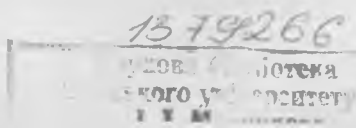


УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КONTИНУУМ И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Начало процесса формирования истории менеджмента связано с именем Клода С. Джорджа-младшего. В работе “История управленческой мысли” он приводит обширный перечень фактов, явлений, концепций, характеризующих развитие менеджмента с пятого тысячелетия до н. э. по 50-е гг. XX века и называет его управленческим континуумом. Перечень К. С. Джорджа несколько позже повторил Б. Карлоф в книге “Деловая стратегия” [1]. Постепенно сформировалась группа сторонников этого подхода. Среди них, в частности, такие авторы трудов по теории менеджмента, как М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, В. Р. Веснин, В. Б. Зубик, В. В. Глущенко и др. Признавая многовековую эволюцию теории и практики менеджмента, они особо подчеркивают все же, что научный менеджмент, в силу технико-технологических, рыночных, социальных причин возник на рубеже XIX—XX веков и связан с тейлоризмом и последующими школами. Несколько иной точки зрения придерживаются У. Дж. Дункан, Р. Скотт, А. Силадьи, И. Н. Герчикова, П. А. Кохно, В. А. Микрюков, С. Е. Комаров и др. Им представляются малоубедительными и недостаточными факты, позволяющие вести отсчет истории менеджмента с периода существования Древнего Шумера и Древнего Египта. Поэтому их внимание сосредоточено на хорошо освещенных в литературе основных школах менеджмента, начиная с конца XIX в. по настоящее время.

Разделяя точку зрения К. С. Джорджа—М. Х. Мескона, отметим все же, что представители обеих групп, в исторических разделах своих трудов по теории менеджмента и в специальных исторических исследованиях, не всегда освещают особенности долгосрочного процесса формирования управления как взаимодействия практики и теории. Нет достаточной четкости и в части определения предмета исследо-

* Доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления экономико-правового факультета ОГУ им. И. И. Мечникова.



вания истории менеджмента и в освещении ее творческих взаимосвязей с теорией и практикой управления. В связи с этим, а также с необходимостью дополнительной аргументации в пользу подхода К. С. Джорджа—М. Х. Мескона, рассмотрим поначалу в общих чертах некоторые особенности долгосрочной эволюции менеджмента.

Обращаясь к ее самым ранним этапам, мы обнаруживаем тесную связь фрагментарных, трудноразличимых элементов управленческого характера с первыми шагами в области обобщения производственного опыта. Руководства к практической деятельности, содержащиеся в работах древнегреческих (Ксенофонт “Экономикос”) и древнеримских авторов (Катон “О земледелии”, Варрон “О сельском хозяйстве”, Колумелла “О сельском хозяйстве”) [2] содержат описания работ, рабочие спецификации, элементы, связанные с функциями организации, администрирования и контроля. В этот и последующие исторические периоды, вплоть до завершения промышленных переворотов, в ведущих европейских странах преобладает эмпирическое управление. Его особенности фиксировались в документах, регулирующих функционирование поместий (к примеру, “Капитулярный указ-инструкция управляющему королевскими имениями нач. IX в.), цеховых, гильдейских уставах (“Устав франкфуртских сукноделов”, “Устав цеха Лана”), инструкциях управляющим мануфактурами (“Статуты для эксплуатации рудников” Жана Довэ), предписаниях, регулирующих работу фабрик (административные правила, указания и отчеты фабричных инспекторов, фабричное законодательство и др. источники).

С точки зрения качественных изменений в управлении предприятиями ремесленного производства особо следует выделить период XVI—XVII веков. Изменения в технике и технологии основных отраслей хозяйства этого периода, углубление национальных рынков и расширение мировой торговли, ограбление колоний и усиление процесса первоначального накопления капитала постепенно подрывает основы цехового господства с его застывшими формами управления, способствуя развитию мануфактуры. В основе управленческой системы мануфактуры лежал принцип разделения труда, а значит более своевременный и тщательный контроль за организацией и качеством работ. Систематический учет, сопоставление доходов с расходами, начала исчисления себестоимости были второй фундаментальной основой их менеджмента. Третьей является рост прибыли. Прибыль постепенно осознается как актуальная цель, которой следует подчинить

всю организацию производства. Об организующем, рационализирующем воздействии этого факта свидетельствует его приравнивание к уровню духовно-религиозной составляющей предпринимательской деятельности. Документ одной из флорентийских фирм этого периода начинается так: “Во имя Господа и дохода” [3]. В процессе этого духовно-производственного симбиоза качественно меняется предпринимательно-управленческая элита. Старая идея о благоговении и обязанности труда, идущая от Цицерона к ранней патристике, приобретает особый смысл в протестантизме. Производственная и торговая деятельность становится духовным делом, религиозной обязанностью, а их результаты — моральной оценкой человека, его отчетом перед Богом. Благоразумие, умеренность, справедливость, бережливость и деловой рационализм рассматриваются как основные желательные доминанты богопослушного руководителя. Конечно, речь идет об одной из многих отрицательных тенденций в многочисленном переплетении явлений, процессов, напластований исторической деятельности того периода. Но тенденции особой — стимулирующей, организующей и направляющей, побуждающей деловое руководство стремиться к заданным образцам.

Одновременно имеют место следующие глобальные процессы прямо или косвенно воздействующие на управление производством. Практики (А. Рамелли, Гвидо Убальдо дель Монте, Г. Агрикола и др.), обращаясь к истории развития своих отраслей, высказывают мысль об их поступательном развитии [4]. Мысль об эволюции и общественной роли “ремесленных искусств” находит поддержку в меркантилизме, выступающем за усиление регулирующей роли государства в экономике и совершенствовании управления государственным хозяйством (Ж. Боден, М. Лютер, К. Клок, И. Бехер и др.) [4]. Наконец ряд государств переходят к прямому стимулированию процесса развития мануфактурного производства (Англия, Франция, позже Австрия, Россия) [5]. Это, в известной мере, способствовало и совершенствованию управления.

Управленческий опыт мануфактуры в части учета, исчисления себестоимости, контроля, разделения труда, руководства крупными производственными объектами и др. косвенно или в модифицированной форме входит затем в структуру управленческой системы фабричного производства. Ее становление в ходе промышленных переворотов (60-е гг. XVIII в. — 70-е гг. XIX в.), как известно, знаменовало собой переход от ручного труда к машинному (к системе машин),

от мануфактуры к фабрике, окончательное утверждение капиталистических производственных отношений, оформление класса наемных рабочих и буржуазии. Основой фабричного производства является система машин, приводимая в движение паровым двигателем с помощью ременных передач. Специфика этой системы и уровень сложившихся производственных отношений в значительной степени определили качественные особенности заводского управления.

Понуждающая к труду жесткая технико-технологическая основа производства с ее однозначными механическими связями и требованиями к рабочему, в известной степени, нашла свое выражение в принудительной командно-иерархической системе руководства.

Управление трудом осуществлялось путем жесткого административного регламентирования внутреннего распорядка, штрафов, вычетов из заработной платы, взысканий. За нарушение трудового соглашения рабочему грозило тюремное заключение.

Проблемы, возникавшие на рабочих местах в связи с введением машин (подчинение человека машине: интенсификация, однообразие, утомительный характер, опасность труда и др.), как правило, не регулировались управленческими звеньями.

То же следует сказать о применении труда женщин и детей, удлинении рабочего дня, вытеснении человека машиной. Производитель рассматривается администрацией преимущественно как функционер. На мелких металлургических предприятиях Франции, после 12-часового трудового дня, он спит здесь же, при заводе, на соломенной подстилке, как рабочий скот (Каталонские заводы, 40-е гг. XIX в.) [6].

Существовала еще одна немаловажная особенность практического управления в период осуществления промышленных переворотов. В условиях, когда кооперация разнородных машин и связанная с ней непрерывность технологических процессов обработки сырья и материалов подчиняют и включают в производственный процесс рабочую силу — наиболее доступными и развитыми к тому времени функциями управления оставались административный контроль и мотивация труда.

Основой управленческого мышления рассматриваемого периода являлся рационализм механистического толка. Духовно-религиозная составляющая представлена на уровне личности предпринимателя, который одновременно является и управляющим. Но деловой рационализм жестко ограничивает, дисциплинирует и подчиняет ее проблематике сохранения и приумножения собственности. Священник

Ричард Аркрайт — основатель первой английской хлопчатобумажной фабрики решал, в основном, свои земные проблемы. В то же время он способствовал и развитию практики управления: ввел иерархическую систему руководства производством, практиковал планирование, рациональное размещение оборудования, координацию работы машин и персонала. Ему принадлежит авторство дисциплинарного кодекса, содержащего, в частности, перечень штрафных санкций и вычетов из заработной платы. Его соотечественник, изобретатель паровой машины и предприниматель Джеймс Уатт разработал систему стимулирования труда посредством дифференцированной заработной платы и поощрений, занимался совершенствованием рабочих методов. Существенную роль в рационализации управления сыграло и такое его нововведение как ревизия балансов и отчетности. Современник Дж. Уатта Э. Уитни в 1799 г. издает книгу “Научные методы”, в которой предлагает концепцию взаимозаменяемости деталей, контроль за качеством изготавливаемой продукции, закладывает научные основы исчисления себестоимости изделий. Им, а позже, во Франции, Грибовалем разработаны унифицированные размеры деталей оружия. Теоретические положения работы Э. Уитни, а также его практическая деятельность, во многом способствовали совершенствованию организации и управления производством. То же следует сказать о выдающемся английском изобретателе Генри Модсли. Он заложил основы стандартизации в машиностроении. До этого оборудование изготавливалось машинным способом, а винты, гайки к нему — вручную. Модсли ликвидировал разрыв между ростом парка машин и ручным производством для них мелких деталей, предложив целую систему винторезных станков. В результате существенно улучшилась система организации и планирования работ, снизилась их себестоимость, повысилась техническая надежность машин. После Модсли идею стандартизации в производстве воплощали его ученики Джозеф Клемент и Джон Витворт.

Известно, что стандартизация обеспечивает экономию металлов, улучшает качество и удешевляет производство продукции, обеспечивает ее взаимозаменяемость, способствует усилению конкурентоспособности. Из этого следует, что она создает более благоприятные условия для управления трудом, качеством, себестоимостью, сбытом. Следовательно, от управленца требовалось не только осознание этих причинных связей, но и определенные знания в каждом из перечисленных аспектов. Нововведения, таким образом, объективно повы-

шали требования к руководителю. Проблема его многосторонней компетентности со временем становилась все более актуальной.

Существенный вклад в развитие теории и практики внес сын банкира, изобретатель аналитической машины, профессор математики в Кембридже — Чарльз Бэббидж [7]. После десятилетних путешествий по европейским странам, с целью изучения промышленных объектов, в 1832 г. он выпустил книгу "Экономика машин и промышленных предприятий". Значительная часть этого сочинения была посвящена разделению труда в условиях фабричной системы производства. Специализация, по его мнению, сокращает время, овладения профессией, уменьшает отходы материалов, экономит время перехода от одного задания к другому, повышает качество работ, способствует рационализации. Отсюда следует, что, развивая этот процесс, мы регулируем всю взаимосвязанную цепь последствий, управляем ими. Еще в XVI веке Ф. Рабле высказал мысль об изучении трудовых операций ремесленников. Ч. Бэббидж одним из первых исследовал трудовые движения рабочего и связанные с ним затраты времени в целях повышения эффективности труда. Кроме того, он занимался вопросами исчисления себестоимости производимых товаров, установил факт влияния различных цветов на эффективность работ, делал различия между трудом физическим и умственным. Ч. Бэббидж был сторонником применения счетных машин, работающих на перфокартах. Его аналитическая машина должна была освободить управленцев от целого ряда рутинных операций. Социальные аспекты функционирования текстильной промышленности Англии и способы их регулирования изучал доктор медицины Эндрю Юр. После обследования многих заводов и многочисленных бесед с рабочими он написал работу "Философия производства". Там нашли отражение данные о среднем возрасте британских рабочих, состоянии здоровья, их занятости по категориям работ, условиях труда, образе жизни. Рассматривались также факты, характеризующие обнищание и злоупотребление детским трудом. Э. Юр осуждал существующую систему управления трудом на фабриках, при которой заработок взрослых рабочих, в отдельных производственных звеньях, зависел от выработки детей. Любой сбой в работе последних вызывал жестокие побои со стороны взрослых. Автор предлагал, в качестве выхода из сложившейся ситуации, дальнейшее вытеснение ручного труда машинным. Система сплошной механизации, по его мнению, должна была стать надежной и эффективной основой рационального управления трудом, устранения конфликтов и улучшения жизни.

Проблемы становления рабочего класса, условий и оплаты его труда, особенностей быта нашли также широкое отражения в специальных исследованиях. Достаточно назвать работы Р. Оуэна "Образования характера" (1813), Д. Уэйда "История среднего и рабочего классов" (1835), Дж. Такетта "История положения трудящихся в прошлом, в настоящем, включая развитие сельского хозяйства, промышленности и торговли" (1846), П. Венсера "История труда и трудящихся во Франции" (1845-1846), Ф. Энгельса "Положение рабочего класса в Англии" (1845) и целый ряд других. Их содержание в совокупности еще раз свидетельствует о том, что управление рабочей силой в рассматриваемый период имело грубо-эмпирический, административный характер.

С завершением промышленных переворотов в 70-е гг. XIX в. на практику управления начинают воздействовать ряд новых факторов. Существенно возрастает мощность паровых двигателей. В машиностроении углубляются специализация по видам и внутри отдельных видов станков. Усложнение производимых деталей машин становится причиной появления нового металлообрабатывающего оборудования. В 90-х гг. были созданы многошпильденные станки-автоматы, максимально увеличившие количество одновременно работающих инструментов. Повысилась скорость операций и точность обработки. Зарождается массовое производство. Распространяются связанные с ним поточные линии — совокупность машин и рабочих мест, расположенных по ходу технологического процесса. За каждым местом закрепляется одна или несколько операций. Все эти изменения, повышавшие степень многообразия, динамичности, взаимосвязанности процессов, требовали большей четкости и рациональности в планировании, организации, корректировании, контроле со стороны управленческих структур. Проблема соответствия профессиональных знаний менеджера изменившейся ситуации становилась все более актуальной.

Постепенно на смену паровому двигателю приходит двигатель внутреннего сгорания, электродвигатель, паровая турбина. Это способствует дальнейшему росту размеров и усложнению внутренней структуры промышленных предприятий. Одновременно завершается формирование мирового рынка, усиливается конкуренция, еще больше ускоряющая концентрацию производства и капитала. Концентрация производства открывает целый ряд существенных потенциальных возможностей: углубление специализации, лучшего исполь-

зования оборудования, снижения административных расходов, роста масштабов исследовательских работ, сокращения расходов по сбыту. То есть возникает еще один мощный многоаспектный фактор, с одной стороны расширяющий творческий потенциал управления, а с другой — требующий от управленцев большего объема знаний и умений в части поддержания и корректировки новых процессов. Одновременно развивается объективный процесс корпоративизации экономики. Предприятие во главе с единоличным собственником-управляющим начинает отесняться акционерной компанией. Акционеры предпочитают специалиста-управленца. Собственность отделяется от управления и оно все больше становится наряду с капиталом и трудом самостоятельным фактором производства. Но это становление наталкивается на дефицит управленческих знаний, отсутствие надлежаще подготовленных кадров. Сохраняются и старые недостатки промышленного управления, такие как преобладание администрирования в ущерб продуманной организации работ, артельные формы распределения труда в низовых рабочих группах, недостаточное внимание режиму работы оборудования, упорное социальное противостояние и конфликтность. На пересечении этих тенденций все больше начала определяться потребность в новом, более рациональном, динамично-адаптивном управлении. Проблема подготовки новых управленческих кадров с особой остротой встала в последние десятилетия XIX века. Назревший уровень спроса вызвал ускоренный отклик предложения.

Одна из первых школ подготовки менеджеров возникла в 1881 г. при Пенсильванском университете (США). В том же году американец Джон Вартон предложил первый управленческий курс для преподавания в колледже. Одновременно подготовка управленцев началась во Франции (коммерческая школа при Парижской торговой палате). Несколько позже, в конце XIX века, были сделаны первые шаги в сторону управления рыночными связями предприятий. Исходя из анализа проблематики рынка, американцы Д. Уэлд и Г. Эмери пришли к выводу, что основным фактором сдерживания производства в новых условиях является сбыт. А уже в 1902 г. в Калифорнийском и Мичиганском университетах читались курсы маркетинга.

На основании приведенного фрагмента из истории, практики и теории менеджмента представляется возможным сделать следующие основные выводы:

1. В процессе долгосрочного развития уровень системности управ-

ляемого производственного объекта повышается. Усиливаются внутренние связи, зависимости, опосредования. Нарастает разнообразие процессов. Эти существенные перемены вызывают необходимость изменений в структуре и содержании управления. Согласно Эшби, уровень разнообразия управленческих методов регулирования процесса развития должен приближаться к уровню разнообразия в развивающейся производственной системе. Это в свою очередь значит, что научное представление о процессе ее развития должно быть интегрировано в теории управления. Изучение же эволюции управляемого объекта и динамики его управленческой системы вызвано необходимостью:

а) выяснения механизма долгосрочной взаимосвязи между изменениями в производственной системе и ее управлении;

б) познания особенностей взаимодействия управленческой теории и практики;

в) обобщения и использования управленческого опыта, а также регулирования управленческих процессов.

Прошлое входит в настоящее и будущее управленческих систем в форме долгосрочных процессов (совершенствование учета, отчетности, специализации, стандартизации и т.д.). Содержание и структура этих процессов постепенно меняется. Но, как правило, не все их потенциальные возможности реализуются в данном историческом периоде. Поэтому изучение их прошлого связано не только с потребностями объективного понимания в настоящем, но и с выявлением резервов и выяснением перспектив.

3. Критический анализ долгосрочного процесса развития менеджмента необходим в целях дальнейшего совершенствования теории и практики управления.

4. Обращаясь к истории, на “стыке” практики и теории менеджмента, мы обнаруживаем проблемы, часть из которых продолжает оставаться нерешенной и в модифицированной форме повторяется и в наше время. К ним относится, к примеру, бегло рассмотренная выше проблема приоритетов: сначала машинное производство оборудования, затем ручное изготовление к нему винтов, клиньев, заклепок “на глаз”. Нечто подобное, как свидетельствует Ш. Г. Ротуэлл [8], мы обнаруживаем в производственной деятельности современной Англии. Изучив особенности внедрения новых технологий на промышленных предприятиях, она отмечает, что во многих случаях “считалось более важным хотя бы запустить систему, чем провести соответствующую

подготовку кадров для ее эффективной работы” [8]. Оказывается, что методология решения этих отдаленных проблем, во-первых, является сходной, во-вторых, требует кардинального пересмотра. Таким образом, поиск и постановка аналогичных проблем в ходе изучения истории и теории менеджмента является одним из важных и актуальных выходов в современность.

5. Исследование процесса развития теории и практики менеджмента от глубокой древности до современности диктуется не только необходимостью их дальнейшего усовершенствования, обобщения опыта, разработки актуальных междисциплинарных проблем. В наши дни управленческий континуум становится широчайшим полем эвристического поиска для исследователей, решающих неординарные управленческие проблемы. Углубленный анализ факта из очень далекого прошлого, скажем, праздника Сед, который проводился жрецами Древнего Египта для восстановления ослабевшей энергии фараона, может привести нестандартно мыслящего ученого к созданию оригинального духовно-оздоровительного тренинга для менеджеров.

6. Сказанное дает основание также заключить, что предметом исследования истории менеджмента (управленческого континуума) является долгосрочный, многоуровневый процесс развития практики и теории управления, имеющий выход в современность.

По отношению к теории, практике и методологии менеджмента управленческий континуум выполняет ряд исключительно важных творчески-стимулирующих (тензорных) функций. Важнейшими из них, на мой взгляд, являются: совершенствование методологии исследований и методологии принятия управленческих решений, определение степени влияния национального менеджмента на эффективность менеджмента данной страны, исследование долгосрочных процессов в целях постановки актуальных теоретических и практических проблем, трансформация научного принципа развития в теорию, методологию и практику менеджмента.

Рассмотрим некоторые из них. Начнем с функции трансформации научного принципа развития. Отметим поначалу, что в рамках управленческого континуума в настоящее время изучается, в основном, эволюция управленческой мысли. Но за этим этапом, со временем, последует второй: анализ процесса развития сложной динамической системы, включающей следующие основные составляющие: теорию управления, реальную управленческую практику и управляемый производственный объект. При этом в ходе анализа обязательным будет

учет влияния внешних факторов: окружающей рыночной и социальной среды, государственного, регионального и местного управления. При разработке такого рода анализа на первый план выдвигается одна из важнейших методологических проблем — трактовка процесса развития подсистем и системы в целом. Следует отметить, что в современной философской литературе эта проблема разработана недостаточно. Развитие рассматривается как системный процесс необратимых качественных изменений, детерминантами которого являются организация системы, структура, принципы функционирования, информация, внешние воздействия. Степень внутренней интеграции считается мерой развитости системы. В экономической же и управленческой практике развитие часто трактуется как линейный жестко детерминированный процесс, т. е. в свете механистических воззрений времен господства паровой машины. Между тем, в последние десятилетия, благодаря успехам целого ряда наук, теоретические представления этого плана стали резко меняться. Развитие стало рассматриваться как вероятностный процесс, подчиненный статистическим закономерностям. Квантовая механика и ядерная физика существенно расширили наши представления о соотношении части и целого, пространственно-временных характеристик микрообъектов, положительного и отрицательного в понимании массы и энергии (механика Дирака). И этот научный и методологический опыт нельзя игнорировать, разрабатывая новую теорию развития. Одновременно с этим встает вопрос об интеграции в ее структуру принципа дополнительности, роли оптимальных пределов, которые достигаются элементами производственных систем в ходе функционирования, представления о месте инверсионности, маргинальных качественных изменений, механизма возникновения случайностей и аномалий и т. д.

Перед историей управления, таким образом, встает проблема сопряженных динамических подсистем: управленческой теории, управленческой практики и управляемого экономического объекта. Это значит, что речь идет также о создании специальной концепции к методологическому инструментарию анализа долгосрочной динамики этих составляющих. Надо полагать, что именно этот путь приведет к разработке таких вариантов научной теории менеджмента, которые обеспечат адекватное отражение действительности и, одновременно, принесут существенную пользу теории и практики управления. Ведь сегодня в этих взаимосвязанных областях проблема трактовки развития весьма далека от совершенства. Как свидетельству-

цев и собственников. Затраты на человека рассматриваются не как издержки, а как активы компании. Поощряется участие рабочих в структуре промышленного менеджмента, привлечение их представителей в советы директоров корпорации, участие в прибылях, разнообразятся формы оплаты труда. В экономической теории появляется понятие человеческого капитала, который трактуется как мера воплощенной способности приносить доход и включает "врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию" [9]. В теории управления среди факторов, влияющих на успешную деятельность, в первую очередь выделяются: умственные и физические способности, ценности и взгляды, потребности. Уже на основе этих фактов можно сделать следующие выводы: 1) на протяжении XX века активизация деятельности непосредственного исполнителя осуществлялась посредством внешних по отношению к нему факторов: организация работ, дисциплина труда, зарплата, отношения в группах, участие в управлении и др. [2], но и в теории и практике менеджмента этого периода наблюдается тенденция повышения внимания к внутренним, духовным элементам личности: мышление, знания, ценности, взгляды, потребности, умения и навыки (которые обычно тщательно проверяются при приеме на работу).

А теперь, для сравнения тенденций развития, обратимся к практическому опыту японского менеджмента. Ядро его эффективной системы составляют сведущие неразрывно связанные элементы: а) групповой менталитет японцев (долг чести (гири) — правила поведения в группе), б) пожизненный наем и объединяющая работников корпоративная психология: "мы все — одна семья", в) система ежедневного, коллективного морально-психологического тренинга: пение гимна предприятия, декламация производственных лозунгов, г) самомотивация производится на основе морального осознания неразрывности своих жизненных и производственных задач, д) культ пожизненного совершенствования знаний, е) системы навыков и умений в ряде смежных специальностей, ж) материальное и моральное стимулирование участника производства.

Проанализировав все перечисленные составляющие, можно заключить, что, в отличие от западного, японский менеджмент уже, в известной степени, приступил к практическому применению системы управления духовными производственными силами личности и производственного коллектива (мышление, знания, чувства, навыки и умения, мораль как концентрированная форма духовности). Правда,

процесс этот настолько тесно связан с историко-экономической и менталитетной основой японского общества, что остается, как мне представляется, не вполне теоретически осознанным. Речь идет о новом аспекте управленческой науки — менеджменте духовных производственных сил личности, семьи, производственного коллектива, региона, нации в целом.

Необходимость его теоретической разработки и нестандартной, осторожной реализации вызвана в настоящее время рядом объективных причин:

1. В структуре современных промышленных предприятий долгосрочные положительные изменения в технико-технологическом комплексе проходят в направлении от макро- к микропроцессам, от жестких к гибким компьютеризированным производственным системам. На уровне непосредственного производителя подобные качественные тенденции, за редкими исключениями, прослеживаются гораздо слабее. Если это отставание не будет ликвидировано, человеческий фактор может стать одной из главных причин торможения производства, снижения его эффективности.

2. Постепенное истощение сырьевых и энергетических ресурсов, постоянный рост их стоимости, усиление конкуренции делают насущной необходимостью повышение управленческой, организационной, экономической и деловой культуры производства, включая духовную культуру непосредственного производителя.

3. В настоящее время выживание слаборазвитых и повышение конкурентоспособности развивающихся стран (включая государства СНГ), при всех прочих условиях, неизбежно связано с преодолением традиционализма, с духовной реформацией идущей снизу и вовлекающей непосредственного производителя. В этих ситуациях менеджмент духовных производительных сил, являясь рабочим механизмом реформации, выступает в роли общественно-консолидирующей идеологии, препятствующей этническим, религиозным, межпартийным конфликтам.

4. Грядущая роботизация производства грозит превратить массовую безработицу в одну из тягчайших общественных проблем. Но духовный менеджмент, существенно расширяя сферу духовного обслуживания и приложения творческих способностей человека, будет способствовать рациональному перераспределению и качественному самоизменению рабочей силы.

Итак, с помощью истории менеджмента мы вышли к постановке

чрезвычайно актуальной, сложной и неординарной проблемы. Ее решение в значительной степени зависит от усилий молодой, крепнущей Одесской школы менеджмента (экономико-правовой факультет ОГУ) и сотрудничающих с ней зарубежных ученых.

Пора приниматься за дело. Время не ждет.

Литература

1. Карлофф. Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
2. Катан, Варрон, Колумелла, Плиний. — М.: Наука, 1957.
3. Klemm F. Der Beitrag des Mittelalters zur Entwicklung der abendländischen Technik. — Wiesbaden, 1861. — S. 14-15.
4. Hutteh. Mynzer. Luter. Berlin. — Weimar, 1970, Vol. II. Rossi P. Filozofowie i marzyny Werszawa, PWN, 1978. Dentsche Jewerbewesen von der fryhersten Zeit bis auf die Gegenwart. — Potsdam, 1966.
5. Klima A. Manufakturi obdobi v Cechach Praha, 1955.
6. Потемкин Ф. В. Промышленная революция во Франции. — М.: Наука. — 1971. — Т. 1.
7. Дункан У. Дж. Основополагающие идеи в менеджменте. — М.: Дело, 1996.
8. Микропроцессоры: социально-экономические аспекты внедрения. — М.: Экономика, 1989. — С. 114.
9. Фишер С., Р. Дорнбуш, Р. Шмаллензи. Экономикс. — М.: Дело, 1993. — С. 302-303.