«ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ» В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Сокиркин Д.Н., кандидат исторических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет

Аннотация: актуальность темы представляемого исследования обуславливается тем влиянием, которое оказала «школа человеческих отношений» на процесс формирования социологии управления в XX столетии. Анализируются особые условия, которые предопределили интерес к изучению управления производством на научном уровне в конце XIX – начале XX вв. Рассматривается вклад, которые был сделан в процесс формирования социологии управления ярчайшим представителем классической школы научного менеджмента Ф.У. Тейлором. Констатируются изменения, произошедшие в рамках мировой экономической ситуации, ставшие причиной становления «школы человеческих отношений» на рубеже 1920-х и 1930-х гг. в наиболее развитой индустриальной стране мира – США. Раскрывается роль в указанном процессе исследований, связанных с проведением Хоторнского эксперимента. Демонстрируется влияние научных результатов, полученных социологами Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергером, на формирование новых представлений о социальной производственной коммуникации. Подчеркивается практическое значение открытия в системе производства, как социальной организации, формальной и неформальной структур. Приводятся рекомендации, данные представителями первого поколения «школы человеческих отношений» западным управленцам-практикам. Прослеживается дальнейшее развитие школы и доктрины «человеческих отношений» на примере иерархической теории потребностей А. Маслоу, а также концепций, разработанных отдельными представителями «бихевиористского» направления, разделявшими принципы «школы человеческих отношений». На примере перечисленных выше теорий прослеживается постепенный процесс пересмотра представлений о природе производственных процессов. Демонстрируется поэтапный переход от представлений о работнике как «экономическом человеке» к восприятию его как «человека социального». Подчеркивается эволюция научных взглядов на проблематику мотивации сотрудника, а также природу профессионального взаимодействия между руководителями и подчиненными. Анализируются значение и роль принципов доктрины «человеческих отношений» в условиях современной экономической ситуации.

Ключевые слова: «школа человеческих отношений», социология управления, Хоторнский эксперимент, формальная структура, неформальная структура, потребности, мотивация

Потребность разработки на научном уровне принципов управления предприятием возникла на Западе в процессе стремительного развития промышленной революции, индустриализации общества и вхождения капитализма в новую стадию развития. Становились более сложными политические, социальные и экономические отношения. На промышленных предприятиях внедрялись новые технологии. Но для эффективного функционирования производства требовалась не только передовая для своего времени техника и соответствующие ей навыки у сотрудников. Промышленное предприятие становится все более сложной социальной системой, своеобразным слепком тогдашнего общества, организация управлением которой требовала новых современных подходов.

Основателем научной теории управления считается американский предприниматель и инженер Ф.У. Тейлор (1856-1915), заложивший в конце XIX – начале XX века основы теории организации менеджмента, которая в наши дни считается классической. Взгляды Тейлора были выражены им в таких работах как «Управление предприятием» (1903) и «Принципы научного управления» (1911). В качестве цели он ставил перед собой рационализацию производства, обуславливающую рост производительности труда.

В «Принципах научного управления» Тейлор выдвинул идею о том, что, поскольку на современном предприятии осуществляется сложный производственный процесс, отдельный рабочий не способен в полной мере осознать для себя его нюансы и, следовательно, рационально организовать собственный труд. Именно по этой причине организационные функции должны быть возложены на администрацию предприятия, а рабочему следует лишь точно выполнять поступающие распоряжения и указания [1].

Классическая система научного менеджмента получила со временем широкую известность и стала применяться на практике, способствуя повышению эффективности производства и ускоряя темпы индустриального развития США в первые два десятилетия XX века. Критика теории Ф.У. Тейлора базировалась на том, что он рассматривал

рабочих как своего рода машины, функция которых – обеспечение высокого уровня производительности в условиях жесткой производственной дисциплины и перманентного контроля, а единственным существенным стимулом для них является ожидаемое материальное вознаграждение за труд [2].

Следует заметить, что перечисленные принципы Тейлора в целом соответствовали ситуации на производстве рубежа XIX-XX вв., когда организация многочисленной и, в массе своей, малоквалифицированной рабочей силы допускала использование вышеперечисленных подходов.

Обстоятельства изменились к рубежу 1920-х и 1930-х гг., поскольку капитализм, как социально-экономическая система, начал претерпевать серьезную эволюцию. В это время произошел глубочайший кризис капиталистических отношений, поставивший на повестку дня вопрос о самом их дальнейшем существовании и успешном функционировании. Капитализм выстоял как система благодаря собственной модернизации. При этом возникла насущная потребность поиска новых подходов к организации производственного процесса и управленческих отношений. Это касалось, в первую очередь, их социально-психологического аспекта. Научно-технический прогресс, усложнение производственных процессов, автоматизация промышленности, взаимодействие и взаимосвязанность умственного и физического труда выдвинули на первый план задачу воспитания работника, с высокой степенью сознательности относящегося к своему труду, стремящегося и способного к постоянному совершенствованию собственных знаний и навыков. В частности, нужно было разработать такие принципы организации труда, которые были бы ориентированы на конструктивное и плодотворное сотрудничество между наемными работниками и владельцами средств производства, предполагали бы новый подход к мотивации и иное отношение к личности работающего.

Указанные принципы нашли свое отражение в теориях, разработанных представителями так называемой «школы человеческих отношений», сложившейся в рамках американской социологии управления в первой половине XX в. и рассматриваемой как «неоклассимческий» этап истории управленческой мысли.

Значение «школы человеческих отношений» в процессе развития социологии управления и научного менеджмента состоит в том, что именно ее представители начали серьёзно изучать мотивы поведения людей в организации (их чувства, настроения, убеждения), доказывая, в пику тейлоризму, необходимость демократизации управления, гуманного отношения к подчиненным и уважения личности в каждом из них. Они критиковали тейлористский подход к решению проблем организации управления, рассматривая его как узкий и односторонний. По их мнению, промышленное предприятие представляло собою не только организацию для достижения экономических целей, но и средство для реализации интересов отдельного человека. Таким образом, теоретически формировались подходы, которые поставили под сомнение многие положения тейлоризма, заменив концепцию «экономического человека» на «человека социального». Представители этой школы предложили собственные принципы управления, более соответствовавшие современной им экономической ситуации и широко использующиеся на практике вплоть до настоящего времени. Их идеи в значительной мере опережали свое время. Это обстоятельство впоследствии позволило историкам американской социологии и теории управления обозначить указанный период как эпоху «новых начинаний» и «гуманистического вызова».

Возникновение самой доктрины «человеческих отношений» непосредственно связывают с исследованиями, проведенными американскими социологами Э. Мэйо (1880-1949) и Ф. Ротлисбергером (1898-1974) на заводе, принадлежавшем «Уэстерн Электрик Компани» и расположенном в г. Хоторн близ Чикаго, в период с 1927 г. по 1932 г. Указанный комплекс исследований получил в истории социологии управления наименование «Хоторнский эксперимент». Исследователи ставили перед собой задачу изучить влияние на повышение выработки промышленными рабочими условий их труда. Помимо этого, предметом их исследования явились такие социально-психологические факторы как эффективность организации производственного процесса, размер заработной платы, характер межличностных отношений и стиль руководства. Своего рода отчетом о проделанной ими работе можно считать труд Э. Мейо под названием «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации» (1933).

Результаты исследований продемонстрировали сложность социальной организации предприятия как системы, в рамках которой поведение и взаимодействие сотрудников осуществляются в значительной мере согласно тем представлениям и правилам, которые сформировались стихийно, не будучи отражены в формальных приказах, распоряжениях и инструкциях. Таким образом, в результате проведения Хоторнского эксперимента появились понятия формальной и неформальной организации.

Само существование формальной организации, а также ее цели и принципы функционирования, регулируются официальными документами. Это в

полной мере относится и к отношениям «руководства-подчинения». При этом не представляется возможным формально отрегулировать абсолютно все аспекты жизни организации и социального взаимодействия между людьми, а также учесть особенности личности каждого сотрудника. Именно поэтому наряду с формальной структурой складывается неформальная. Это происходит в условиях стихийно формирующихся межличностных отношений и взаимодействия работников организации. Неформальная структура может соответствовать формальной, а может противоречить ей. В первом случае возрастает сплоченность организации и повышается эффективность ее деятельности. Во втором разногласия между формальной и неформальной структурами приводят к снижению итоговых показателей. Исходя из этого, высшему менеджменту надлежит предпринимать шаги для установления контроля над неформальной структурой и ее лидерами в рамках официальной организации.

Э. Мэйо дополнительно выдвинул ряд конкретных предложений относительно возможностей согласования формальной и неформальной структур. Так, он считал, что в задачу менеджера входит не только осуществление функции контроля над деятельностью подчиненных, но также установление отношений взаимодействия и сотрудничества между руководством и рабочими, стимулирование и мотивация персонала. Поэтому наличие навыков коммуникации, как полагал Э. Мэйо, следует считать основным критерием при назначении менеджеров, особенно низшего звена, непосредственно контактирующих с рядовыми сотрудниками.

В условиях наступившего кризиса американского общества и падения роли традиционных социальных институтов Мэйо рассматривал организацию как своего рода «семью», где имеет место отказ от иерархических и бюрократических принципов социального взаимодействия и утверждается «сыновнее» восприятие сотрудником корпоративных целей, интересов и ценностей. Так, в ходе проведения Хоторнского эксперимента выяснилось, что выработка повышается в том случае, если размер материального вознаграждения отдельного сотрудника зависит не только от его личных результатов, но и от уровня показателей той группы, в которой он работает. Помимо перечисленных факторов, заметное воздействие на производственные показатели работника имеют его взаимоотношения с руководством, коллективом и собственное восприятие процесса деятельности.

Полученные в процессе проведения Хоторнского эксперимента результаты позволили Э. Мэйо предложить в качестве способов повышения уровня производительности труда:

- принятие управленческих решений на основе коллегиального (паритетного) принципа, с учетом взаимных интересов менеджмента и рядовых работников предприятия;
- просвещение, профессиональную переподготовку и повышение квалификации сотрудников;
- создание благоприятных условий труда, в том числе через внедрение новых техники и технологий в производственный процесс [3].

На практике идеи Э. Мэйо оказались привлекательными для американских и европейских менеджеров, которые увидели в принципах его доктрины залог достижения высокого уровня эффективности предприятия. Проведенные Э. Мэйо и его командой исследования инициировали дальнейшее серьезное социологическое изучение трудовых процессов. Начался рост количества менеджеров, специализировавшихся по работе с персоналом в организациях. Одной из главных задач при подготовке управленческих кадров становится развитие навыков межличностного общения. Провозглашение Э. Мэйо важности социальной ориентированности менеджмента, в дополнение к решению экономических и технологических задач, по сей день рассматривается в зарубежной и отечественной социологии как важнейший вклад в теорию и практику управления [4].

Еще одним важным направлением в рамках «школы человеческих отношений», непосредственно ведущим свою историю от Хоторнского эксперимента, можно считать разработанную коллегой Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергером, теорию профессиональной коммуникации. Ротлисбергер, как и Мэйо, основывал свои идеи на результатах проведенного исследования на заводе «Уэстерн Электрик Компани», включая открытие неформальной составляющей в структуре организации, а также принципе неэкономического стимулирования труда.

Так, по мнению Ф. Ротлисбергера, темпы научно-технической революции на протяжении прошедшего столетия значительно опережали уровень развития межличностной коммуникации. Ввиду этого он призывал современных ему менеджеров отказаться от прежних устаревших подходов к управлению, подразумевавших жесткую иерархию и бюрократическое руководство, пренебрежение мнением рабочих относительно управленческих распоряжений и приоритет материальных стимулов. В современных условиях, подчеркивал Ротлисбергер, на поведение людей влияют не только экономические факторы, но и групповые интересы, традиции и установки. Принимая во внимание указанные обстоятельства, он выдвигал на первый

план социологический подход к изучению поведения рабочих в рамках производственного процесса, предполагающий серьезное внимание именно к социальному взаимодействию. При этом Ротлисбергер предостерегал исследователей от исключительной концентрации на вопросах индивидуальной психологии и психоанализа.

В своей концепции Ф. Ротлисбергер выдвигает на первый план фигуру «просвещенного менеджера», который делает более комфортным процесс приспособления рабочего к новой для него производственной обстановке. Именно коммуникация выступает у Ротлисбергера необходимым фактором для установления на предприятии атмосферы взаимопонимания и конструктивного сотрудничества между рабочими и менеджментом. Причем в самом процессе коммуникации, по мнению Ротлисбергера, играет важную роль такой аспект как передача информации. Своевременно поступившая и конкретная информация о настроениях рабочих позволяет квалифицированному менеджеру таким образом выстроить повседневные отношения с персоналом, чтобы в них учитывалось насущные интересы каждого отдельного работника. Задача грамотного руководителя, считал он, состоит в том, чтобы постоянно балансировать между ожиданиями рабочего и теми требованиями, которые предъявляет ему организация. В этом балансировании заключается важнейший залог единства формальной и неформальной организации.

Ротлисбергер полагал, что основой современного ему общества должен быть человек, свободный от эгоцентризма и приверженный предсказуемому и контролируемому социальному поведению, формируемому через следование устоявшимся традициям и обычаям. Примером такого человека и является руководитель, устанавливающий коммуникации и взаимопонимание, не стремящийся, в первую очередь, удовлетворить собственные амбиции, проявляющий внимание к личности, интересам и проблемам каждого сотрудника.

Практические рекомендации по развитию системы коммуникаций, сформулированные им на основе результатов Хоторнского эксперимента, сводились к следующим положениям:

- хорошее знание руководством особенностей и соотношения формальной и неформальной структур в организации;
- разработка единого корпоративного языка общения;
- партисипативность как проявление демократического принципа управления;
- популяризация идей технического прогресса среди работников, формирование у них убежденности в необходимости технических новшеств и технологических инноваций;
- разработка приемов неофициального обращения с рабочими [5].

Помимо Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера, к числу исследователей, уделявших серьезное внимание проблемам мотивации деятельности людей в организации, следует отнести А. Маслоу (1908-1970), разработавшего теорию потребностей. В своей теории он утверждал, что в качестве мотива совершения людьми тех или иных поступков выступают имеющиеся у них потребности, а точнее – состояние их неудовлетворенности, сами же потребности можно выстроить в иерархию [6].

Маслоу разделил потребности на два типа: базовые и метапотребности. В соответствии с иерархическим принципом располагаются базовые потребности, которые включают в себя пять основных категорий (уровней): 1) физиологические потребности – в воспроизводстве людей, пище, одежде, жилище и др.; 2) экзистенциональные потребности – в безопасности, уверенности в завтрашнем дне, социально-экономической стабильности, а в сфере труда – в гарантии занятости, страховании от несчастных случаев; 3) социальные потребности – в привязанности, социализации, принадлежности к коллективу, во внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности; 4) престижные потребности – в уважении со стороны коллег, служебном росте, определенном статусе, признании и высокой оценке; 5) духовные потребности – самовыражение через творчество, самореализация личности. При этом потребности, относящиеся к следующему уровню, приобретают для человека актуальность только после удовлетворения потребностей предыдущего.

Как отмечалось ранее, высшую потребность человека составляет потребность в самореализации. Именно личностям, которым присуща эта потребность свойственно испытывать метапотребности, которые, в отличие от перечисленных базовых, не имеют иерархии. Это потребность в благополучии, социальной справедливости и т. д.

Концепция потребностей была представлена А. Маслоу в таких его работах как «Теория человеческой мотивации» (1943) и «Мотивация и индивидуальность» (1970) [7].

Определенное влияние на развитие управленческой модели оказали рекомендации группы исследователей, сторонников доктрины «человеческих отношений», объединяемых общим термином «бихевиористы» («исследователи человеческого поведения»). Представители бихевиоризма («науки о поведении») (от англ. behaviour – поведение) считали, что те или иные действия человека являются реакцией (ответом) на условия окру-

жающей его внешней среды. Исходная предпосылка бихевиористов состояла в том, что материальный фактор не следует рассматривать как постоянно действующий на человека, поскольку тот работает ради финансового вознаграждения только до определенного момента.

Один из представителей бихевиоризма, Ф. Герцберг (1923-2000), внес серьезный вклад в социологию управления, разработав так называемую «двухфакторную» теорию мотивации к труду, положения которой были выражены им в работе «Трудовая мотивация» (1959) (написана в соавторстве с Б. Моснером и Б. Снайдерман). Теория Герцберга в значительной мере основана на иерархическом подходе к изучению потребностей человека, разработанном А. Маслоу.

Теория Ф. Герцберга подразумевает, что факторы, определяющие поведение работников, сводятся к двум типам. К первому типу Ф. Герцберг отнес факторы, которые назвал «гигиеническими». Сам этот термин был заимствован из медицины, где он традиционно обозначает факторы, способствующие поддержанию здоровья, но не всегда укрепляющие его. К гигиеническим факторам относятся: стиль руководства компанией, социальный статус сотрудника, его отношения с непосредственным руководителем, коллегами и подчиненными, размер заработной платы, условия труда и обстоятельства частной жизни. Если показатели хотя бы по одному из этих факторов снизятся до неприемлемого для работника уровня, это повлечет за собой ухудшение трудовых показателей. При этом руководству следует помнить о том, удовлетворение работника высокими показателями по гигиеническим факторам может быть лишь временным и не способно стимулировать к труду с максимальной отдачей на протяжении длительного периода. Добиться того, чтобы люди отдавали работе все свои силы и знания, возможно только удовлетворив потребность в самоактуализации при помощи таких мотивирующих факторов как личный успех и удовольствие, получаемое от труда как такового [8].

По мнению Ф. Герцберга, работники, а тем более руководители, подверженные, в первую очередь, воздействию гигиенических факторов мотивации, ориентированы на реализацию краткосрочных целей, на них нельзя положиться в сложных ситуациях и экстренных случаях, а основным стимулом для них служит материальное вознаграждение (деньги). Последние Ф. Герцберг рассматривал в качестве «негативных побуждающих факторов», поскольку при отсутствии денег люди чувствуют себя неудовлетворенными, а при их наличии они не всегда счастливы и производительность их не обязательно должна повышаться. Таким образом, для него было совершенно очевидна недостаточность одних лишь материальных стимулов поощрения людей к работе. В связи с этим им признавалась необходимость увеличения морального фактора в процессе управления, расширяющего возможности для самореализации сотрудников [9].

Для морального стимулирования сотрудников Ф. Герцберг рекомендовал сформировать «мотивационное подразделение», перед которым ставились три основные задачи:

- развитие у работников позитивного восприятия их собственного труда;
- обеспечение более широкого спектра возможностей для самореализации персонала;
- профессиональная переподготовка сотрудников с продолжительным стажем, чьи навыки не находят практического применения в условиях технологических изменений.

Своими разработками Ф. Герцберг опроверг господствовавшие ранее в теории и практике менеджмента взгляды на внутреннюю природу человека, высказанные в свое время Ф. У. Тейлором, согласно которым залогом удовлетворенности работника условиями труда и эффективного выполнения им своих обязанностей являлся уровень материального вознаграждения.

В рамках доктрины «человеческих отношений» концепция мотивации разрабатывалась еще одним лидером бихевиористской школы – Д. Макгрегором (1906-1964), опубликовавшем в 1960 г. книгу «Человеческая сторона предприятия», в которой он сопоставил две концепции организации управления, условно названные «теория X» и «теория Y».

Главные положения теории «X» акцентируют внимание на применении тактики контроля со стороны управляющих над действиями работников, который влечет за собой поощрение или наказание. Поскольку обычному человеку присуще неприязненное отношение к труду и ответственности, и он старается избежать их любым путем. С другой стороны, «средний человек», по Макгрегору, предпочитает, чтобы им управляли и желает, в первую очередь, быть защищенным. Поскольку даже перспектива поощрения не дает гарантии надлежащего выполнения работником своих функций, эффективному менеджеру следует проявлять по отношению к подчиненным жесткость и силу. Д. Макгрегор указывал на то, что суть указанной теории полностью совпадает с управленческой стратегией классической школы менеджмента [10].

Изменение взглядов на природу менеджмента, связанное с доктриной «человеческих отношений», в полной мере отразилось в «Теории Y».

Она утверждает необходимость проявления повышенного внимания к взаимоотношениям людей, созданию среды для возникновения преданности организации, возможностям проявления инициативы, изобретательности, самостоятельности при выполнении работы. По теории «Y», отражающей, по мнению Макгрегора, современное положение, люди в организации в основном уже удовлетворяют свои материальные потребности и начинают мечтать о том, чтобы удовлетворить потребность самореализации. Основа «Теории Y» – интеграция, т.е. формирование такого типа социального взаимодействия, когда сотрудники реализуют свои собственные цели путем содействия решению задач, стоящих перед организацией. В подобной ситуации контроль со стороны руководства заменяется самоконтролем. При этом Д. Макгрегор указывал, что менеджерам необходимо определять тип и степень контроля в зависимости от внутренней природы самих работников. В случае, если сотрудники «незрелы» в социальном и профессиональном смысле, требуется пристальный внешний контроль («Теория X»), в ином случае более подходят принципы «Теории Y» [11].

На основании вышесказанного можно сделать следующие выводы. Главный вклад представителей школы «человеческих отношений» в развитие того направления социологической науки, которое изучает проблематику управления, заключаться в пересмотре устоявшихся жестко формализованных, деперсонализованных отношений на производстве, которые к рубежу 1920-х и 1930-х гг. обнаружили свою архаичность и неэффективность. Впервые на научном уровне было продемонстрировано значение личностного фактора в организации и управлении производством, а также важность влияния неформальной структуры на реализацию целей компании. Было признано, что неформальными отношениями, складывающимися в процессе производства следует научиться управлять, формируя конструктивное и взаимовыгодное сотрудничество между менеджментом и рядовыми работниками и создавая благоприятный моральный климат в рабочем коллективе. Следует предпринимать шаги, стимулирующие активность как отдельного работника, так и рабочей группы. Один из важнейших выводов в рамках «школы человеческих отношений» состоит в том, что руководителю необходимо иметь профессиональную подготовку, которая включает изучение «человековедческих» дисциплин – социологии и психологии управления, делового этикета и др. Доктрина «человеческих отношений» со временем получила широкое распространение, серьёзно влияя на дальнейшее развитие социологии управления и научного менеджмента, а также современную практику управления организацией. Это объясняется тем важным обстоятельством, что в условиях современной экономики, подразумевающих наличие таких факторов, как жесткая рыночная конкуренция, только навыки межличностной коммуникации позволяют поддерживать на постоянной основе высокий темп производства и качество выпускаемой продукции.

Литература

1. Тейлор Ф.У. Научная организация труда. М.: Транспечать, 1925.

2. Ерманский О.А. Научная организация труда в системе Тейлора. М.: Дело, 2005.

3. Бурганова Л. А., Савкина Е.Г. Теория управления Э. Мэйо. Казань, 2007.

4. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера. СПб.: Питер, 2001.

5. Менеджмент: под ред. Ю.А. Цыпкина. М: Юнити 2001.

6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.

7. Кузнецова Н.В. История менеджмента: формирование основных школ. Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2002.

8. Фалмер Р. М. Энциклопедия современного управления: в 5 т. М.: ВИПКэнерго, 1992. Том 3.

9. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. СПб.: Питер, 2001.

10. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента. СПб.: СПбГУ, 2001.

11. Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура. М.: Гардарики, 2001.

References

1. Tejlor F.U. Nauchnaya organizaciya truda. M.: Transpechat', 1925.

2. Ermanskij O.A. Nauchnaya organizaciya truda v sisteme Tejlora. M.: Delo, 2005.

3. Burganova L. A., Savkina E.G. Teoriya upravleniya E. Mejo. Kazan', 2007.

4. Klassiki menedzhmenta. pod red. M. Uornera. SPb.: Piter, 2001.

5. Menedzhment: pod red. YU.A. Cypkina. M: YUniti 2001.

6. Maslou A. Motivaciya i lichnost'. SPb.: Evraziya, 1999.

7. Kuznecova N.V. Istoriya menedzhmenta: formirovanie osnovnyh shkol. Vladivostok: Izd-vo Dal'nevostochnogo universiteta, 2002.

8. Falmer R. M. Enciklopediya sovremennogo upravleniya: v 5 t. M.: VIPKenergo, 1992. Tom 3.
9. SHeldrejk Dzh. Teoriya menedzhmenta: ot tejlorizma do yaponizacii. SPb.: Piter, 2001.
10. Kuznecov YU.V. Problemy teorii i praktiki menedzhmenta. SPb.: SPbGU, 2001.
11. Kezin A.V. Menedzhment: metodologicheskaya kul'tura. M.: Gardariki, 2001.

«HUMAN RELATIONSHIP SCHOOL» IN THE CONTEXT OF FORMING A SOCIOLOGICAL MANAGEMENT CONCEPT

Sokirkin D.N., Candidate of Historical Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Saint Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering

Abstract: the relevance of the topic of this research is due to the influence that the "school of human relations" had on the process of forming the sociology of management in the twentieth century. The special conditions that predetermined the interest in the study of production management at the scientific level in the late XIX – early XX centuries are analyzed. The article considers the contribution that was made to the process of forming the sociology of management by the brightest representative of the classical school of scientific management, F.W. Taylor. The author states the changes that occurred in the world economic situation, which caused the formation of the "school of human relations" at the turn of the 1920s and 1930s in the most developed industrial country in the world – the United States. The role of research related to the Hawthorne experiment in this process is revealed. The influence of scientific results obtained by sociologists E. Mayo and F. Roethlisberger, on the formation of new ideas about social production communication. The practical significance of opening formal and informal structures in the production system as a social organization is emphasized. Recommendations given by representatives of the first generation of the "school of human relations" to Western managers-practitioners are given. The author traces the further development of the school and the doctrine of "human relations"on the example of A. Maslow's hierarchical theory of needs, as well as concepts developed by individual representatives of the "behaviorist" direction who shared the principles of the "school of human relations". On the example of the above-mentioned theories, we can trace the gradual process of revising the understanding of the nature of production processes. The article demonstrates a gradual transition from the idea of an employee as an "economic person" to the perception of him as a"social person". The author emphasizes the evolution of scientific views on the problems of employee motivation, as well as the nature of professional interaction between managers and subordinates. The article analyzes the significance and role of the principles of the doctrine of "human relations" in the current economic situation.

Keywords: "school of human relations", sociology of management, Hawthorne experiment, formal structure, informal structure, needs, motivation