

**СРАВНИТЕЛЕН ТЕОРЕТИЧЕН АНАЛИЗ НА ТЕОРИИТЕ ОТ КЛАСИЧЕСКИЯ ПОДХОД И  
ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ПРИЛОЖЕНИЕТО ИМ В СЪВРЕМЕННАТА БИЗНЕС ПРАКТИКА**

*м-р Благица Йованова*

*Университет "Гоце Делчев" Шип Р.Македония*

Теорията на управлението, както е добре известно, се развива, успоредно с развитието на стопанските отношения. Наред с това, в теорията на управлението има ясно обособени школи и направления, изразяващи собствено мнение, позиции и отношение на авторите – създатели на отделните школи. Едно от основните и най- характерните направления е класическия подход. Въпреки, че основните мнения и позиции на авторите от този подход са създадени преди повече от 120 години, следва да се посочи, че някои от съжденията им биха могли да се приложат в практиката и в момента. Цел на доклада е да направи сравнителен анализ на основните автори от тази теория и да посочи кои от определените от тях правила биха подпомогнали бизнес управлението в настоящето.

Ключови думи: бизнес управление, класически подход, производителност, стопански отношения, теория на управление.

Management theory, as is well known, evolved along with the development of economic relations. Furthermore, in management theory has distinct theories, expressing their own opinions, positions and attitudes of authors - developers of those theories. One of the main and most characteristic areas was the classical approach. Although the main views and positions of the authors of this approach have been established more than 120 years, it should be noted that some of their reasoning could be applied in practice at the moment. Purpose of the report is a comparative analysis of the main authors of this theory and indicate which of their designated rules would assist management in the business.

Key words: business management, classical approach, productivity, business relations, management theory.

## **Въведение**

Управлението на организациите има статут на наука вече повече от 100 години. В този период, управленската мисъл се променя съобразно околната среда и наличието на изисквания от страна на тази среда – това от една страна, а от друга страна –при всички случаи, управленската мисъл отразява основните потребности на самата организация от начина на управление, от внедряване на иновационни идеи в управленската практика и пр. Така например, ако преди малко повече от 100 години, от съществено значение е измерването чрез хронометраж на дейността на служителите и работниците, то в днешно време – като много по –добър вариант се приема управлението на производителността чрез допълнителна мотивация. Все пак, може да се каже, че не всички идеи на управленската мисъл от края на XIX век и началото на XX век са остарели, като в настоящия доклад ще се покаже възможността за използване на някои от идеите на представителите на класическия мениджмънт при управление на съвременната организация и повишаване на производителността. Предвид краткия обем на доклада, в него, ще бъде акцентирано върху труда и принципите на Тейлър и Емерсън.

### **1. Кратка характеристика на приноса на класиците на научния мениджмънт**

Може да се твърди, че без приноса на четиримата класици на научния мениджмънт, учени и практики - Фредерик Уинслоу Тейлър, Анри Файол, Харингтън Емерсън и Хенри Форд, не би бил възможен възхода на съвременната наука за управлението. Следва да се посочи, че те, с изключение на Форд, създават своите толкова сходни и допълващи се концепции за научното управление „съвършено независимо” един от

друг.<sup>1</sup> Една от общите им черти е това, че те творят в края на XIX век и началото на XX век, като научните им постижения обогатяват научния мениджмънт. Превръщайки се в класически, те и до днес не са загубили своята актуалност.<sup>2</sup>

## **2. Възможности за използване на идеите на класиците в съвременния мениджмънт**

Науката за управление като база се свързва с Фр. Тейлър.<sup>3</sup> Според него, научното управление е еволюция, а не – изобретение, като появата му е естествена последица от комплексното действие на множество фактори от различно естество. Според Тейлър, главна задача на управлението трябва да бъде осигуряването на максимална печалба за предприемача, но заедно с максимално благосъстояние на всеки зает в предприятието работник. На практика, това е и първия принцип, който може да се приложи в съвременното- видно е, че този принцип сериозно отразява възможността на предприятието да реализира на практика своята социална отговорност, като пък последната е в основата на формиране на добрия имидж и благополучие на организацията.

Друго научно откритие – задължението на администрацията да изработи научния фундамент за промяна на остарелите методи на ръководство с нови, да извършва подбор на работниците и да се грижи за тяхното обучение, да осигурява "сърдечно сътрудничество" с тях, да установява справедливо и почти равномерно разпределение на труда и отговорността между администрацията и работниците на Тейлър - също намира съществена приемственост в съвременното, при това – в светлината както на иновационните теории, така и в светлината на фирмената култура. Има се предвид, че промяната в организацията от съвременния мениджмънт се схваща като реинженеринг или

---

<sup>1</sup> Христов, С., Еволюция на управленската мисъл, ИК "Сита - МБ", Варна, 1994, с. 12.

<sup>2</sup> Андреева, М., Основи на управлението, Стено, Варна, 2003, с 30

<sup>3</sup> Златев, В., Мениджмънт без граници, Стопанство, София, 1999, с 28

организационна иновация –а тя осигурява конкурентно предимство, а от друга страна – гъвкавата фирмена култура изисква ново отношение към сътрудничеството в организацията.

Тейлър разглежда фактическите условия на работа, изискващи научни методи за управление на производството, в своята втора по значимост фундаментална работа - "Основи на научното управление". Тук изразът "научно управление" се употребява за първи път като заглавие на книга и в литературата този термин се свързва обикновено с Тейлър. Тейлър отделя голямо внимание на заплащането на труда на работниците, като търси принципи и критерии за оценка на различните видове труд.<sup>4</sup> Следва да се посочи, че Тейлър извежда няколко принципа, свързани с работната заплата, като според Тейлър всеки работник, трябва да получава точно определено задание за всеки ден, като всеки трябва да знае, че в зависимост от изпълнението на това задание ще получи подходящо възнаграждение или санкции. Имайки предвид значението на съвременната мотивация за персонала, то определено, може да се счита, че прилагането на този принцип на Тейлър при управление на организациите е актуален и е признак както за поддържане на качество на работната сила, така и за гарантиране на процесите на равенство и справедливост в организацията.

Принос на Тейлър, който определено може да се използва и в момента е по отношение на статистическите, математическите и другите методи на управление. Тези методи намират сериозна приемственост в редица съвременни управленски области, като например –управление на качеството, определяне на производствената програма и други. Разбира се, в научната теория на Тейлър има и принципи, които не биха могли или не би било целесъобразно да се приложат и момента – това са например подходите на Тейлър, свързани с определяне на норми и заплащане, най- вече поради факта, че в

---

<sup>4</sup> Андреева, М., Основи на управлението, Стено, Варна, 2003, с 32

съвременността производството излиза далеч извън ръчния труд и се акцентира върху уменията и възможностите за боравене най –вече с ИТ.

От много голямо значение за съвременното управление са изследванията на Тейлър върху същността и организацията на управленския труд. Когато се занимава с администрацията, той критикува прилаганата по негово време линейна система за управление. Следва да се посочи, че в съвременни условия на глобализация и дефрагментация на отделните дейности на фирмата, линейната система на управление действително не е сред най –успешните. Тейлър, за първи път доказва необходимостта от отделяне на функционалната власт от йерархичната и от обособяване на специализирани звена (отдели) занимаващи се с една или малък брой управленски функции, свързани помежду си. Идеята за функционално управление за времето си била изключително прогресивна и е крачка напред в развитието на теорията на управлението, като разбира се, тази идея се прилага и в съвремието – особено в компании, продаващи бързо-оборотни и други стоки.

Друг виден представител на движението за научна организация на труда по времето на Тейлър в САЩ, пионер и класик на научния мениджмънт е Харингтън Емерсън (1853-1931г.).<sup>5</sup> Х. Емерсън е един от най-последователните привърженици на Тейлър. Единствено по-съществено различие между тях е това, че Тейлър е привърженик на функционалната организация на управлението, а Емерсън е убеден в предимствата на линейната система.

Принципите на Емерсън се различават от тези на Тейлър, като тук –подобно на Тейлър- могат да се приложат повечето от тях в съвременното управление. Кратък коментар на приложимостта на тези принципи е както следва:

- точно поставени идеали или цели; в съвремието, точното поставяне на целите и приобщаване на кадрите към тях е необходимо условие за

---

<sup>5</sup> Андреева, М., Основи на управлението, Стено, Варна, 2003, с 33

подобряване на производителността на фирмите и наетите лица. Без целеполагане, компанията не може да постигне успех;

- здрав смисъл на дейността. Този принцип се свързва донякъде с предходния, като следва да се посочи, че здравия смисъл на дейността е определящ и по отношение на средствата на акционерите – нещо, на което съвременните „стейкхолдъри” държат особено много;
- компетентна консултация. Сложността и турбулентността на съвременната среда изискват от компаниите да използват външни консултанти, които да им помагат при необходимост – така, съвременните фирми използват консултанти в сферата на кредитирането, проектното финансиране и други;
- дисциплина; този принцип обаче е един от тези, които трудно биха могли да бъдат приложени в практиката в съвременното. Това е така, тъй като персоналът изисква мотивация за дейността си, а не принудително налагане на дисциплина;
- справедливо отношение към персонала; принципът на справедливостта е заложен в редица съвременни етични кодекси – този принцип осигурява мотивация и удовлетвореност на персонала;
- бърз, сигурен, пълен, точен и постоянен отчет – отчетността в съвременното е едновременно нормативно изискване – от една страна, а от друга страна – тя позволява на компаниите да вземат адекватни решения, предвид огромните потоци от информация;
- диспечеризацията се прилага в различни сфери от съвременното управление, заедно с установяване на норми и разписания – така например, тя се прилага по отношение на логистиката, производствената програма и други;
- нормализирането на условията е принцип, който е заложен и в законовите норми, регулиращи трудовите отношения, като в това число, този принцип има значение за удовлетвореността от труда, за

спазването на отделните изисквания и за задържане на „качествените кадри” в компанията;

- писани стандартни инструкции –имайки предвид, че съвременната компания всъщност е сложна система, то яснотата при инструкциите съдейства за подобряване на прозрачността при управлението и носенето на отговорност
- възнаграждение за производителност –това възнаграждение е свързано с мотивацията, а без мотивация, съвременната компания е обречена на провал.

### **Заклучение**

Докато Тейлър, започвайки своята изследователско-организационна работа през 80-те години на XIX в., с анализиране работата на отделния работник и отделната машина, си остава в границите на работилницата или цеха, Емерсън за първи път поставя въпроса за ефективността на производството в широк мащаб. Следва да се посочи, че концепцията на Тейлър е много по-дискутивна в сферата на научния мениджмънт – така например – на широка и емоционална дискусия се подлагат принципите на Тейлър за справедливо заплащане - според изработеното и според индивидуалния принос на всеки работник. Следва да се посочи, че индивидуалния принос на всеки работник е проблемна тема и в съвремието, тъй като в някои сфери –например – сферата на услугите или обслужването, този индивидуален принос много трудно може да се измери. По аналогичен начин, доста трудно може да се измери възможността за анализ на оценката, когато става въпрос за екипна работа –особено - при създаване на софтуерен продукт, в сферата на медицината, здравеопазването и други.

Концепцията на Тейлър не обхваща едно цялостно предприятие с неговите разнообразни производствени цехове, различни функции и специфична управленска структура. Понятието "производителност" или

"ефективност" е главното, което Емерсън внася в науката за управлението, като под ефективност той разбира максимално изгодното съотношение между съвкупните загуби и икономическите резултати. Емерсън въвежда този термин като основен за усъвършенстване на организацията и на основата на този термин именно са формулирани неговите принципи.

Х. Емерсън поставя въпроса за научното управление по-широко - той изисква не само рационална организация на управление на отделната фирма, но говори за ефективността като цяло - в промишлеността, транспорта, в държавното управление, в личното стопанство. Той изгражда методика за определяне на ефективността и за рационална организация на всяка целесъобразна човешка дейност, разглеждайки ефективността като борба срещу всякакви загуби в производството и обществения живот. Така той обосновава необходимостта и целесъобразността от прилагането на системен и комплексен подход при решаването на сложните задачи в управлението.

Емерсън съзнателно избира само принципите, без да разглежда методите и формите на организацията, които са строго конкретни. Това именно му позволява да направи такива обобщения за научното управление, които не са загубили своята актуалност и днес – и както стана ясно от направения анализ, успешно могат да бъдат прилагани в практиката на съвременните предприятия.

### **Източници**

1. Андреева, М., Основи на управлението, Стено, Варна, 2003
2. Златев, В., Мениджмънт без граници, Стопанство, София, 1999
3. Христов, С., Еволюция на управленската мисъл, ИК "Сита - МБ", Варна, 1994