

Спыхина Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

**ОТЕЧЕСТВЕННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МЫСЛЬ
20–30 гг. XX в.: АКТУАЛЬНОСТЬ И СОВРЕМЕННАЯ
ПРАКТИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ**

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы формирования и развития управленческой мысли 20–30 гг. двадцатого века. Автором также отмечено ее влияние на современные представления на процесс управления.

Ключевые слова: теории управления, концепция трудовых установок, трудовое поведение.

Развитие отечественной управленческой мысли в области изучения труда можно разделить на такие четыре периода как, дореволюционный, постреволюционный, послевоенный и современный. Каждому из них соответствуют особые политические, экономические и социальные условия, а также методы и приемы исследовательских практик, научные направления и подходы, методологические основания, научный понятийный аппарат. Наиболее плодотворным из всех указанных этапов с нашей точки зрения является второй. Творческая атмосфера, присущая периоду НЭПа в 1920-е годы способствовала развитию научного менеджмента, различных теоретических подходов к вопросам организации и управления. Именно в 20–30-е годы была создана теоретическая база и совокупность практических приемов и методов, имеющих свое продолжение и развитие и в современном менеджменте. Этот период также характеризуется расцветом советской психотехники и социальной инженерии. Более того он характеризуется развитием социологии управления, и к сожалению, то, что было заложено в рамках рассмотрения эффективных приемов управления не было развито в дальнейшем. В 20-х годах двадцатого века были созданы примерно десять научно-

исследовательских институтов научной организации труда в Петербурге, Москве, Харькове, Казани, Таганроге, а также около тысячи бюро, лабораторий, ячеек, кружков, которые занимались вопросами рационализации труда и были основой рационализаторского движения в стране. В этот период выходило около двадцати журналов, например, «Время», «Система и организация», «Вестник труда», «Вопросы труда, в которых публиковались материалы по вопросам научной организации труда. Второй послереволюционный период можно датировать с 1917 года. В то время из страны были высланы выдающиеся ученые П.А. Сорокин, Н.Я. Бердяев, С.Н. Булгаков, в результате чего некому стало развивать классическую социологию. Послереволюционный период развития отечественной управленческой мысли в 20-е годы отмечен развернувшимся большим количеством дискуссий, принявшими государственный размах и политическую окраску, по поводу работ Ф. Тейлора. В январе 1921 года проходила Первая Всероссийская инициативная конференция, в рамках которой рассматривались вопросы научной организации труда и производства. Заседания участников конференции проходили в условиях острой дискуссионной атмосферы. Дискуссии касались вопросов оценки научных разработок Ф. Тейлора. В работе конференции участвовали А.А. Богданов, В.М. Бехтерев, О.А. Ерманский, С.Г. Струмилин, А.К. Гастев и другие. В результате проходивших полемических споров ученые разделились на тейлористов и антейлористов. Первые сходились во мнении, что подходы к организации работы, заложенные в учении Ф. Тейлора универсальны, и могут быть использованы для любых общественно-экономических условий. Другие утверждали, что тейлоризм не имеет никакого отношения к научной организации труда, что он лишь направлен на интенсификацию труда и не согласуется с принципами гуманизма и ценностями советского строя. Также на конференции рассматривались вопросы содержания понятия организация труда. И здесь ученые заложили основу комплексного подхода к содержанию понятий «организация труда» и «менеджмент». Беспрецедентным случаем в истории было отношение В.И. Ленина к идеям Ф. Тейлора. Именно В.И. Ленин впервые поставил вопрос о научном подходе к изучению теории Ф. Тейлора.

В.И. Ленин еще до революции написал статью под названием «Система Тейлора – порабощение человека машиной», где как отмечают многие исследователи Ленин пишет о необходимости изучения представлений Ф. Тейлора не односторонне либо отрицательной, либо положительной позиций, а всесторонне осмысляя и давая критический анализ. Мнение Ленина по поводу научных представлений Ф. Тейлора изменялось. Так, до революции, он крайне негативно оценивал ее. Но в 1918 году на заседании Совнаркома он в своем выступлении говорит, что построить социализм возможно только при условии обеспечения высокой культуры производства и производительности труда, при условии внедрения тейлоризма. Ленин призывал изучать и распространять идеи тейлоризма. При этом тейлоризм обладает двойственностью. С одной стороны, он является разновидностью буржуазной социальной теории, направленной на усиление эксплуатации человека труда, но с другой, содержит множество ценных, научно-практических советов, основанных на обобщении реального опыта. Ленин рассматривал зависимость судьбы страны от системы управления. Данная конференция стала первым в России и мире опытом обсуждения и рассмотрения вопросов труда. Недаром, именно после проведения конференции были созданы десятки специализированных институтов, станций, лабораторий, бюро, что дало толчок и формированию отечественной научной школы. Институты выполняли научно-исследовательскую деятельность. Важно заметить, что теоретические изыскания сочетались с практической работой. Научно-исследовательские институты были и рационализаторскими центрами. И, что очень важно, они выполняли работу по подготовке персонала. Переплетение все видов работ было находкой российской организационно-управленческой мысли, которая стала одной из основ формирования науки об управлении.

Основателем и руководителем центрального института труда (ЦИТ) был революционер, экономист, социолог Алексей Капитонович Гастев. Возглавляемый им институт был создан в Москве в 1921 году. В результате проведенных исследований ЦИТ, обобщения практического опыта, касающегося организации труда и его теоретического осмысления Гастев написал книги: «Как надо работать,

«Восстание культуры», «Трудовые установки», «Нормирование и организация труда», «Установка производства методом ЦИТа». А.К. Гастев был сторонником учения Ф. Тейлора, его даже называли «русским Тейлором». Гастев занимался вопросами организации труда в практическом и теоретическом планах. Одной из самых важных заслуг Густава является разработка теоретических и экспериментальных идей новой науки, получившей название «социальная инженерия». Социальная инженерия соединяет методы естественных наук, социологии, психологии, педагогики и решает вопросы организации и культуры труда. Гастев писал, что наступает новая эпоха, где нет места расхлябанности и лени. Также он писал, что старая социология, страдающая созерцательностью и непрактичностью должна исчезнуть. Он писал, что социальная сфера будет выражаться точными формулировками и измерениями, что необходимо не удаляться в метафизическую теорию, а решать конкретные вопросы организации труда в рамках конкретных производственных операций. В этот временной период в США социология получила новое направление в своем развитии, происходит математизация социального знания, создается количественная методология. Гастева, выступившего с программой переустройства социальных наук, можно сравнить с О. Контом, выступавшим с аналогичной программой, но Гастев пошел дальше и реализовал свои идеи в науке о труде. В возглавляемом им научно-исследовательском институте было разработано большое количество программ по обучению квалифицированных рабочих, обучено более 500 тысяч рабочих, было разработано и внедрено более десятка новых систем управления для предприятий. Коллективом ЦИТ была сформулирована и обоснована концепция, получившая название «Трудовые установки». Она включала в себя три основных направления, такие как теория трудовых движений и организация рабочего места, методика рационального производственного обучения, теория управленческих процессов. Научная организация труда (НОТ) с позиций выдвинутой концепции должна начинаться с анализа объекта, разложения его на составляющие элементы и дальнейшем выборе наилучших элементов. Далее выбранные наилучшие элементы необходимо разложить в функционально взаимосвязанные ряды, скомпоновать

отобранные варианты по принципу их экономного расположения в трудовом процессе и общей синтезированной схеме. В трудовом процессе движения рабочего должны быть отработаны до автоматизма, что бы не было «элементов торможения», поскольку чем меньше отточены движения, тем их больше. Ученый утверждал, что чем лучше рабочий владеет своим телом, тем меньше он задумывается над техническими элементами выполнения своей работы, и тем самым высвобождается время на творчество. Гастев полагал, что автоматизм низших форм движений является основой, предпосылкой для высших, духовных движений человека. Конкретным инструментом для НОТ является хронометраж, документ в котором отражается учет бюджета времени. Основную задачу, которую необходимо решить в рамках разработанной концепции, Гастев видел в необходимости перестройки производства таким образом, чтобы в организационной технике содержался призыв к постоянному совершенствованию, изобретательству, как в целом на производстве, так и на отдельном рабочем месте. Для выполнения этой задачи с точки зрения ученого необходимо внедрять принципы организационной постановки работы и непрерывного вовлечения рабочих в производственную инициативу. В целях осуществления методички трудовых движений большое значение имеет трудовое обучение, которое должно начинаться с освоения основ двигательной и физической культуры, ловкости и экономии движений. Для этого необходимо использовать метод – бытовая и производственная гимнастика. Для развития человеческих качеств, необходимых для выполнения трудовых операций, способствуют режим, труд, организация. Рабочий должен учиться не по книгам, а непосредственно у станка, осваивая логику движений. Обучение необходимо начинать с выполнения простых трудовых операций по уходу за станком и его наладкой, тренировки трудовых движений. Следующим этапом становится теоретическая подготовка. Будущего руководителя также необходимо готовить. Для этого Гастев предлагал использовать полугодовой испытательный срок, в течение которого за будущим руководителем должна проводиться социально-психологическое наблюдение и составляться его «психологический портрет». Гастев считал, что фундаментом искусства управления

является высокая личная культура труда и профессиональная компетентность руководителя. Руководитель должен воспитываться в собственном коллективе, а не приглашаться извне. Основные идеи А.К. Гастев, в их концентрированном виде, изложил в знаменитой «Памятке – правила», которые содержат 16 наставлений, касающихся вопросов организации труда. С середины 30-х годов в стране начались политические репрессии. А.К. Гастев был арестован и репрессирован в 1938 г. В 1941 г. он погиб в лагере.

Актуальность наследия советской школы управления обусловлена современными представлениями о месте человека, значимости трудовых ресурсов, необходимости учета последствий его многогранного влияния на процессы производства, повышение эффективности деятельности, возможность развития и существования организации. Идеи А.К. Гастева, касающиеся трудовой культуры и ее значимости в процессе производства, о социальной значимости установок, формировании новых типов рабочих совершенно согласованы с современным представлением о необходимости формирования трудового отношения как качества трудовых ресурсов организации. Созвучны современным направлениям развития менеджмента и представления А.К. Гастева о том, что необходимо формировать и укреплять заинтересованность работника к выполняемому им труду, к каждому элементу трудового процесса. Он писал, что для необходимо приучаться работать, и в условиях, когда не хочется и нет настроения. Актуальны его подходы и в области осмысления социальных аспектов труда. Он писал о том, что необходимо разрабатывать социальные нормы и нормативы, которые действуют в коллективах, что в результате трудового урбанизма создаются особенные связанные коллективы, что в свою очередь требует нового производственного поведения рабочих, которое включено в общее поведение всего производственного процесса. Он подчеркивал необходимость индивидуального подхода к каждой производственной группе и производственного коллектива в целом, поскольку каждая из них имеет свою природу в процессе выработки социальных установок.

Список литературы

1. Дорофеева Л.И. История управленческой мысли: учебник / Л.И. Дорофеева, И.Н. Пчелинцева. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 219 с.
2. Ермишина Е.Б. История управленческой мысли: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент»/Е.Б, Ермишина. – Краснодар; Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 148 с.
3. Коргова М.А. Развитие теории управления в отечественной науке в 20-е – начале 30-х годов XX века // Социология власти. – 2004. – №4.