

Социологические теории управления: ретроспективный анализ

Sociological control theory: a retrospective analysis

Оришев Александр Борисович, декан факультета управления бизнесом АНО ВО «Институт бизнеса и дизайна»

В статье автор анализирует существующие теории и принципы научного управления социальными и производственными организациями. Приводятся примеры широкого применения разработанных идей управления в современных условиях. Показано влияние на эффективность экономической деятельности организаций и качество управления как технико-экономических, так и социально-психологических факторов.

In the article the author analyzes the existing theories and the principles of scientific management of social and industrial organizations. Examples of the wide application of the developed ideas of management in modern conditions. Shows the effect on efficiency of economic activities of organizations and the quality of management as a techno-economic and socio-psychological factors.

Ключевые слова: социология управления, теории научного управления, феномен группового давления, административная теория управления, функциональный подход к управлению, двухфакторная теория мотивации, авторитарный стиль управления, демократический стиль руководства.

Key words: sociology of management, theory of scientific management, the phenomenon of group pressure, administrative management theory, functional approach to management, two-factor theory of motivation, authoritarian management style, the democratic style of leadership.

Успехи человечества в процессе его исторического развития на 80 % определяются не природными ресурсами и технологиями, а эффективностью управления. Таково мнение известного американского экономиста и публициста П. Дракера. Иначе чем можно объяснить экономическое чудо Японии 1970-х гг. – страны, практически лишенной стратегического сырья, и неудачи «перестройки» в СССР – самодостаточного и потенциально самого богатого государства в мире? В России армия чиновников насчитывает около 1,7 млн. человек. За последние десять лет их количество возросло почти на 50 %. Но переходит ли это количество в качество?

Социология управления в своем развитии базируется на сформулированных Ф. Тейлором, А. Файолем, М. Вебером, Э. Мэйо и другими крупными теоретиками и практиками управленческой деятельности принципах научного управления социальными и промышленными организациями.

Родоначальником науки управления по праву считают американского ученого Фредерика Тейлора (1856-1915). Он первым разработал систему научной организации

труда на предприятии, которую впоследствии назвали «концепцией экономического человека».

Ф. Тейлор открыл феномен группового давления и экспериментально доказал, что работа в коллективе принуждает передовиков опускаться до уровня середняков, а середняков — до уровня отстающих по производительности труда. Он считал, что трудиться хорошо человеку мешает боязнь наказания: стоит рабочему перевыполнить норму, как администрация вскоре снизит расценки и заставит его работать вдвое интенсивнее за ту же заработную плату. Помимо идущей «угрозы» сверху, на рабочего «снизу» оказывает давление малая группа. Она также не заинтересована в высокой эффективности.

Инженер и предприниматель из Франции Анри Файоль (1841-1925) является автором административной теории управления. Эта теория состоит из двух частей. Первая посвящена функциям управления, которые отвечают на вопрос, что делает руководитель. Заметим, что А. Файоль назвал всего пять функций: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль. Эти функции до сих пор считаются основными в менеджменте. Таким образом, он заложил основы структурно-функционального подхода в управлении: все функции в нем расписаны по уровням управления – каждому свои и в разном объеме.

Вторая часть теории А. Файоля - принципы управления, отвечающие на вопрос, как руководитель его осуществляет. Мыслитель выявил 14 принципов управления: разделение труда, власть, дисциплина, единство командования, единство руководства, подчинение индивидуальных интересов общим целям, вознаграждение, централизация, иерархия, порядок, равенство, стабильность персонала, инициатива, корпоративный дух. Не все принципы одинаково важны. К главным он причислял единство командования и единство руководства, а также дисциплину. Данные принципы можно выразить так: один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель. Это — необходимое условие единства действия, координации сил, сложения усилий в любом коллективе: тело с двумя головами в социальном мире, как и в животном, — чудовище. Ему тяжело жить. Примерно так рассуждал мыслитель.

Идеи А. Файоля находят широкое применение и в наше время. Так, современное восприятие функционального подхода А. Файоля к эффективному управлению предполагает сочетание следующих элементов: укомплектование штата, планирование, стимулирование, коммуникация, контроль, управленческое решение.

В 1930-е гг. ведущим направлением в социологии управления стали «человеческие отношения», ставшие альтернативой учениям Ф. Тейлора и А. Файоля. Основной вклад в развитие этого направления внесли Э. Мэйо, Д. Мак Грегор, А. Маслоу и др.

Родоначальником «человеческих отношений» в социологии управления считается Элтон Мэйо (1880-1948) – организатор Хоторнских экспериментов, проходивших в Western Electric Company (близ Чикаго) в 1927-1932 гг. В ходе пятилетних опытов ученые доказали, что на производительность труда влияют не столько технико-экономические, сколько социально психологические факторы. Если сторонники «классических» теорий полагали, что эффективность управления определяется формальной структурой управления, координацией и детализированным контролем, строгим соблюдением дисциплины, величиной индивидуального вознаграждения, узкой специализацией задач, единоначалием, авторитарными методами управления, правильным подбором кадров и орудий труда, соответствием людей структуре, то сторонники теории «человеческих отношений» доказали иное. Эффективность управления определяется неформальной структурой и, прежде всего, — малой группой, взаимодействием людей и общим контролем, самодисциплиной и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации и единоначалия, демократическим стилем руководства, соответствием структуры людям, а не наоборот.

Серьезный вклад в развитие теории управления внес Абрахам Маслоу (1908-1970). Он открыл законы действия человеческих потребностей, доказав, что не сама потребность движет человеком, а степень ее неудовлетворения.

А. Маслоу разработал иерархию, в которой были выделены пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей:

- физиологические - потребности в воспроизводстве рода, дыхании, пище, одежде, жилище и т.д.;
- экзистенциальные - потребности в безопасности своего существования, уверенности в завтрашнем дне, стабильности условий жизнедеятельности, в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда — в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.;
- социальные — потребности в социальных связях, общении, идентификации себя с другими, участии в совместной трудовой деятельности;
- престижные — потребности в признании достоинства, в служебном росте, повышении статуса, признании и высокой оценке;

- личностные и духовные - потребности в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Идеи А. Маслоу получили дальнейшее развитие в двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга. Она основывается на независимых факторах («мотивационных» и «гигиенических»), обнаруженных в ходе исследования, которые одинаково сильно влияют на поведение людей в организации.

«Мотивационные» факторы связаны с тем, что именно человек делает - достигает успеха, продвигается по службе, проявляет интерес к работе и профессиональному росту. Их позитивное воздействие увеличивает удовлетворенность работой и мотивирует в направлении еще более активной трудовой деятельности. Однако отсутствие этих факторов не обязательно приводит к неудовлетворенности работой.

«Гигиенические» факторы, являются внешними по отношению к процессу работы - политика компании, технический надзор, отношения с руководством, межличностные отношения по горизонтали, заработок, безопасность и условия труда, гарантия занятости, статус, семейная жизнь. Если они имеют негативный характер для человека, то это увеличивает его неудовлетворенность работой. Однако при наличии благоприятных «гигиенических» факторов возникает лишь нейтральное состояние, но не ощущение чувства удовлетворенности работой. Из этого Ф. Херцберг сделал вывод, что отношение к работе следует рассматривать с двух точек зрения. Необходимо выяснить, к чему стремится работник, что делает его счастливым. Другой вопрос, вытекающий из первого — чего работник хочет избежать?

В конце 1950-х и в 1960-е гг. популярность имели «теория X» и «теория Y» Д. Макгрегора. Первая теория описывала черты авторитарного стиля руководства: жесткий контроль, принуждение к труду, негативные санкции, акцент на материальных стимулах.

Так, авторитарный стиль управления характеризует ненормативная лексика, употребляемая руководителем. По данным всероссийского Интернет-опроса, 54 % россиян признались, что используют ее для эмоциональной окраски. Большинство россиян прощают ругань не только себе, но и своим начальникам. 47 % ответивших (среди тех, кто сам ругается матом) сказали, что в определенных условиях поймут, если начальник будет крыть их трехэтажным. Впрочем, примерно треть опрошенных (28 %) терпеть этого не намерены и считают, что разговор между директором и подчиненным должен проходить на литературном языке. Большое количество мата на работе — показатель агрессивности общества, считает психолог О. Маховская. Мат помогает людям экономить силы на объяснения, взбодрить себя и даже является маркером силы и статуса человека в коллективе.

Вторая теория характеризовала демократический стиль руководства: широкое использование творческих способностей подчиненных, гибкий контроль, отсутствие принуждения, самоконтроль, стремление к ответственности, моральные стимулы, заинтересованность в труде, участие в управлении.

Теорию стилей руководства разработал Р. Лайкерг. Он выделил четыре модели этих стилей:

1-я модель: руководитель не доверяет подчиненным, редко подключает их к принятию решений, а задачи спускаются сверху вниз уже готовыми. Основным стимулом — страх и угроза наказания, вознаграждения здесь случайны. Эта модель ориентирована на задачу с жестко структурированной системой управления.

2-я модель: руководство удостаивает подчиненных некоторым доверием. Часть решений делегируется вниз, но принимаются они в строго очерченных рамках. Вознаграждение здесь реальное, а наказание — потенциальное.

3-я модель: руководство проявляет доверие к подчиненным, хотя и неполное. Общие вопросы решаются наверху, частные делегируются вниз. Кроме систематического вознаграждения и редких наказаний для мотивации используется ограниченное включение в принятие решений.

4-я модель: руководство полностью доверяет подчиненным. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только вверх-вниз, но и горизонтально. Это модель ориентирована на отношения, в основе которых лежит коллективная организация труда и управление, делегирование полномочий и общий контроль. Преимущества концепции Р. Лайкерга в том, что ее можно легко операционализировать и использовать в социологическом исследовании [2].

На современном этапе выделяют три тенденции теории управления.

Первая тенденция связана с повышением уровня материально-технической базы современного производства и сферы услуг. Управленческая мысль концентрирует свои усилия на управлении операциями и поднятии уровня производительности с помощью синтеза деятельности людей и использования новых технических возможностей (компьютерной техники).

Вторая тенденция состоит в дальнейшей демократизации управления, участии рядовых работников в распределении доходов организации (акционирование и получение дивидендов), в осуществлении ими управленческих функций.

Третья тенденция — интернационализация управления, бизнеса. В 1990-е годы большинство развитых стран перешло к открытой экономике, что резко повысило международную конкуренцию, а она, в свою очередь, усилила кооперацию

производства, вызвала рост влияния транснациональных компаний. Международный опыт управления указывает на ряд новых проблем, стоящих перед теорией и практикой социологии управления.

Список литературы

1. Оришев А.Б. Социология. – М.: ИНФРА-М, РИОР, 2014. – 224 с.
2. URL: <http://www.mylect.ru/sociologiya/111-2011-06-03-02-31-16.html?showall=1>.