

## **ПРОБЛЕМЫ ВОЗНИКОВЕНИЯ БИХЕЙВИОРИСТСКОЙ ШКОЛЫ И ЕЕ ПОСЛЕДОВАТЕЛИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии  
и социальных наук Золотухин В.М.

Статья посвящена бихевиористской школы менеджмента, проблемам ее возникновения, представителям и последователям в современной управленческой мысли России. Подчеркивается, что повышение эффективности отдельного работника и организации в целом базируется на стереотипах поведения, базирующегося на этнонациональной и социокультурной ментальности. Выявлены основные положения современных концепций бихевиоризма.

**Ключевые слова:** бихевиоризм, управление персоналом, творческий потенциал, человеческие отношения.

В середине XX в. активное развитие получили такие науки как социология и социальная психология. Логичным следствием этого процесса стало применение научных наработок, инструментария и практических методов для управления персоналом. Э. Мэйо удалось создать систему, с помощью которой можно было анализировать влияние поведения и общения персонала на производство – так появилась школа человеческих отношений. С течением времени на основе идей Э. Мэйо сформировалась школа поведенческих наук (бихевиоризм), основывающейся на утверждении что повышение эффективности отдельного работника и организации в целом базируется на поведенческих науках. В конце XX в. произошел значительный рост числа бихевиористских концепций, что во многом определяется усилением конкуренции в глобальном масштабе. Таким образом, теории представителей бихевиористской школы не потеряли своей актуальности и в настоящее время [Латфуллин, 2018].

Главный постулат школы «поведенческих наук» – это не методы налаживания межличностных отношений, а повышение эффективности отдельного работника и организации в целом. Наиболее крупные представители этого направления: Р. Лайкерт (автор четырех систем лидерства), Д.

Макгрегор (создал теории «X» и «Y»), А. Маслоу («пирамида потребностей»), – изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникаций в организациях, лидерства и т.д. Их исследования способствовали возникновению в 60-х гг. особой управленческой функции, получившей название «управление персоналом». Обобщая, главной целью «поведенческой» школы является оказание помощи работнику в осознании своих возможностей и раскрытии творческого потенциала, повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. На этой основе базируется современная инновационная теория управления персоналом [Билюченко, Золотухин, 2019].

Наиболее известными представителями бихевиоризма являются Р. Лайкерт (автор четырех систем лидерства), Д. Макгрегор (создал теории «X» и «Y»), А. Маслоу («пирамида потребностей»), Ф. Герцберг («Трудовая мотивация» 1959 г.). В России истоки данной теории заложили И.П. Павлов, И.М. Сеченов, В.М. Бехтерев [Михненко, 2018]. Однако о теории мотивации и лидерства на продолжительное время «забыли», поскольку она считалась с «научной точки зрения малоперспективной» – в первую очередь потому, что административно-командный тип экономики подразумевал составление и реализацию планов, что и составляло мотивацию сотрудников, – хотя и представляла для прогрессивных ученых интересную и новую область исследования. На рисунке 1 показаны возможные способы достижения результатов деятельности организации.

В современное время проводят исследования в рамках бихевиоризма такие российские ученые как А.И. Пригожин, Д.В. Маслов, А.И. Волков. Можно отметить, что к основным положениям современных концепций бихевиоризма можно отнести:

предмет изучения – поведение и поведенческие реакции человека, животных;

поведение и поведенческие реакции изучаются посредством метода наблюдения;

все психические и физиологические аспекты существования человека определяются поведением;



Рис. 1 – Способы достижения результатов деятельности организации

поведение человека и животных – это совокупность двигательных реакций на стимулы (внешние раздражители);

возможность спрогнозировать ответную реакцию при условии знания характера стимула;

предсказание действий индивида – главная задача бихевиоризма;

поведение людей и животных поддается контролю и формированию;

все реакции индивида либо передаются ему по наследству (безусловные рефлексы), либо приобретаются (условные рефлексы);

поведение человека является результатом обучения (благодаря многократному повторению успешные реакции закрепляются в памяти и становятся автоматическими и воспроизводимыми);

навыки формируются через выработку условных рефлексов;  
мышление и речь – это навыки;  
память – это механизм удержания приобретенных навыков;  
психические реакции развиваются всю жизнь;  
на развитие психических реакций влияют условия жизни, окружение  
и т.д.;  
эмоции – это реакции на положительные и отрицательные стимулы  
извне.

Бихевиористское направление менеджмента непосредственно при-  
мыкает к школе человеческих отношений. Представители поведенческого  
направления управленческой мысли предлагают такой подход к управле-  
нию, при котором каждый работник может быть полностью использован в  
соответствии с его человеческим потенциалом, реализуемом в конкретной  
социокультурной среде как на государственном, так и региональном уров-  
нях [Zolotukhin, Zolotukhina, Yazevich, Marasova, Tarasenko, 2020]. Отличия  
различных школ приведены в таблице 1. составленной автором на основе  
информации с информационно-управленческого портала «У» [Информа-  
ционно, 2021]

Общеметодологическими предпосылками зарождения бихевиоризма  
явились принципы философии позитивизма, согласно которым наука  
должна описывать только непосредственно наблюдаемое. Что же касается  
факторов внешней среды, ниже отмечены следующие предпосылки зарож-  
дения школы «поведенческих наук» [Сазонова, 2017]:

- неспособность «академической», интроспективной «психологии соз-  
нания» удовлетворять требованиям практики
- научно-технический прогресс и изменение роли человека на произ-  
водстве;
- сближение содержания умственного и физического труда;
- осознание коммерческой ценности креативного мышления;
- резкий рост числа работников в системе управления;

- повышение внимания к личности работника системы управления из-за глубокой дифференциации менеджеров;

Таблица 1.

Основные отличия школы «поведенческих наук»  
от школы человеческих отношений

Школа «человеческих отношений»	Школа «поведенческих наук»
Изучение упрощенных психофизических потребностей	Изучение потребностей человека в комплексе
Рассмотрение в основном методов налаживания отношений типа «работник – работник» и «начальник – работник»	В фокусе отношения рабочих к работе самой по себе, которое расценивалось как главный фактор поддержки мотивации
Обобщенный анализ проблемы	Индивидуализация анализа, стремление оказать работнику помочь в осознании его собственных возможностей
Разработка повышения эффективности подразделения	Разработка алгоритма повышения эффективности труда преимущественно отдельного работника
Выработка отдельных приемов управления человеческими отношениями	Формирование научной основы управления, использование научных методов и исследований для изучения поведения людей и применение концепций поведенческих, социологических наук к управлению организациями

- увеличение количества работников предприятия с появлением профессиональных менеджеров.

Основная проблема – реализация творческого потенциала человека в коллективе для повышения эффективности работы организации.

Подводя итог, следует сказать, что в целом сторонники гуманистического направления управленческой науки основное внимание уделяли анализу поведения людей в процессе труда, изучению особенностей их взаимоотношений на рабочих местах и групповых процессов. Современный этап развития гуманистического менеджмента характеризуется большим

вниманием к вопросам развития, эффективного использования человеческих ресурсов на основе изучения потребностей и мотивов поведения [Золотухин, Семина, Семина, 2020] индивидов, направленного на решение задач инновационного развития экономики.

#### Библиографический список

Билюченко Г. С. Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия Гуманитарные и общественные науки, 2019. – Т 3 № 1 (9). – С 42–48.

Золотухин В. М., Семина Д. И., Семина М. И. Социокультурный и аксиологический аспекты экономического поведения человека и реализация его потребностей // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2020. – Т. 4. № 1. – С. 47–52. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2020-4-1-47-52>

Информационно-управленческий портал «У» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://port-u.ru/cont/content/2-uncategorised?start=672> (дата обращения 18.03.2021).

Латфуллин Г.Р. Теория менеджмента: Учебник / Г.Р. Латфуллин. – СПб.: Питер, 2018. – 240 с.

Михненко П. А. Теория менеджмента: Учебник. / П.А. Михненко. – 4-е изд., стер. – М.: Университет «Синергия», 2018. – 520 с.

Сазонова М. Г. Бихевиористский подход к развитию ценностного поведения в организации // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2017. – №2. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biheviaristskiy-podhod-k-razvitiyu-tsennostnogo-povedeniya-v-organizatsii> (дата обращения: 18.03.2021).

Zolotukhin,V., Zolotukhina, N., Yazevich, M., Marasova, D., Tarasenko, A. The Problem of Transformation of Ideological Paradigms and Enforcement of Environmental Standards in Industrialized Regions E3S Web of Conferences 5th International Innovative Mining Symposium, IIMS, Volume 174, 18 June 2020, Номер статьи 04056

A. V. Skutina

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

## PROBLEMS OF THE EMERGENCE OF THE BEHAVIORAL SCHOOL AND ITS FOLLOWERS IN MODERN RUSSIA

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article is devoted to the behavioral school of management, the problems of its origin, representatives and followers in the modern management thought of Russia. It is emphasized that the increase in the efficiency of an individual employee and the organization as a whole is based on the stereotypes of behavior, in turn, based on the ethno-national and socio-cultural mentality. The main provisions of modern concepts of behaviorism are revealed.

**Keywords:** behaviorism, personnel management, creative potential, human relations.