

Особенности рационалистического и гуманистического подходов к управлению персоналом организации

Научный руководитель – Осеев Александр Александрович

Виноградова Елизавета Максимовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: tvoyalizaa@gmail.com

Становление постиндустриального общества, возрастание роли информации значительно повлияли на восприятие персонала организации. Сегодня персонал — это уже не просто рабочая сила, а важнейший ресурс, с которым важно уметь правильно взаимодействовать.

На сегодняшний день сложилось множество парадигм в сфере управления персоналом. Одной из самых ранних является рационалистический подход Федерика Уинслоу Тейлора [5]. В построении своей теории он исходил из контролируемых аспектов, не придавая значения переменным внешней среды и внутренним внеэкономическим мотивам поведения сотрудника. Важной целью его теории было «выжать» максимум пользы от рядового работника [3]. Расцвет рационалистического подхода проявился также в утрированной структурированности производственных заданий.

«Отношение к работнику в рамках рационалистического подхода сводится к тезису: человек работает в организации» [1]. Идеальный человек труда, по Тейлору, - объект одномерный, рациональный, лишённый инициативы и творческих способностей [5]. Причём работнику не обязательно приобщаться к глобальным целям организации, осознавать смысл действий, за которые он получает вознаграждение [2].

Говоря о современности, стоит сказать, что принципы данного подхода активно применяются на предприятиях и сегодня. Так опрос, проведённый службой исследований HeadHunter (HH.ru) в начале 2022 года среди 1342 российских соискателей и 90 работодателей, показал, что почти каждый четвертый работодатель использует технические средства контроля за активностью сотрудников. О таких средствах контроля заявил и каждый третий соискатель. Контроль за активностью сотрудников в целом негативно повлиял на их лояльность, однако повысил показатели эффективности [7].

В целом, рационалистический подход к управлению персоналом в современных российских реалиях оказался более востребован, чем гуманистический. Это объясняется тем, что он требует меньших финансовых вложений и сильно упрощает процесс работы менеджеров среднего звена.

Таким образом, рационалистический подход к системе управления персоналом был одним из первых в этой области. Рационализация заключается в использовании грамотного менеджмента для раскрытия потенциала сотрудника. Однако такой подход имеет свои ограничения, включая жесткую структурированность производственных заданий и недостаточное учет внешних и внутренних мотивов поведения человека.

Противоположным по принципам и характеристикам подходом к управлению персоналом является гуманистический, сложившийся в ходе хоторнских экспериментов. Элтон Мэйо [6] с коллегами пришли к выводу, что психологическая атмосфера на производстве, удовлетворенность сотрудника трудом, его авторитет и признание, возможность профессионального, карьерного и личностного роста являются значимыми факторами для эффективности рыночной организации [2].

Гуманистический подход предложил свои принципы системы управления. Одним из них является использование органических структур вместо классических бюрократических. Представителями гуманистического подхода приветствуются как вертикальные, так и горизонтальные перемещения сотрудника в организации [1].

Важным тезисом гуманистического подхода является утверждение: «человек живёт в организации». Работнику необходима возможность самореализации, проявления своих творческих способностей, общения с коллегами.

Данный подход не так распространён в современных российских организациях, как рационалистический. Дело в том, что при применении гуманистического подхода возникают определённые сложности и ограничения. Во-первых, его применение намного более затратно как в финансовом, так и в эмоциональном планах. Во-вторых, при применении гуманистического подхода результат, чаще всего, станет заметен не сразу.

Не стоит забывать, что гуманистический подход обладает рядом преимуществ. При данном подходе руководители относятся к каждому работнику как к отдельной личности со своими уникальными качествами. Так, каждый работник чувствует свою значимость для организации и старается оправдать ожидания руководства, добросовестно выполняя свои обязанности.

Таким образом, гуманистический подход к управлению персоналом представляет собой более гибкий и адаптивный подход, который учитывает индивидуальные потребности и мотивы сотрудников, создает комфортную рабочую среду и стимулирует развитие и самореализацию [4].

Достаточно сложно сделать однозначный вывод о том, какой подход к управлению персоналом является более эффективным для конкретного предприятия. Опрос, проведённый службой исследований HeadHunter (HH.ru) в ноябре 2022 года среди 2609 российских соискателей, выявил наиболее привлекательные способы мотивации для сотрудников, отраженные на рисунке 1 [8]. Так, у каждой организации могут быть востребованы различные методы стимулирования труда.

Таким образом, существуют различные подходы к системе управления персоналом. Важно понимать, что каждый подход имеет свои преимущества и недостатки, и выбор методов управления персоналом должен основываться на конкретных целях и задачах организации. Необходимо учитывать, что разные технологии производства диктуют выбор доминирующих подходов и пропорции сочетания рационалистического и гуманистического методов управления.

Источники и литература

- 1) Барков, С. А. Социология организаций: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков. / М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 27.
- 2) Добринина О. А. Представление о человеке труда в Классической социологии управления организацией: Фредерик Тэйлор и Элтон Мэйо // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. Вып. 3. Пермь, 2019.
- 3) Щербина В. В. Теоретико-методологические основания рационализации управленческой деятельности: к разработке программы реформирования отечественной системы управления. М.: Научный результат. Социология и управление, 2018. 174 с.
- 4) Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959. 184 p.
- 5) Taylor F. W. The Principles of scientific management. N.Y.; London: Harper & Brothers, 1911. 152 p.

- 6) Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. Boston, MA: Harvard University Press, 1946. 194 p.
- 7) Служба исследований hh.ru [Электронный ресурс] // Как работодатели контролируют активность своих сотрудников. Москва, 2022. URL: <https://hhcdn.ru/file/17226120.pdf> (дата обращения: 02.02.2024).
- 8) Служба исследований hh.ru [Электронный ресурс] // Опрос: мотивация и демотивация. Москва, 2022. URL: <https://hhcdn.ru/file/17403089.pdf> (дата обращения: 02.02.2024).

Иллюстрации



Рис. : 1