



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА
Кафедра управления образованием

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ

Концепция «производственной демократии»

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru



Основоположники идеи

- американские социологи Дж. Коул и А. Горц.
- К активным сторонникам концепции в определенном плане можно отнести таких теоретиков менеджмента, как П. Друкер, Р. Уотермен, Т. Питерс, У. Оучи и др.

Суть концепции

- в попытке примирить интересы бизнеса со все более настойчивыми требованиями работников по улучшению своего положения в экономических и социальных сферах.

Основные элементы концепции

- официальное признание конфликтов между рабочими и предпринимателями,
- учреждение отдельных «посреднических инстанций» для разрешения спорных вопросов,
- формальное представительство рабочих в администрации предприятия,
- включение рабочего участия в структуру менеджмента.

Именно это, считают теоретики менеджмента, выведет демократические процессы за рамки политической сферы непосредственно в сферу экономическую.

ПРАКТИЧЕСКИЕ МЕРЫ

- Использование в управлении более гибких методов, в значительной степени основанных на совете и взаимном согласии между предпринимателями и рабочими.
- Уменьшение вертикальной направленности менеджмента как системы власти и развитие горизонтальных связей.
- Постепенное превращение менеджмента как бы в цепь ячеек, связь между которыми практически исключает субординацию, а жесткий контроль за качеством продукции полностью передается компьютерным системам.
- Участие рабочих в прибылях.

Направления реформирования менеджмента

- Основная задача менеджмента по-прежнему остается той же: сделать людей способными к совместным действиям путем постановки им общих целей, наделения их ценностями, правильной структуры организации, воспитания необходимых трудовых навыков и обеспечения квалификационного развития.
- Но решение этой задачи осуществляется **не через приказ, а через добровольное повиновение**, которое становится возможным, когда рабочий также рассчитывает на некий удовлетворительный для себя результат от эффективной деятельности предприятия.

Направления реформирования менеджмента

- Менеджеры постепенно из управляющих будут превращаться в координаторов совместного труда рабочих для достижения общей цели предприятия, не навязывая свои готовые решения.
- В задачу менеджера будет входить преобразование единых целей предприятия в конкретные задания для каждого производственного подразделения и организационной единицы.
- Иными словами, прежнее положение о том, что главная функция менеджера заключается в контроле за рабочими, силой обстоятельств заменяется концепцией, согласно которой менеджер должен воодушевлять рабочих к проявлению инициативы, учитывая особенности людей, с которыми работает.

Оценка деятельности менеджера и менеджмента

В первую очередь при оценке берется в расчет социальная результативность менеджмента:

- качество жизни работников предприятия (образования, жизни, здравоохранения и т. д.),
- способность работников быть активными и ответственными участниками принятых решений.

«ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ» ОТ
ДОКТРИНЫ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»?

1. Она менее зависима в своем практическом осуществлении от произвола менеджера, так как отношения между менеджером и рабочим здесь переводятся на определенную правовую основу.
2. Ее отличие состоит также в том, что рабочие включаются в управление производством, что, несомненно, увеличивает их управленческие права.
3. В целом же смысл данной концепции заключается в том, что она направлена на перераспределение организационных решений в корпорациях за счет частичного изъятия их у верхних эшелонов управления и передачи работникам низших иерархических структур.
4. По сути речь идет о передаче рабочим наиболее трудоемких, повседневных функций по контролю за качеством продукции и надзору за состоянием трудовой дисциплины на предприятиях.