

САВКИНА Екатерина Геннадьевна

**СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ
ЭЛТОНА МЭЙО**

Специальность 22.00.08 - социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Казань
2003

Диссертация выполнена на кафедре государственного управления, истории и социологии Казанского государственного технологического университета.

Научный руководитель:

доктор социологических наук,
профессор

Бурганова Лариса Агдасовна

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук,
профессор

Ершов Андрей Николаевич

кандидат социологических наук,
доцент

Егорова Лилия Георгиевна

Ведущая организация:

Институт переподготовки и повышения квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

Защита состоится «25» апреля 2003 г. в 15 часов на заседании диссертационного Совета К 212.080.02 по присуждению ученой степени кандидата социологических наук при Казанском государственном технологическом университете по адресу:

420020, Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корп. Д, ауд.302.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан «21» марта 2003 г.

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат исторических наук,
доцент



К.С. Идиатуллина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Элтон Мэйо (1880 - 1949) - яркий представитель Гарвардской социологической школы - является одним из основателей теории управления в XX веке. Он создал оригинальную социально-управленческую теорию, связав воедино свои представления об устройстве общества, государства, о сущности природы человека, и приложив эти представления к пониманию роли личности в промышленной организации. Создание социологической теории, основанной на отрицании тейлоровской концепции «экономического человека» и утвердившей примат «социального человека», доказывавшей необходимость введения социальной ответственности руководителей как основного средства достижения социального мира между работниками и управляющими, стало основным итогом его научной деятельности.

В современном российском обществе проблема совершенствования управления человеческими ресурсами, оптимизации управления на основе улучшения внутриорганизационной атмосферы выступает на первый план. С развитием рыночных отношений в обществе все более осознается необходимость перехода от парадигмы авторитета, господствовавшей в управлении советского периода, к парадигме влияния. В связи с этим теория управления Элтона Мэйо, его взгляды на роль человека в обществе и организации становятся особенно актуальными.

Наряду с высокой теоретической значимостью теория Мэйо ориентирована на широкое практическое применение. Особенно это касается разработанной им программы консультирования работников.

Объектом настоящего исследования выступает творчество Элтона Мэйо. В качестве **предмета** исследования избирается его социально-управленческая теория.

Степень изученности темы. Теоретическое наследие Э. Мэйо до сих пор не получило всесторонней и адекватной оценки, хотя отдельные его аспекты были предметом анализа как в зарубежной, так и отечественной литературе. За рубежом творчеству Э. Мэйо как основателя популярного в 50-60 гг XX в. движения человеческих отношений было посвящено немало аналитических работ, в том числе и критических.

Наиболее ранний анализ (1946 г.) некоторых аспектов творчества Мэйо и выводов, сделанных им в ходе Хоторнского эксперимента, принадлежит Л. Урвику в его рецензии на книгу Мэйо «Социальные проблемы индустриальной цивилизации», ему же принадлежала первая попытка составления биографии Э. Мэйо¹. В том же году вышла **статья**, приуроченная к завершению работы Мэйо в Гарвардском университете, в которой авторы уделили внимание в том числе и некоторым **аспектам** социальной теории **ученого**².

Первая работа, посвященная критическому осмыслению идей Э. Мэйо, появилась в год его **смерти**³. Ее авторы Р. Бендикс и Л. Фишер своей публикацией спровоцировали возникновение полемики вокруг теории Мэйо.

В последующий период появились исследования, в которых были сделаны попытки анализа различных аспектов жизни и творчества Мэйо: исследовалась проблема отношения Мэйо к проблеме авторитарности в организации, связь антропологических и **элитистских** представлений в творчестве ученого, его понимание природы человека и характера отношений работников с управляющими, выявлялось влияние на теорию Мэйо идей В. Парето и Э. Дюркгейма, определялась его роль в становлении Гарвардской школы бизнеса. Это работы таких авторов, как Ю. Дженнингс, Дж. Дингли, Р.Т. Келлер, К. Керр, **Дж.Л. Круксхенк**, Э. О'Коннор, Б. Сарачек и Л. Фишер⁴.

Среди исследователей творчества Э. Мэйо особо стоит отметить британского ученого Дж. **Смита**, который на протяжении более 40 лет изучал его наследие, уделив внимание разным периодам деятельности Мэйо, особенно его роли в Хоторнском эксперимен-

¹ Urwick L.F., Brech E.F.L. Review of Mayo's "The Social Problems" // *Industry Illustrated*. 1946. Vol. 2. No. 4. P. 11-16; Urwick L.F. *The Life and Work of Elton Mayo*. L., 1960.

² The Fruitful Errors of Elton Mayo // *Fortune*. 1946. Vol. 34. No. 5. P. 181-252.

³ Bendix R., Fischer L.H. The Perspectives of Elton Mayo // *Review of Economics and Statistics*. 1949. Vol. 31. No. 4. P. 312-321.

⁴ Cruikshank J.L. *A Delicate Experiment: The Harvard Business School, 1908-1945*. Boston: Harvard Business School Press, 1987; Dingley J.C. *Durkheim, Mayo, Morality and Management* // *Journal of Business Ethics*. 1997. Vol. 16. No. 11. P. 1117-1130 etc.

Мэйю началось бурное развитие исследований личности в организации и межличностных отношений.

Определяя новую область исследований - природу личности, Мэйю взял за основу некоторые идеи о сущности человека из европейской философии. Особенно заметное влияние оказали на становление его взглядов на личность воззрения Т. Гоббса и Н. Макиавелли. Он отправляется от их идеи о том, что человека необходимо вовлекать соблазном или угрозой в устойчивые отношения друг с другом. Отстаивая необходимость сильного социального контроля во имя целостности общества и обеспечения порядка, Мэйю предлагает простой рецепт для его осуществления: «организации должны создавать мифы о человеческой природе, которые лучше всего отвечают ее **интересам**»¹.

Для понимания социально-управленческих воззрений Мэйю важное значение имеет его критика индивидуализма как идеологии, пронизывавшей в XIX веке все сферы общественной жизни - мораль, экономику, политику и т.д. Мэйю выступил против тейлоровской концепции «экономического человека», обосновав подход к личности как к социальному существу, стремящемуся к сотрудничеству.

Рассуждения Мэйю о человеческой природе подводили его к ответу на главную из интересовавших его проблем, которая касалась взаимоотношений индивида и общества. Понимание им этой проблемы выводило ее за рамки моральной и политической философии, и ответ на нее имел для него практическое значение.

Важное значение для него приобрел поиск адекватного решения проблемы социальных отклонений, анализ причин «глубокой испорченности человека»². В отличие от Дюркгейма, предложившего чисто социологический подход к анализу природы человека и социальных отклонений, Мэйю пытается дать синтез социологического и психоаналитического подходов к объяснению данного феномена. Такой методологический дуализм обеспечивает специфику его концепции социального отклонения: девиация, по мнению Мэйю, выражается в неприспособленности человека, в его социальной и психологической неадаптивности.

Концепция социальной неадаптивности Мэйю перекликается с учением об аномии Дюркгейма. Однако в отличие от Дюркгейма, рассматривавшего аномию как проявление ценностно-норматив-

¹ Цит. по: Herzberg F. Work and the Nature of Man. Cleveland, 1966. P. 21.

² Mayo G.E. Democracy and Freedom. P. 16.

ного кризиса, приводящего к нарушению системы моральной регуляции, Мэйо видит причину отклонений не в ослаблении моральных норм, а в психологических, ментальных факторах. Мэйо определял состояние «неприспособленности к окружающей среде» как умственную **болезнь**¹.

Неадаптивность - это дезориентация, неприспособленность человека. Процесс приспособления индивида, по Мэйо, имеет четкую пространственную локализацию: он «привязан к рабочему месту». Отсюда следует, что отношения на рабочем месте в целом оказывают влияние на умственное здоровье.

Методологическая позиция Мэйо пронизана психологизмом. Социальные отношения и связи выступают у него как продукт симпатий и антипатий индивидов, их настроений, чувств и прочих психических сил. На философскую антропологию Мэйо большое влияние оказали психоаналитические теории его современников З. Фрейда и П. Жане, которые истолковывали действия человека как проявление бессознательных, иррациональных влечений. Но в отличие от психоаналитической социологии, обосновывавшей неизбежность конфликта между личностью и обществом, Мэйо отстаивал идею универсального сотрудничества.

Неприятие социального конфликта является существенной особенностью концепции Мэйо. Причины индустриальных конфликтов коренятся, по его мнению, в проблемах личностного уровня - физиологии и психическом устройстве человека. Мэйо был убежден в том, что источником производственных конфликтов является вовсе не стремление рабочих к защите своих экономических или групповых **интересов**, а их внутренняя пессимистическая установка, возникшая как результат их усталости или наличия проблем личного характера. Отсюда, отказ индивида подчиняться тем или иным требованиям руководства рассматривался Мэйо как проявление иррациональной природы человека, его психической неустойчивости, «психической болезни».

Согласно Мэйо, социальное сообщество представляет собой сеть подобных профессиональных групп, а здоровье и степень цивилизации измеряются в терминах сотрудничества этих групп. Классы, считал он, должны быть объединены общим интересом, **целью** и мотивацией на сотрудничество. Поэтому для Мэйо социальная гармония выступает смыслом социальной функции.

¹ Mayo G.E. The Irrational Factor in Society // Journal of Personnel Research. 1923. Vol. 1. No. 10. P. 424.

§ 2 «Универсальное сотрудничество» как модель социального взаимодействия» посвящен анализу его макротеоретической концепции, в основу которой была положена разработанная им модель социального взаимодействия - «универсальное сотрудничество».

В основу своей социологической концепции управления Э. Мэйо положил две основные идеи. Первая из них содержала идею о том, что люди по самой своей природе вынуждены стремиться к обретению социального союза и продуктивного сотрудничества друг с другом. Вторая его идея была основана на тезисе о необходимости регулирования человеческих отношений через внедрение социальных умений сотрудничества.

Сотрудничество выступает у Мэйо универсальным, основным типом отношений и в организации, и в обществе в целом. Формула его «позитивной теории общества» имела в своей основе человеческую составляющую. Мерилом социального прогресса Мэйо считал характер и уровень развития социальных связей и отношений, рост «сотрудничества» в человеческих отношениях.

Э. Мэйо полагал, что способность человека управлять своим взаимодействием с предметами внешнего мира, а также с другими людьми определяется его возможностью урегулирования сферы человеческих отношений. Управление, таким образом, имеет своей важнейшей задачей достижение сотрудничества.

Поиск ответа на вопрос, с чем связана способность людей к сотрудничеству на уровне промышленной организации, побуждает Мэйо уйти от социологизма **Дюркгейма** и обратиться к психоанализу. Он пришел к выводу, что современный работник испытывает полную утрату чувства безопасности и уверенности не только в своей реальной жизни, но и на уровне подсознания. Основная причина этого - в усилении динамизма современных социальных процессов.

Э. Мэйо делает акцент на необходимости учета сферы бессознательного, то есть того, что находится за пределами рационального мышления и воли человека, поскольку он полагал, что беспокорство индивида носит иррациональный характер и с ним становится все труднее справляться и товарищам-рабочим, и руководителям.

По мнению Мэйо, налаживание устойчивого сотрудничества, или организация командной работы является приоритетной задачей управления. Особенностью его подхода было то, что реализацию функции сотрудничества он возложил не на собственников, а на профессионалов-управляющих, способных смягчить «челове-

ские отношения» в промышленности. За работниками же он не признавал способности понять причину неудач в налаживании хороших отношений в группе, оставляя функцию их «научения» сотрудничеству (психотерапевтических бесед) за профессиональными интервьюерами.

В отличие от Тейлора, сформулировавшего сущность управления как науки об эффективности, Мэйо сделал акцент на необходимости придания управлению характера искусства. Суть его - в **признании** социального аспекта обязанностей руководителей, в наличии у них стремления решать возникающие человеческие проблемы; для руководителя важно понимать эти проблемы и знать, как их решать в личностном или социальном аспекте. Мэйо имеет в виду именно «социальные знания и умения» управляющих, то есть их компетенцию в сфере социальных отношений, а не материальных условий труда.

Э. Мэйо первым поставил проблему необходимости развития «социальных умений», важности социального обучения управленцев, что дало большой импульс для исследований и развития обучения практики управления.

В § 3 «Хоторнские эксперименты и их роль в оформлении социально-управленческой теории Э. Мэйо» рассматриваются ход и содержание самых крупномасштабных в истории прикладной социологии исследований - Хоторнских экспериментов, выявляется влияние идей Мэйо на методы их проведения и интерпретацию. Прослеживается, как под влиянием анализа результатов экспериментов оформляется целостная социально-управленческая теория.

В результате Хоторнских экспериментов были сформулированы такие важные идеи, как признание зависимости экономической деятельности организации от ее способности решать человеческие проблемы; понимание того, что приспособление рабочих к новому оборудованию - это не только технический, но и важный социальный и психологический процесс; осознание необходимости изменения методов контроля за рабочей силой в промышленности; признание в качестве главного средства разрешения «человеческих проблем» на предприятиях контроля администрации над возникновением и деятельностью «неформальных» рабочих объединений.

Э. Мэйо стремился рассматривать результаты Хоторнских экспериментов не только на микроуровне, но и на социальном макроуровне. Он экстраполировал успех Хоторнских экспериментов на общество в целом и приписывал промышленным руководителям **значительную** роль в восстановлении и поддержании социального

рабочем месте. Авторы подвергли критике **манипулятивный** характер теории **Мэйо**, не сделав, однако, никакой попытки позитивного освещения ее **основ**¹.

К настоящему времени сведения о Э. Мэйо вошли в работы отечественных авторов об управлении **персоналом**² и социологии **труда**³, прежде всего, в те из них, которые касаются проблемы влияния личных отношений на рабочем месте на производительность труда. Эта проблема, как известно, была выявлена в ходе Хоторнских экспериментов, ставших парадигматической основой социальной науки о труде.

Краткие сведения, к сожалению, не дающие полного и адекватного представления о социально-управленческой теории ученого, имеются в справочной и учебной литературе, словарях социологической и философской направленности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в литературе, посвященной развитию управленческой науки, теории и социологии организаций, социально-психологическим аспектам управления персоналом, организационному поведению, анализу движения «человеческих отношений», практически не освещены социологические взгляды яркого представителя управленческой мысли - Элтона Мэйо. До сих пор не предпринималась попытка комплексного исследования его социально-управленческой теории, охватывающего анализ теоретико-методологических воззрений Мэйо, его социально-политических установок, отношения к демократии, его понимания природы человека, концепции универсального сотрудничества Мэйо как модели социального взаимодействия и его элитистских идей о роли управляющих в ее осуществлении. Восполнение выявленного пробела в изучении истории и теории управленческой науки предстает как актуальная научная проблема, разрешению которой и посвящено данное диссертационное исследование.

Цель и задачи исследования. *Целью* настоящей работы является выявление сущности социально-управленческой теории Элтона Мэйо и определение ее места и роли в современной науке

¹ См.: Грищенко К.К. О роли человеческого фактора в процессе управления производством. Киев, 1968; Новиков Н.В. Критика современной буржуазной «науки о **социальном** поведении». М., 1966 и др.

² См.: Блинов А.О. Управление персоналом в **современных** корпоративных структурах: Учебн. пособие. М., 2000; Кочеткова АИ. Психологические основы современного управления персоналом. М., 1999 и др.

³ См.: Башмаков В.И. Социология труда. М., 1999; Егорова Л.Г. Социальный фактор эффективности труда. Автореф. дис. ...канд. соц. наук. Казань, 1992 и др.

управления. Путь к достижению поставленной цели автор видит в решении следующих **задач** исследования:

- изучить творческий путь ученого, выявить основные этапы становления Элтона Мэйо как теоретика и практика управления;
- определить основные социальные и философские предпосылки формирования его научных интересов;
- раскрыть сущность социально-политических взглядов Э. Мэйо, специфику его учения о демократии;
- дать комплексный анализ социально-управленческой теории Э. Мэйо, составными элементами которой являются его концепции личности, «универсального сотрудничества», роли управляющих в обучении работников социальным умениям;
- выявить роль Хоторнских экспериментов в оформлении его социально-управленческой теории.

Теоретические и методологические основы исследования.

Для определения теоретической и методологической базы данного исследования был привлечен широкий круг исследований и разработок в области теории, истории и методологии социологии, социологии управления, социологии **организации**, организационного поведения, менеджмента, социальной психологии.

Социально-управленческая теория Э. Мэйо рассматривалась с точки зрения структурно-системного подхода, то есть в единстве и сложной взаимосвязи ее составляющих: его теории личности, «универсального сотрудничества», учения о ведущей роли управляющих в обучении социальным навыкам и умениям. Кроме того, процесс формирования теории управления Э. Мэйо исследуется в контексте социальных, политических и экономических событий Австралии и США.

Важнейшим методом исследования явился сравнительно-исторический **анализ**, многообразно применяемый как при рассмотрении теории Э. Мэйо в сопоставлении с научными взглядами Ф. Тейлора, Э. Дюркгейма, Б. Малиновского, З. Фрейда и др., так и при характеристике развития американской социально-управленческой мысли на отдельных ее этапах.

Автор опирался:

- на труды зарубежных и отечественных авторов - Л. Урвика, Р. Бендикс, Л. Фишера, Дж. Хоманса, ГЛ. Шеппарда, Дж. Смита, Х. Бурк, Р. Трахеера, Д.М. Гвишиани, А.И. Кравченко, Н.И. Лапина, А.И. Пригожина и др., - в которых освещены различные стороны жизни, деятельности, научного творчества Э. Мэйо;
- на исследования в области изучения социологии управления, социологии **организации**, менеджмента (теория научного управле-

ния и концепция «экономического человека» Ф. Тейлора, теория «человеческого фактора» М.П. Фоллетт, идея о «социальной ответственности бизнеса» О. Шелдона, концепции неформальной организации К. Арджириса, Ч. Барнарда, Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, Ф. Ротлисбергера, Дж. Хоманса), которые легли в основу методологии анализа теории личности Элтона Мэйо и концепции неформальной организации;

- на достижения структурно-функционального анализа (теории общественного разделения труда и аномии Э. Дюркгейма, типологии общества О. Конта, Э. Дюркгейма, Г. Спенсера), послужившие методологической основой при анализе концепции «универсально-го сотрудничества» Мэйо;

- на исследования представителей психоаналитической социологии (метод психоанализа З. Фрейда, психологическая концепция невротизма П. Жане, концепции глубинной психологии К. Юнга), в которых выявляется роль бессознательного в поведении человека;

- на достижения науки в области социальной антропологии (теория функционального и дисфункционального поведения Б. Малиновского, теории организационного поведения Д. МакГрегора и Р. Лайкерта).

Кроме того, в работе использовались исследования отечественных и зарубежных авторов, посвященные анализу эволюции социологической мысли Западной Европы и Америки (Е.С. Баразгова, Л.А. Бурганова, Ю.Н. Давыдов, А.Н. Елсуков, И.А. Громов, Р. Нисбет, Р. Перуччи, Дж. Ритцер и др.); истории управленческой мысли (Дж. Грейсон, О.Н. Жеманов, А.И. Кравченко, Д. Рэн и др.); исследования в области социологии труда, индустриальной социологии и социологии организации (М. Блум, М. Винсент, Р. Лайкерт, Н.И. Лапин, Ч. Перроу, В.Г. Подмарков, А.И. Пригожин, О.В. Ромашов, Дж. Хейдж, В.В. Щербина); а также труды по социально-психологическим аспектам организационного поведения (Г.М. Андреева, Б. Басс, Р. Кайерт, Д. Катц, Л.Г. Почебут, М. Роуз, У.Ф. Уайт, У. Холлвей).

Источники. Источниковая база диссертации включает три группы источников. *Первую группу* составляют фундаментальные труды Элтона Мэйо, а также **его** научные и публицистические статьи, в которых ученый проявлял свое отношение к различным социально-политическим и управленческим проблемам. Автором использовано 30 опубликованных работ ученого, позволяющих определить характер его теоретико-методологических воззрений, оценить вклад, внесенный им в развитие социологической и управленческой мысли.

Вторую группу источников образуют труды коллег и соратников ученого (У. Диксон, А. Залезник, Ф. Ротлисбергер, У. Уайт, Т. Уайтхед, Л. Уорнер). В них содержатся конкретные свидетельства о научной и общественной деятельности Мэйю, а также первые оценки Хоторнских экспериментов. В эту группу входят и работы ученых-современников и последователей Э. Мэйю (К. Арджириис, Ч. Барнард, П. Друкер, Ф. Херцберг и др.).

В третью группу источников входят труды известных европейских и американских исследователей (П. Жане, **Б Малиновский**, Ф. Тейлор, М. Фоллетт, З. Фрейд и др.), оказавших серьезное влияние на формирование научных интересов и представлений Э. Мэйю.

Научная новизна работы определяется как самой постановкой проблемы, так и результатами исследования. Элементы новизны работы заключаются в следующем:

– впервые на основе широкого круга источников и литературы, значительная часть которого не вводилась в научный оборот российскими учеными, исследован и представлен творческий путь Э. Мэйю как социолога, дан комплексный анализ социально-филологических и методологических основ теории управления Э. Мэйю;

- пересмотрена традиционная оценка социально-политических взглядов ученого как демократических в своей основе, раскрыт элитистский характер его воззрений, проявившийся в критическом отношении к демократическим формам правления как на уровне организации, так и общества в целом;

- впервые осуществлена реконструкция макросоциологической концепции «универсального сотрудничества» Э. Мэйю;

- выявлена роль Хоторнских экспериментов в оформлении идеи Мэйю о ведущей роли управляющих в восстановлении и поддержании социального равновесия в современном обществе.

Новые научные результаты, полученные автором, позволили сформулировать следующие **положения, которые выносятся на защиту**:

1. В творчестве Э. Мэйю нашли отражение две традиции в развитии мировой социологии первой половины XX века: европейская и американская. Первая проявилась в его увлечении макротеоретическими построениями, а вторая - в интересе к микротеоретическому анализу, к исследованию организационного поведения, межличностного взаимодействия и т.д.

2. Автор, опровергая устоявшееся в отечественной науке мнение о Мэйю как об ученом, сформулировавшим основные принципы демократического управления, **доказывает**, что в действительности

его теория носила антидемократический, элитистский характер, поскольку предполагала передачу функции управления административной элите.

3. В основу своей социологической теории управления Мэйо положил две основные идеи. Первая - о том, что люди по самой своей природе вынуждены стремиться к обретению социального союза и продуктивного сотрудничества друг с другом. Вторая его идея - о необходимости регулирования человеческих отношений посредством внедрения социальных умений сотрудничества.

4. Сотрудничество выступает у Мэйо универсальным, основным типом отношений как на уровне организации, так и общества в целом. Формула его «позитивной теории общества» имела в своей основе человеческую составляющую. Мерилом социального прогресса он считал характер и уровень развития социальных связей и отношений, рост сотрудничества в отношениях между людьми.

5. Специфика подхода Э. Мэйо к управлению организацией состояла в понимании его как особой психосоциальной технологии, используемой управляющими для расположения работников, выработки у них мотивации на сотрудничество. Автором доказывается, что Мэйо первым актуализировал проблему обучения администрации социальным навыкам и умениям. Важнейшей задачей управления Мэйо рассматривал достижение устойчивого сотрудничества на всех уровнях организации.

6. Э. Мэйо стремился экстраполировать результаты Хоторнских экспериментов на социальный макроуровень, приписывая промышленным руководителям функцию восстановления и поддержания социального равновесия в современном обществе в целом.

Практическая значимость работы. Выводы диссертационной работы могут быть использованы при подготовке обобщающих трудов по истории социологической и управленческой мысли; в учебном процессе при разработке курсов лекций по истории социологии, социологии управления, социальной психологии. Материалы исследования могут быть полезными при написании исследований, посвященных методологическим аспектам теории «человеческих отношений в промышленности», а также в практическом плане в аспекте оптимизации управления персоналом в различных организациях.

Апробация работы. Основные положения и выводы диссертации нашли отражение в научных публикациях и в выступлениях на научной сессии КГТУ (Казань, 2002), межрегиональных научно-практических конференциях «Государственное и муниципальное

управление: история, теория и практика» (Казань, 2002), «Социальное управление и регулирование в трансформирующемся обществе» (Казань, 2003).

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка источников и использованной литературы и приложения. Общий объем диссертации - 178 страниц компьютерного текста. Список литературы включает 318 названий источников и научных трудов.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, характеризуется степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи диссертации, анализируется ее источниковая база, излагаются положения, выносимые на защиту, раскрываются методология, научная новизна и научно-практическая значимость работы.

В первой главе, «ЭЛТОН МЭЙО КАК ТЕОРЕТИК И ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ: ЭТАПЫ ТВОРЧЕСКОЙ БИОГРАФИИ», исследуется процесс становления и развития научных и политических взглядов Э. Мэйо, выявляется влияние социально-политических и экономических событий первой половины XX века на формирование управленческой теории ученого.

В § 1 «Основные этапы научной и практической деятельности Элтона Мэйо» выявляются основные вехи его творческой биографии, показывается, как в деятельности Мэйо воплотилось диалектическое единство логики развития самой науки управления и влияния социально-культурной, экономической и политической обстановки в Австралии и в США. Прослеживается эволюция научных и практических интересов Э. Мэйо в австралийский (до 1922 года) и американский (1922-1947 гг.) периоды его творческой деятельности. Делается попытка выявить философско-гносеологические предпосылки его теории управления.

§ 2 «Социально-политическая концепция Элтона Мэйо» раскрывает особенности политических воззрений ученого, сложившихся в ходе общественных и политических событий начала XX века.

Важнейший социально-политический контекст, в котором происходило становление взглядов Мэйо на демократию, составили такие события, как начавшееся после войны открытое выступление бизнеса против профсоюзов, рост организованности крупного капитала, создание многочисленных отраслевых ассоциаций бизнеса,

возникновение управленческой элиты и повышение ее значимости в функционировании организации, усилившееся влияние идей марксизма на существующий в Америке и Великобритании политический и экономический порядок.

В США после окончания первой мировой войны получила широкое распространение доктрина «социальной ответственности бизнеса», в основе которой были идеи о том, что социальные проблемы общества могут быть решены на путях введения «индустриальной демократии» и социального патернализма, которые мыслились как альтернатива государственно-монополистическим методам регулирования.

Движение за создание системы саморегулирования крупного бизнеса и за принятие им принципа «социальной ответственности» было поддержано такими известными учеными, как Дж. Дьюи, О. Тид, **М.П. Фоллетт**, М. Ван Клик и др. Выступая против системы разветвленного государственного **регулирования**, сложившейся в период войны, они отстаивали необходимость применения демократических принципов и методов на рабочем месте, за введение «демократии в промышленности».

Среди противников доктрины «социальной ответственности бизнеса» были такие влиятельные ученые, как Ч. Мерриам и Г. Лассуэлл, а также известный журналист У. Липпманн. Называя сторонников индустриальной демократии идеалистами, уповающими на интеллектуальные возможности личности и «массы», они объявили себя «реалистами». Свои аргументы против демократии они строили на фундаменте психологической науки, сделанных ею открытий в области человеческой психики, поведения толпы и механизмов влияния пропаганды.

Элтону Мэйо была близка позиция «реалистов». В этой связи отметим, что, на наш взгляд, оценка сформулированных им принципов управления как демократических, которая бытовала в отечественной социологии управления 1970-х годов, плохо согласовывалась с реальной **ситуацией**¹.

В 1919 г. Мэйо выпустил книгу «Демократия и Свобода», которая представляет собой наиболее полное выражение его взглядов на недостатки и ошибки демократического **правления**². Центральной проблемой этой книги стал классовый конфликт и угроза социальному порядку, которая исходила от противостояния труда и ка-

¹ См., напр.: Вильховченко Э.Д. Указ. соч. С. 31.

² **Mayo** (G.E. Democracy and Freedom: An Essay in Social Logic. Melbourne, 1919.

питала. В ней он обосновывал необходимость безотлагательной социальной реорганизации. В центре внимания Мэйо была проблема отношения индивидуума к государству. Значение этой книги Мэйо состояло и в том, что в ней получила обоснование идея функционального сообщества как альтернатива классового сообщества. Уже в этой своей работе Мэйо выступил против опасной, по его мнению, концепции классов, попытавшись «растворить» ее в своей альтернативной социальной конструкции и заменить понятием «социальная функция».

Сущность социально-политической позиции Элтона Мэйо может быть охарактеризована как антидемократическая. В основе критического подхода Мэйо к современной демократии была его идея о несовершенстве этой формы правления, опирающейся, по его словам, на «коллективную посредственность» и разжигающей классовую войну, принижающей значение социального мира.

Главные недостатки демократии и идущего параллельно с ее развитием процесса индустриализации Мэйо видел в том, что личность утратила свою автономию и социальную цель, а промышленность - свою социальную функцию, опаснейшим следствием которых стало возникновение социальных конфликтов. По мнению Мэйо, демократия по самой своей природе асоциальна, деструктивна, поскольку она основана на иррациональных началах, на разжигании эмоций у избирателей, на мании заговора, на психической невменяемости индивидов.

Важнейшим выводом Мэйо стала идея о недопустимости абсолютизации политических методов при решении социальных проблем. Он считал, что производственные конфликты прекратятся, если смыслом работы станет обеспечение психологического сотрудничества работников и управляющих в деле достижения социальной цели.

Вторая глава, «СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ В ТВОРЧЕСТВЕ ЭЛТОНА МЭЙО», посвящена анализу составляющих социально-управленческой теории ученого: основы его учений о «социальной личности» и проблеме ее адаптации в условиях индустриального общества; «универсального сотрудничества»; роли управляющих в обучении работников социальным навыкам. Также выявляется роль и влияние Мэйо на ход и интерпретацию результатов Хоторнского эксперимента, показывается значение Хоторнских исследований в оформлении его теории управления.

В § 1 «Теория личности Э. Мэйо: проблема адаптации человека в индустриальном обществе» отмечается, что именно с

те¹. Однако вне поля зрения ученого остался социально-управленческий аспект творчества Мэйо.

В этом потоке литературы следует особо выделить работы австралийских ученых Х. Бурк и Р. Трахеера, давших представление об австралийском периоде творчества Э. Мэйо. Исследования Трахеера интересны также тем, что в них прослеживается влияние идей Мэйо на становление научных представлений выдающегося американского социолога Г. Лассуэлла².

Ученики и соратники Мэйо (А. Залезник, Д. Рисман, Ф. Ротлисбергер, В. Уайт³) также оставили свидетельство влияния, оказанного на них своим учителем.

Большой объем литературы посвящен Хоторнским экспериментам, идейным вдохновителем которых был Мэйо. Анализируя эти крупномасштабные исследования и теории, основанные на их выводах, авторы (М. Аргил, Д. Белл, Р. Гринвуд и А. Болтон, Р. Гиллеспи, Дж. Зонненфилд, Т.Д. Кук и Д. Кемпбелл, А. Кэри, Г. Ландсбергер, Г. Парсонс, Р. Соммер, Т. Уайтхед, Р. Франк и Дж. Каул, Дж. Хоманс, Дж. Шелдрейк⁴), уделили незначительное внимание отдельным аспектам теории Мэйо, не сделав попытки представления целостной картины его творчества.

Краткую информацию о Мэйо и его практической деятельности можно почерпнуть из многочисленной литературы, посвященной развитию и пропаганде движения человеческих отношений, организационному поведению, мотивации. Однако, эти исследования не претендуют на изучение его теоретического вклада в управленческую науку.

Особую группу составляют современные зарубежные исследования, посвященные анализу технологий управления персоналом

¹ Smith J.H. 1) Ways in Industrial Sociology // The British Journal of Sociology. 1959. No 9; 2) Elton Mayo revisited // British Journal of Industrial Relations. 1974. Vol. 12. No 2. P. 282-291 etc.

² Bourke H. Industrial Unrest as Social Pathology: the Australian Writings of Elton Mayo // Historical Studies (Melbourne, Australia). 1982. Vol. 20. No 79. P. 217—233; Trahair R.C.S. The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo. New Brunswick, 1984.

³ Authors of their own lives: Intellectual Autobiographies by 20 American Sociologists (Ed. by Berger B.M.) Univ. of California Press, 1990; Roethlisberger F. The Elusive Phenomena. Cambridge, 1977, etc.

⁴ Argyle M. The Relay Assembly Test Room in Retrospect // Occupational Psychology. 1953. Vol. 27. P. 98-103; Гиллеспи Р. Мэйо, Дж.Э. // Классики менеджмента: Энциклопедия / Под ред. М. Уорнера. СПб., 2001. С. 563–569 и др.

и, в частности, технологии консультирования работников, в рамках которых уделяется внимание и выявлению роли Мэйо в развитии практики управления человеческими ресурсами.

В отечественной литературе научному наследию Э. Мэйо отводилось крайне незначительное место. Первые упоминания об Элтоне Мэйо и его теории относятся к началу 60-х годов прошлого столетия. В этот период в СССР происходило реформирование системы управления, и взоры многих ученых были обращены на зарубежный опыт, критическое осмысление которого могло бы помочь в поисках новых методов управления. Именно в эти годы появились работы Д.М. Гвишиани¹, в которых он сделал попытку определить место ученого в развитии науки управления. Заслугой Д.М. Гвишиани было то, что он первым указал на необходимость выделения двух основных школ, которые явились предпосылкой возникновения сегодняшних теорий управления. «Это, с одной стороны, ранняя школа «научного менеджмента» Ф. Тейлора и, с другой стороны, школа «человеческих отношений», основоположником которой был Элтон **Мэйо**»².

Советские социологи долгое время оставляли за пределами своего внимания теоретическое наследие Э. Мэйо, что объяснялось не логикой развития науки, а политико-идеологическими условиями. В условиях действия в стране идеологического и политического надзора над наукой способом обсуждения различных зарубежных социологических концепций, в том числе **управленческих**, становилась критика.

Таким образом, в 60-70-е годы появился ряд работ, в которых авторы анализировали и подвергали критике возникшее в 50-е годы в США и Европе движение «человеческих отношений в промышленности». Несмотря на то, что по признанию многих зарубежных социологов это движение, спорное в своих основных положениях, имеет мало общего с теорией Э. Мэйо, советские авторы перенесли свою идеологическую критику и на самого ученого. В условиях жесткого идеологического диктата они не смогли адекватно оценить творчество Э. Мэйо. Среди работ, появившихся в то время, особо стоит отметить труды Н.Н. Богомоловой и Э.Д. Вильховченко, которые предприняли скромную попытку дать **характери-**

¹ Гвишиани Д.М. 1) Проблема «человеческих отношений» в американской социологии бизнеса // Вестник Московского университета. М., 1961. Серия 8. Экономика и философия. No 3. С. 46-57; 2) Современные буржуазные теории управления. М., 1969 и др.

² Гвишиани Д.М. Социология бизнеса. М., 1962. С. 53.

стику социально-управленческой теории Э. Мэйо в рамках довольно глубокого анализа движения «человеческих отношений в промышленности». В их работах анализу теории Мэйо посвящено лишь по 2-3 страницы¹.

Вклад в обсуждение и критику теории «человеческих отношений» также внесли **О.Г. Дробницкий**, **В.Я. Зиновкин**, **С. Новоселов**, **А.И. Пригожин** и **С. Яковлева** и др.² Анализ данной литературы убеждает, что авторы зачастую ограничивались краткими ссылками на Мэйо, не уделив должного внимания его социально-теоретическим и управленческим воззрениям.

Интерес к анализу движения «человеческих отношений» вновь появился лишь в середине 90-х годов прошлого столетия с выходом работ **И.А. Кульковой**, рассмотревшей роль теории «человеческих отношений» в современной организации труда, и **Л.В. Милостной**, давшей анализ развития концепции «человеческих отношений» в Великобритании в 40-60 гг. XX столетия³. Однако, исследователи, обратив внимание на движение «человеческих отношений» 40-60 гг. с экономической и исторической точек зрения, практически не остановились на анализе социальной теории Э. Мэйо.

Обзорный характер носил анализ теоретического наследия Э. Мэйо в литературе, посвященной критике индустриальной социологии, сформировавшейся на Западе в 50-60 годы и созданной на основе результатов Хоторнского эксперимента и идей Элтона Мэйо (**Н.И. Лапин**, **А.И. Соколов**, **С.И. Эпштейн** и др.)⁴. Ценность данных публикаций состоит в том, что в них были предприняты

¹ См.: Богомолова Н.Н. Доктрина «человеческих отношений» - идеологическое оружие монополий. М., 1970; Вильховченко Э.Д. Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений в промышленности». М., 1971.

² См.: Пригожин А.И. Неоклассическая школа в индустриальной социологии. // Из истории буржуазной социологии XIX-XX вв. М., 1968; Яковлева С. Возникновение доктрины «человеческих отношений» // Научные доклады высшей школы. Экономические науки. 1967. № 4. С. 95-103 и др.

³ Кулькова И.А. Теория «человеческих отношений» в современной организации труда. Исторический обзор, сопоставление. Дис. ...канд. эконом. наук. Ижевск, 1994; Милостная Л.В. Развитие концепции «человеческих отношений» и проявление ее особенностей в Великобритании в 40-60 гг. XX столетия. Дис. ...канд. ист. наук. М., 1995.

⁴ См.: Лапин Н.И. Проблема неформальной группы в «индустриальной социологии» // Социальные исследования. М., 1968. Вып. 2. С. 175-186; Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М., 1972 и др.

первые попытки анализа теории малой группы в рамках индустриальной социологии.

О растущем интересе к западным концепциям управления в 1970-1980 гг. можно судить по увеличившемуся числу работ, посвященных анализу и критике зарубежных теорий управления и теорий организации. Краткий обзор вклада Э. Мэйо в социологию труда и управления представлен в работах **И.И. Антоновича**, **А.И. Кравченко**, **Н.В. Новикова**, **О.Н. Пашкевича**, **А.И. Пригожина**, **В.Н. Суслова** и др.¹ Исследователи ограничились изложением истории его участия в Хоторнских экспериментах.

Хоторнские эксперименты с их насыщенностью инновационными теориями привлекли целый ряд отечественных ученых. Истории знаменитых экспериментов уделили внимание **Н.Н. Богомолова**, **Э.Д. Вильховченко**, **И.И. Семенова**, **С.И. Эпштейн**, **С. Яковлева**². Многие авторы, например, **Д.М. Гвишиани**, **О.Н. Жеманов**, **А.И. Кравченко**, **В.Г. Подмарков**, **А.И. Пригожин**, **В.В. Щербина**, отмечали важность Хоторнских экспериментов в развитии прикладной социологии³. Однако, сконцентрировавшись на открытиях, сделанных в ходе исследований, авторы обошли вниманием анализ теоретических предположений Э. Мэйо, положенных в основу большей части экспериментов.

Социально-управленческая теория Э. Мэйо сформировалась на стыке социологии и психологии, методы которой он широко применял в своих эмпирических исследованиях. Анализ развития психологического направления в американской социологии и роли личности в теориях управления посвятили свои исследования **А.Н. Угримова**, **Д.Н. Шалин** и **Я. Шушанский**⁴. С психологической точки зрения рассматриваются и вопросы управления персоналом, развитию которого во многом способствовали идеи Э. Мэйо. Отметим работы **К.К. Грищенко**, **Н.В. Новикова** и **В.И. Терещенко**, еще в 1966-1968 годах исследовавших вопросы поведения человека на

¹ См.: Антонович **И.И.** Буржуазная социологическая теория: критический очерк основных направлений, концепций, категорий. Ч. 1. Минск, 1980; Кравченко **А.И.** Социология труда в XX веке: Историко-критический очерк. М., 1987 и др.

² Богомолова **Н.Н.** Указ. соч.; Вильховченко **Э.Д.** Указ. соч.; Семенова **И.И.** История менеджмента: Учеб пособие. М., 1999; Эпштейн **С.И.** Указ. соч.; Яковлева **С.** Указ соч.

³ Гвишиани **Д.М.** Социология бизнеса; Жеманов **О.Н.** Буржуазная индустриальная социология. М., 1974 и др.

⁴ См.: Угримова **А.Н.** Проблема человека в буржуазных теориях организации. Киев, 1981 и др.

равновесия в нынешнем адаптивном обществе, пришедшем на смену обществу традиционному.

Эти идеи, а также подход Мэйо к управлению как к особой психосоциальной технологии, используемой управляющими для расположения работников, выработки у них мотивации на сотрудничество, вызвал широкую волну критики. Многие критики обращали внимание на утопичность теории Мэйо, ориентированной на достижение гармоничного сотрудничества в организации без существенного изменения структуры личности человека, жизни и опыта индивидуума, полученными в течение его жизни.

Мэйо и его коллег критиковали за то, что они никогда не стремились изложить своей идеологии, демонстрируя равнодушие к экономическим и классовым проблемам. Много было высказано упреков в адрес его элитизма и консерватизма, в абсолютизации им ценности **сотрудничества**, в обосновании манипулятивного характера предложенной им социальной технологии.

Критика делала акцент на доказательстве ненаучности основных выводов Хоторнских экспериментов, указывая на неприемлемость использования предложенной Мэйо техники анализа в условиях крупных сложно структурированных организаций. Подверглись сомнению исследователями и способы применения ряда методов, идей и гипотез. Мэйо критиковали за то, что он смешал аналитическое исследование с поиском решения проблемы и клиническим диагнозом, технологию с **наукой**, психиатрию с социальной наукой, социальное умение с тактом и сдержанностью, спонтанное сотрудничество с добровольным сотрудничеством, цели менеджеров с интересами рабочих, коммуникацию с внушением определенных идей и др.

Несмотря на всю критику, руководимые Мэйо Хоторнские эксперименты, в большинство из которых были вовлечены малые группы рабочих, являются исключительными с точки зрения накопления информации в течение длительного периода времени при реальных рабочих условиях. Эксперименты привлекли внимание к **процессам**, происходящим в малой группе, и выводы этих исследований привели к тому, что человеческие отношения были восприняты как один из основных факторов в производительности труда рабочего.

В заключении диссертации подводятся итоги исследования, излагаются основные выводы и обобщения.

Основные положения и результаты диссертационной работы нашли отражение в следующих публикациях:

1. Савкина Е.Г. «Школа человеческих отношений» Э. Мэйо. у истоков социологии управления // Научная сессия Казанского государственного технологического университета: доклады и сообщения. - Казань: Изд-во Казанск. гос. технолог. ун-та, 2001. - С. 157.

2. Савкина Е.Г. Теория «универсального сотрудничества» Э. Мэйо // Государственное и муниципальное управление: история, теория и практика: Сб. научных статей и сообщений. - Казань: Изд-во Казанск. гос. технолог. ун-та, 2002. - С. 124-129.

3. Савкина Е.Г. Теория «человеческих отношений». Поведенческий подход // Основы менеджмента: История менеджмента: Учебн. пособие / Под ред. В.И. Почелиной. - Казань: Изд-во Казанск. гос. техн. ун-та, 2002. - С. 22-30.



Тираж ~~100~~ экз.

Заказ 86

Офсетная лаборатория Казанского государственного
технологического университета

420015, Казань, К. Маркса, 68