

ЧЕЛОВЕК В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. ЛУКАШЯВИЧЮС

Исследование сложного механизма управления производственной организацией имеет смысл, если нам известны цели общества, его ближайшие и отдаленные задачи, которые оно решает или намеряет решить. Человек — сознательное существо, и он должен знать, в чем смысл его труда, тем более, что далеко не всегда мы еще можем сделать его не таким рутинным. По К. Марксу, появление богатого, истинно свободного человека невозможно без создания условий, где он мог бы проявиться «во всей полноте человеческих проявлений жизни», в которых «его собственное осуществление выступает как внутренняя необходимость, как нужда» (1, с. 596). Значение человеческого фактора в производстве понимают и на Западе. «Я хочу подчеркнуть,— писал П. Дракер,— важность для нас как индивидов и лидеров бизнеса понимания того, что людские проблемы, стоящие перед нами, есть корень всех наших решений» (20, с. 74). Другой известный американский социолог Д. Макгрегор писал, что «удачное управление зависит не только, но и в основном от умения угадать и контролировать человеческое поведение». И далее: «Многие управленцы согласны, что эффективность их организации была бы удвоена, если бы они сумели раскрыть нереализуемые потенции их людских ресурсов» (16, с. 4). Он указывал, что «влияние человеческого поведения на успех организации... намного существеннее, чем многие признают. Раньше или позднее придется испытать этот оптимизм в реальной ситуации» (16, с. 119). Но на много лет раньше нашей партией, В. И. Лениным были осознаны великое значение и важность раскрытия потенций широких народных масс, до того бывших только придатком машин, рабочей силой, влачащей жалкое существование. В ту грозную пору В. И. Ленин писал: «...у нас есть чудесное средство» сразу, одним ударом *удесатерить* наш государственный аппарат, средством, которым ни одно капиталистическое государство никогда не располагало и располагать не может. Это чудесное дело — привлечение трудящихся, привлечение бедноты к повседневной работе управления государством» (6, с. 313).

Влияние человеческого фактора на развитие общества и экономики в целом, на рост и развитие производственных организаций не вызывает сомнений. Но вопрос о том, как эффективнее его использовать, раскрыть возможно большие его потенции — реалистическая и сложная, рискованная и благородная задача. И хотя это направление науки получило широкое развитие на Западе, только социалистические страны имеют те условия, при которых личность получает наибольшие возможности для развития. Но при решении этих вопросов мы должны проявлять определенную осмотрительность. Ее нам завещал В. И. Ленин: «Мы не должны забывать, что впервые подошли к такому предварительному пункту истории, когда новая дисциплина, дисциплина трудовая, дисциплина товарищеской связи, дисциплина советская вырабатывается

на самом деле миллионами трудящихся и эксплуатируемых. На быстрые успехи в этом мы... не рассчитываем» (7, с. 385).

Долгосрочной направленностью нашего общества является создание материально-технической базы коммунизма и воспитание нового человека. Ведущую роль в создании материально-технической базы коммунизма призваны сыграть социалистические производственные организации. Немаловажное значение в воспитании нового человека принадлежит семье, средней и высшей школе, советскому образу жизни. Но известно и другое: жизненный процесс познания свойств человеку и продолжается до самой его смерти. Поэтому сам процесс развития происходит и тогда, когда отдельный человек — личность вливается в производственную организацию, становится ее частицей. Вопрос не в том, происходит ли этот процесс. Вопрос в том, как происходит этот процесс, от чего зависят темп развития отдельной личности, прямая и обратная зависимость эффективности производства и роста отдельной личности. Развитие общества имеет и еще одну дименсию — это совершенствование общественных и, в частности, производственных отношений. «Общественные отношения, — писал К. Маркс, — тесно связаны с производительными силами. Приобретая новые производительные силы, люди изменяют свой способ производства, а с изменением способа производства, способа обеспечения своей жизни, — они изменяют все свои общественные отношения» (3, с. 133). В процессе развития общественных отношений (в частности, в производственной организации) социальные черты отдельной личности приобретают определенные «социальные качества» как общечеловеческие, так и специфические. Именно эти «социальные качества» К. Маркс назвал «сущностью личности» (2, с. 242). В «сущности личности» выражается общественное начало человека, все то, что вообще свойственно людям, и в частности советским, чем определяется «советский характер» наших людей. При капитализме «непосредственным следствием того, что человек отчужден от продукта своего труда, от своей жизнедеятельности, от своей родовой сущности, является *отчуждение человека от человека*» (1, с. 567). Социалистическое же общество представляет собой «...союз свободных людей, работающих общими средствами производства и планомерно [selbstbewußt] расходующих свои индивидуальные рабочие силы как одну общественную рабочую силу» (5, с. 88). Но каждый человек воспринимает мир индивидуально. Те особенности среды, которые окружают человека с молодых лет, всегда неповторимы, различны в своих нюансах. Они и определяют не суть, а конечный вид поступков и поведение индивида (личности) — «поэтому всякая личность — это совокупность общественного и индивидуального» (15, с. 216). Но в «действии нет ничего, чего нет в природе», — писал Гегель. Причиной любых человеческих действий являются мотивы: «Мотив — главная движущая сила, которая лежит в основе действий человека и превращает их в поведение» (15, с. 216). Мотив всегда — нужда в удовлетворении некоторых потребностей человека.

Сама природа заложила эстетическое начало в человеке и в понимании им окружающего мира. Поэтому деятельность человека направлена рационально или утилитарно не только для удовлетворения его потребностей, но и «по законам красоты» (1, с. 566). Ф. Энгельс стремления человека действовать рационально и красиво назвал «идеальными стремлениями» (4, с. 290). В человеке в основном под действием его сознания «идеальные стремления» становятся «идеальными силами», побуждающими человека действовать. Касаясь роли сознания во взаимодействии человека с окружающей природой, В. У. Чупров писал, что «сознание человека не только соотносит выработанные им ориентации с интересами общества, что является характеристикой нравственности

личности, но и обладает определенной свободой, позволяющей ему изменять, корректировать, переоценивать уже сформулированные ориентации, приближая их к идеалу» (15, с. 217). Д. Макгрегор писал, что индивид развивает себя и он будет это делать оптимально в случае, когда он в этом видит важность и значимость. Он будет принимать активную роль в принятии решений, когда это будет делаться ради его развития. В таком случае он с удовольствием использует предоставленные ему возможности (21, с. 191). Но сознательное поведение личности нельзя воспринимать прямолинейно, т. е. что человек всегда по касающимся его проблемам принимает оптимальные решения. Вот что по этому поводу писал У. Моррис: «Неверно было бы думать, что люди осознают все, что происходит вокруг них; скорее они отбирают из всех имеющихся стимулов некое упрощенное их множество» (16, с. 31). И далее, касаясь работы управленцев, он пишет, что «лица, принимающие решения, тоже не охватывают в своих понятиях проблемы управления в их сложности. Они рассматривают эти проблемы в упрощенном виде, делая эти проблемы «интеллектуально постижимыми» (16, с. 31). Но если людям свойственно не осознавать «всего, что происходит вокруг них», то им свойственно и другое — они познают мир от простого к более сложному. А если так, то «уровень мотивации поступка зависит от степени развития личности и характера общественных потребностей» (15, с. 217).

Вопрос о потребностях, их индивидуальный и общественный характер в новейших научных работах наиболее ярко описан академиком А. Румянцевым. Он считает, что «...потребности, будучи индивидуальными, в конечном счете не являются произвольными. Они объективно детерминированы развитием общественного производства» (18, с. 16).

«Общество,— отмечает А. Румянцев,— может познать как все многообразие производственных и личных потребностей своих членов, так и тенденции развития этих потребностей и влиять на них в необходимом направлении. При этом имеется в виду влияние, обусловленное всей совокупностью социально-экономических факторов» (18, с. 16).

По-видимому, к такому же выводу пришел и американец Д. Гэлбрайт, когда он писал, что «должное уважение к реальности требует, чтобы мы признали, что люди в организации находятся под воздействием сложной системы мотивов» (13, с. 193). И далее: «...в развитой корпорации мотивы будут весьма различны на разных уровнях управления и у лиц разных специальностей» (13, с. 193).

Сочетание интересов государства, организации и отдельной личности — процесс длительный, и его решение не такое уж «гладкое». Вот что по этому поводу пишет Г. Глезерман: «Одно время у нас было распространено мнение, будто при социализме исключаются противоречия между личными, коллективными и общественными интересами. Такое мнение ошибочно, оно порождает иллюзию, будто рациональное сочетание интересов устанавливается само собой и о нем можно не заботиться» (12, с. 123). Взаимозависимую связь интересов отмечал К. Маркс: «Потребитель не более свободен, чем производитель... Чаще всего потребности рождаются прямо из производства или из положения вещей, основанного на производстве» (3, с. 30). Но потребитель может выступать и в роли частного индивида, когда он проявляет желание приобрести вещи личного пользования или духовные блага, или как член коллектива, когда он выступает за приобретение новой техники, новой технологии, меняющей положение его и его товарищей по работе в производственном процессе. И наконец, борьба отдельной личности за мир, за сохранение природы, за основные права человека созвучны со стремлениями подавляющего большинства людей. Но удовлетворение указанных потребностей невозможно без постоянного раз-

вития производства. Развитие производства, в свою очередь, зависит от развития производственных средств. Новые производственные отношения качественно меняют положение человека в производственном процессе, тем самым действуя в направлении развития производственных сил, а труд отдельного человека делая более творческим и привлекательным. Мы поддерживаем точку зрения В. Черняка, что «интересы объективно побуждают людей к развитию производительных сил, ибо от их состояния зависит удовлетворение потребностей. Производительные силы и экономические отношения связываются воедино потребностями через интересы». Далее В. Черняк категорически утверждает: «Вне исследования мотивации человеческой деятельности нельзя понять экономическое развитие» (19, с. 19).

Забота, которой окружены наши дети, вызывает восхищение всего мира, является предметом изучения. Общеизвестна роль средней и профессиональной школ, значение высшей школы. Во всех этих вопросах наши достижения бесспорны, но в живом, движущемся процессе есть свои проблемы и трудности. Но не они являются объектом внимания данной работы. Человек в производственной организации, условия его роста, взаимосвязь развития человека и производственной организации — вот вопросы, ответ на которые хотелось бы найти. Но на современном этапе нашего развития важнейшее значение должно быть придано методам обучения, т. е. тому, что мы называем «стилем» руководства, педагогике в производственной организации.

Касаясь поведения человека в организации, Ч. Барнард выделял четыре типа общих стимулов: 1) привлекательность, присущую работе; 2) условия труда и их соответствие взглядам и навыкам работы данного лица; 3) возможность ощущать личное участие в ходе события; 4) возможность общения с другими лицами, соответствие условий работы представлениям данного лица относительно норм товарищества и взаимной поддержки. В этой классификации общих стимулов поведения человека в организации, сделанной известным американским социологом еще до второй мировой войны, есть ограничения. Ч. Барнард пишет о таких потребностях, которые занимают подобающее им место только после удовлетворения физиологических потребностей и требований безопасности. Мы поддерживаем току зрения Ч. Барнарда, что удовлетворенные потребности больше не являются доминирующими. То, что на первое место Ч. Барнард поставил привлекательность данной работы, свидетельствует, что он понимал или чувствовал потребность людей не только в творческом, интересном труде, но видел в нем и красоту. Ибо какой труд может быть привлекательным, но не красивым? Или наоборот: может ли быть красота в «пустом» до отупления рутинном труде? Второй тип общих «стимулов» Ч. Барнарда — это зависимость условий труда от взглядов и навыков работы данного лица. Из этого можно сделать вывод, что условия труда — относительное понятие: все зависит от уровня, на котором находится данная личность. С точки зрения управления поведением данного лица это означает, что при помощи обучения, изменения взглядов управляемого объекта на условия труда мы можем вызвать у него удовлетворение, отчуждение или что-то промежуточное, т. е. создать в нем потребность. Ощущение личного участия воинами Великой Отечественной войны, созвучное с тезисом третьего «стимула» Ч. Барнарда, красочно показал Г. Бакланов. Он писал о молодых советских воинах, что «все они вместе и по отдельности каждый отвечали и за страну, и за войну, и за все, что есть на свете и после них будет. Но за то, чтобы привести батарею к сроку, он один отвечал, Третьяков...» (8). Личное участие в ходе событий может проявляться и как коллективное, и как личное. Четвертый «стимул» Ч. Барнарда условно можно разделить на две части. В первой он ка-

сается возможности общения данного лица с другими — это подобие того, что мы называем коллективизмом. Человек — существо общественное. Одновременно это такое создание природы, которому времени нужно «побыть с самим собой», с природой, с добрым другом, любимой или семьей. Но в конечном итоге в подавляющем большинстве люди стремятся к другим, себе подобным, тогда они чувствуют себя в безопасности, находят удовлетворение своим духовным потребностям. Думается, что подсознательно каждый человек понимает, что все им достигнуто только с помощью других, как продукт общей борьбы. Более того, этот взаимный процесс многократно усилил и воспитал биологически заложенные в человеке начала — помочь другому. И эта потребность ныне у человека стала великой силой. Во второй части четвертого «стимула» Ч. Барнард как бы взвешивает опыт данного лица в области познания товарищества и взаимной поддержки. Опыт конкретного лица он рассматривает как некоторый стереотип, стандарт поведения, имеющий измеряемые характеристики. Такая постановка вопроса наводит на мысль, что поведение человека и по четвертому «стимулу» — управляемо, ибо опыт — вещь меняющаяся, приобретаемая: «Чем дальше человек ушел в своих потребностях от физического минимума, тем больше возможность убедить его или руководить им в отношении того, что он покупает» (13, с. 249). Уход от физиологического минимума замечен и в советской науке. Вот что пишет А. Ковалев: «Возвышение потребностей трудящихся в настоящее время по мере насыщения элементарных, традиционных потребностей (как физических, так и духовных) все более характеризуется усилением настоятельности удовлетворения потребностей более высокого порядка, потребностей в творчестве» (14, с. 59). Усиление роли моральных стимулов происходит не только потому, что все более полно удовлетворяются потребности трудящихся в разнообразных предметах потребления, но и потому, что жизнь людей все более наполняется содержательной духовной деятельностью. Без этой духовной деятельности «не может быть достигнута важнейшая цель нашего общества — всестороннее гармоничное развитие человека» (17, с. 77). «Возвышение потребностей» достигается при определенных условиях. Эти условия определяются материальным богатством. «Довольство,— писал А. И. Герцен,— даст развязную волю и ширь всякому развитию и всякому росту, не стягивая молодой ум преждевременной заботой, бремя перед будущим, наконец, оставляет полную волю заниматься теми предметами, к которым влечет» (11, с. 289). Понимание духовных потребностей, возвышение их над физиологическими отражено в художественной литературе. «Чтобы не задохнуться от скуки,— писал В. В. Вересаев,— чтобы жить сколько-нибудь счастливо, богатому человеку нужно быть и духовно богатым» (9, с. 208). Но как достичь той гармонии сочетания потребностей, чтобы действительно усиливалась связь и взаимодействие материальных и моральных стимулов, их взаимопроникновение, чтобы все это служило росту могущества нашей экономики, росту производительных сил, росту каждой личности? Ключ к движению в этом направлении мы видим в осознанном и одобряемом нашим обществом влиянии на личность, в управлении ею. Конечно, эта задача не из легких, она сложная и даже рискованная. Риск в том, что каждая личность характеризуется набором свойств: 1) общих для всего людского рода; 2) общих для советских граждан; 3) общих для людей конкретных национальностей; 4) общих для конкретных групп общества; 5) общих для конкретных маленьких коллективов; 6) специфически индивидуальных. Подобрать стимулы, методы и стиль влияния на отдельную личность и управления ею — задача, которая не может быть решена окончательно, ибо управлять мы должны изменяющимся объектом — лич-

ностью. Задача управления человеком связана не только с решением логических, определяемых нашим разумом вопросов. Управление человеком связано с решением вопросов, которые человек воспринимает, как бы пропустив их через «призму» своих индивидуальных стандартов восприятия и понимания окружающего мира. Но в конечном счете «человек есть общественное существо, и индивидуальная деятельность его также социальна. Вот почему управление (и самоуправление) с самого начала должно быть определено как социальная функция» (10, с. 34). Признав управление как социальную функцию, мы тем самым признаем не только право этой функции на существование, но и считаем, что научно обоснованное управление ускоряет общественный прогресс в целом и рост личности в частности. На этой основе мы отбрасываем как ненужное и туманное высказывание Дж. Гэлбрайта, что «для эффективного управления людьми их, видимо, следует убедить в том, что они независимы. Людей учат ценить предоставленную им свободу экономического выбора, но если установлено, что она является объектом управления, то тем самым под сомнение ставится их независимость» (13, с. 267). Свободы или независимости, как это понимает Дж. Гэлбрайт, нет и быть не может. Свобода и независимость в нашем понимании — это свобода получить признание своей личности в зависимости от заслуг, ее неограниченного развития, избрания своей индивидуальной жизненной тропы. Наконец, и в американской социологии есть возражения Дж. Гэлбрайту. Д. Макгрегор, например, писал, что «нет в обществе индивида полностью свободного. Внутренняя зависимость есть центральная характеристика современного, комплексного общества. В каждом аспекте жизни мы зависим друг от друга, достигая наши цели» (21, с. 31).

Признав взаимосвязь целей общества, производственной организации как коллектива и отдельных личностей, взаимосвязь их же потребностей, мы могли бы построить для отдельной личности, коллектива или даже общества «дерево растущих целей» и «дерево растущих потребностей». Естественно, полагая, что текущие потребности человека определяют его ближайшие цели. Желание свести текущие планы и даже все цели к одной определяющей цели похвально в том смысле, что это «упрощает» нашу задачу управления, но не «упрощает» самого объекта — человека. Выделение первостепенных, ведущих целей — вот что нам необходимо.

Как было отмечено ранее, влияние на человека всегда в большей или меньшей степени эмоционально. Поэтому нам кажется, что управлением мы должны не только добиваться некоторого соответствия целей, используя потребности, но и постоянно с должным вниманием относиться к методам этого управления. Педагогика в отношениях между людьми как в производственных организациях, так и в обществе должна занять подобающее ей место. «Рост и развитие человеческого бытия, — писал Д. Макгрегор, — изменяя взгляды, восприятие и поведение, — есть процесс, который охватывает обучение» (21, с. 57). Наше общество целенаправленно воспитывает граждан с самых юных лет в соответствии с идеалами духовных и научных ценностей, которые накопило человечество за века цивилизации; дети растут верными и преданными своей Родине, светлым идеалам коммунизма. Мы понимаем, что на уровне производственных организаций «проблема целей начинается со взаимоотношений между личностью и организацией» (13, с. 174). Конечно, это не значит, что взаимосвязь «личность — организация» низводит человека до винтика сложного механизма организации. Признавая важность взаимосвязи «личность — организация», мы утверждаем, что только часть человеческих интересов замыкается этой взаимозависимостью. Горьковское «человек — это звучит гордо» характеризует

более широкой гаммой человеческих целей и интересов. «Человеческое бытие — изумительно адаптивно», — писал Д. Макгрегор, — и поэтому, в зависимости от обстоятельств, человек, проявляя меняющиеся интересы, добивается меняющихся целей» (21, с. 151). Касаясь целей и путей образования, он отмечал, что «высшая цель формального образования управляющих — повысить их способность учиться на опыте; вторая цель — повысить их способность в оказании помощи своим подчиненным учиться на опыте, т. е. дать им возможность учиться, как создать окружающую среду, направленную на их рост» (21, с. 207). Но тут же он пишет, что трудно определять цели, которые индивид мог бы воспринимать «как свободу выбора с учетом курса и программы» и «о которых их руководители думают, как о «хорошей вещи» (21, с. 209). Действительно, то, что мы считали «хорошей вещью» или «хорошей мыслью», не всегда таково. Но другой альтернативы нет. В детских садах мы доверяем воспитание наших детей воспитателям, в школах — учителям, в высшей школе на молодых граждан влияют профессора, доценты, преподаватели; в любом возрасте на человека влияют друзья и коллектив. Мы знаем, что не всегда это влияние положительно, но другой альтернативы нет, а конечным, суммарным результатом мы довольны. На этом основании прямых и косвенных руководителей приходится тоже причислять к группе воспитателей и учителей, влияющих на рост и развитие подчиненных.

Накопление опыта долгие годы было традиционным способом обучения в области управления. По методу «проб и ошибок» управляющие всех рангов достигали индивидуального уровня знаний. Так было на практике. В науке же обучение всегда было целенаправленным, в ней уже несколько столетий эксперимент и тщательное изучение его данных занимают исключительное место. Различие знаний, приобретенных случайным опытом в процессе практической работы и полученных в ходе специально поставленных экспериментов, существенно. Тщательно подготовленный и проведенный эксперимент всегда базируется на некотором прошлом опыте, а план эксперимента — это гипотеза, это риск, это кратчайший путь к ответу на волнующие вопросы. Целенаправленное обучение — это выигрыш во времени, это замена расплывчатых форм накопления опыта «в сторону их сближения с систематизированным опытом и планируемыми экспериментами...» (16, с. 24). Известно, что чем более компетентна личность в области своей деятельности, тем, как правило, у нее более развита интуиция. Было бы несправедливо и ошибочно утверждать, что у людей, приобретших знания и умение руководить, т. е. принимать правильные решения, слабо развита интуиция. Наоборот, они часто принимают решения настолько интуитивно, что даже не могут полностью объяснить свое решение. Но именно «функция образования состоит в развитии любых личных качеств и организационных условий, способствующих расцвету интуитивного мастерства» (16, с. 276).

Более углубленное понимание обучения требует отделения от этого процесса изменений в поведении человека, которые происходят с возрастом и зрелостью. Возраст, как и зрелость, с одной стороны, и обучение — с другой, влияют по-разному на поведение. Во-первых, человеческое поведение изменяется в результате нормального процесса социализации в зависимости от того, как ребенок или взрослый становится старшим. Во-вторых, потенциальные возможности обучиться некоторым умениям зависят от возраста. Обучение есть ключ к изменениям в человеческом поведении и это зависит 1) от зрелости и возраста; 2) от врожденных тенденций реакции, таких, как инстинктивные рефлекс; 3) от временных факторов, таких, как усталость, привычки или употребление лекарств. Наши управленческие работники на всех уровнях управ-

ления, всецело поглощенные задачами, которые перед ними ставит производство, вопросам своего обучения и подчиненных уделяют недостаточно внимания. Обучение бесконечно, вопрос только в нашем умении использовать индивидуальные качества и способности. И роль мотивации в этом переоценить нельзя. Значение практики как личного опыта важно так же, как приобретение опыта других.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений.— М., 1956.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.— Т. 1.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.— Т. 4.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.— Т. 21.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд.— Т. 23.
6. Ленин В. И. Полн. собр. соч.— Т. 34.
7. Ленин В. И. Полн. собр. соч.— Т. 36.
8. Бакланов Г. Ночь, утро // Лит. газ.— 1978.— № 19.
9. Вересаев В. В. Невыдуманные рассказы.— М., 1968.
10. Гвишиани Д. М. Организация и управление.— М.: Наука, 1972.
11. Герцен А. Былое и думы.— М., 1971.
12. Глезерман Г. Е. Исторический материализм и развитие социалистического общества.— М., 1973.
13. Гэлбрайт Дж. Новое индустриальное общество.— М.: Прогресс, 1969.
14. Ковалев А. Личные потребности и повышение стимулирующей роли заработной платы // Экономические науки.— 1978.— № 12.
15. Марксистско-ленинская теория социального развития.— М.: Наука, 1978.
16. Моррис У. Наука об управлении. Байесовский подход.— М.: Мир, 1971.
17. Никитин В. Экономика времени и коллективные стимулы к труду // Экономические науки.— 1977.— № 4.
18. Румянцев А. Основной экономический закон в мировой социалистической системе // Вопросы экономики.— 1979.— № 1.
19. Черняк В. Системный подход к исследованию экономического развития // Экономические науки.— 1979.— № 1.
20. Drucker P. (ed.) Preparing Tomorrow's Business Leaders Today.— Prentice-Hall, 1969.
21. MacGregor D. The Human Side of Enterprise.— New York: McGraw Hill Book Company, 1960.

Вильнюсский инженерно-строительный институт
Кафедра управления и организации строительства