

Секция «Технологии совершенствования системы менеджмента организации»
Анализ принципов производительности по Гаррингтону Эмерсону.
Менеджмент разума и его значение в государственном управлении
Волова Елена Андреевна
Студент (специалист)

Белорусский государственный экономический университет, Минск, Беларусь
E-mail: lena.volova.97@mail.ru

Ничто не появляется просто так. Всему есть причина и объяснение. Человечество развивается и требует развития окружающего мира. Уже несколько десятилетий назад было предопределено возникновение такого понятия как менеджмент. Когда-то один человек прекрасно справлялся с должностью и руководителя, и исполнителя. Он контролировал работу тогда небольших предприятий, был новатором во многих сферах человеческой жизни. Но спустя время предприятия начали расширяться, и следить за их функционированием в одиночку стало не просто. Так произошло разделение на руководителей и исполняющих. Причем это было выгодно всем: обязанности одного работника стали более четкими и понятными, а цели фирмы достигались быстрее. Предприниматель иногда был и грузчиком, и секретарем. Однако уже не был хорошим управленцем. В то же время функциональный набор менеджера пополнялся и совершенствовался. И спустя годы он предстает перед нами в следующем виде.

Менеджер - это человек, который реализует взаимосвязанные функции управления такие, как планирование, организация, мотивация и контроль. Их присутствие обеспечивает бесперебойную и четкую работу организации в достижении поставленных ею целей.

Рост фирм был явлением глобальным, и возникла необходимость в четких правилах этой «игры». Обычным функционированием организации уже никого не удивить. Поэтому актуальность приобрели понятия эффективность и производительность. Регламентацией принципов производительности стала работа Гаррингтона Эмерсона, написанная в 1911 году. В ней он говорит о двенадцати принципах производительности, а также о необходимости вдохновить тех руководящих работников, от умения которых зависит успех и целесообразность всякого дела [1].

- 1) Четко поставленные цели.
- 2) Здравый смысл.
- 3) Компетентная консультация.
- 4) Дисциплина.
- 5) Справедливое отношение к персоналу.
- 6) Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет.
- 7) Диспетчирование.
- 8) Нормы и расписания.
- 9) Нормализация условий.
- 10) Нормирование операций.
- 11) Письменные стандартные инструкции.
- 12) Вознаграждение за производительность.

Проанализируем данные принципы в рамках современности и с учетом сегодняшних проблем, недоработок и тенденций.

Итак, принцип производительности №1. Цель. Если вы - менеджер, значит, у вас есть цель. Иначе само ваше существование бессмысленно. Наверное, правильно будет сказать, что наличие цели побуждает человека стать менеджером. Причем это не просто мелкое желание, зачастую речь идет о навязчивой мысли. Но для ее воплощения своих собственных усилий недостаточно. Поэтому следующий шаг - поделиться своей мечтой с теми, кто поможет. Но ведь мало наличия таких людей. Если их цели не совпадают с вашими, то все бесполезно. Необходимо быть очень гибким, хитрым и искусным, чтобы превратить свою идею в цель других. Только представьте, что у преподавателя есть желание научить, а у вас нет интереса к учебе. Вы преследуете разные цели и не мотивированы к получению знаний. Это встречается довольно-таки часто. И, то ли от нехватки воспитания, то ли из-за позднего взросления и отсутствия понимания своего предназначения, вы просто теряете годы. Вы пренебрегаете не только своим временем, но и временем других людей. Представьте образовательный процесс системой, в которой менеджеры составляют план работы. Согласно плану должны быть подготовлены специалисты своего дела. Все начинается с базовых дисциплин, затем вам помогают стать личностью, и только потом учат тонкостям профессии. Это своеобразный посыл с одной стороны. Мы же, будучи студентами, находимся на другой стороне - принимающей. В теории мы должны интенсивно учиться, индивидуально развиваться и совершенствоваться. Но проблема в том, что, казалось бы, идеальная система, на самом деле в исключительных случаях срывается правильно. Так в чем же дело? Давайте обратимся к самому началу. Вспомните, как потенциальный студент выбирает университет. При его умственных способностях и активности он мог бы стать кем угодно. Но выбор, все же, приходится делать. И лишь совпадение целей позволяет не промахнуться. Если ваши надежды, мечты, пожелания и, в конечном варианте, цели совпадут с предложением университета, то выбор сделан. Связующим между двумя сторонами должна стать цель. Это позволит системе работать на полную катушку: эффективно и производительно. Однако первый принцип содержит некоторое уточнение: цель не только должна быть общей, она еще должна быть правильно сформулирована и понятна. Не «улучшить экономическую жизнь страны», а, например, «изучить недостатки, проблемы, и найти способы их разрешения».

Принцип производительности №2. Здравый смысл - это то множество взглядов об окружающей нас действительности, которое лежит в основе моральных принципов. Отличить здравый смысл от нелепости и нерациональности порой весьма затруднительно. А иногда и невозможно из-за твердой уверенности в правильности своих суждений. Быть менеджером сложно не только потому, что нужно быть креативным и спонтанным, но и потому, что нужно постоянно сомневаться в своей правоте. Если попросить художников нарисовать яблоко, то у одного оно будет зеленым, у другого красным, а у третьего - с червяком. Но все равно это будет одно и то же яблоко, только изображенное через призму индивидуальных взглядов и эмоций. Если вам говорят, что в яблоке есть червяк, а вы уверены, что его нет, попытайтесь усомниться в себе. Ведь другой человек не станет просто так затуманивать ваш разум. Возможно, с яблоком действительно все не так просто. Вдруг вы, наблюдая его с обратной стороны, лишены возможности видеть нечто, что явно другому. Если ваше мнение не совпадает с чьим-то другим мнением, не расстраивайтесь, ведь на самом деле вам вот-вот откроется истина. Мы забываем, что мыслим по-разному. Из-за этого часто лишаемся очень важной составляющей - здравого смысла. В то время как сам здравый смысл рождается в сравнении. Производительность напрямую зависит от него: иногда идея не стоит тех средств, которых требует. Иногда невозможно восполнить огромные затраты.

Принцип производительности №3. Наверное, один из принципов, которому не «не уме-

ют» следовать, а просто боятся. Боятся показаться необразованным, неопытным, а то и просто плагиатором. В современном обществе не явно, но присутствует лень. Именно лень не позволяет человеку взять себя в руки, собраться, сосредоточиться и сделать дело. Поэтому многие прибегают к плагиату, то есть используют уже готовые идеи и мысли. Как ни странно, но вскоре человек осознает, что поступил плохо. В обществе возникает отождествление плагиата с консультацией. Однако консультация есть не что иное, как передача опыта, знаний и навыков. Невозможно быть профессионалом во всем. Этого и не требуется. Способность человека делиться опытом, способность обучаться, не совершая собственных ошибок, - замечательное свойство нашей сущности. И им надо пользоваться. Ведь нет ничего более совершенного, чем то, что дано нам от природы. Часто мы самостоятельно принимаем важные решения и не перестаем гордиться собою. В то время как производительнее было бы проконсультироваться со специалистами в той или иной области.

Принцип производительности №4. В слово дисциплина каждый вкладывает свой смысл. Для одного - это способ поведения, для другого ежедневная обязанность, чувство такта, долга и ответственности. На вопрос: «чего вы ждете от нового сотрудника?», нередко можно услышать: «хорошей дисциплины». Говорят, что дисциплина - это когда начальника боятся. И мы не можем не возразить, что важен не страх, а уважение. Но также важен и пример невозмутимости и спокойствия. Руководитель обязан проявлять уверенность во всем, но именно уверенность, а не заикленность. Когда от лидера исходит спокойствие и сосредоточенность, на него равняются, ему верят и доверяют. Сегодня чаще можно слышать не дисциплинированность, а порядочность. Порядочность - понятие гораздо более широкое. Важными его составляющими являются пунктуальность и обязательность. Несомненно, хороший руководитель не забывает о них никогда.

Принцип производительности №5. Справедливое отношение к персоналу подразумевает отношение к другим, как к самому себе. Справедливость выражается и в форме, стиле общения, и в вознаграждении, и в отношении к работнику как к человеку, уважении его достоинств. Быть справедливым означает быть честным до конца, а также помогать и направлять.

Принцип производительности №6. Данный принцип Г. Эмерсон рассматривает как настоящее искусство. Он говорит об учете не как о рутинной работе, но как о процессе захватывающем и интересном. И действительно, сегодня работа бухгалтеров сводится к сплошным подсчетам. В то время как, вдохновившись идеей производительности и эффективности, можно вложить в свою деятельность новый смысл.

Принцип производительности №7. Диспетчирование играет важную роль при организации производства: «Лучше диспетчировать хотя бы не нормированную работу, чем нормировать работу не диспетчируя ее» [1]. Г.Эмерсон привел пример, в котором диспетчирование подобно процессу пищеварения, начиная с поднесения куска пищи ко рту. Процесс извлечения полезных веществ - скрыт, а вкус доступен и явен. Диспетчирование на самом деле затрагивает все этапы производства, даже в самых мелких операциях.

Принцип производительности №8. С расписанием мы знакомы еще со школы. Там для учеников одного класса оно было одинаковым. Однако была дифференциация на классы по возрастам. Что касается норм, то в идеальном варианте для каждого человека должны быть свои пределы. Тогда можно из каждого извлечь максимум труда. Только индивидуальный подход позволит достичь 100% производительности.

Принцип производительности №9. Создание благоприятных для работы условий - забота руководителя. Но об этих ли условиях рассуждает Г. Эмерсон? Он говорит, что су-

ществует два варианта существования: приспособить себя или приспособить окружающий мир. Находясь в среде неприемлемой для себя самого, вы убиваете свой потенциал. А нормируя условия, вы становитесь новее физически, духовно и умственно.

Принцип производительности №10 и №11 выразим с помощью цитат: «Какова бы ни была отрасль деятельности, но если предварительное планирование входит в нее постоянным элементом, в порядке твердого навыка, то все трудности неизбежно уступают терпению и настойчивости исполнителей». «Стандартные инструкции убивают в человеке инициативу». «Пять лет планового и регистрируемого движения вперед дают больше, чем двадцать лет случайных попыток, результаты которых остаются только в памяти сменяющихся служащих» [1].

Принцип производительности №12. Вознаграждение за производительность. Название довольно условно, ведь награждение предусматривается не только за производительность, но и за капитал, предоставленный работником, а именно, время и умения. Вознаграждением является не только денежная плата, но и словесная похвала. Этот принцип возвращает нас к началу исследования, поскольку представляет собой идеал результативной и производительной работы - получение вознаграждения.

Итак, анализ принципов производительности показал, что все двенадцать принципов в той или иной мере актуальны сегодня как никогда и с большой вероятностью не сдадут позиций в ближайшем будущем. Следует заключить, что принципы существуют во взаимодействии друг с другом, и достижение эффективности возможно лишь при четком их соблюдении. Но если хотя бы один из принципов не исполняется, то система не перестает работать, а ослабевает. «Чем бы ни занималось предприятие, но если ему не хватает принципов, на которых строится производительность, то ни одно его действие не может быть производительным до конца» [1].

Теперь, зная все принципы производительности, зная, так сказать, все правила игры, обратимся к личностным качествам менеджера. Безусловно, это уверенность в себе, порядочность, организаторские способности и ответственность. Решительность и креативность также важны, но стоят на ступень ниже. Нельзя не упомянуть и лидерские качества. Они также интерпретируются по-разному. Можно быть менеджером, но не быть лидером. Но если вы лидер, то вы с большой вероятностью освоите менеджмент. Принято считать, что управленец - это человек, который объединяет людей, давая им общую цель. И с этим трудно спорить. Однако еще одним важным качеством лидера является развитие потенциала работников до максимума. Работать максимально не значит работать напряженно, но зато значит работать производительно. Обычно встречается один лидер в одной сфере деятельности: в политике, в экономике или, например, в спорте. А как насчет мульти лидеров, людей, которые хороши во всем? Мы говорим, за двумя зайцами погонишься, ни одного не поймаешь. А о человеке талантливом говорим, он талантлив во всем. Но чем лидерство принципиально отличается от искусства? На мой взгляд, ничем. А стало быть, и лидер талантлив во всем.

Менеджер должен стремиться к успеху, а не надеяться на удачу. Также следует отличать победу от выигрыша. Ведь победа часто бывает любой ценой. Но цена - это то, о чем мы должны думать в первую очередь. Победа любой ценой иногда не приносит того удовлетворения, к которому мы стремимся. В то же время выигрыш подразумевает использование минимума средств. Выигрыш сравним со словом халява, но в хорошем смысле. То есть нужно работать, но затрачивая минимум средств и получая максимум полезности.

Прежде чем действовать, необходимо оценить ситуацию, проконсультироваться со специалистами, вспомнить о здравом смысле и справедливости, следовать идеалам и цели.

Необходимо «научиться учиться». «Менеджмент разума» - это не пустые слова. В них вложен глубокий смысл. А именно курс на построение работы своего мозга в автоматическом режиме двенадцати принципов производительности. Важно помнить об этом и работникам государственного аппарата, так как они ежедневно принимают очень серьезные и значимые решения.

Работая продуктивно можно добиться хороших результатов. А результат - это главная цель любого менеджера.

Источники и литература

- 1) Г.Эмерсон. Двенадцать принципов производительности. Москва : б.н., 1911.