

УДК 005.21:338.242

**Смирнов Т.А., кандидат филос. наук, доцент,
завкафедрой ФИиИЯ
ФГБОУ «Норильский государственный индустриальный
институт»**

**Монич А.И., кандидат эконом. наук, доцент,
завкафедрой ЭМиОП
ФГБОУ «Норильский государственный индустриальный
институт»**

Россия, г.Норильск

СТРАТЕГИИ МЕНЕДЖЕРСКОГО КОНТРОЛЯ

Аннотация: менеджмент организации сталкивается со многими проблемами управления персоналом. Прежние методы не подходят для новых отношений. Развитие рынка, система интернет, многочисленные сети не оставляют места традиционным подходам. Эволюция систем управления персоналом все больше внимания уделяет системному анализу в отношении компании и клиента, менеджера и работника, определяя тенденцию к социальной синергии.

Ключевые слова: организационная культура, научный менеджмент, патернализм, организации теория, управляемость, трудового процесса подход, постфордизм.

**Smirnov T.A. Associate Professor, Ph.D. sciences Head
of the Department FIiIYA**

FSBEI “Norilsk State Industrial Institute”

Monich A.I. Associate Professor, Ph.D. sciences Head of the

MANAGERIAL STRATEGIES OF CONTROL

Abstract: the organization's management faces many problems of personnel management. The old methods are not suitable for new relationships. Market development, the Internet system, and numerous networks leave no room for traditional approaches. The evolution of HR management systems is increasingly focusing on system analysis in the relationship between the company and the client, Manager and employee, determining the trend towards social synergy.

Keywords: organizational culture, scientific management, paternalism, organization theory, manageability, labor process approach, post-Fordism.

Актуальность темы исследования. Недочеты или откровенные провалы в стратегии организации менеджмента приводят порой к катастрофическим последствиям. Многие причины не дают свободного развития бизнесу, среди них можно выделить: низкая конкурентность товаров, срывы поставок, неисполнение контрактов, разрушение связей с поставщиками, падение инвестиций, снижение производительности труда. Все это приводит к дезорганизации производства и, как правило потере бизнеса.

Цель - рассмотреть стратегии менеджмента организации. Для этого необходимо решить ряд задач: 1. Исследовать теорию организации, управляемость, индустриальный конфликт; 2. изучить организационную культуру, патернализм; 3. Проанализировать научный менеджмент, трудового процесса подход, стратегии менеджерского подхода, постфордизм.

Поскольку интересы работников и тех, кто ими управляет, не совпадают, менеджеры не могут быть уверены в том, что работники всегда будут делать то, что они должны. Способы, которыми менеджеры достигают подчинения работников несмотря на расхождение интересов, традиционно являются предметом значительного интереса со стороны социологов. Первым существенным шагом к пониманию менеджерского контроля была разработка подхода трудового процесса впоследствии несколько модифицированного.

Понятие **рыночного контроля** охватывает наем и увольнение работников, а также определенную систему оплаты труда. Поощрительные (incentive) системы оплаты, довольно широко распространенные среди американских и британских компаний, выравнивают, как предполагается, интересы служащих и старших менеджеров, поскольку создают финансовые стимулы для достижения поставленных целей. **Персональный контроль** предполагает непосредственное наблюдение за работниками со стороны индивидов, наделенных властью отдавать распоряжения, поддерживать дисциплину и в некоторых случаях принимать решения о найме и увольнении работников. **Технический контроль** связан с определенной организацией систем производства, структурирующей и предписывающей действия работников. Одной из форм такого контроля является научный менеджмент. **Бюрократический контроль** устанавливает формальные и кодифицированные процедуры, имеющие обязательную силу в равной степени и для работников, и для менеджеров. Такого рода контроль способствует созданию беспристрастной и более или менее справедливой системы власти менеджеров на рабочих местах и в ситуациях найма, увольнения и вознаграждения. Работники подчиняются и ведут себя требуемым образом, поскольку понимают правила и соглашаются с ними, чувствуют, что компания поступает с ними справедливо, и практически не

ощущают эксплуатации. **Нормативный контроль** имеет место тогда, когда старшие менеджеры пытаются вызвать у служащих позитивную идентификацию с нормами и целями организации. Подчинение служащих в данном случае представляет собой нечто большее, нежели всего лишь поведение в соответствии с желаниями менеджеров, оно интернализуется в качестве естественного и правильного образа действий. (6) **Дискурсивный контроль** предполагает структурирование смысла. Он тесно связан с нормативным контролем, и отличить один от другого на практике подчас может быть довольно трудно. Социологические концепции в данном случае находятся под влиянием анализа дискурса, сосредоточивающегося на том, каким образом язык структурирует смысл и определяет личную идентичность. Если нормативный контроль ведет к тому, что люди начинают принимать и поддерживать ценности организации, то дискурсивный контроль действует путем формирования идентичностей. Практики японского менеджмента показывают, каким образом эти стратегии могут сосуществовать. Сегментация рынка труда в Японии означает, что крупные фирмы на первичном рынке труда предлагают гораздо более выгодные условия соглашений по сравнению с фирмами, представляющими другие сегменты рынка труда: более высокую заработную плату, гарантированное повышение оплаты труда с каждым годом службы (система оплаты, основанная на старшинстве) и более выгодные условия найма (в частности, постоянную или пожизненную занятость). Эти преимущества являются позитивным фактором, обеспечивающим подчинение, и в то же время они действуют, затрагивая чувство страха, поскольку маловероятно, что уволенный работник будет принят на работу другой фирмой первичного сектора, скорее всего он попадет на вторичный рынок труда. Персональный контроль осуществляется инспекторами (supervisors), которые обладают в Японии значительными полномочиями, позволяющими распределять работу и

наблюдать за служащими. Существует также технический контроль, связанный с предписываемыми задачами и организацией рабочего процесса. Однако крупные японские фирмы никогда не использовали стратегии деквалификации, основанные на положениях научного менеджмента. Они больше полагались на квалификацию рабочего и вместе с тем довольно плотную опеку со стороны инспекторов. Крупные японские компании бюрократизированы, при этом работники и их союзы ощущают, что существующие в них правила и процедуры являются справедливыми. Нормативный контроль активно осуществляется менеджерами, которые пытаются прививать работникам ценности компании. Этому служит, например, широкая пропаганда, подчеркивающая, что каждый работник является частью сообщества, обеспечение различного рода социальных условий и возможностей досуга, в результате чего служащие подвержены воздействию корпоративной культуры даже в нерабочее время, а также совместное исполнение песен компании в начале рабочего дня. Утверждается, что такого рода нормативный контроль может быть достаточно сильным и в дискурсивном плане, формируя идентичности работников. Наконец, компании могут полагаться на более широкие нормы и ценности японской культуры, элементы которой способствуют послушанию и почтительности.

Движение научного менеджмента начала XX в., связываемое с именем его главного представителя Ф.У. Тейлора, было направлено на такое преобразование управления трудовым процессом, которое способствовало бы повышению прибыльности. Тейлор выдвинул три принципа реорганизации управления. (1) Более высокая степень разделения труда: производственные процессы необходимо систематически анализировать и расчленять на составные части таким образом, чтобы упростить работу каждого рабочего и свести ее, по мере возможности, к выполнению одной простой задачи. Большая специализация будет способствовать более

высокой эффективности, а деквалификация вследствие упрощения трудовых задач позволит также нанимать более дешевую неквалифицированную рабочую силу. В свою очередь, более высокая степень разделения труда перемещает функции планирования, организации и найма с уровня цеха на более высокий уровень. Более высокую степень специализации необходимо поддерживать и среди менеджеров. (2) Необходимо установить полный менеджерский контроль на рабочем месте; менеджеры должны быть ответственны за координацию производственного процесса, фрагментированного вследствие более высокой степени разделения труда. (3) Необходимо ввести подсчет расхода рабочего времени, основанный на систематическом изучении соотношения времени и движений рабочего с тем, чтобы обеспечить менеджеров информацией, необходимой им для выполнения новой роли контролеров трудового процесса. Тейлор полагал, что мотивация работников определяется финансовыми соображениями. Он исходил из следующего предположения: если работники будут чувствовать, что вследствие новой организации труда они получают справедливую долю возросшей прибыли, то они будут охотно сотрудничать с менеджментом. Важной целью, с этой точки зрения, было создание основанной на научных принципах и справедливой системы оплаты по труду, которая позволяла бы рабочим иметь свою долю в прибыли, возрастающей благодаря их усилиям. Однако на практике компании, использовавшие принципы научного менеджмента, в большинстве случаев игнорировали эту цель. Научный менеджмент предполагал одновременно два крупных преобразования производства: (1) устранение квалифицированного физического труда и организационной автономии на уровне работников низшего уровня и (2) отделение роли менеджера от роли владельца собственности и сведение ее к совокупности технических функций в отношении организации. Научный менеджмент был связан также с

совершенной Генри Фордом революцией в производственных методах. В период с 1908 по 1914 гг. Форд механизировал массовое производство, введя в применение сборочный конвейер. Фордизм иногда рассматривается как нечто отличное от тейлоризма, однако фактически конвейер и другие аспекты механизации производства стали возможными благодаря рационализации труда в соответствии с первым из принципов Тейлора. Taylor, F.W. (1964); Littler (1985).

Понятием культуры обозначаются общепринятые образцы поведения и общие ценности, убеждения и допущения, обнаруживаемые в рамках социальных групп. Исследователи менеджмента выдвигают три положения, касающиеся организационной культуры. (1) Организационная культура пластична, поддается манипуляции и может проектироваться и формироваться руководством в сфере бизнеса. (2) Она является объединяющей силой. (3) Через мотивацию служащих организационная культура связана с организационной эффективностью и успешностью бизнеса.

Результатом является интернализация видов поведения, желательных для высшего менеджмента, которая в свою очередь позволяет сократить количество организационных правил и интенсивность мониторинга действий служащих. Если использовать язык организации теории, эффективные культуры способствуют тому, что организации становятся более «органичными». Успех японских компаний отчасти связывается с сильными организационными культурами. Многие социологи критически относятся к такому нормативному взгляду на организационную культуру. Э. Шайн (Schein, 1985) рассматривает организационную культуру как продукт опыта социальных групп. Группы развивают сильные культуры тогда, когда обладают стабильным и однородным составом и существуют в течение продолжительного периода времени. Культуры воплощают решения, найденные группами в отношении двух проблем: проблемы

внутренней интеграции и проблемы адаптации к внешней среде. Культура формируется и изменяется медленно, особенно на уровне само собой разумеющихся допущений. Новым членам группы приходится социализироваться в рамках существующей культуры. Такой анализ указывает на ряд важных моментов. (1) Организации могут содержать разнообразные субкультуры, в основе которых находятся различные группы, а не единую организационную культуру. Теория организации высвечивает отличие образцов поведения, складывающихся в группах, — эмерджентного поведения — от формальных организационных ролевых предписаний. Подобным образом групповые культуры могут отличаться от культур, предлагаемых менеджментом высшего уровня, и сопротивляться манипулированию. (2) Групповые культуры могут способствовать организационному разладу, например, в том случае, когда наемные работники объединяются на основе определенной совокупности идей и убеждений, оппозиционных высшему менеджменту. (3) Формирование организационной культуры является трудным и медленным делом, и если она противоречит существующим групповым культурам, то маловероятно, что этот процесс будет успешным, сколько бы усилий не прилагали руководители организации. (4) Еще один важный момент, в дополнение к анализу Шайна, заключается в том, что на культуры внутри организации, влияют культурные образцы, существующие в обществе в целом. Alvesson (1993)

Патернализм соотносят с организацией экономических производительных единиц, как сельскохозяйственных, так и индустриальных, обозначая этим термином способ регуляции отношений между собственниками средств производства или их агентами и подчиненными, что также связано с патриархальной моделью. Патернализм имеет следующие особенности. (1) Он связан с дифференцированным доступом к власти и ресурсам: подчиненный зависит от патерналиста, поскольку не располагает

достаточными для самообеспечения ресурсами. (2) Идеологический аспект патернализма связан с оправданием подчинения, подчеркивающим заботливую роль патерналиста. (3) Патернализм является коллективной формой социальной организации, при этом патерналист может быть отдельным лицом, тогда как его подчиненные рассматриваются как коллектив. (4) В современной индустрии патернализм имеет тенденцию к систематизации и институционализации, составляя часть системы организационных правил. (5) Патернализм обычно является распространенным отношением, охватывающим все аспекты жизни подчиненных и затрагивающим личность в целом, не ограничиваясь отдельными видами деятельности индивида.

Исследования Фуко привели к формированию новой концепции власти, в рамках которой подчеркивались значение ее локальных (микро) проявлений, роль профессионального знания в легитимации властных отношений и скорее продуктивные, нежели негативные черты осуществления власти. Его подход может быть противопоставлен представлениям о власти в марксистской социологии, согласно которым видимыми проявлениями власти являются полиция и армия, власть сосредоточивается у государства и в конечном счете объясняется распределением собственности на экономические средства производства. Понимание власти Фуко является более тонким, подчеркивающим значение знания и информации в функционировании современных средств надзора. «Управляемость» в данном случае оказывается обобщающим термином, охватывающим эти властные отношения. Фуко определяет его как «ансамбль, сформированный институтами, процедурами, анализом и рефлексией, расчетом и тактикой, позволяющими осуществлять эту вполне конкретную, хотя и сложную форму власти, нацеленную на население в целом» (Foucault, 1991, p. 102). Значение этого определения состоит в том, что власть государства представляется в меньшей степени связанной с

контролем над вещами (земля, богатство) и в большей — с максимизацией производительной силы администрирования, нацеленного на население и воспроизводство. Более того Фуко осмысливает осуществление административной власти в производственных терминах, говоря о повышении потенциала населения посредством, например, государственной поддержки репродуктивных технологий. В рамках своей политической теории Фуко говорит о существовании не одной, а множества форм рациональности, подобно тому, как существует множество форм политической практики. Его теория представляет собой попытку критики форм знания (рациональности), заключающихся в этих политических практиках. С этой целью он изучает отношение общества к маргинальным группам (преступникам, гермафродитам, душевно больным и т.д.). Теория организации выросла из социологического анализа бюрократии, следствием которого было признание существования множества разнообразных организационных форм и менеджерских структур. В работе «Управление инновацией» (Burns and Stalker, 1961) Т. Бернс и Г.М. Столкер провели различие между (1) бюрократическими системами, которые они назвали «механистическими», подходящими для стабильных условий, таких, как неконкурентные рынки и неизменная технология, и (2) небюрократическими или «органичными» формами организации, которые максимизируют личную свободу действий, децентрализуют процессы принятия решений и сводят по возможности к минимуму сферу поведения, ограниченного правилами. Второй тип рассматривался данными исследователями как наиболее подходящий для изменяющихся условий. Эти взгляды способствовали развитию подхода, который стали называть ситуационным подходом (contingency approach). Данный подход устанавливает отношения между различными структурами и разнообразными контекстуальными факторами, такими, как экономическая среда, технология и масштаб. Организационные формы

различаются в ряде аспектов, таких, как сложность, специализация задач и формализация ролей и процедур. Ситуационный подход предполагает, что различные формы организации соответствуют различным контекстам. Этот подход является описательным, скорее демонстрирующим связи между структурными и контекстуальными переменными, нежели объясняющим причинные отношения. При этом демонстрируемые связи не являются особенно тесными, они допускают наличие множества различных структур в любом данном контексте.

Изучение организационной структуры находилось также под влиянием исследований истории бизнеса. Традиционная фирма представляла собой единичное предприятие, все операции которого были сосредоточены под одной крышей или, по крайней мере, в одном месте. Рост гигантских корпораций в XX в. привел к возникновению фирм, состоящих из множества единиц, действующих во множестве различных индустриальных и коммерческих секторов и на огромных географических расстояниях. Историки бизнеса отмечают, что произошел соответствующий организационный сдвиг от унитарной организации (известной как U-форма), характеризующейся прямой цепочкой команд и строгим контролем за всеми операциями со стороны верхушки компании, к новой форме децентрализации. При мультидивизионализме (M-форме) различного рода вспомогательные единицы группируются в подразделения (divisions), деятельностью каждого из которых управляют как полуавтономным бизнесом. Штаб-квартиры корпораций устанавливают финансовые задачи, утверждают бизнес-планы подразделений, назначают старший менеджерский состав, отслеживают исполнение задач и изыскивают средства на рынке капитала, однако при этом не вмешиваются в повседневное управление подразделениями. M-форма развивалась в США перед Второй мировой войной и стала широко распространенным явлением среди крупных компаний во второй половине XX в. Несмотря на

децентрализацию структуры корпораций, внутри подразделений не существует единой организационной формы или менеджерской структуры. В 1980-е и 1990-е гг. происходила дальнейшая децентрализация многих крупных компаний. Одним из распространенных нововведений было создание бизнес-отделов (business units) в рамках подразделений корпорации, при этом ответственность за все виды деятельности, связанные с определенным продуктом или услугой, или за большую их часть, возлагалась на один подраздел, который превращался в полуавтономный центр прибыли со своими собственными бюджетом и контролем над своими ресурсами. Цель при этом заключалась в создании менее бюрократизированных организаций, которые способствовали бы инициативности и предпринимательскому поведению менеджеров. Эти отделы развивали также сети, связывающие их с внешними поставщиками, что вело к установлению более тесных отношений с последними.

Многие операции, прежде выполнявшиеся внутри фирмы, передавались внешним контрагентам. Таким образом, они могли с выгодой использовать знания и опыт своих поставщиков и выводить деловые риски за пределы фирмы. Децентрализация внутри организации и отношения с внешними контрагентами были призваны способствовать возникновению более гибкой системы, способной быстрее реагировать на изменения.

Осмысливая эти сдвиги в организационной структуре, теоретики организации разработали ряд концепций. Наиболее влиятельной из этих разработок была теория гибкой специализации. Другие подходы в большей степени сосредоточиваются на поведении менеджеров, в частности, на тех его аспектах (иногда называемых «неформальным» или «эмерджентным» поведением), которые не определяются формально-ролевыми предписаниями организации. Общеизвестным является важное значение групп интересов (interest groups). Как иерархическое разделение менеджеров на различные страты, так и горизонтальное разделение на

различные функции создают условия для формирования отличительных подгрупп. Последние часто стремятся к своим собственным целям, которые могут находиться в конфликте с целями других групп или менеджмента высшего уровня. Таким образом, исполнение роли менеджера может быть проблематичным. Официально предписываемые роли, которые представляются формальной организационной структуры, на самом деле не определяют поведение. В последнее время выполнение менеджерами стоящих перед ними задач стало предметом особого внимания. Это связано с тем, что корпорации пытаются найти более эффективные пути обеспечения желаемого поведения менеджеров. Одним из методов, появившимся в результате отмеченных выше структурных изменений в организации, является децентрализация ответственности и авторитета и возложение на менеджеров непосредственной ответственности за результаты их работы. Другие методы включают в себя установление размера оплаты труда на основе его качества, когда индивиды вознаграждаются за достижение конкретных целей, и более тщательный мониторинг действий менеджеров, возможный благодаря развитию на основе компьютеризации более совершенных информационных систем. Анализ менеджерского контроля стратегий стал важной исследовательской областью. Дж. Чайлд в своей известной статье (Child, 1972) подчеркивает значение лиц, обладающих организационной властью, для определения организационной структуры и поведения менеджеров. Приспособление структуры к различным обстоятельствам не является автоматическим, оно опосредуется деятельностью менеджеров высшего корпоративного уровня, осуществляющих стратегический выбор. Последний может включать в себя выбор вида устанавливаемой структуры (например, централизованной или децентрализованной) и контекстуальных факторов, образующих среду предприятия, — на какой рынок выйти, какую технологию использовать и до каких пределов

позволять фирме расти. Центром власти является совет директоров, контролирующий распределение ресурсов. Подобный контроль является основным источником влияния менеджмента высшего уровня на поведение подчиненных, поскольку группы, расположенные ниже в организационной иерархии, нуждаются в ресурсах для своего выживания, тогда как индивиды зависят от высшего менеджмента в плане доступа к ресурсам и вознаграждениям (в форме продвижения в карьере) или возможности увольнения. Институциональный подход к организациям, называемый институциональной теорией, предполагает, что значительное влияние на организации оказывает их социальная среда. Различные обстоятельства по-разному сказываются в различных социальных средах. В соответствии с различиями в среде организации различаются также структурой и социальным поведением своих членов. Согласно теории бюрократии, существует лишь одна наилучшая организационная форма организации, тогда как ситуационный подход предполагал, что различным обстоятельствам соответствуют различные формы. Reed (1992)

Р. Джекол (Jackall, 1988) утверждает, что патронат — важный аспект менеджмента в современных американских организациях. Отношения патрона и клиента компенсируют неадекватность формальных институтов; особые отношения с тем, кто обладает влиянием или богатством, защищают подчиненного ему клиента от потенциально враждебного окружения. Развитые системы патроната существуют в латиноамериканских и средиземноморских обществах. Серьезные трудности, с которыми в конце XX в. столкнулся фордизм и как система производства, и как способ экономического управления или регулирования, вызвали вопросы о том, что придет ему на смену. Одним из таких объяснений является теория гибкой специализации. Второе, предложенное в работе С. Лэша и Дж. Урри (Lash and Urry, 1987), обнаруживает движение от «организованного», регулируемого

государством монополистического капитализма к «дезорганизованной» форме, характеризующейся большей конкуренцией между фирмами и меньшим государственным регулированием экономики. Эти экономические и политические сдвиги рассматриваются как параллельные культурной фрагментации современных обществ, обозначаемой термином «постмодернизм», и связанные с ней. Третье объяснение связано с неофордизмом, предполагающим, что вероятное будущее фордистских систем производства — это их усовершенствование, а не упадок. Вследствие того, что данный подход сосредоточивается на рынках и производстве, он в меньшей степени по сравнению с двумя другими касается связи экономики со способами регулирования и управления или с культурой. В неофордистских системах производства с целью придания специальному машинному оборудованию определенной гибкости используется программируемая автоматизация, которая позволяет на одном и том же оборудовании производить целый ряд изделий. Конвейерный принцип при этом сохраняется, однако там, где это возможно, конвейер модернизируется за счет включения программируемых, контролируемых компьютером транспортеров. Менеджерский контроль над трудовым процессом и строгая дисциплина среди рабочих сохраняются даже тогда, когда с целью преодоления недостатков прежней, часто излишней фрагментации задач поощряется групповая работа. Нормальным явлением остается использование полуквалифицированного труда. Потребности рынка во все большем разнообразии продукции удовлетворяются посредством разработки ряда моделей и вариантов каждой модели, которые имеют много общего с производственной точки зрения. Универсальность и большая гибкость используемого в настоящее время в производстве машинного оборудования позволяют производителям неофордистского типа

выпускать продукцию в объемах, достаточных для удовлетворения экономических требований фордизма. Kumar (1995)

Г. Браверман в работе «Труд и монополистический капитализм» (Braverman, 1974) утверждал, что трудовой процесс в развитых капиталистических экономиках детерминируется капиталистическими общественными отношениями и не является продуктом технологических или организационных факторов, предъявляющих свои собственные требования вне зависимости от формы собственности. По его мнению, способ организации трудовых процессов отражает присущий капитализму антагонизм, основанный на эксплуатации труда капиталом. В будущем менеджеры смогут максимально сократить зависимость от рабочих, заменив людей автоматизированным оборудованием в тех случаях, когда это возможно. Идеи Бравермана способствовали серьезному интеллектуальному сдвигу в индустриальной социологии, который привел к новому отношению к природе трудового процесса, включая эволюцию менеджерских практик и производственной технологии, а также характер социальных отношений, связанных с производством. В настоящее время считается, что повышение степени ответственности и независимости работников способствует повышению производительности и улучшению качества. Согласно теории гибкой специализации, компании испытывают потребность в найме людей, обладающих множеством квалификаций или умений (что часто обозначается как «поливалентность»), для того, чтобы работать с новыми технологиями и справляться с быстрыми изменениями продукции, характерными для многих производственных отраслей, а также для того, чтобы предоставить своим работникам большую свободу действий. За пределами производственной сферы и рутинного офисного труда строгий менеджерский контроль может быть еще более неприемлем. Таким образом, менеджменту необходимо использовать различные стратегии, а не какую-либо одну. Общий вывод заключается в том, что

анализ Бравермана в целом не соответствует состоянию современной экономики. Однако его положения могут быть уместными в некоторых немногочисленных случаях, когда по-прежнему используются принципы фордизма. Таким образом, система управления стремится к социальной синергии. Социальная синергия - это пространство самоорганизации людей в их совместных действиях. Общество посредством социальных человеческих взаимодействий предстает в существенной мере как спонтанно самообразующаяся суперсистема; социальную синергию все чаще стали рассматривать сквозь призму теории "универсального эволюционизма" - необходимости организации коллективных действий, способных гармонизировать взаимодействие человека и окружающей среды, когда "человечество как единое целое должно подчиняться условиям экологического императива" (Н.Н. Моисеев). Littler (1990); Grint (1993).

Список литературы:

1. Taylor, F.W. (1964), *Scientific Management*, New York, Harper.
2. Schein, 1985), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey- Bass.
3. Alvesson (1993), *Cultural Perspectives on Organization*, Cambridge, Cambridge University Press.
4. Littler, CR. (1985), 'Taylorism, Fordism and job design', in Knights, D., Willmott, H., and Collinson, D. (eds), *Job Redesign: Critical perspectives on the labour process*, Aldershot, Gower, pp.30-51.
5. Littler, C (1990), 'The Labour Process Debate: a theoretical review 1974-1988', in Knights, D., and Willmott, H. (eds), *Labour Process Theory*, Basingstoke, Macmillan, pp.46-94.

6. Grint, K. (1993), *The Sociology of Work: An introduction*, Oxford, Blackwell.
7. Grint, K. (1995), *Management: A sociological introduction*, Cambridge, Polity Press.
8. Kumar, K. (1995), *From Post-Industrial to Post-Modern Society: New theories of the contemporary world*, Oxford, Blackwell.
9. Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capitalism: The degradation of work in the twentieth century*, New York, Monthly Review Press.
10. Lash, S., and Urry, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, Cambridge, Polity Press. M.I. (1992), *The Sociology of Organizations*, London, Harvester Wheatsheaf.
11. Child, J. (1972), 'Organisational structure, environment and performance: the role of strategic choice', in *Sociology*, vol. 6, pp.1-22.
12. Burns, T., and Stalker, G.M. (1961), *The Management of Innovation*, London, Tavistock.
13. Jackall, R. (1988), *Moral Mazes; The world of corporate managers*, Oxford, Oxford University Press.
14. Foucault, M. (1991), 'Governmentality', in G.Burchell, C.Gordon, and P.Miller (eds), *The Foucault Effect: Studies in governmentality*, London, Harvester Wheatsheaf, pp.87-104.