виновной оказывается не система, а условия ее применения.

В действительности существует немало исторических примеров использования научного менеджмента в интересах всего общества. В годы Второй мировой войны Соединенные Штаты столкнулись с проблемой быстрого развертывания военных производств. Требовалось не только построить заводы и снабдить их необходимым оборудованием, но и обучить новым, достаточно сложным профессиям массу рабочих. Если бы американцы подошли к решению этой задачи с европейскими мерками и стали готовить квалифицированные кадры широкого профиля, то у них ушли бы на это годы. Вместо этого подбор и обучение работников стали осуществляться по схеме Тейлора. Рабочие операции были упрощены и схематизированы до такой степени, что их мог выполнять любой здоровый человек. Кандидаты распределялись по рабочим местам лишь по критерию их основных психофизических характеристик. Обучение велось на рабочем месте. Все это дополнялось системой оперативного контроля за работой цехов. В результате милитаризация экономики была многократно ускорена.

В послевоенный период интенсивное использование фордистско-тейлористских методов не только способствовало наращиванию темпов хозяйственного роста, оно сопровождалось более интенсивной социальной политикой государства и активно корректировалось профсоюзами, что привело к увеличению доходов широких слоев и способствовало смягчению социального климата в странах Запада. Так, было наглядно продемонстрировано, что тейлоризм качественно повышает динамизм индустриальной системы и может при соответствующей ориентации распределительных механизмов способствовать росту общественного благосостояния. Подобные факты дали основание П. Дракеру характеризовать в 1954 г. систему научного менеджмента как «самый мощный и продолжительный вклад Америки в западную мысль со времен “Записок Федералиста”»³ (Drucker, 1954, p. 280).

¹ «На живом теле» (об опыте) (лат.).

² В современной управленческой литературе термин «оппортунистический» означает «ищущий выгоды любой ценой; стремящийся достичь преимуществ в отношении партнера, переложить на него большую часть затрат».

³ «Записки Федералиста» (The Federalist Papers) — сборник из 85 статей в поддержку ратификации Конституции США. Статьи выходили с октября 1787 г. по август 1788 г. в нью-йоркских газетах.

Со времени написания Дракером этих слов прошло более полувека. За это время учение об управлении дифференцировалось и преобразилось до неузнаваемости. Возникли новые науки с совершенно разными точками практического приложения и собственным лексиконом, наметилось разветвление аналитических подходов, качественно усложнился арсенал эмпирических исследований. Но преемственность современных изысканий с классикой менеджмента сохраняется. Одна из причин этого заключается в особенностях тейлоровской аналитики. Будучи глубоко конкретной и детализированной, она возвышается тем не менее над организационными особенностями тех или иных производств. Тейлор считал, что использование разработанных им методов дробления и оптимизации трудового процесса всегда позволяет нащупать наилучший вариант за счет использования универсальных, естественных закономерностей осуществления трудовых функций.

Жесткая заданность предлагаемых схем организации трудового процесса в известной мере суживала масштаб использования его теории. Практически выносились за скобки вопросы развития творческого потенциала и личности рабочего в процессе трудовой деятельности. Но естественно-научная, номотетическая заостренность теории научного менеджмента имеет и существенное преимущество, а именно: выведенные подходы к наращиванию продуктивности исполнительного труда, будучи сугубо инструментальными, могут рассматриваться вне сети социально-психологических взаимосвязей, сопутствующих конкретному человеческому опыту.

Теория Тейлора продолжает приносить практические плоды. Ее усвоение остается условием формирования не только общей, но и профессиональной культуры управленцев и исследователей в области рационализации трудового процесса. Как пишут во вступительной статье к сборнику, посвященному столетнему юбилею выхода в свет «Принципов научного менеджмента», редакторы журнала «Бизнес и менеджмент», «теоретикам менеджмента следует постоянно помнить, что за нашими действиями стоит история. Теории применимы за пределами того исторического контекста, в котором они создавались. Так же как некоторые идеи, высказанные Тейлором сто лет назад, используются в управлении знаниями, так и другие ставшие историческими концепции пригодны при изучении новых и только возникающих ситуаций. Сегодняшние ученые могут обнаружить, что считавшиеся устаревшими идеи способны помочь в переосмыслении проблем современного менеджмента» (Giannantonio, Hurley-Hanson, 2011, p. 10).

Историческая судьба учения А. Файоля

Файоль начал разрабатывать свою административную теорию с конца 1890-х гг. и долгое время пребывал в уверенности, что никто, кроме него, не пытается критически переосмыслить процесс управления, дав ему целостную интерпретацию. Эту уверенность укрепляло то обстоятельство, что он периодически выступал с докладами перед руководителями крупнейших предприятий, где достаточно полно излагал свои взгляды на организационные вопросы и всякий раз убеждался в отсутствии аналогов или альтернативы своему теоретическому поиску. Поэтому, как отмечает в своей работе один из ведущих исследователей его творчества Жан-Луи Поселль, «публикация во Франции в 1907 г. текстов Тейлора¹ явилась для него сюрпризом» (Peaucelle, 2000, p. 83). Впрочем, убедившись, что вектор теоретического анализа Тейлора, идущий от рабочего места да-

¹ Тексты Тейлора были собраны в одной книге (см.: Taylor, 1907).

лее вверх по организационной вертикали, противоположен его собственному, Файоль спокойно продолжал свою профессиональную деятельность в привычном для него формате: выступал с докладами, читал лекции и продолжал руководить угольно-металлургическим гигантом «Комментри-Фуршамболь».

Между тем начавшаяся мировая война подхлестнула работу Файоля и над собственной книгой. Он считал, что издание обобщающего труда позволит расширить круг сторонников его концепции управления, и это, в свою очередь, приведет к повышению эффективности работы военной экономики. Играло роль и то, что в годы войны тейлоризм оказался значительно более востребован со стороны профессиональных управленцев, он целенаправленно внедрялся в масштабах целых производств (Moutet, 1984). Это объяснялось многими обстоятельствами. Во-первых, инициировать тейлоризацию оказалось гораздо проще, чем начать административную перестройку, отвечавшую идеям Файоля. Перестроив «по Тейлору» работу нескольких станочников или отдельного цеха, можно было достичь быстрого увеличения выработки. Реорганизация по Файолю предполагала комплексность и нацелена была в первую очередь на перестройку и интенсификацию работы высших административных звеньев, что, как правило, не вызывало в этих звеньях большого энтузиазма. Во-вторых, тейлоризм, как более отвечавшее требованию эмпирической проверки направление, поддержало большинство технократов и ученых-естественников, и в первую очередь выпускники и представители влиятельных в военно-промышленных кругах Политехнической школы и Национальной высшей школы искусств и ремесел (Fridenson, 1987, p. 1038—1041).

В 1916 г. выходит наконец долгожданный труд Файоля «Общее и промышленное управление» (Fayol, 1916). Большой резонанс, вызванный этой книгой, в значительной степени объяснялся тогдашним критическим настроением французской читающей публики в отношении правительства. Файоль указывал, что успех управления зависит прежде всего от эффективности действий высших эшелонов администрации, а минувшие два года войны убедили французов, что их государственная элита некомпетентна, недальновидна и не в состоянии слаженно координировать свои действия. Убедительная и талантливо изложенная управленческая модель Файоля многими была воспринята в такой ситуации как брошенный утопающим спасательный круг. Книга почти сразу же была переведена на многие иностранные языки, к 1920 г. она уже повсеместно рассматривалась в качестве классического труда по проблемам управления.

Но интеллектуальное влияние работы Файоля не соответствовало ограниченному масштабу практического воплощения его теории. Относительная легкость внедрения тейлоризма (пусть и в упрощенном виде), его большая конкретность и растущая во всем западном мире ориентация на Америку как на ведущий образец хозяйственных достижений делали свое дело. К концу войны организационный успех тейлористов во многих важных производствах продолжал развиваться, в то время как рекомендации Файоля сталкивались со скептицизмом предпринимателей и воспринимались ими в лучшем случае как «слишком абстрактные». К этому добавились и другие неприятности. В 1918 г. кандидатура Файоля в Академию наук была отклонена, равно как и предложенная им реформа государственного аппарата (Peaucelle, et al., 2003, p. 133 etc.).

В 1925 г. был создан Французский национальный центр организации (Centre National de l'Organisation Française — CNOF), объединивший в своих рядах и тейлористов, и последователей Файоля. Символично, что CNOF возглавили одновременно Шарль де Фреминвилль — видный тейлорист, технический директор автомобильных заводов Панар и сын Жюль Анри Файоля — Анри Жозеф Файоль, бывший тогда директором металлургической компании Форж де

Страсбур. Предполагалось, что идеи Тейлора будут использоваться в основном в области производственной организации на уровне цеха, а идеи Файоля — на более высоких этажах управления. Но эта идея оставалась во многом лишь декоративным пожеланием.

После смерти А. Файоля в 1925 г. организационные позиции его сторонников все больше ослабевали. Тому было много причин¹. Отметим лишь важнейшие из них, раскрывающие относительную слабость политической позиции Файоля. Прежде всего, приходится признать, что во Франции, стране достаточно кастовой, Файоль был в значительной степени обречен на периферийную роль уже в силу своего происхождения и социального статуса. Отец его дослужился лишь до унтер-офицерского звания, сам он не был даже выпускником Политехнической школы, состоянием обладал очень скромным. Собственники горных и металлургических предприятий, составлявшие в то время элиту французского промышленного класса, никак не могли быть солидарны с вытекавшим из книги Файоля требованием о передаче всех функций реальной власти на предприятиях компетентным управленцам и не поддерживали его идеи. С научными же кругами, прежде всего в лице Академии наук, у Файоля вообще сложились конфликтные отношения. Академики считали его приземленным практиком-управленцем, неспособным выдвинуть подлинно научную концепцию.

Не встретили отклика в академической среде и естественно-научные идеи Файоля, в частности, его гипотеза о происхождении угольных слоев, впоследствии подтвержденная геологической наукой. В свою очередь и Файоль стал блокировать продвижение членов Академии в *Corp des mines*, неформальную организацию, объединявшую ведущих горных инженеров и администраторов, где у него были сильные позиции. В то же время среди французских тейлористов выделяются весьма почитаемые в научных кругах и политически влиятельные фигуры. Достаточно назвать Анри Ле Шателье — всемирно известного химика и выдающегося организатора, много сделавшего для военной мобилизации французской промышленности. Ле Шателье создал ряд усовершенствований и в области металлургии, что заинтересовало Тейлора. Они начали переписываться, стали друзьями, и в результате Ле Шателье делается одним из самых энергичных распространителей тейлоризма.

Однако торжество последнего не было безусловным. Развитие массового поточного производства, в частности конвейерная революция, вскоре привели к тому, что приоритеты организационной работы на предприятиях вновь существенно трансформировались. Ориентация на рост индивидуальной выработки потеряла в условиях крупносерийного производства свое прежнее значение, и чисто тейлористские методы оптимизации отошли на периферию организационного процесса. Внимание управленцев сосредоточилось на проблеме обеспечения четкой слаженности в работе всех производственных звеньев как единого целого, и в этих условиях идеи Файоля, почти переставшие упоминаться с конца 1920-х гг. даже на его родине, вновь оказались востребованы.

Больше всех способствовал возрождению авторитета фayoлизма среди управленцев Линдалл Урвик — наиболее активный и авторитетный пропагандист научного менеджмента середины XX столетия. Уже в 1930-е гг. он приходит к выводу, что «Анри Файоль более всех других европейцев способствовал понимание необходимости научного изучения управления. Он наметил те общие контуры, которыми последующие исследователи не могут пренебрегать» (Urwick, 2003, p. 126). Урвик признавал слабые стороны фayoлизма, отмечая, в ча-

¹ Весьма убедительно и подробно эти причины проанализированы в одной из последних работ Жана-Луи Поселля (Peaucelle, 2011).

стности, что хотя изложенные в Общем и промышленном управлении методы эффективного управления довольно убедительны сами по себе и удачно разбиты по большим группам, но при этом они не связаны в общую схему, не раскрыта в указанной книге и логика их взаимоподчиненности. Однако, по его мнению, при более пристальном изучении файолевская трактовка совершенствования управленческого процесса предстает как вполне целостная, логически выверенная программа. Урвик указывал также на высокую степень практической востребованности идей Файоля и ссылаясь при этом на то обстоятельство, что сформулированные последним принципы структурирования организации вполне соответствовали тем, которые отстаивал Джеймс Муни, вице-президент такой успешной компании, как «Дженерал Моторс» (Ibid.). В цитируемой работе обращалось внимание и на уникальность научного поиска, предпринятого Файолем: «Впервые успешный и опытный бизнес-лидер проанализировал и представил на рассмотрение не работу других, а свою собственную. Он изложил обязанности администратора с такой непредвзятостью, что это дорогого стоит» (Ibid., p. 140).

С легкой руки Урвика имя Файоля постепенно обрело некий священный ореол, наряду с Тейлором он становится самым почитаемым классиком теории менеджмента, и в современной управленческой литературе указывается как на нечто само собой разумеющееся, что именно Файоль первым вычленил важнейшие рациональные и инструментальные составляющие процесса управления (см., например: McLean, 2013, p. 32—33; Pryor, Taneja, 2010, p. 489, etc.; Haines, 2003—2004, p. 7).

Заключение

Вдумчивые исследователи всегда отмечали, что учения Тейлора и Файоля в значительной степени дополняют друг друга и между ними на самом деле гораздо больше сходства, чем это может показаться при поверхностном рассмотрении. Так, тот же Л. Урвик писал по этому поводу: «Тейлору принадлежит слава первопроходца. Он выдвинул идею о том, что менеджмент и управление могут быть предметом научного рассмотрения. Но Файолю, вне всякого сомнения, удалось продемонстрировать то, что сам Тейлор ценил, но чему не сумели придать должного значения его многочисленные подражатели: улучшение менеджмента выражается не только в достижении большей выработки и улучшении планирования работы подчиненных звеньев, но прежде всего в более внимательном отслеживании работы и дополнительной подготовке самих руководителей. Редко когда в истории мы можем наблюдать, чтобы два человека, избравшие одно поприще, но столь расходящиеся в методах и деталях своей профессиональной деятельности, достигли бы результатов столь органично дополняющих друг друга» (Ugwick, 2003, p. 140).

Помимо функциональной взаимодополняемости учения Тейлора и Файоля сближает характер их исторического развития. Показательны четкие параллели в интеллектуальных биографиях создателей научного менеджмента и в судьбах их творческого наследия.

Достижениям обоих ученых в организационной науке предшествовали и сопутствовали их успехи в технической области. Исследования и разработки Тейлора сыграли важную роль в развитии методов резания металлов. Он эмпирически, а затем и теоретически установил зависимость предельно допустимой скорости резания от стойкости режущего инструмента. Результаты были им обобщены в работе «Искусство резать металлы» (Taylor, 1906; рус. пер. — Тейлор, 1909), имевшей мировой успех. Файоль изучал и усовершенствовал крепежные

работы, системы трансмиссий, геологические съемки и исследовал процессы просадки породы на шахтах, принадлежавших Комментри-Фуршамболь. Шарль Гийом¹ получил свою Нобелевскую премию в 1921 г. за исследования, которые он проводил на фабрике в Имфи² при участии и поддержке Файоля.

Влиянию естественных и технических наук отвечало методологическое кредо классиков менеджмента. И Тейлор, и Файоль старались формулировать основные положения своих теорий как объективные законы, их рекомендации и аналитические установки, идет ли речь о методах выявления «единственно верного пути» или о выделении основных элементов управления, носили характер некоей непреложной необходимости. Надо сказать, что в первые десятилетия XX в. такой подход весьма способствовал популяризации идей научного менеджмента, так как соответствовал наиболее распространенным среди инженеров и в предпринимательских кругах представлениям о задачах научной работы. Иная ситуация возникает в середине века, когда ведущим направлением в научной методологии стал неопозитивизм, рассматривавший всякое теоретическое построение как некий временный конструкт, подлежащий использованию лишь до тех пор, пока новые данные не приведут к необходимости его радикального обновления.

Интеллектуальная атмосфера неопозитивизма породила тенденцию к фрагментаризации гуманитарных знаний, научные работники в массе своей стали стремиться к достижению скромного, но осязаемого персонального результата, подкрепленного свежими данными. В этих условиях работы классиков теории управления с их претензией на незыблемость содержащихся в них теоретических обобщений выглядели некоей наивной архаикой, имеющей лишь антикварную ценность.

Однако ползучий эмпиризм и формализация знаний в рамках быстро устаревающих моделей сравнительно недолго довели научному сообществу. В рамках современной методологической волны реабилитируются практически любые попытки научного синтеза. Признается имеющей научную ценность всякая теория, способствующая целенаправленному отбору и систематизации данных. В рамках постмодернистских установок все доктрины живут и действуют равно успешно постольку, поскольку те или иные исследователи стремятся их использовать либо для упорядочения информации, либо для своей практической работы. Тейлоризм и файолизм вошли в плоть и кровь искусства менеджмента. По-прежнему перечитываются и переиздаются «священные книги» этих направлений управленческой мысли, и это означает, что с точки зрения сохранения своего эвристического потенциала они выдержали проверку временем.

Источники

Дмитриев А. Л., Семёнов А. А. Тейлоризм и научные системы управления в российской печати начала XX в. // Очерки истории российских фирм: вопросы собственности, управления, хозяйствования. СПб., 2007. С. 658—681.

Дмитриев А. Л., Семёнов А. А. Иван Александрович Семенов — петербургский предприниматель-тейлорист // Российский журнал менеджмента. 2011. № 9. С. 109—124.

Семёнов А. А. Становление и развитие фордизма как системы организации и регулирования массового поточного производства // Финансы и бизнес. 2012. № 3. С. 176—186.

¹ Шарль Эдуард Гийом (1861—1938) — швейцарский физик, получивший в 1920 г. Нобелевскую премию «за заслуги в области метрологии, выразившиеся в открытии дефектов никелевых сталей». Самым знаменитым его открытием стало создание инвара — никелевого сплава с очень низким коэффициентом термического расширения. Из инвара изготавливаются детали высокоточных измерительных приборов.

² Имфи — небольшой городок в Бургундии, известный своим сталелитейным заводом, производящим высокосортные стали.

- Тейлор Ф.* Искусство резать металл. СПб., 1909.
- Braverman H.* Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century. N. Y., 1998.
- Brunsson K.* Some Effects of Fayolism // International Studies Of Management & Organization, 2008. P. 30—47.
- Case studies in business // Harvard Business Review. 2009. Oct. P. 106—111.
- Cohen Y.* Fayol, un instituteur de l'ordre industriel // Entreprises et histoire. 2003. N 34. Déc. 2003. P. 29—67.
- Drucker P. F.* The Practice of Management. N. Y., 1954.
- Fayol H.* Administration industrielle et générale // Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale, 1916, N 10. P. 5—164 (с 1918 г. книга неоднократно переиздавалась во Франции издательством Dunod).
- Fridenson P.* Un tournant taylorien de la société française // Annales ESC. 1987. Sept.-Oct. P. 1031—1060.
- Giannantonio C. M., Hurley-Hanson A. E.* Frederick Winslow Taylor: Reflections on the Relevance of The Principles of Scientific Management 100 Years Later // Journal of Business and Management. 2011. N 1. P. 7—10.
- Haines D. W.* Fatal Choices: The Routinization of Deceit, Incompetence, and Corruption // Public Integrity. Winter 2003—2004. Vol. 6. N 1. P. 5—23.
- Lahy J.-M.* Le Système Taylor et la Physiologie du Travail Professionnel. Paris, 1921.
- Maqbool M., Zakariya A., Paracha A. N.* A Critique on Scientific Management // Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2011. Vol. 3. N 4. P. 844—851.
- Mayers C.S.* Mind and Work: the Psychological Factors in Industry and Commerce. London, 1920.
- McLean J.* Fayol — Standing the Test of Time // British Journal of Administrative Management. 2013. May.
- Moutet A.* La première guerre mondiale et le Taylorisme // *Montmollin M., Pastre O.* (sous la direction de). Le Taylorisme. Paris, 1984. P. 67—81.
- Peaucelle J.-L.* Henri Fayol et la recherche-action // Annales des mines. 2000. Déc. P. 73.
- Peaucelle J.-L.* Henri Fayol, inventeur des outils de gestion: textes originaux et recherches actuelles / Jean-Louis Peaucelle avec la collab. de José Antonio Ariza Montes, Bernard Beaudoin, Trevor Boyns et al. Paris, 2003.
- Peaucelle J.-L.* Les raisons de l'éclipse de Henri Fayol // Pensée et pratiques du management en France. Paris, 2011. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mtpf.mlab-innovation.net/fr/sommaire/diffuseurs-de-doctrine,-auteurs-et-dogmes-en-management/les-raisons-de-l%E2%80%99C3%A9clipse-de-henri-fayol.html>
- Pryor M. G., Taneja S.* Henri Fayol, Practitioner and Theoretician — Revered and Reviled // Journal of Management History. 2010. N 4. P. 489—503.
- Simon H. A.* Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations. (4th ed. in 1997). Washington, D. C., 1947.
- Simon H. A.* Models of Men. N. Y., 1957.
- Taylor F. W.* Etudes sur l'organisation du travail dans les usines. 1ère partie : La taille des métaux; 2^e partie: L'emploi des courroies; 3^e partie : La direction des ateliers. Angers, 1907.
- Taylor F. W.* On the Art of Cutting Metals // American Society of Mechanical Engineer. 1906. Dec. P. 31—350.
- Taylor F. W.* The Principles of Scientific Management. N. Y., 1911.
- Urwick L.* The Function of Administration with Special Reference to the Work of Henri Fayol // The Early Sociology of Management and Organisations / ed. by K. Thompson. N. Y., 2003. Vol. IV.
- Wagner-Tsukamoto S.* An Institutional Economic Reconstruction of Scientific Management: on the Lost Theoretical Logic of Taylorism // Academy of Management Review. 2007. Vol. 32. N 1. P. 105—114.
- Zuffo R. G.* Taylor is Dead, Hurray Taylor! The “Human Factor” in Scientific Management: Between Ethics, Scientific Psychology and Common Sense // Journal of Business and Management. 2011. N 1. P. 23—42.