

Хоторнский эксперимент и его влияние на менеджмент предприятия

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Чжао Юньхуэй

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социальных технологий, Москва, Россия

E-mail: 462010@qq.com

Социология управления берет свое начало в работах западных исследователей. Впервые значимость человеческого фактора в управлении предприятием была выявлена в результате известного Хоторнского эксперимента, проведенного Э. Мэйо в 1927-1932 годах [1]. Начиная с 30-х гг. XX века в западной науке об управлении началась формироваться группа исследователей, противостоящих идеям классической теории управления, тем самым образовалось новое направление – доктрина «человеческих отношений», вклад в развитие которой был внесен Э. Мэйо, Д. Макгрегором, А. Маслоу и другими исследователями. Мэйо выступил руководителем эксперимента Гарвардского университета, проводимого на предприятии «Вестерн Электрик», в результате которого было выявлено влияние социально-психологических факторов, таких как групповая сплоченность, состояние рабочей атмосферы и удовлетворенности трудом на производительность труда сотрудника [2]. Мэйо и его коллеги пришли к следующим выводам из своих знаменитых экспериментов в Хоторне:

- объем работы, которую должен выполнить рабочий, определяется не его физическими возможностями, а общественными нормами;
- неэкономические вознаграждения играют значительную роль во влиянии на поведение работников;
- рабочие реагируют не как отдельные личности, а как члены группы;
- неформальные лидеры играют важную роль в установлении и соблюдении групповых норм [3].

Повышение производительности труда связано с сочетанием психологических, социологических и физических факторов. Хоторнское исследование стало важным этапом в изучении поведения рабочего и его отношения к работе. Неформальные рабочие группы и возможность быть услышанными и участвовать в принятии решений влияют на производительность труда. Мэйо является ведущим мыслителем в области управления и сторонником неоклассической теории, в рамках которой предложена концепция партиципативного стиля управления [4]. Подход к человеческим отношениям, предложенный Мэйо, имеет особое значение в настоящее время. Мэйо обозначил важность демократического лидерства и стиля управления, основанного на участии, для эффективного ведения бизнеса, также отметил критическую важность роли рабочих людей. Последующие исследователи отмечали, что по мере трансформации организации, происходят изменения в управлении и его социальной составляющей, более того управление в целом реализуется в социальной среде, включающей внутреннюю среду и внешнюю. Также была разработана шкала лидерского поведения, которая стала одним из классических инструментов социологии управления в связи со своей удобностью и наглядностью и получает социологу получить информацию об особенностях поведения лидера в группе, выявив его стиль – авторитарный или демократичный [5].

Перечислим основные последствия Хоторнского эксперимента Мэйо изменившие подход к менеджменту:

1) смещение акцента с технических аспектов на социальные. Эксперимент показал ключевое влияние личности сотрудников на эффективность работы, менеджеры стали учитывать социум в разработке управленческих стратегий [2, 6].

2) влияние на теории мотивации. Исследования Мэйо способствовали развитию теорий мотивации. Он выдвинул гипотезу о том, что внимание и забота руководства к сотрудникам влияют на их мотивацию и производительность [3].

3) важность коммуникации. Эксперименты подчеркнули важность коммуникации в организации. Взаимодействие между руководством и сотрудниками, а также внутригрупповая коммуникация оказались ключевыми для понимания потребностей и мотиваций персонала.

4) развитие концепции «человеческого фактора». Это подразумевает учет человеческих аспектов, таких как мотивация, коммуникация, лидерство и групповая динамика, при принятии управленческих решений.

5) укрепление значимости групповой динамики. Исследования Мэйо выявили, что групповая динамика может существенно влиять на производительность [3]. Это привело к более тщательному изучению групповых процессов и вниманию к формированию эффективных команд.

6) улучшение условий труда и социальных программ. Одним из результатов эксперимента стало улучшение условий труда и внедрение социальных программ на предприятиях. Руководство стало осознавать, что удовлетворенные и мотивированные работники могут оказывать положительное влияние на производительность.

7) поддержка концепции гуманистического подхода. Эксперименты Мэйо поддерживали гуманистический подход в менеджменте, который считает, что сотрудники нуждаются в признании, уважении и поддержке, чтобы быть мотивированными и продуктивными.

Хоторнский эксперимент Мэйо оказал значительное воздействие на понимание взаимосвязи между человеческими факторами и производительностью на рабочем месте, и его результаты продолжают влиять на подходы к управлению и развитию персонала.

Источники и литература

- 1) Чупрова В.Н. Хоторнские эксперименты как методы повышения производительности труда // Вестник науки. 2023. №8 (65). С. 207-210 Захаров Н.Л., Воронцов А.В., Кузнецов А.Л., Перфильева М.Б., Прокофьева А.В., Внутских А.Ю. Методологические основания социологии управления // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2023. №2. С. 251-267.
- 2) Wheelock, L. & Callaghan, J. 2006. Mary Parker Follett: A rediscovered voice informing the field of human resource development. Human Resource Development Review, 5:258-273.
- 3) Григоренко О.В., Березко Ю.Н. История возникновения теории управления организацией // Теория и практика современной науки. 2019. №2 (44). С. 164-170
- 4) Тебекин А.В. Роль школы административного (классического) управления в развитии современного менеджмента // Вестник МФЮА. 2018. №2. С. 169-177
- 5) Журавлева И.И. Формирование и развитие менеджмента // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. №1 (6). С. 38-44