СТАНОВЛЕНИЕ
СОВЕТСКОЙ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
МЫСЛИ в 20-е годы XX в.

Тема 14

Революция 1917 г. в России привела к уничтожению одной системы управления и утверждению новой, так называемой социалистической системы управления производством.

Революция изменила судьбу одного из крупнейших государств в мире, где в одну ночь одна система сменилась на другую. Это потребовало от руководителей молодой социалистической республики оперативной организации прежде всего прикладных исследований в области адаптации старых, но полезных средств управления и разработки новых эффективных средств управления.

Основной вклад в разработку и организацию исследований проблем управления социалистическим производством был сделан В.И. Лениным. Продолжая исследования дореволюционного периода и учитывая конкретную ситуацию и новые задачи, он разрабатывал новые принципы управления и функции советской государственной власти и ее органов.

В своих работах он стремился обосновать «творческую, активную, созидательную роль государственной власти и системы управления в построении социалистического общества».

Ленин выдвигал власть и управление в качестве факторов, которые, опираясь на социалистическую собственность, сыграют роль организатора социалистического строительства. «Берет верх тот, у кого величайшая техника, организованность, дисциплина и лучшие машины».

Будучи хорошо знакомым с работами Ф. Тейлора и понимая «остроту момента», В.И. Ленин выступил инициатором крупнейшего в истории управленческой мысли эксперимента в масштабах отдельно взятой страны по одному, но архиважному прикладному вопросу — «научная организация труда».

Ленин рассматривал науку управления как систему наук, особо выделяя искусство управления. Много внимания в своих работах он уделял и кадрам управления. Он неоднократно подчеркивал, что «всякая работа управления требует особых свойств». Сформулированные им требования к руководителям и принципы работы с кадрами легли в основу кадровой системы. Ленин обосновал идею о совершенствовании как особой функции управления, о создании особого органа совершенствования управления, об особом типе работника по совершенствованию управления.

Он часто выступал со статьями и речами о борьбе с бюрократизмом в управлении. Ленин сформулировал и реализовал на практике такие модели управления экономикой, как «военный коммунизм» и новая экономическая политика (нэп). На их базе в 20-е годы XX в. сформировались основные концепции управления — организационно-административная и экономическая. Первая связана с именами И.В. Сталина и его группы, Л.Б. Каменева и Г.Е. Зиновьева и их группы единомышленников, а также Л.Д. Троцкого и его группы. Вторая концепция связана с именем Н.И. Бухарина и его группы.

Особыми были теоретические направления «рабочей оппозиции» и «демократического централизма». В итоге острой идейной борьбы различных концепций победила административная концепция Сталина и его соратников. В интересах развития сталинской концепции управления много сделали Ф.Э. Дзержинский, В.В. Куйбышев, Г.К. Орджоникидзе. Например, Дзержинский много внимания уделял разработке проблем организации управления, его совершенствования. Куйбышев и Орджоникидзе руководили теоретическими разработками и внедрением результатов исследований по совершенствованию управления.

Над разработкой концепции организационного управления активно работали государственный деятель, дипломат, журналист, организатор Лиги «Время» (впоследствии «Научная организация труда (НОТ)») П.М. Керженцев (1881-1940) и талантливый ученый А.К. Гастев (1882-1938).

Первый значительный труд Керженцева «Принципы организации» был опубликован в 1922 г. Эта книга рассматривалась как первый советский учебник в области организации. Кроме этой монографии, Керженцев опубликовал еще 2 крупные работы в 1923 г.: «НОТ — научная организация труда» и «Борьба за время», а также 2 инструктивных пособия для молодых организаторов: «Памятка организатора» и «Организуй самого себя».

Важной заслугой Керженцева в развитии теории управления было выделение в качестве объекта исследования организации в целом. Организацию, как объект, он исследовал независимо от того в какой сфере — производственной или непроиз-водственной — она находится. Он разработал принципы организации, исследовал цели и задачи, типы и формы организации, проблемы организацион-ных связей и методов. Главным элементом организа-ции, по Керженцеву, является человеческий фактор.

Серьезный вклад в разработку теории управления в 20-е годы внесли исследования Центрального института труда (ЦИТ), возглавляемого А.К. Гостевым. ЦИТ был первым в мировой истории институтом по изучению проблем организации труда и управления.

В 20-е годы активно разрабатывались проблемы наук, составляющих теоретические основы управления производством. В частности, существенный вклад в общую теорию организации, которая явилась предшественницей кибернетики и общей теории систем, внес своими научными открытиями врач, организатор и директор Института переливания крови, философ-экономист А.А. Богданов (Малиновский) (1873-1928). Он был ярким представителем организационно-технологического подхода к управлению. «Всякая задача, — отмечал он, — может и должна рассматриваться как организационная».

В своей основной работе «Тектология. Всеобщая организационная наука» (1925-1929) Богданов предвосхитил многие идеи кибернетики, теории систем, синергетики и других наук.

Тектология Богданова — это общая теория организации и дезорганизации, наука об универсальных типах и закономерностях структурного преобразования любых систем. Основная идея тектологии состоит в тождественности организации систем разных уровней — от микромира до биологических и социальных систем.

Богданов был одним из пионеров использования математических методов при анализе организации и управлении организацией.

С именем А.А. Богданова связана также целенаправленная разработка организационных структур на основе предсказания будущих направлений их развития, в первую очередь развития в кризисных ситуациях. Его концепция «коллективной структуры», способствующая стиранию граней между управляющими и работниками, можно считать предшественницей посттейлоровских организаций. Чем сложнее организация, тем больше шансов у нее столкнуться в ходе развития с кризисной ситуацией, необходимостью структурной перестройки.

В своих трудах Богданов четко сформулировал принципы автономного поведения и близко подошел к идеям современной теории автопоэзиса (autopoiesis) и замкнутой круговой организации процессов.

Богдановым была разработана идея о структурной устойчивости системы и ее условиях. В самой системе он выделял два вида закономерностей:

- а) формирующие, т. е. закономерности развития, приводящие к переходу системы в другое качество;
- б) регулирующие, т. е. закономерности функционирования, способствующие стабилизации нынешнего качества системы.

Богданов ввел ряд новых понятий, характеризующих этапы развития различных систем

Богданову принадлежит заслуга в разработке личной тектологии — науки об организации жизнедеятельности человека. Исходным пунктом такой организации Богданов считал сознание и самосознание, желательное тождество сознания и бытия, действия и бытия. Самосознание — исходный пункт, первоначало, основной принцип менеджмента, с реализацией которого связаны самопознание, самовоспитание, саморегуляция.

Существенный вклад в разработку различных теоретических и прикладных проблем управления внесли ученые и исследователи 20-х годов — И.М. Бурдянский, Н.А. Витке, Э.К. Дрезен, Ф.Р. Дунаевский, Н.М. Ерманский, Е.Ф. Розмирович. Эти ученые «по призыву партии» занялись исследованиями проблем конкретных наук об организации, в частности, конкретными задачами «научной организации труда» (НОТ), в рамках которой разрабатывались и вопросы управления в целом.

Решением научных проблем управления занимались несколько специальных научных институтов и лабораторий: Центральный институт труда (ЦИТ), Таганрогский институт труда, Всеукраинский институт труда, Казанский институт труда, Центральная лаборатория по изучению труда при Институте мозга и психической деятельности (Ленинград), Институт техники управления (ИТУ) и др.

По данным официальной статистики, в 1923 г. в советской республике насчитывалось 58 учреждений, так или иначе занимавшихся вопросами НОТ, в том числе вопросами управления производством.

В 20-е годы получила существенное развитие и теория планирования как главного рычага управления социалистической республикой. Выдающимся теоретиком социально-экономического прогнозирования и планирования был Н.Д. Кондратьев (1887—1937)¹. Активно исследовались проблемы экономического механизма и методов управления производством. Наиболее яркой фигурой среди теоретиков экономических методов управления был Н.И. Бухарин (1888—1938). В противоположность организационной школе теоретики экономических методов управления разрабатывали концепции финансов, денег, цен как главных инструментов управления. Был разработан ряд концепций кооперативных форм организации производства.

Исторически первой крупной советской школой управления была научная организация труда (НОТ). С целью устранения двусмысленностей в понимании сути терминов, авторы монографии «Научный менеджмент», Российская история» начинают с понятия «научный менеджмент». В первые годы XX в. научный менеджмент имел несколько интерпретаций. Тейлор ввел термин «научный менеджмент», на русский это переводилось как «научное управление».

Популяризатор и толкователь принципов Тейлора французский ученый, профессор де Шателье перевел этот термин на французский язык как «научная организация труда». В Германии новая область науки быстро распространилась под названием «рационализация».

Нотовское движение зародилось в России примерно в то же время, что в США и в Европе. Развитие НОТ связано с деятельностью многих крупных ученых.

Одной из первых в области НОТ возникла школа профессора Н.И. Савина, издавшего труд «Резание металла», который в западноевропейской литературе ставился на один уровень с трудами самого Ф. Тейлора.

Представители этой школы на основе трудов Ф. Тейлора и Н.И. Савина начали практическую деятельность по внедрению принципов научной организации труда на нескольких заводах, прежде всего на машиностроительном заводе «Айваз» в Петербурге, построенном по последнему слову европейской техники и организации производства. Это был один из немногих российских заводов, на котором впервые была внедрена система Тейлора.

До Первой мировой войны в России насчитывалось 8 предприятий, работа на которых была организована по системе Тейлора, а, например, во Франции — лишь одно.

Мощный толчок процессу становления отечественного научного менеджмента дала I Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства, созванная по инициативе Л. Д. Троцкого и начавшая свою работу 20 января 1921 г.

Хотя организатором конференции был Комиссариат путей сообщения, обсуждавшиеся на ней вопросы выходили далеко за пределы транспортной проблематики. Об этом свидетельствуют, например, доклады А.А. Богданова, В.И. Бехтерева, О.А. Ерманского, М.Н. Фальснер-Смит, С.Г. Струмилина, Г.И. Челпанова и др., в которых поднимались такие теоретические проблемы, как организация труда в масштабах общества, хозяйственная планомерность, физиология и психология труда, отношение к тейлоризму.

Решения этих проблем требовала новая организация труда и управления, приходящая на смену тоталитарной системе «военного коммунизма». Появилась необходимость теоретико-методологических обобщений.

В ходе дискуссии по вопросу об отношении к западным концепциям менеджмента сформировались два полярно противоположных лагеря: тейлористы и антитейлористы.

Первые (И.С. Каннегисер, Н.Н. Гредескул и др.) склонны были отождествлять тейлоризм с научной организацией труда и управления. Они утверждали, что учение Тейлора не только принципиально неоспоримо, но и универсально, т. е. практически полностью приемлемо в любых общественно-экономических условиях.

Вторые (прежде всего О.А. Ерманский) резко возражали тезису о политико-идеологической нейтральности тейлоризма и обращали внимание на недопустимость его отождествления с «научной организацией труда».

Они отмечали ориентированность тейлоровского учения на максимальную, выходящую за пределы возможностей человеческого организма интенсификацию труда, что было несовместимо с ценностями нового строя, утвердившегося в России.

На форуме были поставлены и такие чрезвычайно важные вопросы, как необходимость подготовки и введение в программы учебных заведений предметов по научной организации труда и управления производством, создание специальных органов по проведению НОТ в жизнь и пр.

Явившись первым как в России, так и во всем мире опытом широкого обсуждения вопросов труда, конференция стала выдающимся событием в истории формирования отечественного менеджмента.

Именно после I конференции широким фронтом под знаменем НОТ начинаются исследования по всей организационно-управленческой проблематике; непродолжительный по времени, но яркий период самоутверждения и быстрого развития менеджмента в России, завершившийся с окончанием нэпа. В этот период вокруг таких ученых, как А.К. Гастев, Н.А. Витке, Ф.Р. Дунаевский, П. Ерманский, Е.Ф. Розмирович и многих других, формируются первые школы управления.

Было бы заблуждением считать, что в трудные 20-е годы отсутствовали теоретико-методологические исследования. Жаркие дискуссии проходили по таким вопросам, как определение понятия «управление», возможность и необходимость выделения особой науки об управлении, ее предмет, метод, пути развития.

Так, по мнению большинства российских ученых, управление производством нельзя трактовать исключительно как искусство и не замечать при этом наличия в нем общих принципов и причинно-следственных связей. Управление должно стать одновременно самостоятельной наукой, областью точно сформулированных научных посылок и выводов.

Важно подчеркнуть, что основоположники научного менеджмента в России, не отрицая определенной роли в управлении интуиции, индивидуальных качеств организаторов, не отрицая наличия искусства, приоритет отдавали изучению и использованию закономерностей и принципов управления, объективно отражающих потребности производства

Российскими учеными-управленцами был высказан ряд суждений и о методе науки о менеджменте, представляющих несомненный интерес.

Метод любой науки, как известно, призван выработать совокупность определенных способов и приемов исследования и обобщения явлений и процессов изучаемой данной отраслью знаний действительности.

Как подчеркивали ученые 20-х годов, в своем развитии метод всегда идет рука об руку с развитием самой науки, способствует ее поступательному движению и сам крепнет в ее достижениях.

Применительно к науке управления российские ученые начала XX в. сформулировали следующие способы и приемы изучения организационно-управленческих процессов:

- принцип систематического наблюдения происходящих в управлении явлений;
- принцип выделения из всей совокупности явлений определенных объектов, изоляции их, разложения на составные части и описания (метод анализа);
- принцип соединения отдельных звеньев изучаемого процесса в «центростремительное целое» (метод синтеза);
- принцип измерения наблюдаемых явлений (во времени и пространстве);
- принцип эксперимента и, в частности, испытания практикой. Последнему принципу придавалась исключительная роль.

Не отрицая важности как прикладных, так и теоретических исследований, отечественные ученые по-разному расставляли акценты, причем острота дискуссий достигала самого высокого накала. Назревала необходимость проведения II всесоюзной конференции, которая подвела бы черту под этими обсуждениями и определила главную линию дальнейшего развития организационно-управленческой науки

II конференция по НОТ начала работу в Москве 10 марта 1924 г. Из 7 ее секций наибольшее число докладов представила секция управления. Большое внимание было уделено методам рационализации госаппарата, делопроизводству, постановке отчетности, канцелярской технике и другим проблемам практической направленности. Весьма знаменателен лозунг, под которым проходила конференция: «В связи с жизнью, для жизни, не отрываясь от жизни!».

В резолюции этого представительного форума говорилось: «Необходимо категорически отвергнуть попытки трактования НОТ как целостной системы организации труда. НОТ нужно понимать как процесс внесения в существующую организацию труда добытых наукой и практикой усовершенствований, повышающих общую продуктивность труда».

Несомненно, в этом определении научная организация труда понималась, прежде всего, как практико-рационализаторская деятельность в области организации труда и управления. Несомненно и то, что подобный подход принижал значимость теоретико-методологических разработок, названных почему-то не только «умозрительными», но и «немарксистскими».

Для восстановления народного хозяйства требовались огромные средства, которые нужно было срочно изыскать внутри страны, не уповая на помощь и кредиты извне. В связи с этим основными стали вопросы снижения себестоимости продукции и установления жесткого режима экономии, а для этого, в свою очередь, необходима непрерывная рационализация труда, производства и управления.

На этом и основывалась концепция II конференции, суть которой была изложена В.В. Куйбышевым: «Побольше веры в то дело, которое мы здесь начинаем, побольше практицизма, побольше здорового чутья действительности, поменьше теоретизирования, оторванного от жизни».

В соответствии с выработанной линией конференция выдвинула главные задачи в области НОТ:

- переработка достижений западных теоретиков и практиков и обмен опытом с ними;
- увязка научно-исследовательской работы с потребностями производства;
- установление тесной связи между институтами и лабораториями НОТ и их специализация;
- опытное изучение труда в производстве и управлении, а также отдельных трудовых процессов;
- организация школ для подготовки инструкторов, способных к внедрению лучших методов работы;
- внедрение в труд и изучение на всех ступенях и во всех типах школ принципов НОТ.

После II конференции прикладные исследования начинают доминировать над теоретико-методологическими.

Проблемами НОТ в 20-е годы (а затем и некоторое время в 30-е годы) в молодой советской республике занимались несколько десятков специально созданных научных институтов и лабораторий.

Наиболее крупные из институтов — Центральный институт труда (ЦИТ, директор А.К. Гастев), Государственный институт техники управления при НК РКИ (ГИТУ, директор Е.Ф. Розмирович), Таганрогский институт организации производства (ТИОП, директор П.М. Есманский), Казанский институт научной организации труда (КИНОТ, директор И.М. Бурдянский), Всеукраинский институт труда (ВСУИТ, директор Ф.Р. Дунаевский). Основными задачами институтов и лабораторий являлись изучение проблем организации труда и управления и разработка обобщающих теоретических положений, создание систематизированных концепций в области управления.

Несомненно, лидером отечественной науки управления и НОТ в 20-е годы был А. К. Гастев. Основная заслуга А. Гастева — разработка теоретических и экспериментальных идей новой науки — социальной инженерии («социального инженеризма»), соединявшей методы естественных наук, социологии, психологии, педагогики и биологии.

А. Гастев и его коллеги по ЦИТ называли свою самобытную концепцию научной организации труда и управления производством, базирующуюся на социальной инженерии, технобиосоциальной концепцией трудовых установок.

Концепция ЦИТ включала три взаимосвязанных блока:

- 1) теорию трудовых движений в производственных процессах и организации рабочего места;
- 2) методику рационального производственного обучения;
- 3) теорию управленческих процессов.

Решая проблему, «как развить в каждом работнике постоянную внутреннюю потребность в непрерывном совершенствовании своего труда, как "намагнитить" его методами научного труда и управления», коллектив ЦИТ разработал специальную методику производственного обучения, ставшую основой социальной концепции ЦИТ.

Суть методики — ускоренный метод обучения со строжайшей дозировкой знаний. Работа по созданию методики быстрого и массового обучения трудовым приемам и операциям велась комплексно и сопровождалась лабораторными исследованиями и экспериментами в области биомеханики, энергетике, психотехники и др. Методика позволяла за 3-6 месяцев подготовить высококвалифицированного рабочего, на что в специальных школах требовалась 3—4 года.

Одним из родоначальников НОТ в России является О.А. Ерманский (1866—1941), автор трактатов «Научная организация труда и система Тейлора» (1922), «Теория и практика рационализации» (1928). Он известен в мире отечественной науки управления как разработчик концепции «физиологический оптимум», которая стала фундаментом рациональной организации всякого труда, в том числе управленческого.

О. Ерманский писал, что для возникновения научно-организованного предприятия в обществе должны быть объективные причины и предпосылки, среди которых — высокий уровень зрелости технико-экономических условий и развития крупного машинного производства, потребность в организующих и рационализирующих научных методах и уровень развития научной мысли (прежде всего, экономической, технической, а также психофизиологии труда).

В первой половине 1920-х гг. широкое распространение среди нотовцев получили работы Н.А. Витке по проблемам «человеческих отношений в управлении», опередившие аналогичные разработки американских ученых М. Фоллетт, Э. Мэйо, Ф. Ретлисбергера.

Статьи Н. Витке по социально-управленческой проблематике выходили с 1922 г., а основной труд «Организация труда и индустриальное развитие (Очерк по социологии научной организации труда и управления)» был опубликован в 1925 г.

К этому времени уже накопилось достаточно много работ, претендующих на «фундаментальные основы НОТ», что и вызвало критику создавшейся в научно-практической литературе ситуации со стороны представителей социального направления.

Витке отмечал: «Работник организации должен чувствовать удовлетворение своим трудом. Поэтому:

- он должен понимать его общественный смысл;
- он должен хорошо владеть техникой;
- ему должны давать вполне исполнимые и вместе с тем не слишком легкие задания.

Удовлетворение дается чувством собственной силы в преодолении сопротивления».

Витке принципиально различал организационно-административную и управленческую деятельность на предприятиях. Сутью организационно-административной работы является создание в организации атмосферы дружного коллективного сотрудничества («духа улья»).

Витке провел анализ уже известных нам 5 функций управления (согласно административной школе А. Файоля) и сделал следующие выводы.

Две функции — предвидение и контроль — относятся к плановому руководству оперативным процессом предприятия.

Три другие функции — организация, распорядительство и координация — «направлены в сторону социальной организации предприятия и имеют дело с коллективно-трудовым аппаратом».

Ряд методологических проблем разрабатывала Харьковская школа НОТ во главе с ее лидером — Ф.Р. Дунаевским (1887—1960). Ф. Дунаевский известен как автор концепции комплексной целостности организации, изложенной в его основном труде «Комплексность в организации. Предпосылки рациональной организации» (1928).

Суть концепции сводилась к необходимости определения всего «состава организационных функций, образующих организационное целое». А поскольку, писал он, «исчерпывающее решение подобной проблемы не может быть дано сейчас при нынешнем состоянии науки об организации», то главные цели своего научного трактата Дунаевский сформулировал так: разработать основные категории организационных функций, дать их развернутое конкретное содержание и на этой основе раскрыть социальное существо рационализации организации.