

Управленческая мысль в эпоху Европейского средневековья



Студент: Кочиев А.Я

Характерной особенностью жизни в раннем Средневековье были постоянные грабежи и опустошения, которые существенно замедляли экономическое и культурное развитие многочисленных государств, которые возникали на территории бывшей Римской империи.

В период классического или высокого Средневековья Западная Европа интенсивно возрождается, европейское общество в целом становится более богатым и цивилизованным, чем во времена античной Римской империи.

Экономическая цель средневекового Запада – создание необходимого. Этот средневековый менталитет очень ярко проявляется в управлении наиболее развитой и прогрессивной отраслью экономики – ремесленным производством. Ни индивидуальный, ни коллективный труд не имел целью экономический прогресс. Экономической целью было обеспечение своего собственного существования и поддержку тех, кто неспособен был сам о себе позаботиться.

С целью взаимной защиты и помощи в ремесленном производстве появляются гильдии – общественные организации ремесленников (начало VI века н.э.). Постепенно гильдии становятся основой процесса модернизации ремесленного производства. Другой формой коллективных объединений ремесленников были цехи, которые стали самой распространенной формой организации труда. Для средневековых цехов характерно мелкое производство на основе кооперации мелких товаропроизводителей. Именно в этот период на базе цеховой организации начинают формироваться требования к содержанию трудового процесса, нормированию количества и качества сырья, количества подмастерьев, регламентации продолжительности рабочего дня. Цехи являются началом этапа формирования организации, как структуры, объединяющей ремесленников с целью достижения общей хозяйственной цели. Управленческая мысль средневековой Европы представлена именами таких мыслителей как Николо Макиавелли и Томас Мор.

Теоретическое наследие Н.Макиавелли (г.Флоренция, Италия) в основном заключается в идеях манипулирования людьми. Он полагал, что любой человек во все времена наделен одними и теми же страстями, желаниями, волей, поэтому только он является постоянной величиной. Все другие элементы политического или социального процесса подвижны. Поэтому основная задача менеджмента – научиться манипулировать людьми.

Н.Макиавелли сформулировал принципы взаимодействия лидера с подчиненными:

- Авторитет или власть лидера основывается на поддержке сторонников.
- Подчиненные должны знать, чего они могут ожидать от своего лидера и понимать, чего он ожидает от них
- Лидер должен обладать волей к выживанию
- Лидер является образцом мудрости и справедливости для своих сторонников.

До настоящего времени актуальна концепция циклического развития организационных форм: демократия – аристократия – монархия («хорошие» формы управления) и анархия – олигархия – тирания («плохие» формы управления). Основатель любой из трех «хороших» форм правления способен установить ее лишь на короткое время, поскольку ничто не удержит превращение демократии в анархию, аристократии в олигархию и монархии в тиранию. Следует заметить, что это очень ценное с теоретической и практической точек зрения наблюдение: действительно, даже в современном менеджменте такие ситуации возникают довольно часто.





Томас Мор (Англия) является представителем направления общественной мысли, которое получило название «утопический социализм». Общество, согласно Т.Мору, должно основываться на отказе от частной собственности, что обеспечит социальную гармонию. Управление таким обществом должны осуществлять ученые, поскольку они способны быть более объективными и рациональными, чем так называемые простые люди

***Промышленная революция и возникновение научного менеджмента**

В середине XVIII века в Англии складываются благоприятные условия для развития машинного производства. Победа буржуазной революции во второй половине XVII века обеспечила доступ к власти и государственному управлению представителей буржуазии.

Это позволило направить экономическую политику государства на создание условий, необходимых для развития капиталистических форм хозяйствования. Наличие капитала и позитивное отношение английского общества к инновациям, его способность воспринимать и использовать технические новшества способствовали вложению средств в развитие науки и техники, покупке предпринимателями дорогостоящих машин, открытию крупных предприятий.

Появлению крупного машинного производства предшествовало становление мануфактуры как важной организационной формы производства. Мануфактурное разделение труда способствовало расчленению производственных процессов на элементарные повторяющиеся операции, которые выполняли узко специализированные рабочие. Мануфактура представляла собой венец организации труда в ручном производстве. В своей книге «Богатство наций»(1776) Адам Смит на примере мануфактуры по производству булавок показал, что за счет разделения труда и специализации рабочих на выполнений определенных операций производительность труда возрастает в сотни раз.

Внедрение в производство машин приводит к становлению машинного производства, к превращению мануфактуры в фабрику. Ручной труд вытесняется трудом машинным, а рабочий постепенно превращается во вспомогательный механизм при машине. Росла степень эксплуатации рабочих, нарастали социальные противоречия в обществе, которые угрожали его стабильности, а значит и процессу извлечения прибыли. В этих условиях предприниматели начинают понимать, что необходим буфер, который смягчал бы противостояние труда и капитала. Возникает объективная потребность в специалистах, которые с одной стороны должны были обеспечивать рост производительности труда за счет повышения уровня его организованности, а с другой стороны снижать накал борьбы наемных рабочих за свои интересы. Такими специалистами должны были стать профессиональные менеджеры. Первыми менеджерами становились инженеры, которые, выполняя функции организовывания трудовых процессов, все чаще задумывались о том, чтобы поставить процесс управления рабочими на научную основу.

Во второй половине XIX века центром самого динамичного развития капиталистических отношений и крупного машинного производства становятся США.

Рост американской промышленности и объемов производства требовали новых методов контроля и организации труда. В 1880 году возникает Американское общество инженеров-механиков (ASME). На собрании общества в 1886 году Генри Таун представил свой доклад «Инженер в роли экономиста». Это событие можно считать поворотным в становлении научного менеджмента. В докладе была выражена революционная для того времени мысль, что прибыль зависит не столько от применяемой техники, сколько от технологии ведения предприятия и обращения с рабочими. Наука управления должна развиваться на достаточно универсальных принципах, что позволило бы расширить сферу ее применения. Задача совершенствования трудовых процессов заключается в том, чтобы заменить нарабатываемые многолетней практикой и опытом навыки и умения точными и эффективными машинными операциями. Возникает движение «научный менеджмент», наиболее ярким представителем которого является Фредерик Уинслоу Тейлор.

Классическая (административная) школа менеджмента

Идея научной организации труда, основанной на стандартизации и рационализации производственных процессов, нормировании трудовых и материальных затрат на рубеже XIX-XX веков в промышленно развитых странах буквально витала в воздухе. Примерно в одно время с Тейлором в Европе попытки всемерной рационализации и стандартизации трудовых процессов и рационализации построения организационных структур занимались такие специалисты как француз Анри Файоль (теория администрирования) и немец Макс Вебер (концепция рациональной бюрократии).

Совокупность концепций, принципов и методологических подходов к менеджменту, сформулированных в этот период, принято определять как классическую или административную школу менеджмента. Иногда отдельно упоминают «школу научного менеджмента», имея в виду концепции Ф.У. Тейлора, но, скорее всего, его концепция является хоть и центральным, но все же только элементом более общей парадигмы, классической школы менеджмента. Поэтому целесообразно рассмотреть взгляды на менеджмент каждого из упомянутых практиков менеджмента и его исследователей.

Спасибо за
и
Внимание!

