

image not found or type unknown



Гастев А.К. рассматривал социальную инженерию, как относительно самостоятельную отрасль исследований. Ее отличительная особенность заключалась в преимущественной направленности не столько на социальное познание, сколько на изменение социальной действительности.

Предметом изучения А.К. Гастева являлись процессы, протекающие в различных сферах общественного производства. Структурно исследование производства включало в себя два раздела: научная организация производственного процесса (теоретическая основа - физиология и психология), и научная организация управления, (основа - социальная психология). Предметом первой является рациональное соединение человека с орудием, а второго взаимодействие людей в трудовом процессе.

Гастев А.К. четко различает два самостоятельных объекта исследования: управление вещами и управление людьми. Проблематика руководства людьми у Гастева А.К. растворяется в сфере технической организации.

Гастев А.К. подходит к вопросам управления с точки зрения рабочего места (отдельно взятого работника), распространяя полученные выводы на управление предприятием. Именно с упорядочения деятельности отдельного человека, кем бы он ни был руководителем или исполнителем, должна начинаться работа по научной организации труда и управления. В этом суть так называемой методологии «узкой базы», на которой строится подход А.К. Гастева. Таким образом, в центре внимания ученого оказывается первичная клетка предприятия - работник на своем рабочем месте, а схема научного поиска разворачивается в направлении от микроанализа движений (операций) к макроанализу предприятия в целом.

В деле организационного строительства встает вопрос о подготовке способных руководителей, наделенных «организационной сноровкой», стратегическим талантом, особыми «социальными» качествами. «Организационную сноровку» как руководителя, так и исполнителя, составляет внутренняя сила, которую имеют потребность «ощущать» подчиненные. Другое качество ловкость как умение самого работника конструировать движения, быстро и четко выполнять задания. Немаловажным качеством любого руководителя оказывается храбрость, которая

позволяет преодолеть нерешительность и в новых начинаниях, и в продолжение дела. Умение охватить процесс целиком, предвидеть последствия своих действий (зоркость), проникать в суть явлений («следопытство»), быть молниеносно находчивым, обладать житейски необходимой фантазией и подкованной памятью (задатки конструктора и изобретателя), вот необходимый набор качеств, отличающих людей «непрерывной предприимчивости».

Особым мастерством организатора является искусство коллективной работы, умение непреклонной волей и известным энтузиазмом вдохновить, сплотить коллектив на основе общей цели. Это особое искусство управления, искусство распоряжаться.

Гастев А.К. полагает, что управленческие функции регулирующего характера как бы автоматизируются (отрабатываются отдельные приемы, методы работы), что их резко отличает от сферы генерального управления, основанного на учете факторов длительного действия. Он подчеркивает присутствие своеобразной интуиции в работе руководителей высшего звена. Другая категория руководителей, по замыслу Гастева контролирует, регулирует деятельность работников, осуществляет инструктаж и текущее консультирование. Таким образом, автор устанавливает иерархию управляющих, определяет их компетенцию.

Немаловажным вопросом в организационном строительстве является подбор персонала и разработка системы стимулирования труда, которое, по Гастеву А.К., должно соответствовать требованию карьерного роста. Это решает также проблему дисциплины: самоорганизации посредством личной заинтересованности в успехе в условиях господствующей на предприятии атмосферы сотрудничества.