

УДК 316.3/4

DOI: 10.17072/2078-7898/2019-3-412-420

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ЧЕЛОВЕКЕ ТРУДА В КЛАССИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ФРЕДЕРИК ТЭЙЛОР И ЭЛТОН МЭЙО

*Добрина Ольга Александровна**Новосибирский государственный педагогический университет*

Цель данной статьи — обобщить, систематизировать и уточнить основные понятия социологии управления организацией, представляющие образ человека труда на основе сравнительного анализа двух наиболее известных ученых классического периода теории управления: Фредерика Уинслоу Тейлора и Джорджа Элтона Мэйо. Анализируются аксиологические и методологические основания различия их теорий. Тейлор описывает человека труда как одномерный объект, побуждаемый только материальной выгодой или страхом потерять работу. Это приводит к постоянным конфликтам между работниками и администрацией, для разрешения которых необходимы усилия специально обученных специалистов, призванных разработать и внедрить рациональные методы научной организации труда. В выборе приоритетов производственного процесса Тейлор отдает явное предпочтение технике и технологии, пытаясь приспособить к ним способности и возможности конкретного работника. Это позволяет интерпретировать его теорию как технократическую утопию. Мэйо представляет человека труда как полноправного партнера администрации в достижении общих целей организации, как многогранную личность, побуждаемую к работе разнообразными мотивами преимущественно социального и психологического характера. Главный приоритет администрации в теории Мэйо — всестороннее развитие социальных навыков сотрудничества; достижение этой цели способствует не только успеху и процветанию организации, но и снижению социальной напряженности в обществе в целом. Осуществленный в статье сравнительный анализ позволил сделать вывод о том, что обе управленческие доктрины параллельно разрабатываются в современной теории и практике управления. Социология управления организацией призвана сделать и обосновать выбор приоритетов между технократической утопией Тейлора и гуманистической концепцией Мэйо.

Ключевые слова: социология управления организацией, принципы управления, образ человека труда, технократическая утопия, доктрина человеческих отношений, трудовая мотивация.

THE IDEAS OF THE PERSON OF WORK IN CLASSICAL SOCIOLOGY OF ORGANIZATION MANAGEMENT: FREDERIK TAYLOR AND ELTON MAYO

*Olga A. Dobrina**Novosibirsk State Pedagogical University*

This paper purposes to generalize, systematize and clarify the basic concepts of sociology of the organization management representing an image of the person of work on the basis of the comparative analysis of two most famous scientists of the classical period of the theory of management — Frederik Winslow Taylor and George Elton Mayo. The axiological and methodological base of distinction of their theories are analyzed in the paper. Taylor describes the person of work as the one-dimensional object induced only by material benefit or fear of losing a job. It leads to the constant conflicts between workers and administration for settlement of which efforts of specially trained experts designed to develop and introduce rational

methods of the scientific organization of work are necessary. Choosing priorities of production process Taylor gives strong preference to the technical equipment and technology, trying to adapt abilities and possibilities of the specific worker for them. It allows interpreting his theory as a technocratic utopia. Mayo represents the person of work as full partner of administration in achievement of common goals of the organization as the multidimensional personality induced to work by various motives of mainly social and psychological character. The main priority of administration in the theory of Mayo is the comprehensive development of social skills cooperation, as achievement of this purpose promotes not only success and prosperity of the organization, but also decrease in social tension in society in general. The comparative analysis, presented in the article, allows drawing a conclusion that both administrative doctrines are developed in the contemporary theory and practice of management in parallel. The sociology of the organization management is aimed at making and proving the choice of priorities between a technocratic utopia of Taylor and the humanistic doctrine of Mayo.

Keywords: sociology of the organization management, principles of management, image of the person of work, technocratic utopia, doctrine of the human relations, labor motivation.

Введение

Социология управления организацией — наука сравнительно молодая и на сегодняшний день интенсивно развивающаяся. Несмотря на то что некоторые современные ученые возводят предысторию этой научной дисциплины к античным временам, момент ее институционализации большая их часть относит к первой половине XX в. [Ильиных С.А., 2015; Фрезе А.В., 2015 и др.]. Ее возникновение связано с рядом обстоятельств, способствовавших становлению понимания управления как специфического типа профессиональной деятельности.

Во-первых, изменения в характере труда, замена кустарного, ремесленного и одиночного труда на промышленный, технологизированный и коллективный потребовали новых принципов его организации.

Во-вторых, возрастающий авторитет науки закономерно привел к внедрению последней в область промышленного производства.

В-третьих, создание транснациональных рынков потребовало синхронизации процессов выпуска и сбыта продукции, что, в свою очередь, привело к осознанию необходимости рационального и эффективного управления организацией.

Формирование социологии управления организацией постепенно вовлекает в свою орбиту проблематику современной социологии труда: используются и анализируются такие понятия, как «характер труда», «интенсивность труда», «нормы труда», «удовлетворенность трудом» и «трудовая мотивация»; однако они употребляются в качестве независимых характеристик трудового процесса, практически не свя-

занных с человеком труда. С другой стороны, эксплуатируемые современной социологией управления понятия «персонал», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и т.п. обезличивают человека труда, сводя его роль к одному из производственных или экономических факторов. Думается, такое положение обусловлено сравнительно недавней институционализацией социологии управления организацией как самостоятельной научной дисциплины, а также методологической экспансией смежных дисциплин (экономики, маркетинга, менеджмента) на ее территорию. Однако в целях реализации гуманистической функции социологии представляется необходимым проанализировать представления о человеке труда в обозначенной предметной области.

В соответствии с вышеизложенным, основной целью данной статьи является выявление, сопоставление и анализ представлений о человеке труда в научных концепциях двух наиболее авторитетных и традиционно противопоставляемых друг другу представителей классической теории управления организацией: Фредерика Уинслоу Тейлора (1856–1915) и Джорджа Элтона Мэйо (1880–1949). Данные ученые продолжают вызывать устойчивый интерес в современной теории управления, они сопоставляются и противопоставляются друг другу в аксиологическом аспекте [Бакурадзе А.Б., Бондарева А.В., 2015], в плане общеполитических оснований их концепций [Резанович Е.А., 2016], в ракурсе возможностей применения к современной организации [Червякова Е.В., 2015]. Представлениям о человеке труда отве-

дено в данных теориях подчиненное положение, однако они имплицитно присутствуют в каждой из них и, вследствие этого, заслуживают отдельного рассмотрения и анализа в аспекте дальнейшего развития и гуманизации современной социологии управления.

Классическая теория управления Ф.У. Тейлора

Тейлор получил заочное образование и квалификацию инженера-механика в Европе, затем продолжал учебу в США в области юриспруденции, параллельно начав работу в качестве помощника мастера на сталелитейном предприятии, где сделал успешную административную карьеру, вершиной которой стали должности главного инженера и консультанта по управлению. Уже в роли инженера Тейлор заслужил признание, внедрив в производственный процесс скоростные методы металлообработки, а затем, в должности главного инженера, распространив методы интенсификации труда на производственный процесс в целом. Подобные инновации вызвали сопротивление со стороны рабочих, что побудило ученого к решению управленческих задач в целях преодоления сопротивления, к разработке методов материального стимулирования, преимущественно негативного: депремирования, снижения уровня заработной платы и т.п. вплоть до увольнения и найма новых работников вместо уволенных. Это привело к временному росту производительности труда у части рабочих, опасавшихся потерять рабочее место, однако большинство из них оставались недовольными и оказывали давление на первых, вынуждая тех снижать нормы выработки. Таким образом, противостояние между рабочими и администрацией дополнилось эскалацией горизонтальных конфликтов между отдельными группами рабочих. Это побудило Тейлора к разработке научных принципов управления организацией, которые помогли бы преодолеть противоречия интересов администрации и наемных работников, основные из которых изложены в его работе «Принципы научного менеджмента», написанной в 1911 г. [Taylor F.W., 1911] и переведенной на русский язык в 1991 г. [Тейлор Ф.У., 1991], а также в книге «Научная организация труда», обобщающей основные по-

ложения его доклада комитету представителей администрации 1912 г. [Тейлор Ф.У., 1992].

Главной целью своих теоретических разработок и практической деятельности ученый считал повышение производительности труда, поскольку оно способно принести успех и процветание как владельцам бизнеса, так и наемным работникам, тогда как снижение производственных показателей может привести организацию к разорению, а от этого пострадают обе стороны. Ответственность за непонимание этой общности целей всех участников производственного процесса Тейлор возлагает на неэффективность применяемых принципов управления, предлагая в качестве альтернативы свои, вошедшие впоследствии в историю социологии управления организацией как классическая теория Тейлора.

Первым принципом ученый считал замену метода работы на основе индивидуального опыта (который он называл «эмпирическим принципом управления») на строго научный, основанный на наблюдениях, измерениях, учете и контроле. В качестве обоснования данного принципа он приводит собственные наблюдения за работой двух грузчиков, в которых фиксировались такие показатели, как характер и скорость движений различных частей тела, форма и вес рабочего инструментария и т.д. при условии равного материального вознаграждения. Из этого положения он формулирует два принципиально важных для него вывода. Во-первых, каждая работа должна быть разделена на определенное количество отдельных операций, должен быть выявлен и доведен до конкретного исполнителя наиболее рациональный алгоритм их выполнения («наука работать лопатой»); это приведет к сокращению непроизводительных затрат и к увеличению эффективности труда в целом. Во-вторых, необходим профессиональный подбор и отбор кадров, наилучшим образом физически приспособленных и мотивационно подготовленных к выполнению каждой конкретной трудовой операции. При этом надзору и контролю подлежит не только результат, но и сам процесс труда. Система его оплаты должна быть дифференцирована в зависимости от конкретных количественных показателей эффективности работы.

Вторым принципом научной организации производственного труда Тейлор считает обу-

чение и развитие каждого работника, которое также является не одноразовым инструктированием при приеме на работу или трудовых перемещениях, а постоянным и документально обеспеченным сопровождением в форме подробных должностных инструкций для каждого работника, ежедневных инструктивных карточек и графиков трудового процесса. Подготовка сопровождающей документации возлагается на менеджеров оперативного управления — производственных мастеров.

Логически обоснованным представляется введение Тейлором третьего принципа — отделения процесса труда от процесса управления трудом. Помимо работников, занятых тяжелым физическим трудом, организация предусматривает штат управленческих работников — мастеров и сотрудников бюро, призванных распределять производственные задания, контролировать темп работы, сохранность оборудования и другие стороны трудового процесса. Управляющие также обеспечены специально составленными для них инструкциями, регламентирующими их деятельность, определяющими их полномочия и ответственность. Рабочие получали задания и отчитывались перед несколькими мастерами, число которых варьировалось от четырех до восьми в зависимости от сложности производственного процесса. Исполнительские и управленческие функции не должны, по мнению Тейлора, смешиваться в одной должности, поскольку требуют различных личностных особенностей для их эффективного выполнения.

Четвертым принципом системы Тейлора является сотрудничество управленческих кадров и исполнителей для достижения общей цели — выживания и процветания организации, являющихся основой получения максимальной прибыли владельцами предприятия и обеспечивающих стабильный и достойный доход наемным работникам. В качестве прикладного аспекта применения своей теории, Тейлор осуществлял примирительные переговоры в конфликтах между работниками и администрацией по двум наиболее острым, с его точки зрения, вопросам — установлению норм выработки и системы оплаты труда.

Представления Тейлора о человеке труда обусловлены в значительной степени характером полученного им образования: инженерно-

технического и незаконченного юридического. В построении своей технократической утопии он основывается исключительно на контролируемых факторах, практически полностью игнорируя как переменные внешней по отношению к организации среды, так и внутренние внеэкономические мотивы поведения человека. Человек труда воспринимается им как носитель единственной ценности — рабочей силы, которую необходимо из него извлечь путем соответствующей научным принципам организации труда. Этого добиться несложно, поскольку идеальный человек труда, по Тейлору, — объект одномерный, побуждаемый к деятельности исключительно материальными стимулами; рациональный, осознающий свои экономические интересы, поэтому при условии разумного и регулярно повторяемого объяснения способный и готовый выполнять распоряжения администрации; лишенный инициативы и творческого воображения, вследствие этого способный к освоению и воспроизведению исключительно узких и конкретных операций, зафиксированных в должностной инструкции, не предназначенный для решения одновременно исполнительских и управленческих задач. В выборе приоритетов производственного процесса Тейлор отдает явное предпочтение технике и технологии, пытаясь приспособить к ним способности и возможности конкретного работника.

Несмотря на неоднозначность оценок его управленческой позиции в современных социологии и менеджменте, Тейлор единодушно признается основоположником научного управления. Его идеи были изучены, а затем практически использованы в управлении современными сервисными организациями [Камышева О.В., Давлетова Э.Р., 2015], природными рисками [Строкина В.Ю., Фокичева А.А., 2015]; они нашли свое развитие в теориях рационального управления А. Файоля, Г. Форда, Г. Эмерсона и др. [Эмерсон Г., 1992] и явились отправной точкой для дальнейших профессиональных дискуссий в социологии управления организацией.

Теория человеческих отношений. Э. Мэйо

В качестве альтернативы технократической теории Тейлора в истории управленческой мысли традиционно рассматривается концепция человеческих отношений австраलो-

американского психолога и социолога, исследователя в области организационного управления Джорджа Элтона Мэйо. Проведенные им исследования вошли в классику управленческой социологии как Хоторнский эксперимент.

Получив философское и психологическое образование в университетах Австралии и Великобритании, Мэйо начинает академическую карьеру в 1911 г. в Квинслендском университете в Австралии в качестве преподавателя философии, однако после переселения в США делает выбор в пользу исследовательской практики и возглавляет департамент промышленных исследований в Гарвардском университете. Проведенные им в 1920–1930-е гг. исследования легли в основу двух фундаментальных трудов: «Социальные проблемы индустриальной цивилизации» [Mayo E., 1945] и «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации» [Mayo E., 1946], которые положили начало формированию теории человеческих отношений в классической социологии управления организацией.

Представления Мэйо о человеке труда связаны с основными положениями его теории, которые будут перечислены ниже.

Во-первых, Мэйо, в отличие от Тейлора, сосредоточил внимание в своих исследованиях не на том, как повысить производительность труда на основе эффективного использования технологии; он сфокусировал исследовательский интерес на человеческом (личностном и межличностном) аспекте промышленного производства. Такие факторы, как преодоление усталости работников, вызванной монотонным характером работы, авторитет и признание со стороны коллег и руководства, возможности профессионального и карьерного роста заслуживают не меньшего, а, по мнению Мэйо, значительно большего внимания, контроля и регулирования, чем технико-организационные аспекты труда. Это требует от управленческого персонала «безошибочной решимости исполнить гуманное намерение до максимума» [Mayo E., 1946, p. 99].

Во-вторых, признание иррациональной составляющей в психике человека приводит Мэйо к выводу о том, что авторы исследований в области промышленной социологии недостаточно осознают тот факт, что «незначительные иррациональности» отдельного среднестатистического человека обладают кумулятивным

эффектом и приводят в группе и организации к существенным дисфункциям.

В-третьих, процесс управления в успешно функционирующей организации связан не с регулированием деятельности отдельных работников, а с трудовыми коллективами, в каждом из которых существуют свои традиции, ценности, отношения, ритуалы, определяющие особенности группового восприятия (принятия или непринятия) любого управленческого воздействия; последнее же оценивается группой как общая управленческая политика организации без каких-либо поправок на личностную позицию конкретного менеджера.

В-четвертых, основу отношений между человеком управления и человеком труда составляет, по мнению Мэйо, не конфликт, пусть даже успешно разрешаемый, а сотрудничество, которое не осуществляется автоматически. Социальные навыки, понимаемые Мэйо как способность обеспечить сотрудничество между людьми, требуют планомерного развития и совершенствования у всех участников трудового процесса; эта задача представляется ученому не менее значимой, чем развитие технологической базы современного производства.

В соответствии с этими положениями, подтвержденными результатами Хоторнского эксперимента, в теории человеческих отношений Мэйо и его последователей выявляется совершенно новое и революционное для своего времени представление о человеке труда. Последний в интерпретации ученого представляется уже не объектом управления, а субъектом труда, полноправным сотрудником администрации в достижении общих целей организации. Это не одномерный человек, а многогранная личность, побуждаемая к деятельности не столько внешними экономическими стимулами, сколько внутренними мотивами социального характера. Это возлагает на управленческий персонал ответственность не только за подбор и эффективную расстановку кадров, но и за всестороннее развитие социальных навыков, способных привести как к процветанию отдельно взятой организации, так и к установлению мира и гармонии в человеческом сообществе в целом.

По сравнению с технократическим подходом к управлению Тейлора концепция Мэйо, опирающаяся на исходное психологическое и философское образование, представляет инно-

вационную управленческую позицию, основанную на принципах динамичности, темпоральности и сложности, на понимании уникальности и, вследствие этого, непредсказуемости трудового поведения человека, необходимости понимания сложных комбинаций интересов и влияний в группе. Его теория расширила предметное поле социологии управления организацией, инициировала возникновение концепций гендерной социологии управления [Ильиных С.А., 2012], системной теории управления по ценностям [Кочеткова А.И., Кочетков П.Н., 2018], исследований организационной культуры [Шухно Е.В., 2018]. Она продолжает изучаться в различных аспектах в целях дальнейшего развития социологии управления организацией и определения возможностей ее применения в современных условиях [Панова А.С., Чижанькова И.В., 2017; Arsenyev Yu. et al., 2015; Arpentieva M.R., 2017; Sakhno E.Yu. et al., 2018; Shevchuk V.O., 2016]. Несмотря на то что теория человеческих отношений Мэйо, как и теория Тейлора, была разработана для решения задач управления промышленным производством первой половины XX в., думается, что и в современных социально-экономических реалиях информационного общества она является актуальной и может быть успешно использована.

Заключение

Каждая теория управления организацией содержит в себе аксиологические представления ее автора о смысле трудовой деятельности и своеобразный психологический портрет человека труда. Сопоставление классической теории Тейлора и доктрины человеческих отношений Мэйо продемонстрировало существующую между ними разницу в области не только управленческих позиций, но и взглядов на природу человека, его роль и место в системе трудовых отношений.

В концепции Тейлора человек представляет собой своего рода производственный ресурс, требующий к себе такого же отношения, как и другие средства труда: отбора лучшего экземпляра из имеющихся в наличии, подробного инструктирования по специфическим особенностям работы на достаточно узком участке производственного конвейера, неусыпного надзора и строжайшего многоуровневого контроля на каждом этапе производственного про-

цесса, дифференцированного материального стимулирования, преимущественно негативно-го. Человек труда воспринимается как объект, своего рода придаток к технике и технологии, самое слабое звено в производственном цикле, поскольку при недостаточной подготовке или неадекватной мотивации он может не только затормозить производственный конвейер, но и испортить дорогостоящее оборудование. Основным приоритетом в деятельности организации в технологической утопии Тейлора является техника и технология, на рациональное использование которых направлены все усилия управляющих, вооруженных знаниями и навыками научной организации труда.

В отличие от Тейлора, Мэйо ориентирован на внутриличностные и межличностные аспекты трудового процесса. Декларируя гуманные основы современной ему индустриальной цивилизации, он воспринимает человека труда не как объект управленческого воздействия, а как сложную, многомерную личность, обладающую многоуровневой мотивацией, равноправного участника организационно-деятельностного диалога. Развитие социальных навыков сотрудничества у управляющих и управляемых способно не только привести к согласию и гармонии внутри организации, но и снизить социальную напряженность в обществе в целом.

Несмотря на то что изучаемые теории формировались на основе реалий промышленного производственного процесса первой половины прошлого столетия, репрезентации человека труда, представленные в них, сохраняют актуальность и в настоящее время. Эти теории дают определение выбора как парадигмы современной социологии управления организацией и как управленческой позиции каждого человека, принимающего решение, при определении приоритетов дальнейшего пути развития и отдельной организации, и общества в целом: выбора между реализацией технократической утопии, где человек станет дополнением к функционированию социальной системы, или воплощением гуманистических интенций, изначально заложенных в человеческой природе, конструированием социального порядка, в котором человек труда будет чувствовать себя значимым, свободным и счастливым.

Список литературы

Бакурадзе А.Б., Бондарева А.В. Аксиологические основания эволюции управления // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2015. № 1. С. 26–38.

Ильиных С.А. Гендерная теория управления // Идеи и идеалы. 2012. № 2(12), т. 1. С. 115–126.

Ильиных С.А. Социология управления: роль зарубежных школ в становлении // Идеи и идеалы. 2015. № 2(24), т. 1. С. 94–106. DOI: <https://doi.org/10.17212/2075-0862-2015-2.1-94-106>

Камышева О.В., Давлетова Э.Р. Классика науки об управлении на службе у современных менеджеров сервисных организаций // Science Time. 2015. № 2(14). С. 62–66.

Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Системные аспекты управления по ценностям // Перспективы науки. 2018. № 10(109). С. 164–169.

Панова А.С., Чижањкова И.В. Концепция «человеческих отношений» Элтона Мэйо // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 4(1). С. 93–99.

Резанович Е.А. Влияние философских учений на формирование подходов к управлению // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. Т. 6, № 11А. С. 39–48.

Строкина В.Ю., Фокичева А.А. Применение классической теории менеджмента к управлению гидрометеорологическими рисками // Информационные технологии и системы: управление, экономика, транспорт, право. 2015. № 2(16). С. 63–67.

Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контроллинг, 1991. 104 с.

Тейлор Ф.У. Научная организация труда // Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. М.: Республика, 1992. С. 222–305.

Фрезе А.В. Концепции теории организации и управления // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 4(23). С. 86–89.

Червякова Е.В. Возможность использования классических теорий мотивации в управлении современными российскими организациями // Инновационные подходы к решению социально-экономических, правовых и педагогических проблем в условиях развития современного общества: материалы I Междунар. науч.-практ. конференции. Старый Оскол, 2015. С. 184–189.

Шухно Е.В. Организационная культура государственных научных учреждений и ее роль в карьере молодых ученых // Социология науки и технологий. 2018. Т. 9, № 2. С. 95–106. DOI: <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2018-10007>

Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности // Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. М.: Республика, 1992. С. 87–221.

Arsenyev Yu., Minaev V., Leskovsky I., Konovalov A., Davydova T. Management of Investments in Human Capital in Situations of Uncertainty Based on Methods of Utility Theory // 3rd International Conference «Role of Nonmaterial Factors in Ensuring the Social and Psychological Condition of a Society». Sheffield, UK, 2015. P. 27–35. DOI: https://doi.org/10.15350/UK_5/3

Arpentieva M.R. Intersubjective Technology in Management Ontology // Science and Technology. 2017. No. 1, vol. 2. P. 116–139.

Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. Boston, MA: Harvard University Press, 1946. 194 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203487273>

Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. N.Y.: Longmans, 1945. 453 p. DOI: <https://doi.org/10.2307/1335838>

Sakhno E.Yu., Moroz N.V., Ponomarenko S.I. Use of the Urban Logic Theory with Development Projects Management // Науковий вісник Полісся. 2018. № 3(15). P. 119–126. DOI: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-3\(15\)-119-126](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-3(15)-119-126)

Shevchuk V. O. Problems of management by balanced long-term economic development through physical economy // Облік і фінанси. 2016. № 4(74). P. 145–152.

Taylor F.W. The Principles of scientific management. N.Y.; London: Harper & Brothers, 1911. 152 p. DOI: <https://doi.org/10.2307/2221959>

Получено 31.07.2019

References

Arsen'ev, Yu., Minaev, V., Leskovskiy, I., Konovalov, A. and Davydova, T. (2015). Management of investments in human capital in situations of uncertainty based on methods of utility theory. *3rd International Conference «Role of Nonmaterial Factors in Ensuring the Social and Psychological Condition of a Society»*. Sheffield, pp. 27–35. DOI: https://doi.org/10.15350/UK_5/3

Arpentieva, M.R. (2017). Intersubjective technology in management ontology. *Science and technology*. No. 1, vol. 2, pp. 116–139.

Bakuradze, A.B. and Bondareva, A.V. (2015). *Aksiologicheskie osnovaniya evolyutsii upravleniya* [Axiological bases of evolution of steering]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya:*

Filosofiya [Bulletin of the Tver State University. Series: Philosophy]. No. 1, pp. 26–38.

Chervyakova, E.V. (2015). *Vozmozhnost' ispol'zovaniya klassicheskikh teoriy motivatsii v upravlenii sovremennymi rossiyskimi organizatsiyami* [Possibility of use of classical theories of motivation in steering of the modern Russian organizations]. *Innovatsionnye podkhody k resheniyu sotsial'no-ekonomicheskikh, pravovykh i pedagogicheskikh problem v usloviyakh razvitiya sovremennogo obshchestva: materialy I mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Innovative approaches to the solution of social and economic, legal and pedagogical problems in the conditions of development of modern society: proc. of the I International Scientific and Practical Conference]. Stary Oskol, pp. 184–189.

Emerson, G. (1992). *Dvenadtsat' printsipov proizvoditel'nosti* [Twelve principles of productivity]. Fayolle A., Emerson G., Taylor F.W., Ford G. *Upravleniye — eto nauka i iskusstvo* [Fayolle A., Emerson G., Taylor F.W., Ford G. Management is science and art]. Moscow: Respublika Publ., pp. 87–221.

Freze, A.V. (2015). *Kontseptsii teorii organizatsii i upravleniya* [The concepts of theory of management]. *Vektor nauki Tol'yatinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management]. No. 4(23), pp. 86–89.

Il'inykh, S.A. (2012). *Gendernaya teoriya upravleniya* [Gender theory of steering]. *Idei i ideal'y* [Ideas and Ideals]. No. 2(12), vol. 1, pp. 115–126.

Il'inykh, S.A. (2015). *Sotsiologiya upravleniya: rol' zarubezhnykh shkol v stanovlenii* [Sociology of management: the role of foreign schools in its developing]. *Idei i ideal'y* [Ideas and Ideals]. No. 2(24), vol. 1, pp. 94–106. DOI: <https://doi.org/10.17212/2075-0862-2015-2.1-94-106>

Kamysheva, O.V. and Davletova, E.R. (2015). *Klassika nauki ob upravlenii na sluzhbe u sovremennykh menedzherov servisnykh organizatsiy* [Classics of science about steering on service of modern managers of the service organizations]. *Science Time*. No. 2(14), pp. 62–66.

Kochetkova, A.I. and Kochetkov, P.N. (2018). *Sistemnye aspekty upravleniya po tsennostyam* [System aspects of value management]. *Perspektivy nauki* [Science Prospects]. No. 10(109), pp. 164–169.

Mayo, E. (1946). *The human problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University Press, 194 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203487273>

Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. New York: Longmans, 453 p. DOI: <https://doi.org/10.2307/1335838>

Panova, A.S. and Chizhan'kova, I.V. (2017). *Kontseptsiya «chelovecheskikh otnosheniy» Eltona Mayo* [The concept of «human relations» Elton Mayo]. *Materialy Ivanovskikh chteniy* [Proceedings of the conference Ivanovo reading]. No. 4(1), pp. 93–99.

Rezanovich, E.A. (2016). *Vliyanie filosofskikh ucheniy na formirovanie podkhodov k upravleniyu* [Philosophy's influence on the management approaches]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow]. Vol. 6, no. 11A, pp. 39–48.

Sakhno, E.Yu., Moroz, N.V. and Ponomarenko, S.I. (2018). Use of the urban logic theory with development projects management. *Naukoviy visnyk Polissya* [Scientific Bulletin of Polissia]. No. 3(15), pp. 119–126. DOI: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-3\(15\)-119-126](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-3(15)-119-126)

Shevchuk, V.O. (2016). Problems of management by balanced long-term economic development through physical economy. *Oblik i finansy* [Accounting and Finance]. No. 4(74), pp. 145–152.

Shukhno, E.V. (2018). *Organizatsionnaya kul'tura gosudarstvennykh nauchnykh uchrezhdeniy i ee rol' v kar'ere molodykh uchenykh* [Organizational culture of the state scientific institutions and its role in career of young scientists]. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology]. Vol. 9, no. 2, pp. 95–106. DOI: <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2018-10007>

Strokina, V.Yu. and Fokicheva, A.A. (2015). *Primenenie klassicheskoy teorii menedzhmenta k upravleniyu gidrometeorologicheskimi riskami* [Application of the classical theory of management to steering of hydrometeorological risks]. *Informatsionnye tekhnologii i sistemy: upravlenie, ekonomika, transport, pravo* [Information Technologies and Systems: Management, Economy, Transport, Law]. No. 2(16), pp. 63–67.

Taylor, F.W. (1911). *The principles of scientific management*. New York, London: Harper & Brothers Publ., 152 p. DOI: <https://doi.org/10.2307/2221959>

Taylor, F.W. (1991). *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [The principles of scientific management]. Moscow: Controlling Publ., 104 p.

Taylor, F.W. (1992). *Nauchnaya organizatsiya truda* [The scientific organization of work]. Fayolle A., Emerson G., Taylor F.W., Ford G. *Upravleniye — eto nauka i iskusstvo* [Fayolle A., Emerson G., Taylor F.W., Ford G. Management is science and art]. Moscow: Respublika Publ., pp. 222–305.

Received 31.07.2019

Об авторе

Добринина Ольга Александровна

кандидат социологических наук,
доцент кафедры социальной психологии
и виктимологии

Новосибирский государственный
педагогический университет,
630126, Новосибирск, ул. Виллюйская, 28;
e-mail: dobrina-o@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0779-4125>

About the author

Olga A. Dobrina

Ph.D. in Sociology, Associate Professor
of the Department of Social Psychology
and Victimology

Novosibirsk State Pedagogical University,
28, Viluyskaya str., Novosibirsk, 630126, Russia;
e-mail: dobrina-o@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0779-4125>

Просьба ссылаться на эту статью в русскоязычных источниках следующим образом:

Добринина О.А. Представления о человеке труда в классической социологии управления организацией: Фредерик Тэйлор и Элтон Мэйо // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. Вып. 3. С. 412–420. DOI: 10.17072/2078-7898/2019-3-412-420

For citation:

Dobrina O.A. The ideas of the person of work in classical sociology of organization management: Frederik Taylor and Elton Mayo // Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology». 2019. Iss. 3. P. 412–420. DOI: 10.17072/2078-7898/2019-3-412-420