

УДК 316.3:005.1

АНАЛИЗ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

Е.В. Иванова

Рассмотрена категория управления социальными системами различного уровня сложности. Приведен генезис науки управления, возникновения и развития различных школ управления от глубокой древности до наших дней. Приведены позиции различных авторов по изучаемому вопросу.

Ключевые слова: управление; управленческая революция; потребности; мотивы; принципы управления; структурализм; функционализм; психоанализ; бихевиоризм; системный подход; ситуационный подход.

THE ANALYSIS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE SOCIAL SYSTEM MANAGEMENT

E.V. Ivanova

It considers category of social system management of various complexity degree. It shows the Genesis of management science, the emergence and development of various schools of management from antiquity till our days. It shows the views of various authors have studied the problem.

Key words: management; managerial revolution; needs; motives; principles of management; structuralism; functionalism; psychoanalysis; behavioral Sciences; system approach; situational approach.

Опыт совершенствования форм и методов управления социальными системами различного уровня сложности (от индивида до общества в целом) накапливался людьми тысячелетиями. Условие этого опыта неотъемлемо связано с ростом производства и, как следствие, с концентрацией капитала. Однако общественная потребность в обобщении накопленного опыта в области управления и формализации его в виде структурированных знаний, доступных для изучения и приспособленных для использования на практике, возникла лишь на рубеже XIX–XX вв.

Существует мнение, что началом отсчета практики управления социальными системами можно считать время зарождения письменности в древнем Шумере в V тыс. до н. э. [1]. Однако можно предположить, что управление существовало еще до возникновения письменности. Имеются все основания полагать, что социальное управление должно было возникнуть еще в доисторические времена, то есть до появления каких-либо исторических свидетельств. У родоплеменных общин с развитым родовым строем существовало

и ранее самоуправление, состоящее из племенного совета, военных и гражданских вождей.

В исторический период исследователи насчитывают пять так называемых управленческих революций [2]. Так, первая управленческая революция получила название религиозно-коммерческой, в связи с появлением в Шумере особого слоя жрецов, которые переформулировали религиозные принципы. Если до того времени Боги требовали человеческих жертв, то сейчас, как заявляли жрецы, они не нужны. Богам стали приносить символические жертвы. Сохранились глиняные таблички, на которых жрецы Шумера аккуратно вели юридические, исторические и деловые записи.

Вторую управленческую революцию принято называть светско-административной, и связана она изначально с деятельностью вавилонского царя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.), издавшего свод законов управления государством для регулирования общественных отношений между разными социальными группами населения. Суть второй революции заключается в появлении чисто политической или светской манеры управления,

возникновении формальной системы организации и регулирования отношений людей, в зарождении основ лидерского стиля и методов мотивации поведения.

Третья управленческая революция, известная как производственно-строительная, произошла во времена Навоходоносора (605–562 гг. до н. э.) и предусматривала соединение государственных методов управления с контролем за деятельностью в сфере производства и строительства. В рамках этого периода значительное количество управленческих технологий предоставляет история Древнего Рима. Самые знаменитые из них – система территориального управления Диоклетиана и сохранившаяся до наших дней административная иерархия Римской католической Церкви, использовавшая принципы функционализма.

Четвертая управленческая революция произошла в период зарождения капитализма в Европе и заложила основу формирования менеджмента как науки, получившей свое развитие в так называемых школах менеджмента. Она связывается с именами Адама Смита, Ричарда Аркрайда, Роберта Оуэна. При этом зарождение новой науки социального управления – менеджмента – связано с обращением исследователей к проблеме «человеческого фактора» в деятельности и выделением *психологических* элементов деятельности в качестве приоритетных. Так, Адам Смит и Давид Рикардо первыми обратили внимание и на *мотивационную* сторону «экономического человека», который стремится к обогащению, удовлетворению своих *потребностей* [3].

Еще более внимательно проблема мотивации производителей исследовалась в начале XIX в. Джеймсом Миллем и Робертом Оуэном. Они выступали за то, чтобы производитель был заинтересован в результатах своего труда, а работодатель проявлял заботу об охране труда, общественном воспитании детей работников, занятых на производстве.

Английский исследователь Роберт Оуэн (1771–1858) свои идеи даже пытался проверить экспериментально на ряде текстильных фабрик Шотландии: ограничение рабочего дня, улучшение условий труда, быта, отдыха рабочих, охраны труда. Он также поднял вопрос об этике отношений между работодателями (руководителями) и сотрудниками предприятий.

Пятая управленческая революция известна под названием бюрократической. Ее теоретической основой стала концепция рациональной бюрократии Макса Вебера – одного из классиков социальной философии [4]. Разработанный М. Вебером «идеальный тип» административного управления,

обозначенный им термином «теория бюрократии», оказался значительным толчком в развитии управленческой теоретической мысли. В соответствии с его теорией вся деятельность, необходимая для достижения поставленных целей, расчленяется на элементарные операции, что в свою очередь предполагает строгое формальное определение задач каждого из звеньев организации. Управленческая деятельность строится на принципах иерархии, то есть каждый нижестоящий управляющий подчиняется вышестоящим. Каждый служащий в административной иерархии отвечает не только перед вышестоящим начальником за свои решения и действия, но и за всех подчиненных ему лиц. Служба в системе управления, согласно М. Веберу, основывается на соответствии квалификации сотрудника занимаемой им должности, а служащие должны быть ограждены от произвольного увольнения. Служба в организации неотделима от карьеры, поэтому должна существовать система «продвижения» в соответствии со старшинством или успешной деятельностью.

Придав первостепенное значение формально организуемым аспектам управления, М. Вебер, в то же время, оставил вне поля зрения неформальные (социально-психологические) отношения. Последующее развитие управленческой мысли получило в различных школах (направлениях) управления, использующих в своих исследованиях методы науки, в основном психологии и социологии.

Одной из первых научных школ управления стала школа, получившая название «классическая» или «технологическая». В «классической школе управления» выделялись отдельные функции деятельности руководителя и определялись универсальные принципы административного управления. Наиболее яркими представителями «классической школы управления» были Ф. Тейлор, Г. Тоун, Ф. Гильберт [5]. Так, в докладе Г. Тоуна на ежегодном собрании Американского общества инженеров-механиков на тему «Инженер как экономист» впервые был поставлен вопрос об управлении как о самостоятельной сфере научного знания. Родоначальником научных основ управления считается выдающийся американский инженер, исследователь и организатор и руководитель Ф.У. Тейлор, который в 1911 г. опубликовал книгу «Принципы научного управления». В ней обосновывалась необходимость создания «научно обоснованных норм производства» за счет интенсификации рабочего труда, нормирования рабочих операций на основе хронометрирования трудовых процессов, изменения системы материального стимулирования, воспитания «добрых чувств по отношению к хозяевам», а также подбора и расстановки кадров.

Поэтому его по праву считают родоначальником школы научного управления.

Ф. Тейлор подчеркивал, что в управленческой деятельности должно быть обращено основное внимание на точное исследование *мотивов*, влияющих на поведение людей. Он говорил, что два самых важных момента в механизме научно поставленного управления – это урок, то есть твердо усвоенное задание и премия.

Система Тейлора заложила основы «классической школы управления», которая затем параллельно развивалась в США и в странах Европы. Ее развитие также связано с именами Ф. Гилберта, Г. Эмерсона, А. Файоля.

Американский специалист по управлению Ф. Гилберт, развивая и конкретизируя идеи Ф. Тейлора, организовал систематическую подготовку инструкторов по научной организации труда, разработал комплексный подход к организации управления.

Родоначальником нового направления «классической школы управления» – «административной школы управления» – стал француз Анри Файоль (1841–1925), который много лет был директором крупного горнопромышленного комбината. В своих исследованиях он уделил первостепенное внимание управленческому персоналу, основным видам деятельности. Файоль сформулировал 14 принципов административного управления, основными из которых являются: единство власти и ответственности; разделение труда; централизация и децентрализация управления; взаимное уважение руководителей и подчиненных; подчинение частного интереса общему и др. В системе управления он выделил пять основных операций управления и вывел определение управленческой деятельности: «управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать» [6].

Следует также отметить, что А. Файоль большое внимание уделял *социально-психологическому* аспекту управления. Одним из условий эффективного управления он считал решающую роль администратора и ставил вопрос об организованной *профессиональной подготовке* кадров. По его мнению, руководитель должен обладать набором таких качеств, как интеллектуальные и организаторские способности, хорошее общее образование, высокая компетентность в своей области, искусство обращения с людьми. Сюда также следует добавить личностные качества: энергичность, самостоятельность, настойчивость, чувство долга и др.

И все же, следует констатировать, что, несмотря на определенное внимание к «человеческому фактору», у представителей «классической школы управления» *личность* руководителя и исполнителя не получила должной разработки. Современные

исследователи отмечают: «...поскольку умственной деятельностью управлять труднее, чем физической, необходимо было искать новые подходы, помогающие «разбудить» людей, постольку тейлоризм и фордизм ориентировались в основном на материальное поощрение и казарменный тип отношений. В новых исторических условиях нужны были формы, предполагающие отношения между работниками и менеджерами (предпринимателями)» [7].

То, что такие отношения жизненно важны, доказали на основе эмпирических социологических и психологических исследований П. Блау, Ч. Бернанд, Э. Мейо, Р. Мертон и другие социальные философы и психологи. Согласно их исследованиям, именно неформальные отношения способны сыграть самую важную роль в повышении эффективности управленческой деятельности. Особенно отчетливо это проявилось в школе «человеческих отношений», основателем и самым крупным авторитетом в развитии которой является американский социальный философ и психолог Э. Мейо.

Суть концепции Э. Мейо заключается в том, что сама работа имеет для сотрудников не меньшее значение, чем его социальное и психологическое положение в коллективе. Отсюда он делает вывод, что все проблемы производства должны рассматриваться с точки зрения человеческих отношений. Главный итог теоретического осмысления исследований, изложенных в книге Э. Мейо «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации» [8], сводится к утверждению, что решающее влияние на рост производительности работника оказывают главным образом *социальные и психологические факторы*. Поэтому руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию, а это обеспечивает удовлетворенность индивида своей работой и социальную стабильность общества.

Следует отметить, что на формирование и совершенствование взглядов представителей «школы человеческих отношений» большое влияние с начала XX в. оказало формирование соответствующих собственно психологических школ и концепций. В начале XX в. это проявилось во влиянии *структуралистического* подхода к изучению элементов сознания немецкого психолога В. Вундта (1832–1920), затем в основанном на теоретических концепциях дарвинизма *функционалистском* подходе американского психолога У. Джеймса (1842–1910) и его последователей [9].

В 30–40-е гг. XX в. на развитие научных основ управления самое серьезное влияние оказал *психоанализ* [10], связанный с именем его основоположника З. Фрейда (1856–1939). Применение данной

психологической теории в науке управления позволило приступить к познанию управления как очень сложного и актуального механизма *психологического взаимодействия* людей. Были вскрыты общие источники и формы индивидуальной, коллективной и общей доминирующей воли, обоснованы структуры и процедуры согласования интересов, жизненных ориентаций людей, показаны направления и пути их учета в процессе осуществления их совместной деятельности. З. Фрейдом также были заложены основы развития психологической теории решений.

Но наиболее заметное влияние на формирование управленческих школ оказал *бихевиористский* подход, сохранившийся и до настоящего времени. Его основными представителями являются: Дж.Б. Уотсон (1878–1958), Э. Трондайк (1874–1949), провозгласившие психологию действия и поведения, а в 70-е гг. А. Бандура (1925–1988) – теоретик социального научения [11]. Они оказали влияние на управленческую теорию, и прежде всего в том, что показали роль стимулов трудовой деятельности в достижении результатов (концепция «стимул-реакция»), возможности человека в повышении производительности труда.

Также в русле доктрины «человеческих отношений» разработана и концепция человеческих ресурсов, предложенная американским социальным психологом Д. Мак-Грегором (1906–1964) [12]. Он предложил в теории и практике управления учитывать принципиальное различие двух дихотомических теорий: «Х» и «У».

Теория «Х», по мнению автора, отражает традиционный подход к управлению как административно-командному процессу, когда руководитель должен, с одной стороны, прибегать к принуждению и контролю, а с другой – осуществить определенные меры по поддержанию хорошего состояния работающего.

Противовесом такой управленческой теории должна стать, согласно Мак-Грегору, *теория «У»*. В ее основе лежит восприятие работника как человека, обладающего интеллектуальными способностями, где управление играет качественно иную роль: его задача – интегрировать (объединять), создавать комплекс условий, соответствующих развитию интеллектуальных способностей человека. При таких условиях есть гарантия эффективности его труда.

Однако наиболее влиятельной концепцией, направленных на учет человеческого фактора, является *иерархия потребностей* А. Маслоу (1908–1970) [13]. Классификация А. Маслоу основана на приоритетах, в соответствии с которыми, по его мнению, удовлетворяются потребности человека,

распределяемые последующим рядоположенным уровням.

Первичные потребности:

1-й уровень – физиологические потребности (например в пище, воде, сне);

2-й уровень – потребность в безопасности, т. е. в окружающей среде, не содержащей угрозы для жизни, здоровья и т. д.

Социальные потребности:

3-й уровень – потребность в принадлежности к определенной социальной группе, в любви и привязанности, т. е. потребность в одобрении другими людьми и в теплых взаимоотношениях с членами своей группы;

4-й уровень – потребность в уважении (потребность в авторитете, самоуважении, чувства собственного достоинства);

5-й уровень – потребность в самовыражении – в полном использовании своих возможностей, достижении целей и личном росте.

В своей теории А. Маслоу утверждает, что любой человек удовлетворяет свои потребности, начиная с первичных и поднимаясь вверх по иерархии, причем, система приоритетов устраняет конфликты между мотивами.

При этом вводится предположение о том, что потребности более высокого уровня не могут быть удовлетворены, если предварительно не удовлетворены потребности нижележащих уровней. В силу этого высшего уровня могут достичь не больше одного процента всех людей, поэтому многие люди, согласно Маслоу, не могут превзойти в своем развитии определенный уровень и выбирают стиль жизни, соответствующий удовлетворению только низших уровней.

В 60-70-х гг. XX в. в мировой управленческой мысли все более явственно на передовые позиции выходит *системный подход* в управлении. Наиболее известными представителями этого направления являются Т. Парсонс, Р. Мертон и др. Поскольку люди, их социальные взаимодействия, исполняемые ими роли являются составными компонентами наряду с техникой и технологией, которые используются для выполнения определенной работы, они образуют в целом единую социотехническую систему. Руководитель является частью (очень важной и активной) этой системы, но она включает в себя множество материально-технических, финансовых, социальных, психологических элементов. Направляя свои основные цели на работу с людьми, то есть на социальные и психологические элементы системы, он одновременно постоянно взаимодействует с другими элементами, такими, в частности, как деньги, материалы, оборудование и т. д.

В настоящее время в теории управления наряду с системным подходом используется *ситуационный подход*. В его разработку существенный вклад внесли Д. Вудворд, Ф. Лутанс, П. Лоуренс и др. В основе этого подхода находится концепция, утверждающая, что оптимальное и эффективное управление возможно только при таких условиях, когда внутреннее функционирование организации четко согласовано с требованиями конкретной ситуации: стоящей перед ней задачи, ее техническим оснащением, потребностями персонала и внешним окружением.

Таким образом, современные управленческие концепции являют собой закономерное развитие научных идей исторически предшествующих школ управления путем сочетания приемов и методов управленческого воздействия главным образом на социальные и психологические факторы с учетом изменяющихся обстоятельств. Иными словами современное управление в большей степени ориентировано на людей, чем на продукцию, что, в свою очередь, позволяет обеспечить заинтересованность индивидов в своей работе, а также социальную стабильность в обществе.

Литература

1. *Шарапов В.* Универсальные технологии управления / В. Шарапов, Е. Шарапова. М.: ТЕХНОС-ФЕРА, 2006.
2. *Кравченко А.И.* История менеджмента. 5-е изд. / А.И. Кравченко. М.: Академ. проект: Трикста, 2005.
3. *Классики менеджмента* / под ред. М. Уоррена; пер. с англ. Ю.Н. Коптуревского. СПб: Питер, 2001.
4. *Давыдов Ю.Н.* Макс Вебер и современная теоретическая социология / Ю.Н. Давыдов. М.: Изд-во МАРТИС, 1998.
5. *Саркисянц Е.А.* История организации труда / Е.А. Саркисянц, А.В. Щур-Труханович. М.: ПРИОР, 2005.
6. *Дункан У.* Основополагающие идеи в менеджменте / У. Дункан. М.: Дело, 1996.
7. *Веснин В.Р.* Основы менеджмента / В.Р. Веснин. М.: Знание, 1996.
8. *Кравченко А.И.* Концепции человеческих отношений / А.И. Кравченко. Ростов н/Д: Феникс, 2001.
9. *Управление персоналом: Энциклопедия* / под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2009.
10. *Фрейд З.* Лекции по введению в психоанализ / З. Фрейд. М.: Экзамен, 1997.
11. *Американская социологическая мысль: Тексты* / под ред. В.И. Добренькова. М.: Изд-во МГУ, 1994.
12. *Шелдрейк Д.* Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия / Д. Шелдрейк. М.: Аспект Пресс, 2005.
13. *Маслоу А.* Мотивация и личность / А. Маслоу. СПб.: Питер, 2014.