

Использование исторического опыта реализации концепции управления Э. Мэйо в современных условиях: проблемы и перспективы

Using the historical experience of implementing the concept of management of E. Mayo in modern conditions: problems and prospects

Тебекин А.В.

Д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор Высшей школы культурной политики и управления в гуманитарной сфере, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», профессор кафедры финансово-экономического и бизнес-образования, ФГАОУ ВО «Государственный университет Просвещения», заведующий научной лабораторией проблем устойчивого развития Института повышения квалификации руководящих кадров и специалистов, заведующий кафедрой экономики и менеджмента, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Higher School of Cultural Policy and Management in the Humanities of Moscow State University. M.V. Lomonosov, Professor of the Department of Financial, Economic and Business Education of the State University of Education, Head of the Scientific Laboratory of Sustainable Development Problems of the Institute for Advanced Training of Managerial Personnel and Specialists, Moscow
e-mail: Tebekin@gmail.com

Аннотация

Проблемы преодоления текущего глобального мирового экономического кризиса 2020-х годов закономерно ставят вопрос об использовании исторического опыта решения подобного рода проблем. Целью представленного исследования является изучение исторического опыта формирования и использования управленческой доктрины человеческих отношений Элтона Мэйо при преодолении глобального мирового экономического кризиса 1920-х годов в современных условиях. Научная новизна полученных результатов заключается в демонстрации того, что перефокусировку внимания концепции менеджмента на человека в период преодоления глобальных мировых экономических кризисов (как это было сделано в школе человеческих отношений Элтона Мэйо), согласно длинным волнам Н. Кондратьева, следует рассматривать с конкретно-исторических позиций в понимании того, что именно человек как главная производительная сила способен обеспечить рост экономической активности, в том числе за счет создания, внедрения и реализации новых технологий в рамках развивающегося технологического уклада. Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что, учитывая высокую степень подобия постулатов концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений 1930-х годов и концепции управления на основе использования человеческого капитала, которая будет доминировать в 2030-е годы, следует рассчитывать на возможность эффективного использования в этот период положений школы человеческих отношений Элтона Мэйо.

Ключевые слова: использование, исторический опыт, концепция управления, Элтон Мэйо, применение, современные условия, проблемы, перспективы.

Abstract

The challenges of overcoming the current global economic crisis of the 2020s naturally raise the question of using historical experience to solve similar problems. The purpose of the presented research is to study the historical experience of the formation and use of Elton Mayo's management doctrine of human relations in overcoming the global economic crisis of the 1920s in modern conditions. The scientific novelty of the obtained results lies in the demonstration that the refocusing of management concepts on people during periods of overcoming global economic crises (as was done in Elton Mayo's human relations school), according to N. Kondratiev's long waves, should be considered from a specific historical perspective, understanding that it is people, as the primary productive force, who are capable of ensuring the growth of economic activity, including through the creation, implementation, and realization of new technologies within the evolving technological paradigm. The practical significance of the obtained results lies in the fact that, given the high degree of similarity between the postulates of the psychology and human relations approach to management in the 1930s and the human capital-based approach to management that will dominate in the 2030s, we should expect the possibility of effectively utilizing the tenets of Elton Mayo's human relations school during this period.

Keywords: use, historical experience, management concept, Elton Mayo, application, modern conditions, problems, prospects.

Введение

Проблемы преодоления текущего глобального мирового экономического кризиса 2020-х годов [25] закономерно ставят вопрос об использовании исторического опыта решения подобного рода проблем, что и предопределило выбор темы исследования.

Цель

Целью представленного исследования является изучение исторического опыта формирования и использования управленческой доктрины человеческих отношений Элтона Мэйо при преодолении глобального мирового экономического кризиса 1920-х годов в современных условиях.

Методическая база исследований

Методическую базу исследований составили труды самого Элтона Мэйо [2-4], известные научные работы, посвященные изучению исторического опыта формирования и реализации управленческой доктрины человеческих отношений Элтона Мэйо таких авторов как Адер Г. [1], Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. [14], Гиллеспи Р. [5], Джонс С. [7], Добрина О.А. [16], Кравченко А.И. [18], Лансберг Г. [6], Левитт С.Д., Лист Дж.А. [10], Леонард К., Масату М. [9], Максименко А.А. [19], Парсонс Х.М. [11], Платонов Ю.П. [20], Сокиркин Д.Н. [21], Трахейр Р. [13], авторские труды по рассматриваемой проблематике [22, 23, 26, 27, 28], а также информационно-аналитические материалы по теме исследований [15, 30, 31, 34].

Основные результаты исследований

Среди исследователей, внесших весомый вклад в развитие менеджмента как науки, искусства и практики управления следует отметить личность Джорджа Элтона Мейо.

Занимаясь проблематикой психологии и социологии, Э. Мейо известен в менеджменте, прежде всего, благодаря исследованиям в области управления организационным поведением на производственных предприятий.

Э. Мейо признан одним из основоположников американской индустриальной социологии, а также одним из авторов доктрины управления, основанной на человеческих отношениях (доктрина «человеческих отношений»).

Основной вклад Элтона Мэйо в развитие науки управления заключается в том, что, изучая влияние различных факторов (условия труда, характер организации труда, уровень заработной платы, характер межличностных отношений, стиль руководства и др.)

на повышение производительности труда на промышленных предприятиях, он продемонстрировал особую роль социально-психологических факторов, что привело к формированию такого направления как социальная философия менеджмента.

Э. Мейо руководил целым рядом исследовательских проектов и экспериментов.

Так, на текстильной фабрике в Филадельфии Э. Мэйо изучал проблемы организационной социологии и психологии в рабочей среде.

Изучая природу производственных конфликтов, Э. Мэйо увязывал проблемы индустриальной психологии с психопатологией и психогигиены, опираясь на работы З. Фрейда [33] и К. Юнга [35].

В 1923-1924 гг. Э. Мэйо проводил исследования в прядильном цехе, где монотонную повторяющуюся работу выполняло множество людей с различными характерами. Цель, которая при этом была поставлена – изучить причины текучести кадров.

В процессе изучения характера и условий труда в прядильном цехе, Э. Мэйо выделил для себя следующие особенности.

Во-первых, рабочие напоминали роботов, которые спешно двигались вдоль пролетов цеха то в одну, то в другую сторону, чтобы быстрее соединить концы оборванных нитей.

Во-вторых, по характеру поведения при выполнении этой работы Э. Мэйо было выделено две категории сотрудников:

- одни работали флегматично, перемещаясь как зомби (как будто в полусне);
- вторые раздражались при каждом обрыве нити и вели себя агрессивно.

И то и другое состояние работников Э. Мэйо оценил как плачевное, а общий социально-психологический климат в прядильном цеху определил как пессимистический.

Проводя интервью с сотрудниками прядильного цеха Э. Мэйо, установил, что неблагоприятные (гигиенические) условия труда такие как запыленность цеха, плохая освещенность и т.д. не являются главной проблемой для рабочих. В качестве основной проблемы интервьюируемые выделяли невозможность общаться друг с другом на рабочем месте из-за отсутствия перерывов.

Следует отметить, что эти исследования легли в основу социального менеджмента, получившего отражение в научной школе человеческих отношений.

Один из наиболее известных из них – Хотторнский эксперимент, без сомнения заслуживающий отдельного рассмотрения.

При этом следует отметить, что Хотторнские эксперименты проводились выходцем из Австралии Элтоном Мейо в США в компании «Вестерн Электрик» близ Чикаго в 1927 - 1932 гг., т.е. в самый разгар Великой депрессии [8].

Изначальной идеей Хотторнского эксперимента было исследование возможностей практического внедрения постулатов теории научного управления Ф.У. Тейлора [12] на телефонном заводе Вестерн Элекрик в пригороде Чикаго - Хотторне.

Именно вера руководства Вестерн Элекрик в то, что использование постулатов теории научного управления способно существенно повысить возможности использования потенциала компании привела к тому, что группа ученых, приглашенная к проведению исследований, не только получила доступ ко всем необходимым ресурсам, но и большую свободу творчества при проведении экспериментов.

Представляется, что именно вера руководства компании Вестерн Элекрик в то, что ученые найдут способ как улучшить производство, а не догматичная уверенность в необходимости внедрения положений школ научного управления Ф. Тейлора и классического управления А. Файоля, способствовала развитию нового подхода к управлению, получившего, в конечном итоге, отражение в школе человеческих отношений.

Принято считать, что именно исследования под руководством Э. Мэйо, проведенные в рамках Хотторнского эксперимента стали отправной точкой:

- развития методологической революции в исследовании труда на производстве;
- реализации метода квазиэкспериментов как новой технологии исследований в целом;

– в формировании научной «школы человеческих отношений» в менеджменте.

Основные этапы проведения Хоторнского эксперимента под руководством Э. Мейо и результаты его приведения представлены на рис. 1.

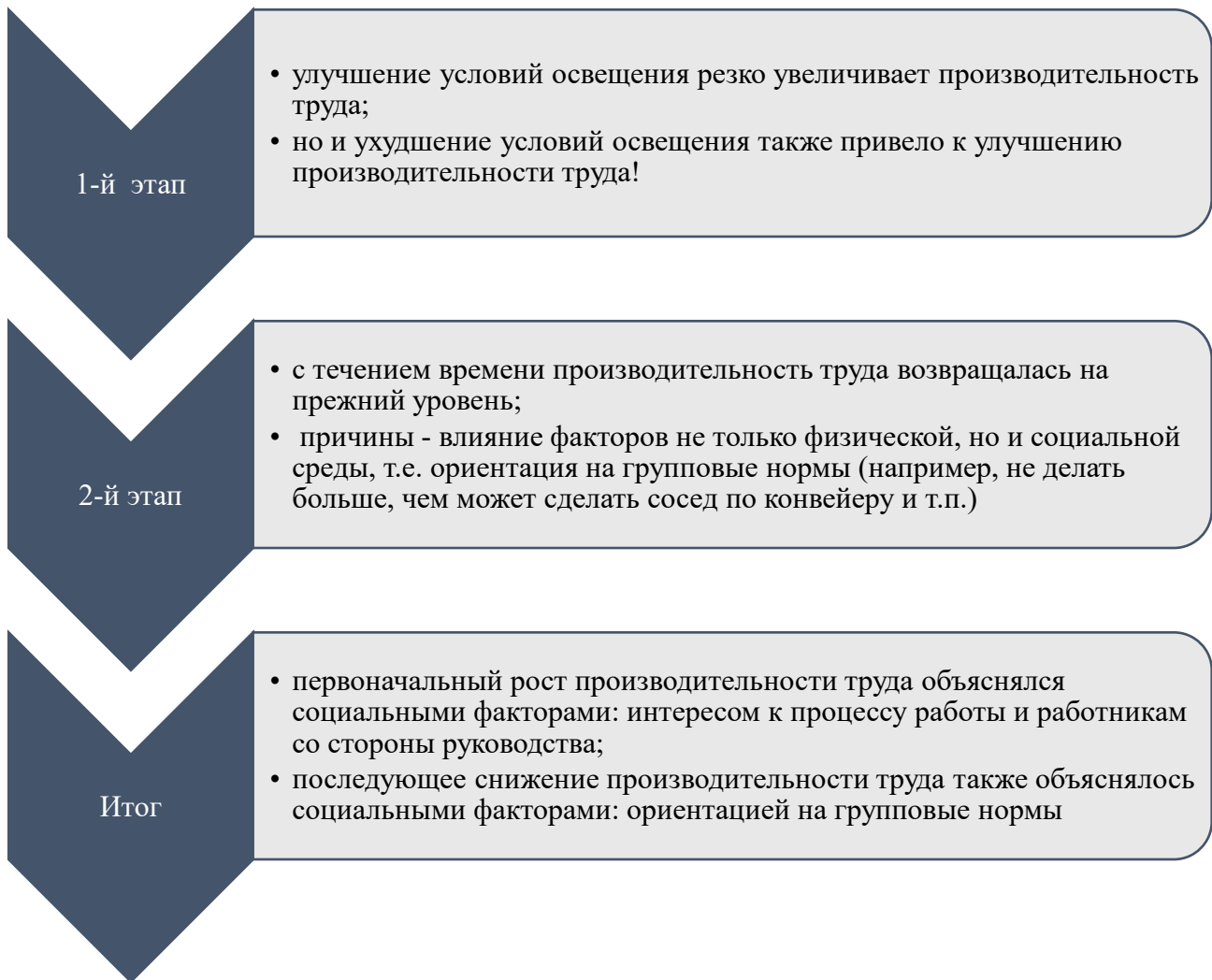


Рис. 1. Основные этапы проведения Хоторнского эксперимента под руководством Э. Мейо и результаты его приведения

Социально-психологические факторы, играющие ключевую роль в повышении производительности труда на промышленном предприятии (наряду с материальными стимулами), выделенные Э. Мейо в ходе Хоторнских экспериментов, представлены на рис. 2.

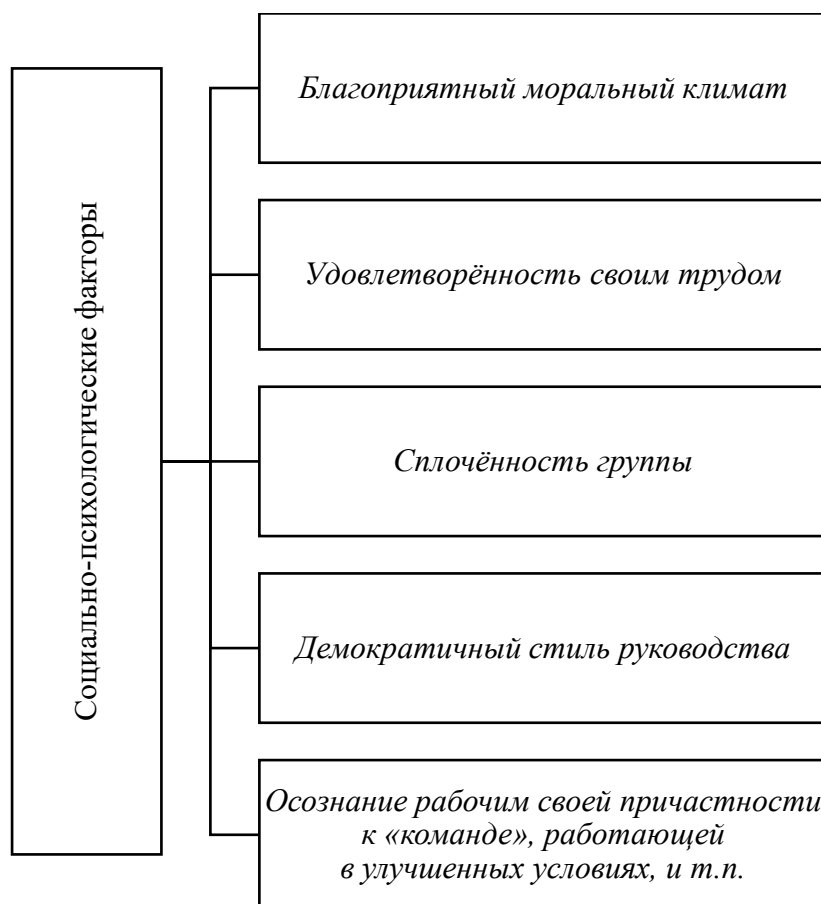


Рис. 2. Социально-психологические факторы, играющие большую роль в повышении производительности труда на промышленном предприятии, выявленные в ходе Хоторнских экспериментов

Полученные в ходе проведения Хоторнского эксперимента результаты исследований получили историческое название Хоторнский эффект.

Основные составляющие Хоторнского эффекта представлены на рис. 3.

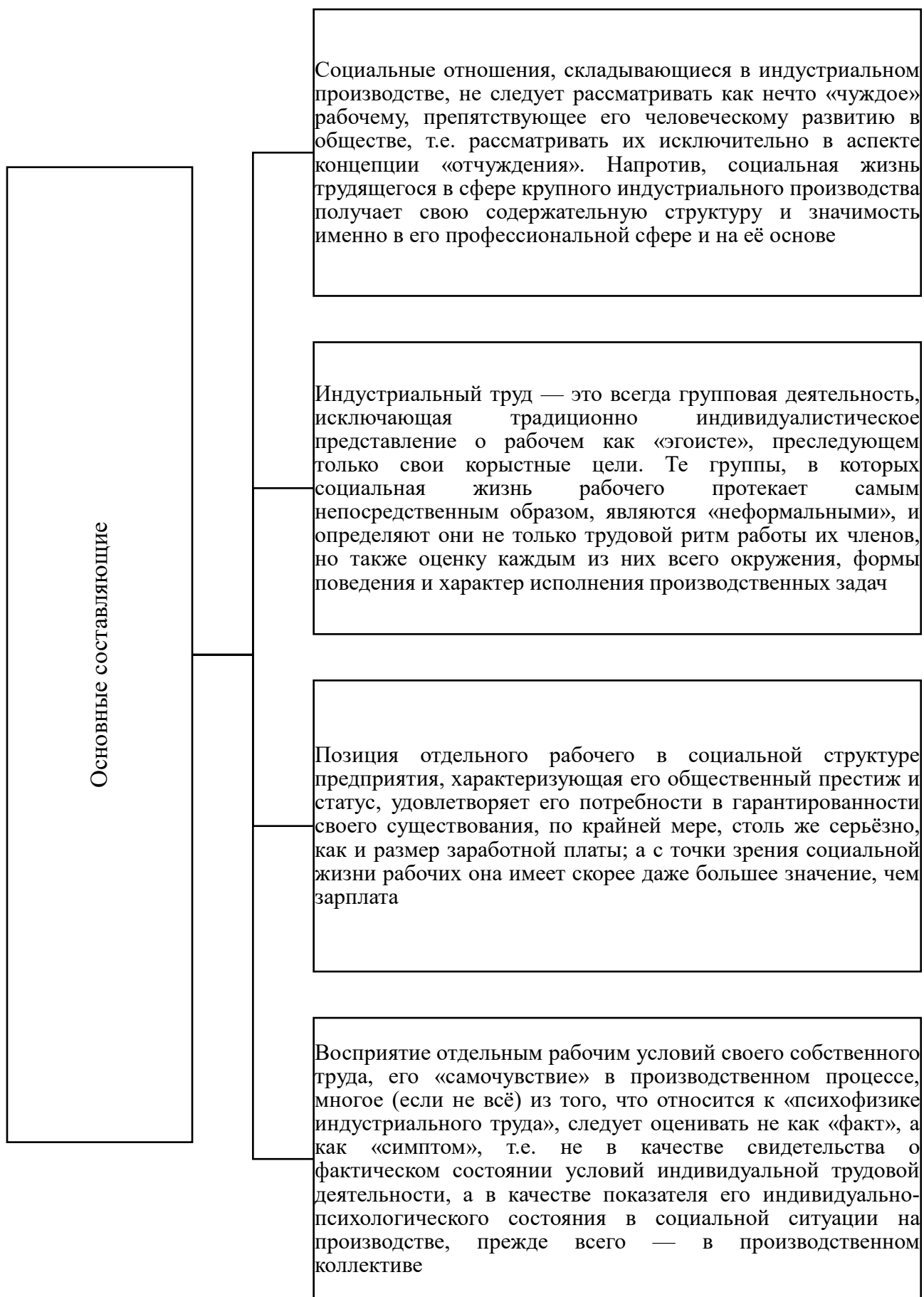


Рис. 3. Основные составляющие Хоторнского эффекта

В целом открытый в ходе Хоторнского эксперимента исследований Хоторнский эффект заключался в том, что социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем факторы материального стимулирования, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна.

При всем том, что историческое наследие исследований Элтона Мэйо считается достаточно изученным, причины по которым социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем факторы материального стимулирования, на наш взгляд, остались недостаточно исследованы.

В этой связи необходимо обратить внимание на исторические периоды перефокусировки внимания концепций менеджмента на человека (рис. 4).

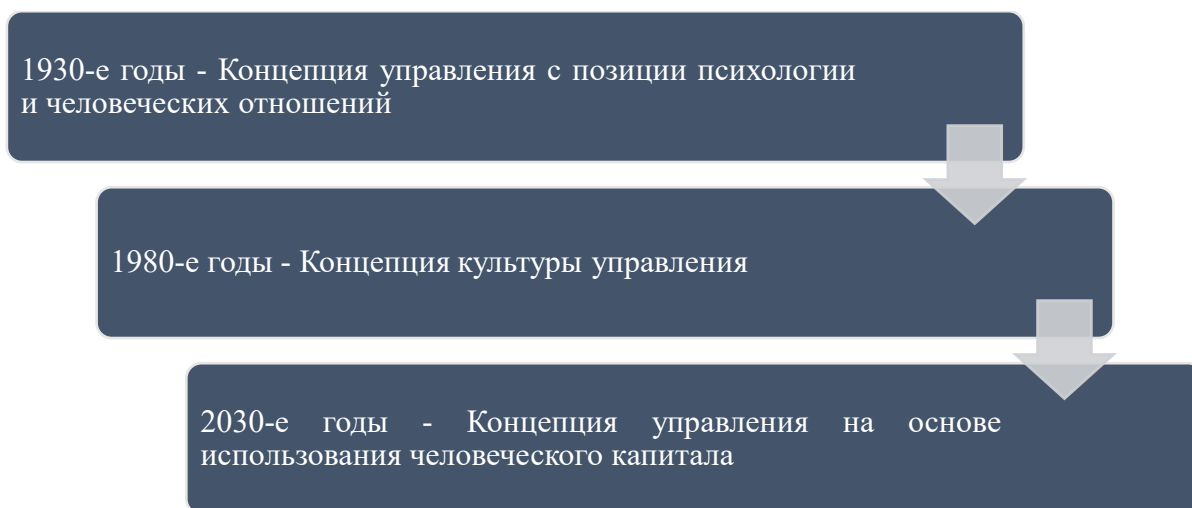


Рис. 4. Исторические периоды перефокусировки внимания концепций менеджмента на человека

Обратим внимание на то, что и концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений 1930-х годов [28] и концепция культуры управления 1980-х годов [29] и концепция управления на основе использования человеческого капитала 2030-х годов [24] относятся к фазе выхода из глобальных мировых экономических кризисов, согласно длинным волнам экономической активности Н. Кондратьева [17].

Также обратим внимание на то, что Элтон Мэйо выделял социально-психологические факторы как оказывающие большее влияние на производительность труда нежели факторы материального стимулирования, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна.

Фактически это означает, что в рассматриваемых конкретно-исторических условиях исчерпали себя не только производственные технологии уходящих технологических укладов (в эпоху проведения Хоторнского эксперимента – третьего технологического уклада), но и технологии управления производством, рассматриваемые Элтоном Мэйо сквозь призму организации работ, которая оценивается им как «достаточно эффективная». На самом деле речь идет о сдерживании в период преодоления глобальных экономических кризисов старыми производственными отношениями новых нарождающихся производительных сил.

Обсуждение результатов и выводы

Таким образом, перефокусировку внимания концепции менеджмента на человека в период преодоления глобальных мировых экономических кризисов (как это было сделано в школе человеческих отношений Элтона Мэйо), согласно длинным волнам Н. Кондратьева, следует рассматривать с конкретно-исторических позиций в понимании того, что именно человек как главная производительная сила способен обеспечить рост экономической

активности (см. цель б, рис. 5), в том числе за счет создания, внедрения и реализации новых технологий (см. цель е, рис. 5) в рамках развивающегося технологического уклада.



Рис. 5. Состав национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г. [32]

В этой связи следует отметить высокую степень подобия постулатов концепции управления с позиции психологии и человеческих отношений 1930-х годов и концепции управления на основе использования человеческого капитала, которая будет доминировать в 2030-е годы, что дает возможность эффективного использования в этот период положений школы человеческих отношений Элтона Мэйо.

Литература

1. Adair G. The Hawthorne effect: A reconsideration of the methodological artifact» Journal of Appl. Psychology. 1984, №69(2), pp. 334—345.
2. Elton Mayo (1933) The human problems of an industrial civilization (New York: MacMillan).
3. Elton Mayo (1949), Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation, Routledge.
4. Elton Mayo, Gael, The Mad Mosaic: A Life Story. Quartet, London 1984.
5. Gillespie, Richard, (1991) Manufacturing knowledge: a history of the Hawthorne experiments. Cambridge: Cambridge University Press. – 282 p.
6. Henry A. Landsberger, Hawthorne Revisited, Ithaca, 1958. – 119 p.
7. Jones, Stephen R. G. Was there a Hawthorne effect? The American Journal of Sociology. 1992, Vol. 98, № 3, pp. 451 - 468.
8. Kennedy, David M. Freedom from Fear: the American People in Depression and War, 1929 - 1945. - New York; Oxford: Oxford University Press, 2001. - 988 p.
9. Leonard, Kenneth & Masatu, Melkiory C., 2006. "Outpatient process quality evaluation and the Hawthorne Effect", Social Science & Medicine, Elsevier, vol. 63(9), pages 2330-2340.
10. Levitt, S.D. and List, J.A. «Was there Really a Hawthorne Effect at the Hawthorne Plant? An Analysis of the Original Illumination Experiments». Cambridge, Mass. National Bureau of Economic Research. 2009.
11. Parsons H.M. «What happened at Hawthorne? » Science. 1974, №183, pp. 922 - 932.
12. Taylor F.W. The Principles of Scientific Management, Harper & Brothers, New York, 1911. – 144 p.
13. Trahair R.C. S.E. The humanist temper: the life and work of Elton Mayo. - New Brunswick, 2005. – 392 p.
14. Бурганова Л.А., Савкина Е.Г. Теория управления Э. Мэйо. Казань, 2007. – 159 с.
15. Вклад Элтона Мэйо в теорию и практику управления персоналом. https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/vklad_eltona_meyo_v_teoriyu_i_praktiku_upravleniya_personalom/.
16. Добрина О.А. Представления о человеке труда в классической социологии управления организацией: Фредерик Тэйлор и Элтон Мэйо. // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. № 3. С. 412-420.
17. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н.Д. Кондратьев; Междунар. фонд Н.Д. Кондратьева [и др.]. - Москва: Экономика, 2002. - 765 с.
18. Кравченко А.И. Концепции человеческих отношений. - Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 257 с.
19. Максименко А.А. Ценностный подход к анализу теорий управления: от Э. Мэйо до П. Друкера. // Ярославский педагогический вестник – 2011 – № 4 – Том I (Гуманитарные науки), с.128-131.
20. Платонов Ю.П. Занимательные очерки по социологии человеческих отношений. - СПб.: Питер, 2007. - 141с.
21. Сокиркин Д.Н. «Школа человеческих отношений» в контексте формирования социологической концепции управления. // Russian Economic Bulletin. 2020. Т. 3. № 4. С. 286-292.
22. Тебекин А.В. К вопросу о выделении научных школ менеджмента. // Журнал исследований по управлению. 2018. Т. 4. № 12. С. 32-40.
23. Тебекин А.В. Анализ особенностей развития школ менеджмента. // Журнал исследований по управлению. 2019. Т. 5. № 4. С. 13-28.
24. Тебекин А.В. К вопросу о формировании концепции менеджмента 2030-х гг. // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2019. № 2. С. 168-176.
25. Тебекин А.В. О глубине кризиса 2020-го года для мировой и национальной экономик и путях выхода из него. // Журнал экономических исследований. 2020. Т. 6. № 2. С. 52-71.
26. Тебекин А.В. Теория менеджмента: учебник / А.В. Тебекин. - Москва: КНОРУС, 2016. - 695 с.

27. Тебекин А.В. Школа менеджмента человеческих ресурсов как базовая основа для развития стратегий современного бизнеса. // Стратегии бизнеса. 2018. № 9 (53). С. 3-7.
28. Тебекин А.В., Денисова И.В., Тебекин П.А. Влияние научной школы человеческих отношений на развитие современного менеджмента. // Журнал исследований по управлению. 2018. Т. 4. № 5. С. 1-8.
29. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Тебекина А.А. Развитие концепций менеджмента в 1980-е годы. // Журнал исторических исследований. 2019. Т. 4. № 1. С. 14-22.
30. Тема 1. Введение в предмет: теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. <https://moodle.kstu.ru/course/section.php?id=23836>.
31. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. <https://dzen.ru/a/ZP5CrvdN3lX65lUk>.
32. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/>.
33. Фрейд З. Введение в психоанализ. - М.: АСТ, 2024. - 544 с.
34. Элтон Мэйо и «школа человеческих отношений». <https://project3669614.tilda.ws/>.
35. Юнг К. Психологические типы. - М.: Академический проект, 2019. - 538 с.