



УДК 005

ВКЛАД О. А. ЕРМАНСКОГО В РАЗВИТИЕ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ**Аблаева Татьяна Сергеевна**

студентка 3 курса кафедры учета, анализа и аудита

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, г. Симферополь

Аннотация. В настоящее время в специальной литературе крайне редко упоминается имя теоретика в области рационализации производства и организации труда, публициста, одного из зачинателей российской/советской науки управления О. А. Ерманского, и его достижения также освещены недостаточно по сравнению с их значимостью. В данной статье анализируется его деятельность в области управленческой мысли.

Ключевые слова: тейлоризм, научная организация труда, производительность и интенсивность труда, закон организационной суммы, принцип физиологического оптимума.

Среди пионеров советской науки управления видное место принадлежит Осипу Аркадьевичу Ерманскому (1866-1941) (настоящая фамилия Коган), противнику тейлоризма, автору получившей широкую в 20-30-е гг. известность концепции «физиологического оптимума» [1, с. 45], и ряда монографий в области научной организации производства: «Система Тейлора. Что несет она рабочему классу и всему человечеству» (1918), «Научная организация труда и производства в системе Тейлора» (1925), «Трагедия расточительства в производстве» (1929), «Теория и практика рационализации» (1928) [2, с. 454].

Перед тем как перейти к рассмотрению выводов О. А. Ерманского по поводу отрицательных сторон тейлоризма, разберем саму его сущность.

Тейлоризм или школа научного управления окончательно сформировалась и получила широкую известность в начале XX в. [3, с. 10]. Виднейшим представителем и главным вдохновителем данной школы является американский инженер Ф.У. Тейлор (1865-1915). Он проводил исследования по организации и производительности труда, целью которых было получение прибыли путем максимального повышения интенсивности труда. Разделение труда – основной принцип, вокруг которого строилась его система, а рационализация труда – главный элемент этой системы, где для каждой операции с помощью хронометража и подробного изучения движений рабочего устанавливался единственный рациональный способ выполнения поставленных ему задач. Тейлор был одним из первых, кто озвучил идею узкой специализации и выделил планирование как главный элемент организации труда. Он считал, что именно менеджеры должны заниматься планированием.



Помимо Тейлора, были и другие значимые исследователи в рамках данной школы – Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсон, Г. Гантт и Г. Форд. Каждый из них сделал вклад в определенную область управленческой науки, однако все они полагали, что при помощи логики, наблюдений, анализа и расчетов можно организовать производство таким образом, что оно будет максимально эффективным [4, с. 19].

Основными принципами школы научного управления являются:

- 1) рациональная организация труда, которая предполагает замену традиционных методов работы рядом правил, сформированных на основе анализа работы, и последующую правильную расстановку рабочих и их обучение оптимальным приемам работы.
- 2) разработка формальной структуры организации.
- 3) определение мер по сотрудничеству управляющего и рабочего, т.е. разграничение исполнительных и управленческих функций [3, с. 10].

Однако, несмотря на продвинутый взгляд на менеджмент, подход этой школы имел свои недостатки, а именно, как отметил Ерманский, данное учение базировалось на интенсификации труда, которое вело только к росту напряженности труда без изменения технических условий, и при этом исполнитель рассматривался не более чем инструмент для достижения желаемого результата. Сам же Ерманский выводил на ведущее место человеческий фактор.

Однако это не все высказывания и предположения О. А. Ерманского по поводу научного менеджмента.

Так, он довольно точно выделил предпосылки, определяющие возможность возникновения научной организации труда как самостоятельного направления. Её становление автор связывал с дошедшими до известной степени зрелости технико-экономическими условиями, с бурным развитием крупного машинного производства, усиливающим потребность в организующих и рационализирующих научных методах, и высокой степенью развития других отраслей науки, поскольку она черпает материал из других научных дисциплин, главным образом из сферы техники, экономики и психофизиологии.

Также, он полагал, что прогрессивное развитие механизации и автоматизации производства неизбежно должно привести к полному устранению физического труда и усилению роли управленческого труда, причем она возрастет настолько, что все работники на промышленном предприятии будут в будущем выполнять исключительно административные функции, т. е. работать будут не живые люди, а сложные машины-автоматы. В подтверждение он приводит ряд цифр, характеризующих динамику соотношения между руководителями и исполнителями: 50 лет назад — 1:100, перед Первой мировой войной — 1:12, в 1920-е гг. — 1:7, на крупных хорошо поставленных предприятиях — 1:5, идеал Тейлора — 1:3, а перспективная тенденция — 1:0. Подобные суждения воспринимались критиками как утопия.



В своей главной работе «Теория и практика рационализации» он предпринял попытку сформулировать принципы научной организации труда и управления. Рациональную организацию он определил, как «теорию наилучшего оптимального использования всех видов энергии и всех факторов производства» [2, с. 455], опирающуюся на следующие общие принципы

- 1) принцип положительного подбора, который состоит в оптимальном использовании каждого из факторов или элементов производства и в согласовании всех этих элементов между собой. Это означает, что все элементы производства (вещественные и личные) должны гармонично сочетаться, подкреплять и усиливать друг друга;
- 2) закон организационной суммы, которая превышает «арифметическую составляющую ее сил» [5, с. 120];
- 3) принцип физиологического оптимума, который гласит, что в вопросах рациональной организации центральную роль играют две величины: количество достигнутого полезного результата и количество расходуемой на его достижение энергии. Критерий для оценки степени рационализации - максимальное значение отношения количества достигнутого полезного результата к количеству расходуемой энергии [3, с. 42].

Также помимо теоретических принципов рационализации, Ерманский описал практические.

Первый принцип касается «вредных промежутков». Вредные промежутки могут возникать между производственными процессами из-за расположения связанных между собой элементов производства на большем расстоянии, чем необходимо. Так, преодоление этого расстояния, то есть не продуктивный расход энергии, должен быть сведен к минимуму.

Второй принцип – устранение обратных ходов, суть которого заключается в том, что течение процессов и передвижение элементов производства должно совершаться в одном направлении.

Последний принцип рационализации – совмещение «точек». Под «точками» автор понимает материальные элементы производства и совершаемые с ними рабочие процессы, которые должны быть максимально сближены либо вовсе совмещены друг с другом [6, с. 10-11].

Так, рассмотрев управленческие воззрения О. А. Ерманского можно сказать, что несмотря на критику со стороны современников, его идеи привнесли большой вклад в развитие управленческой науки.

Список литературы:



1. Арзуманов, Р. М. Менеджмент: учебное пособие / Р. М. Арзуманов, О. М. Климахина, Корнеева Е. В. - Керчь: КГМТУ, 2021. — 170 с.
2. Титов, В. Н. Теория и история менеджмента: учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 487 с.
3. Ловчикова, Е. И. Теория менеджмента: история управленческой мысли. Учебное пособие / Е. И. Ловчикова. — Орел: ОрелГАУ, 2018. — 105 с.
4. Гущин, В. А. Ключевые концепции управления XX века и их роль в развитии современных основ менеджмента и управленческого консалтинга / В. А. Гущин // Вестник Российского университета кооперации. - 2020. - № 1(39). – С. 18-23.
5. История менеджмента: учебное пособие / под ред. Э.М. Короткова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 240 с.
6. Кузьмичев, А. Д. Теория менеджмента и Осип Ерманский / А. Д. Кузьмичев // Управленческие науки. – 2016. – Т.6. - №4. – С. 6-13.