

А. А. Максименко

**Ценностный подход к анализу теорий управления:
ревизия теории школы научного менеджмента**

В настоящей статье автор анализирует теории управления сквозь призму ценностного подхода.

Ключевые слова: ценностный подход, теории управления, социология управления.

A. A. Maximenko

**Value approach to the management' theories
Revision of the scientific management's theories**

In this article the author looks at management theories through the prism of value.

Key words: value approach, management theories, sociology of management.

Менеджмент выделился в самостоятельную область научного знания в конце XIX – начале XX в. К этому же времени относятся и первые работы ученых и практиков, попытавшихся обобщить накопленный опыт в области управления и сформировать основы научного управления. Во второй половине XIX в. в системе управления производственной деятельностью внимание к социальным и социокультурным параметрам и характеристикам труда было относительно слабо выражено. Аксиология еще не проникла в сферу организации труда и управления, доминировал принцип максимизации прибыли через минимизацию затрат на рабочую силу, выражавшийся в увеличении рабочего дня, эксплуатации женского и детского труда и т. п. Управленческая система основывалась на тотальном контроле работодателя и администратора за наемными работниками. Система стимулирования труда предполагала акцент на негативном санкционировании через систему производственных наказаний и штрафов.

Во второй половине XIX – начале XX в. формируется представление о возможностях увеличения производительности труда, за счет изменений его условий и организации, использования более дифференцированной системы оплаты труда. Складывается так называемая «научная школа управления» (или «школа научного менеджмента»), которая объединяет таких ученых и практиков, как Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Гантт, Г. Форд, Г. Эмерсон.

Ф. У. Тейлор сформулировал научные принципы управления, сводящиеся к внедрению на производство экономных методов работы, систем профессионального отбора и обучения кадров, рациональной расстановки кадров, принципа сотрудничества администрации и работников.

Придерживаясь рационалистического подхода к организации производства, Ф. Тейлор постулировал следующие идеи научного менеджмента:

1. Нормирование (структурирование и количественное измерение труда).
2. Исследование соотношения времени и задачи (связь времени на выполнение работы с нормами оплаты труда).
3. Систематический отбор и обучение (необходимость постоянного профессионального роста персонала).

4. Денежные стимулы (эффективный менеджмент предполагал вознаграждение за конечный результат, но не за деятельность). Следует отметить, что Ф. Тейлор рассматривал мотивацию труда несколько упрощенно, сводя ее к построению разумной системы материальных стимулов.

Как отмечал Ф. Тейлор: «То, что максимальное благо для нанимателя вместе с максимальным благом для лиц наемного труда должны быть двумя главными целями управления, представляется настолько самоочевидным, что об этом можно было бы и не говорить. ...Что касается научного менеджмента, то он исходит из ... тезиса об общности интересов сторон; благополучие нанимателя не

может быть сколько-нибудь продолжительным, если оно не сопровождается благополучием рабочих, и vice versa, то есть наоборот» [4, с. 9]. Консенсус интересов сторон производственного процесса виделся ему в качестве оснований оптимизации и построения хронометража промышленного труда. Ф. Тейлор, как и его современники, руководствовался утилитаристской концепцией человека, принадлежащей И. Бентаму, согласно которой цели работников следовало привести в соответствие с целями организации.

С другой стороны, Тейлор отвергает присущий викторианской «диккенсовской» Англии периода промышленного переворота принцип максимизации прибыли за счет сокращения издержек на оплату труда. Не является аксиоматическим для Ф. Тейлора и принцип повышения производительности труда любой ценой, по справедливому мнению Дж. Шелдрейка, безосновательны его обвинения в том, что: «...он якобы считал рабочих чем-то вроде роботов и стремился единственно к росту уровня производства, полностью пренебрегая при этом человеческим фактором. Вместо этого мы имеем дело с требованием обеспечения возможности роста рабочих в зависимости от их квалификации и с осознанием того, что благосостояние рабочих никогда не должно приноситься в жертву цели извлечения максимальных прибылей» [2, с. 44].

В работах Ф. Тейлора прослеживается попытка достичь синергии ценностей руководства и наемных работников, построить на основе инструментальной рациональности и рационализации устраивающий и непротиворечивый микромир трудового коллектива. Исследование внутренней среды предприятия в концепции научного менеджмента предполагает внимание к индивидуальной мотивации работника, его заинтересованности в постоянном трудовом росте, повышении реальной квалификации. Сталкиваясь с противодействием своей деятельности со стороны работодателей и профсоюзов, Ф. Тейлор акцентируется на явлениях, наблюдающихся во внутригрупповой среде трудового коллектива, открывая для науки феномен группового давления. Сознательное ограничение нормы выработки он назвал рестриционизмом, то есть «работой с прохладцей», «притворством».

Руководствуясь утилитаристской концепцией сочетания интересов индивида и коллектива, Ф. Тейлор не акцентируется на понятии «ценность», что, в свою очередь, все-таки не дает оснований для приписывания его подходу полного отсутствия интереса к данной проблематике. Безусловно то, что Ф. Тейлор не разграничивает понятия

«интерес» и «ценность» и не интерпретирует различия между «целями» и «интересами». Специфика его научной лексики обусловлена не только задачами прикладной рационализации производства, но и отсутствием должного внимания к аксиологической проблематике на данной стадии развития научного знания. Этот же вывод можно полностью отнести и к деятельности Г. Форда, развивавшего идеи Ф. Тейлора в области организации производства, и Г. Гантта, утверждавшего примат «человеческого фактора» в управлении, а также обратившего внимание на важность явлений лидерства и авторитета в организации.

Тем не менее, Ф. Тейлор недвусмысленно обозначает перспективу применения теории научного менеджмента, которая видится ему в изменении «отношений», что является предвосхищением понимания значимости ценностного аспекта управления: «Научный менеджмент – это не способ повышения эффективности производства... его внедрение предполагает совершение подлинной ментальной революции в сознании работника, которая изменит его отношение к работе, к товарищам и к нанимателям. Равным образом, такая же революция, затрагивающая отношение к коллегам по работе, к работникам и ко всему кругу насущных проблем, должна произойти и в сознании управленцев – мастера, заведующего, владельца предприятия, совета директоров. Без этой ментальной революции с обеих сторон использование научного менеджмента невозможно» [4, с. 27].

К «административной школе управления» относится деятельность А. Файоля. Он выделил четырнадцать принципов управления, большая часть которых относится к его социальным факторам. Заключительный четырнадцатый принцип управления – «корпоративный дух» интерпретируется как созидание и поддержание определенной гармонии в организации. Рассматривая третий элемент управления – «распорядительство», А. Файоль писал: «Стремитесь к установлению в коллективе такой атмосферы, которая стимулировала бы единение, энергию, инициативу и лояльность работников» [3, с. 99].

Подобно и Ф. Тейлору, А. Файоль делает акцент на необходимости «единения персонала», обеспечивающегося, в том числе, централизацией функций, единством распорядительства и эффективной системой связи с подчиненными. А. Файоль во многом предвосхитил концепции мотивации в теории управления, однако связывал трудовую стимуляцию в большинстве своем с позицией, профес-

сиональными и личностными характеристиками руководителя.

Гармония производственных отношений так же, как и у Ф. Тейлора, мыслится А. Файолем в утилитаристском совпадении целей и интересов руководства и наемных работников, подчинении индивидуальных интересов общим (шестой принцип управления).

Супруги Ф. и Л. Гилбреты занимались вопросами рационализации труда рабочих, изучением физических движений в производственном процессе (так называемых «трудовых движений»), а также исследованием возможностей увеличения выпуска продукции за счет роста производительности труда. Тем не менее, в исследованиях Л. Гилберт делается акцент на психологических аспектах организации труда, оптимизирующих трудовые движения и минимизирующих усталость наемных работников, что определенным образом выводит ее работы за рамки традиционного «научного менеджмента».

Г. Эмерсон в труде «Двенадцать принципов производительности» (1931) изложил свои взгляды на рационализацию производства, акцентировавшись на факторе устранения потерь и издержек, а также организации вертикальной штабной структуры управления. Г. Эмерсон сформулировал следующие принципы управления (производительности): точно поставленный идеал (или цель); здравый смысл; компетентная консультация; дисциплина (важнейшим регулятором человеческого поведения являются правила организации); справедливое отношение к персоналу; организация эффективной системы учета; диспетчеризация; нормы и расписания; нормализация условий; нормирование операций; фиксированные стандартные условия; вознаграждение за производительность.

Следует отметить, что в работах Л. Гилберт и Г. Эмерсона происходит определенный, но еще достаточно слабый поворот к проблематике социальных и социально-психологических факторов управления. В работах Г. Эмерсона формулировка идеала, цели организации и внутриорганизационных норм и правил признается важнейшим атрибутом системы управления. Однако данная система основывается на оптимизации принципов системной, инструментальной рациональности, необходимости целерационального поведения работников, что выводит его работы за рамки ценностно-рациональной проблематики в теории управления.

Главной «ценностью» для наемного работника в школе научного менеджмента еще признается материальное стимулирование, но в трудах последователей Ф. Тейлора происходит постепенный пово-

рот к проблематике «отношений», социальных и социально-психологических факторов социально-трудовых отношений. Корреляций между уровнем оплаты труда и трудовым поведением, стремлением к служебному и профессиональному росту для объяснения факторов роста производительности труда оказывается явно недостаточно.

В защиту аргументации представителей школы научного менеджмента и административной школы управления («тейлоризма» и «файолизма») можно указать на фактор быстрого развития капитализма и капиталистических социально-трудовых отношений во второй половине XIX – первой половине XX в. Промышленные рабочие из «бессловесных машин» периода первоначального накопления капитала и индустриализации превращаются в более значимый и (в теории К. Маркса) осознающий и отстаивающий свои интересы социальный класс. Нарастает общественное разделение труда в капиталистической экономике, растет уровень оплаты труда в индустриальном производстве в соответствии с растущими квалификационными требованиями, происходит внутренняя дифференциация рабочего класса, выражающаяся в появлении высокооплачиваемых и высококвалифицированных рабочих. Для верхних слоев рабочего класса становятся характерны более разнообразные типы мотивации трудовой деятельности, в которых доминирование фактора материального стимулирования труда подвергается атаке факторов нематериальной мотивации. Таким образом, утрированные утилитаристские описания «экономического человека» и исследования факторов его трудового поведения, характерные для «тейлористов» и «файолистов», снимаются самой практикой их реализации на развивающемся капиталистическом производстве.

Исследования в сфере управления М. Вебера ученые, занимающиеся проблемами генезиса и развития теоретико-управленческой мысли, относят к классической школе управления (Л. Урвик, Г. Черч, Д. Муни, А. Рейли) или выделяют в отдельную «бюрократическую школу управления», констатируя роль Вебера в качестве основоположника классической теории бюрократии.

Формализованная бюрократия, по мнению М. Вебера, складывается именно как механизм управления, более эффективный, чем все предыдущие формы реализации власти. Постепенно в крупных социальных организациях бюрократическая форма управления вытесняет патримониальную. Бюрократическая организация и ее представители, согласно М. Веберу, должны удовлетворять следующим требованиям:

1. Они свободны как личности и должны подчиняться власти только в силу своих безличных служебных обязанностей.

2. Они образуют ясно выраженную иерархию должностей.

3. Каждая должность имеет четко выраженную в юридическом смысле сферу компетенции.

4. Занятие должностей происходит на свободной контрактной основе. Соответственно, в данном случае можно говорить о свободном отборе.

5. Кандидаты на должность отбираются на основе их технической квалификации. Самым рациональным здесь был бы экзамен или наличие диплома, гарантирующего уровень технической компетенции, или то и другое. Они назначаются, а не выбираются.

6. Они получают фиксированное материальное вознаграждение, сохраняя, по большей части, право на получение каких-то субсидий. Лишь при определенных обстоятельствах руководитель, нанимающий работника (особенно если речь идет о частных организациях), имеет право вмешиваться в решение вопроса о назначении на должность, но служащий всегда сохраняет за собой право на увольнение.

7. Исполнение должностных обязанностей рассматривается как единственное или, по крайней мере, основное занятие должностного лица.

8. Возможность карьеры. Система «продвижения», определяемого старшинством или уровнем достижений, или тем и другим. Вопросы о продвижении должностного лица решаются начальством.

9. Служащий работает в организации, не являясь владельцем средств управления, и должность, которую он занимает, не является его собственностью.

10. Его поведение должно соответствовать существующим требованиям дисциплины и контроля [5, с. 334].

Формализованный характер деятельности бюрократии основывается на инструментальной рациональности и целерациональном действии и, казалось бы, здесь нет места для «ценностей» и ценностно-рациональной ориентации поведения агентов системы. Однако веберовские концепции «призвания» и «служения», раскрываемые им в привязке к протестантской трудовой этике, являются первыми аргументами против данного взгляда. Помимо этого, структура карьеры, связанная с иерархией бюрократии, влияет на мотивацию и обязательность работников – эта мысль, выраженная у М. Вебера, не получила развития в школе научного

менеджмента. Специфические формы бюрократической мотивации поддерживаются в организационной структуре идентификацией работников со стабильной, безопасной и престижной деятельностью, повышением статуса, различными вознаграждениями. Даже если работники, с одной стороны, сопротивляются бюрократизации контроля, выражающейся в выполнении задач согласно предписанным строгим правилам и нормам, с другой стороны, они охотно принимают правила в сфере служебных отношений, касающихся отбора, подготовки и продвижения персонала.

Таким образом, ценностями в процессе осуществления бюрократической деятельности могут выступать сами механизмы ее реализации и сопутствующие им механизмы карьерного продвижения. Это явление рассмотрено, например, в структурно-функциональной теории аномии Р. Мертона в качестве одного из «типов аномийных адаптаций» – ритуализма, при котором индивид или группа, отрицая внутригрупповую систему ценностей и норм, тем не менее, придерживаются механизмов их достижения. То есть, отвергая общеорганизационные терминальные ценности, работник может придерживаться инструментальных ценностей, легитимных в организации, но интерпретируя их для себя в качестве личностных терминальных.

Концепция бюрократического управления М. Вебера носит черты идеально-типической конструкции, имеющей более умозрительный, чем практический характер. П. Блау указал на два основных уязвимых момента в веберовских теоретических построениях: «...дав описание функций различных элементов, он не учел ни их дисфункций, ни конфликтов, возникающих между составляющими систему элементами... Другое обвинение, выдвигаемое против веберовского анализа, заключается в том, что он обращал внимание только на формально создаваемые аспекты бюрократии, игнорируя неформальные отношения и несанкционированные шаблоны поведения, развивающиеся в рамках формальных организаций» [1, с. 100].

Представители классической школы управления Л. Урвик, Г. Черч, Д. Муни и А. Рейли явились во многом продолжателями проблематики М. Вебера, акцентируясь на формальной организации труда и формальных аспектах управления. Л. Урвик уделял внимание разработке основных функций администрирования, выделив принципы построения формальной организации. Г. Черч акцентировался на структурных проблемах производства и управления на предприятии, пытался концептуализировать общие правила организации труда.

Д. Муни и А. Рейли в совместной работе «Принципы организации» (1939) интерпретировали социальную организацию в телеологическом аспекте как форму объединения людей для достижения общей цели. Помимо этого, критерием эффективности при проектировании, построении и управлении социальной организацией явился критерий формализации трудовых и управленческих отношений. Социальная организация, по их мнению, тем более эффективна, чем формализованная в ней внутренняя среда и управленческие процессы. Таким образом, Д. Муни и А. Рейли доходят до определенной методологической границы в применении по отношению к человеческим сообществам системных инструментальных критериев рационализации. Во многом данный подход явился своеобразной данью философии и методологии утилитаризма и прагматизма.

Классическая школа рассматривала управление как универсальный процесс, включающий комплект взаимосвязанных функций, где индивид выступал в качестве ценного для управленца социального ресурса, эффективность реализации которого заключалась в строгой формализации его трудовых операций и решений. Трудовое поведение и сознание работников рассматривается в привязке к целевой функции социальной организации и консенсусу относительно ценностно-нормативной системы во внутриорганизационной среде.

М. Фоллетт в своей концепции управления подчеркивала важность интегративного единства в социальных организациях, критикуя искусственную границу, проводимую между работниками и менеджерами в прежних теориях управления. Участие в производственном процессе всех субъектов труда она интерпретировала как динамический процесс сотрудничества с целью достижения компромисса, а механизмом данного процесса являлся конструктивный конфликт. Наемные работники рассматривались как активные субъекты трудовых отношений, «участвующие в управлении», достигающие совместно с менеджерами общих организационных целей и разделяющие с ними общую «кумулятивную ответственность». Как отмечает Дж. Шелдрейк, «используя некоторые положения гештальт-психологии, а также некоторые элементы идеалистического и коллективистского подходов, Фоллетт исходила из спорной посылки, в соответствии с которой организации обладают общностью цели. Роль управления сводится к обеспечению ее достижения путем координации усилий и распространения корпоративных идей» [2, с. 137].

Однако внимание М. Фоллетт к проблемам групповой динамики, психологическим аспектам управления, межличностным отношениям внутри групп, соотношению рационального и гуманистического подходов в управлении, роли социального конфликта в достижении внутригруппового согласия и конформизма делают ее вклад в управленческую теорию первой половины XX в. поистине революционным.

Интегративное единство, рассматриваемое М. Фоллетт как основная организационная ценность, достигаемая в процессе управления, в свою очередь, невозможно без определенного компромисса между работниками и менеджерами относительно основных терминальных и инструментальных ценностей в организационной культуре. Господствующий в этот период развития социально-гуманитарного знания образ общества как интегрированного целого, стремящегося преимущественно к равновесию, восходящий к работам Э. Дюркгейма и достигший пределов развития в работах представителей структурно-функциональной теории (прежде всего Т. Парсонса), преодолевается М. Фоллетт в ее концепции конструктивной роли трудовых конфликтов и споров. Фактически она предвосхитила в сфере теории и практики управления критический и леворадикальный поворот, произошедший в 50–60-е гг. XX в. в мировой социологии и заключавшийся в отказе от парсонсианской модели, стремящейся к равновесию социальной системы в пользу понимания структурирующей и функциональной природы конфликта в теории социального конфликта У. Козера, Р. Дарендорфа и работах представителей леворадикальной неомарксистской ориентации.

Библиографический список

1. Блау, П. Исследования формальных организаций [Текст] / П. Блау // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы. – М. : Прогресс, 1972.
2. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации [Текст] / Дж. Шелдрейк. – СПб. : Питер, 2001.
3. Fayol H. General and Administrative Management, Pitman, London. 1949.
4. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. Greenwood Press, Westport, 1972.
5. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization, The Free Press, Illinois. 1947.