

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-78-85

УДК 330(045)

JEL B31

Н.А. Витке и «Школа человеческих отношений»

Е.В. Лаптева^а, В.В. Остроумов^б^{а, б} Финансовый университет, Москва, Россия^а <https://orcid.org/0000-0002-6501-2788>; ^б <https://orcid.org/0000-0003-2333-3636>

АННОТАЦИЯ

Современная экономическая наука значительное место уделяет изучению экономики труда, составной частью которой является проблема человеческих взаимоотношений в процессе производства материальных благ. Начало изучению данной проблемы было положено школой научной организации труда (НОТ) и Николаем Андреевичем Витке. Целью статьи является выявление взаимосвязи возникновения научных концепций в привязке к общей исторической ситуации в стране исследователя. В ходе проведения исследования авторами использован ряд методов: проблемно-хронологического, ретроспективного, метода биографического анализа. В результате исследования авторами установлено, что концепция человеческих взаимоотношений Н.А. Витке, имеющая отличительные особенности и являющаяся одной из первых в мире, а также начало разработки проблемы связи психологии и менеджмента было положено отечественными учеными. В дальнейшем данная концепция получила развитие в ряде трудов зарубежных ученых, считающих авторами американского психолога и социолога Э. Мэйо. Концепция Н.А. Витке должна учитываться как одна из важных, по мнению авторов, при разработке современных теорий управления. Материалы исследования могут являться предметом дальнейшей дискуссии о перспективах развития теории управления, судьбе и личности Н.А. Витке и его коллег.

Ключевые слова: Н.А. Витке; НОТ; управление; администратор; качество; школа; концепция; труд; производство

Для цитирования: Лаптева Е.В., Остроумов В.В. Н.А. Витке и «Школа человеческих отношений». *Управленческие науки = Management Sciences in Russia*. 2020;10(3):78-85. DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-78-85

ORIGINAL PAPER

N.A. Vitke & School of Human Relations

E.V. Lapteva^а, V.V. Ostroumov^б^{а, б} Financial University, Moscow, Russia^а <https://orcid.org/0000-0002-6501-2788>; ^б <https://orcid.org/0000-0003-2333-3636>

ABSTRACT

Modern economic science pays considerable attention to the study of labor economics, an integral part of which is the problem of human resources in the production of material goods. The study of this problem has been initiated by the scientific labor management school and Nikolay Vitke. His work and ideas were undeservedly forgotten and they require more attention. The authors' goal is to draw ones attention to the fact that the concept authorship of human relations, the beginning of the problem development of communication between psychology and management was initiated by domestic scientists. Later, this concept was developed in numerous of works of foreign scientists, who consider the authors of the American psychologist and sociologist E. Mayo. The concept of N.A. Vitke should be taken into account as one of the important, according to the authors, in the development of modern control theories. The study can be the subject of further discussion about the prospects for the development of management theory, the life and personality of N.A. Vitke as well as his colleagues.

Keywords: N.A. Vitke; scientific organization of labor; management; administrator; quality; school; concept; labor; production

For citation: Lapteva E.V., Ostroumov V.V. N.A. Vitke & School of human relations. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences in Russia*. 2020;10(3):78-85. (In Russ.). DOI: 10.26794/2404-022X-2020-10-3-78-85

© Лаптева Е.В., Остроумов В.В., 2020

Введение

1920-е гг. — удивительное время, когда изменились не только политические и социальные отношения, но также экономика, культура, менталитет, подходы к труду, межличностным отношениям и т.д. Это было время великого эксперимента, который проявился во всем. Несмотря на голод, разруху и тяжелые последствия гражданской войны, это было время небывалого энтузиазма, когда Россия (с 1922 г. СССР) стала гигантской площадкой для творчества в самых различных областях человеческой жизни.

Молодая советская республика строила новый мир, в котором не было места эксплуатации. Труд стал свободным. Но приходилось прилагать большие усилия, чтобы поднять страну из разрухи, сделать ее экономику эффективной. Партией и правительством СССР была поставлена гигантская задача — превратить страну из аграрной, отсталой в передовую индустриальную державу. Большая роль при этом отдавалась грамотным кадрам и передовой науке. Но не было опыта, страна была ограждена от достижений мировой науки в этом вопросе, подчеркивает Г.В. Нинчиева [1].

Материалы и методы исследования

Материалами исследования выступили работы как самих представителей школы человеческих взаимоотношений (Н.А. Витке, А.К. Гастева), так и работы отечественных исследователей (Э.Б. Корицкого, В.Х. Шетова, А.Д. Кузнецова и др.), а также работы зарубежных исследователей (Р.В. Реборе, Е.С.О' Коннора, Г.А. Ландсбергера и др.). Методология исследования, основанная на проблемно-хронологическом и ретроспективном методах, позволила увидеть, что новая советская экономика развивалась не стихийно. Уже в начале 1920-х гг. появляются новые научные идеи и концепции организации труда, публикуются статьи в научных сборниках на эту тематику [2]. В 1920 г. был образован Центральный Институт Труда (ЦИТ) во главе с А.К. Гастевым [3]. Появилась особая научная школа Института техники управления, куда вошли Ф. Розмирович, Э. Дрезен, Л. Бызов, В. Мейльман. Элементы биографического анализа и обращение к трудам указанных авторов позволили отметить, что они занимались поиском общих черт в производстве и управлении, считая, что и то и другое основано на одних и тех же принципах. Возникает также комплексная концепция организации

управления Ф.Р. Дунаевского, отстаивающая необходимость комплексной рациональной организации управления. Сегодня вопросы управления рассмотрены во многих монографиях и научных трудах, но понять весь комплекс проблем, стоящих перед управлением, можно лишь обратившись к работам указанного периода (1920-е гг.) А.А. Богданова, Н.А. Витке, А.К. Гастева, Р.С. Майзельса и др., а также попытавшись проследить их биографический путь. Несмотря на то что концепции управления, возникшие в 1920-е гг., рассмотрены и проанализированы в ряде современных научных трудов (К.А. Чистяковой [4], Н.А. Федорова [5], Э.Б. Корицкого [6, 7], В.Х. Шетова [8, 9] и др.), проблема далеко еще не изучена полностью и требует дальнейшего освещения. В своей работе авторы остановились на анализе тех принципов, которые представлялись главными для Н.А. Витке и представителей школы НОТ, но, несмотря на обращение к его трудам в отечественной литературе, имеет место недостаточная критика его работ. По мнению авторов, Н.А. Витке, сосредоточившись на идее выделения лидера-управленца, чересчур идеализировал его личность и наделял комплексом сверх качеств, которыми в реальной жизни обладать человек не мог.

Результаты исследования

В результате исследования авторы пришли к выводу, что концепция Витке появилась в особых условиях становления советского государства, среди которых соседствовали противоречивые начала: возможность небывалого творческого эксперимента и косное сопротивление советской бюрократии того периода. Авторы указывают, что в его работах присутствовали элементы психолого-социального характера, присущего как личности самого автора концепции, так и его современникам (представителям школы НОТ). На их воззрениях отразилась идея построения «нового человека» в социалистическом обществе, пропагандируемая средствами массовой информации, политическим заказом, а также эйфория от перемен, имевшая массовый характер в первой половине 1920-х гг., после окончания Гражданской войны [10]. Социально-психологический подход, идеализированный Н.А. Витке, распространился в дальнейшем не только на экономические концепции, но и политические и культурные. Необходимо также отметить, что имя исследователя в зарубежной

литературе практически не известно, и западные авторы, которые обращаются к проблеме человеческих взаимоотношений на производстве, отдадут пальму первенства в этих работах Э. Мэйо.

Зарубежные исследователи не раз обращались к проблеме человеческих взаимоотношений в процессе производства. В статье Э.С.О' Коннора, посвященной исследованию Гарвардской школы бизнеса, описываются успехи, которых добились Э. Мэйо и У. Донхэм для решения насущных социальных, экономических и политических проблем в период между Первой мировой войной и Новым курсом [19]. Г.А. Ландсбергер также акцентирует в своей работе положительный вклад исследований в развитие человеческих отношений в промышленности, в том числе демонстрирует, что эмпирические исследования возможны в рамках отрасли и организаций в целом [20]. К. Брюс в своих работах [21, 22] также пишет о значении именно Э. Мэйо в становлении школы человеческих взаимоотношений, являющейся нововведением, которое стоило защищать, так как она дала даже крупным бизнес-лидерам возможность монополизировать власть на рабочем месте и в обществе в целом, поскольку рабочим и гражданам не хватало рациональности, необходимой для значительного участия в принятии управленческих решений.

Требуется восстановить историческую справедливость и акцентировать внимание отечественных и зарубежных исследователей на том факте, что идеи Н.А. Витке появились раньше (с 1920 г.) учения Э. Мэйо, знаменитого своим Хортонским экспериментом (с 1924 г.).

Перспективы и обсуждение результатов

Вопросы управления в этот период имели особое значение. В 1920–1930-х гг. возникло несколько оригинальных концепций в области экономики и управления, появились оригинальные концепции всеобщей организационной науки (А.А. Богданов), «физиологического оптимизма» (О.А. Ерманский), технобиосоциальная концепция труда и управления производством (А. Гастев), НОТ [11]. На отдельном месте стояла концепция социально-трудовой основы управления производством, в разработке которой большую роль сыграл Н.А. Витке. Возникновение этих оригинальных концепций было не случайным: страна строила новый мир, в котором нужны были принципиально новые отношения в процессе производства.

Строители социализма в корне отвергали старые отношения, принятые ранее в эксплуататорском обществе, как писали теоретики марксизма. Нужно было построить взаимоотношения «человек-коллектив», «коллектив-администрация (управление)», «труженик-управленец» и т.д. Ответом на вызов времени были оригинальные воззрения ученых, сторонников школы НОТ и, в частности, Николая Андреевича Витке. Этот факт находит недостаточное освещение в работах отечественных и зарубежных исследователей: нельзя рассматривать достижения и недостатки научных концепций времени в отрыве от понимания духа времени, требований экономики и реалий социально-политической обстановки. Авторы статьи предлагают глубже рассматривать концепцию Витке и взгляды представителей школы НОТ с учетом исторической и социально-политической обстановки и конкретных событий экономического и социально-политического характера, имевших место в СССР в 1920-е гг.

Николай Андреевич Витке — руководитель отдела нормализации Народного комиссариата Рабоче-крестьянской инспекции, один из теоретиков и организаторов школы НОТ. Его взгляды разделял ряд видных ученых — Я.С. Улицкий, Р.С. Майзельс, С.Д. Стрельбицкий и др. Сам факт формирования ряда последователей концепции и школы НОТ, которые имели одни и те же взгляды, говорит о том, что в СССР уже в начале 1920-х гг. формировалось научное видение менеджмента, появились адепты новой школы управления, аналог которой стал развиваться в США в 1930-е гг. Были у него и критики — Е.Ф. Розмирович и ее коллеги. По сути, Николай Андреевич Витке не был единственным теоретиком НОТ, так как эта школа имела два направления. Первое из них концентрировалось вокруг идеи рационализаторства человека в производстве, взаимодействии человека и машины. Второе во главу угла ставило рационализацию отношений человека с человеком в процессе производства; именно это направление развивал глава школы НОТ.

Взгляды Николая Андреевича Витке были сформированы в 1920-е гг., тогда как американский аналог (концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо) появился десятилетием позднее. Впоследствии подобные идеи нашли признание на Западе, и лишь оттуда шагнули в российскую действительность [12]. В качестве примера можно привести тезис о том, что, если работа в коллективе организована

на правильно, сам руководитель может покидать коллектив без ущерба для дела. Эксперименты в США конца XX в. показали справедливость этого утверждения. В России же в довоенный советский период управленческие кадры подбирались по принципу преданности партии, истинной или ложной (показной), что приводило в итоге зачастую к волюнтаризму, неграмотному управлению и, в итоге, замедлению и потере приоритетов производственного процесса.

В своей концепции глава школы НОТ опирался на идеи А.А. Богданова, изложенные в его работе «Тектология» [13]. Но разработчик концепции сделал акцент на том, что только в коллективе рождается свободный и творческий труд. Впоследствии эта идея найдет воплощение в охватившей страну волне стахановского движения, а позднее реализуется в японской модели «семейного» бизнеса, где производство, корпорация рассматриваются как одна большая семья. В этих условиях возрастает роль менеджера-управленца, задачей которого становится установление благоприятной атмосферы в рабочем коллективе, способствующей благотворному и производительному труду.

Николай Андреевич Витке делал акцент на том, что индустриализм ведет к организационному кризису, и в этих условиях необходим коренной пересмотр отношений людей в процессе производства, некая «организационная революция». Он разделял управление на две разные части — вещами и людьми. Суть управленческой деятельности, согласно его концепции, заключается в организации и направлении человеческой энергии к определенной цели. Новаторские основы концепции заключались в повороте лицом к социальным, человеческим отношениям в процессе производства, что было совсем непривычно в первые годы советской власти; это шло вразрез с преобладавшими в то время организационно-техническими и функциональными концепциями управления. Функциональный подход осуждал не один глава школы НОТ. Майзельс отмечал, что он ведет к разобщенности, управления [14, 15]. Николай Андреевич Витке полагал, что «против воли людей... не создать социально-трудовой организации: аппарат будет безжизненным» [16, с. 77]. Но сторонники концепции НОТ полагали, что увлечение функциональным подходом приведет к разобщенности управления, в то время как его нужно понимать как единый, целостный организм. Избежать этого можно с помощью особой функции —

административной. Автор концепции высоко ценил грамотного человека-администратора, способного мобилизовать коллектив на успешное решение поставленной производственной задачи. По его мнению, одной из важных задач администратора становится создание благоприятной атмосферы в коллективе. Его идеи были созвучны некоторым мыслям, изложенным в работах зарубежных классиков, изучавших проблемы управления [17], но, тем не менее, отличались и оригинальностью.

Большое внимание исследователь уделяет личностным качествам менеджера-управленца, направляющего коллектив. По его мнению, задачей менеджера является правильно поставить цель, направить рабочих на ее выполнение, сплотить коллектив, координировать его работу, мотивировать людей, способствовать выработке энтузиазма. Н.А. Витке считал, что со временем значение менеджера-управляющего будет нарастать. Отечественные исследователи не раз отмечали, что глава школы НОТ выделял особую административную функцию управления, считая управленца-администратора особым лидером, способным организовать коллектив на решение поставленных задач с максимальной эффективностью [18]. Николай Андреевич Витке подчеркивал и особые качества руководителя — умение слушать, воспринимать чужие мнения, учиться постоянно всему новому и прогрессивному. Он предлагал внимательно относиться к работнику, рассматривать его предложения и объяснять причины отказа, если его предложения были неприемлемы по каким-либо причинам, не бояться сделать первый шаг. Для него важны были смелость и решительность лидера, его грамотность, умение слушать и признавать свои ошибки.

Его идеи стали особенно актуальны на рубеже 1920–1930-х гг. Советская экономика, в отличие от западной, не упала в пучину Великой депрессии, а показала огромные темпы экономического роста и большие возможности. Немалую роль в этом играли новые принципы трудовых отношений — самоуправление, трудовая инициатива, рационализаторство. Демократические принципы в управлении помогали развиваться новой советской экономике. Н.А. Витке понимал управление как многогранный феномен, он высоко ценил человека труда. Существо управленческой работы, согласно его концепции, сводится к созданию благоприятной социально-психологической атмосферы для человека труда в производственных коллективах.

Стоит заметить, что в первой половине 1920-х гг. принципы управления, изложенные главой школы НОТ в своих работах, были актуальны, так как действительность показала, что самостоятельная работа управленцев-агитаторов из числа «фабзавкомов» не подняла хозяйство на новый уровень, а наоборот, практически остановила многие фабрики и заводы. Но после того, как основная работа производства с большим трудом была восстановлена, принципы, которые отстаивал Н. А. Витке, стали неактуальны. Он считал, что с развитием производства и его концентрацией возрастает роль и значение управления производством, что может привести к «организационному кризису» и «организационной революции», которая принесет пересмотр отношений людей друг к другу в производственном процессе.

Идеи Николая Андреевича Витке шли в разрез с мнением высшего руководства страны, которое, как правило, в 1920–1930-е гг. не обладало ни хорошим образованием, ни профессионализмом и знанием научных вопросов управления. На первое место выносились членство в партии большевиков и партийный стаж, близость к вождю, преданность идеалам марксизма-ленинизма. Страна погружалась в пучину репрессий. Доносы и аресты уносили грамотных людей, некомпетентность подменялась тезисами о происках «вредителей», «шпионов» и «врагов народа». Идеи ученого в целом не нравились руководству. Вскоре он исчез, и было предпринято немало усилий, чтобы прекратилась и сама память о нем. По крайней мере, мы не знаем сегодня даже дат его рождения и смерти. Человека нет, но его идеи живут.

Его концепция во многом имеет современное звучание. Он считал, что личностные качества руководителя — умение работать с коллективом, ставить и выполнять важные задачи, нести ответственность, вырабатывать в коллективе дух взаимопонимания и уважения, очень важны. На первое место ученый ставил умение руководить людьми, а не машинами; успех производства он видел в справедливом, творческом, дисциплинированном и дружеском отношении в коллективе. В настоящее время имеется достаточно много работ, посвященных анализу качеств руководящего звена, проводятся различного рода семинары, посвященные личностному росту. В основе многих из них — разработки главы школы НОТ.

Николай Андреевич Витке выделял качества, которыми, по его мнению, должен обладать лидер: умение располагать к себе коллектив, мотивировать

людей на выполнение производственных задач, умение пользоваться их энергией, быть самокритичным и не бояться постоянно учиться и совершенствоваться. Он предлагал внимательно относиться к каждому сотруднику, выслушивать его, объяснять причины того или иного отказа, но вместе с тем был против любых проявлений фаворитизма, рождающего недоверие в трудовом коллективе. Но, вместе с тем, по его мнению, руководитель должен обладать и умением заразить коллектив дисциплиной, организованностью, порядком. Все это, по мнению Витке, создает особый авторитет руководителя, без которого немислим успех в выполнении производственных задач. Он выступал, прежде всего, за разумное понимание и выполнение поставленных задач, а не за примитивное выполнение декрета или страх наказания, распространившийся в трудовых коллективах десятилетием позднее. Доносы, слежка, устрашающие постановления правительства, репрессии — все это будет десятилетием позднее и сломает хребет творческому выполнению производственных задач. В итоге, если первая пятилетка была выполнена на чистом энтузиазме народных масс, решение задач второй, хоть и имевшей более реальные цифры плана, далось огромным трудом и напряжением всех сил советского народа. Третья пятилетка, прерванная войной, скорее всего не была бы выполнена полностью, даже если бы ей не помешали условия военного времени.

Важными качествами руководителя, по Витке, являются умение подбирать кадры, распределять обязанности, согласовывать действия, а также честность, открытость и доброжелательность по отношению к членам трудового коллектива. Н. А. Витке отрицал грубость в отношении с подчиненными, подчеркивал, что неуважительное и хамское отношение к работникам ведет к краху всего успешного производственного процесса. Он также высоко ставил умение делегировать свои полномочия при необходимости членам трудового коллектива, что является также признаком доверия руководителя к коллективу. Витке предупреждал, что работника нужно ценить, не нагружать его мелкими, чересчур регламентированными поручениями, которые убивают инициативу и гасят увлечение делом. От единичных качеств работника-управленца идет переход ко всему коллективу. И если управление организовано правильно, весь коллектив будет готов работать творчески, проявляя инициативу.

Выводы

В результате исследования авторы пришли к выводу, что взгляды Николая Андреевича Витке можно охарактеризовать как «демократический стиль в управлении» — понятие, ставшее реальным и понятным в конце XX — начале XXI в. Его концепция во многом опередила время. По сути, его идеи укладывались в природу социалистических производственных отношений, но шли вразрез со взглядами и пристрастиями нарождающейся советской бюрократической системы. Он был энтузиастом, во многом продуктом своего фантастического времени. Но немногочисленные сторонники НОТ не смогли выстоять против огромной армии советских бюрократов, которая сделала все, чтобы его идеи и само имя главы школы НОТ было забыто. Несмотря на то что действия советской бюрократии 1920–1930-х гг. были понятными (недостаточная образованность, боязнь личной инициативы, опасение быть наказанным вследствие ошибок), следует учитывать, что всегда существует опасность зависимости научных исследователей от организаторов производства либо чиновников. В начальный период советской власти административная система управления постепенно хорила инициативу и человеческие отношения на производстве, заменяя их приказными, под действием страха. Вместе с тем начальный период истории советского государства был временем небывалого творческого эксперимента, который вызвал к жизни многие гениальные идеи, концепции и практические решения.

Идеи Н.А. Витке выжили и живут в многочисленных научных трудах отечественных и зарубежных

авторов, в теории и практике повседневной организации труда в нашей стране. Авторы обращают внимание на тот факт, что западные исследователи считают авторами концепции американского психолога и социолога Э. Мэйо, хотя его исследования и знаменитый Хоторнский эксперимент были на несколько лет позднее, чем появилось учение Н.А. Витке. Требуется восстановить историческую справедливость.

Не во всем исследуемая концепция представляется сегодня бесспорной (например, в отношении фетишизма социально-психологического подхода к управлению, идеи выделения особой науки управления, основанной на психолого-социологической основе, по сути, отрицания экономических и политических основ в этом вопросе). Николай Андреевич Витке, с точки зрения авторов, чересчур идеализировал личность управленца и наделял его комплектом качеств, полнотой которых реальный человек обладать не мог. Но нужно учитывать, что это была первая научная концепция в нашей стране, которая связывала человека и производство, зародила основы современной системы управления.

Данная концепция должна учитываться как одна из важных, по мнению авторов, при разработке современных теорий управления. Материалы статьи также могут быть полезны специалистам не только в области менеджмента, но и психологам, и социологам, изучающим проблему человеческих взаимоотношений на производстве. Материалы данной статьи могут являться и предметом дальнейшей дискуссии о перспективах развития теории управления, о судьбе и личности Н.А. Витке и его коллег.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Нинчиева Г.В. Концепция «человеческих отношений» Н.А. Витке. *Известия Санкт-Петербургского Государственного экономического университета*. 2017;(2):108–111.
2. Витке Н.А. Научная организация техники управления. М.: Кооп. изд-во; 1924. 124 с.
3. Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. 3-е изд. М.: URSS; Либроком; 2011. 477 с.
4. Чистякова К.А. Вклад Н.А. Витке в развитие управленческой мысли. М.: Компания Спутник+; 2006. 97 с.
5. Федоров Н.А. Критика концепции «индивидуального работника» в теории социального управления организацией Н.А. Витке. *Вестник ИНЖЭКОНа. Серия: Экономика*. 2012;(5):243–245.
6. Корицкий Э.Б., Васюков А.И., Нинчиева Г.В. Основные течения российской экономической мысли 20–30-х годов XX столетия. СПб.: СПбУЭФ; 1993. 156 с.
7. Корицкий Э.Б., Шетов В.Х. Каким быть управлению: воззрения российских экономистов 20-х годов. Нальчик: Эльбрус; 1995. 140 с.
8. Шетов В.Х. Николай Витке и российская школа социального управления. Нальчик: Эльбрус; 1998. 129 с.

9. Шетов В.Х. У истоков научного менеджмента в России: идеи, концепции, направления. Нальчик: «Эль-Фа»; 1999. 288 с.
10. Лаптева Е.В. Решение вопросов управления в Советской России в 1920–1930 гг. *Управленческие науки*. 2014;(1):76–80.
11. Кузьмичев А.Д. Теория менеджмента и Осип Ерманский. *Управленческие науки*. 2016;6(4):6–13.
12. Федорова О.К. Русский файолизм и традиция французской школы социологии труда. *Социологические исследования*. 2000;(7):125–127. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/424/176/1217/018.FEDOROVA.pdf> (дата обращения: 03.05.2020).
13. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука. М.: URSS; Ленанд; 2019. 679 с.
14. Майзельс Р.С. Структура учреждений и организация делопроизводства. М.: Изд-во ВСНХ; 1924. 189 с.
15. Майзельс Р.С. Управление и организация учреждений. М.; Л.: Центр. упр. печати ВСНХ; 1926. 142 с.
16. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие. М.: Изд-во НКРКИ СССР; 1925. 250 с.
17. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. Пер. с франц., англ. М.: Республика; 1992. 349 с.
18. Галкин В.В. Развитие теории и практики менеджмента в России. Ч. 3: Н.А. Витке. URL: <http://vadimgalkin.ru/business-basics/shkoly-menedzhmenta/razvitie-teorii-i-praktiki-menedzhmenta-v-rossii-ch-3-n-a-vitke> (дата обращения: 03.05.2020).
19. O'Connor E. S. The politics of management thought: A case study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *Academy of Management Review*. 1999;24(1):117–131. DOI: 10.5465/amr.1999.1580444
20. Landsberger H. A. Hawthorne revisited: Management and the worker, its critics, and developments in human relations in industry. Ithaca, NY: Cornell University; 1958. 119 p.
21. Bruce K., Nyland C. Elton Mayo and the deification of human relations. *Organization Studies*. 2011;32(3):383–405. DOI: 10.1177/0170840610397478
22. Bruce K. Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography. *Management & Organizational History*. 2006;1(2):177–199. DOI: 10.1177/1744935906064095

REFERENCES

1. Nintsieva G. V. N. A. Vitke's concept of "human relations". *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo Gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2017;(2):108–111. (In Russ.).
2. Vitke N. A. Scientific organization of management techniques: Coll. pap. Moscow: Cooperative Publishing; 1924. 124 p. (In Russ.).
3. Gastev A. K. How to work: A practical introduction to the science of labor organization. 3rd ed. Moscow: URSS; Librokom; 2011. 477 p. (In Russ.).
4. Chistyakova K. A. Contribution of N. A. Vitke to the development of managerial thought. Moscow: Sputnik Co.+; 2006. 97 p. (In Russ.).
5. Fedorov N. A. Criticism of the concept of "individual worker" in N. A. Vitke's theory of social management of organization. *Vestnik INZhEKONA. Seriya: Ekonomika = Bulletin of ENGECON. Series: Economics*. 2012;(5):243–245. (In Russ.).
6. Koritsky E. B., Vasyukov A. I., Nintsieva G. V. The main currents of Russian economic thought in the 20–30s of the 20th century. St. Petersburg: St. Petersburg University of Economics and Finance; 1993. 156 p. (In Russ.).
7. Koritsky E. B., Shetov V. Kh. What management should be: Views of Russian economists of the 20s. Nalchik: Elbrus; 1995. 140 p. (In Russ.).
8. Shetov V. Kh. Nikolai Vitke and the Russian school of social administration. Nalchik: Elbrus; 1998. 129 p. (In Russ.).
9. Shetov V. Kh. At the origins of scientific management in Russia: Ideas, concepts, directions. Nalchik: Al-Fa; 1999. 183 p. (In Russ.).
10. Lapteva E. V. Solution of governance issues in Soviet Russia (1920–1930). *Upravlencheskie nauki = Management Sciences in Russia*. 2014;(1):76–80. (In Russ.).
11. Kuzmichev A. D. Management theory and Osip Yermansky. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences in Russia*. 2016;6(4):6–13. (In Russ.).

12. Fedorova O.K. Russian fayolism and the tradition of the French school of labor sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Research*. 2000;(7):125–127. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/424/176/1217/018.FEDOROVA.pdf> (accessed on 03.05.2020).
13. Bogdanov A.A. Tectology: A general organizational science. Moscow: URSS; Lenand; 2019. 679 p. (In Russ.).
14. Maizels R.S. Structure of institutions and organization of office work. Moscow: Supreme Council of the National Economy; 1924. 189 p. (In Russ.).
15. Maisels R.S. Management and organization of institutions. Moscow; Leningrad: Supreme Council of the National Economy; 1926. 142 p. (In Russ.).
16. Vitke N.A. Management organization and industrial development. Moscow: People's Commissariat of the Workers' and Peasants' Inspection; 1925. 250 p. (In Russ.).
17. Fayol H., Emerson H., Taylor F., Ford H. Management is science and art. Transl. from French, Eng. Moscow: Respublika; 1992. 349 p. (In Russ.).
18. Galkin V.V. Development of management theory and practice in Russia. Pt. 3: N.A. Vitke. URL: <http://vadimgalkin.ru/business-basics/shkoly-menedzhmenta/razvitie-teorii-i-praktiki-menedzhmenta-v-rossii-ch-3-n-a-vitke> (accessed on 03.05.2020). (In Russ.).
19. O'Connor E.S. The politics of management thought: A case study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *Academy of Management Review*. 1999;24(1):117–131. DOI: 10.5465/amr.1999.1580444
20. Landsberger H.A. Hawthorne revisited: Management and the worker, its critics, and developments in human relations in industry. Ithaca, NY: Cornell University; 1958. 119 p.
21. Bruce K., Nyland C. Elton Mayo and the deification of human relations. *Organization Studies*. 2011;32(3):383–405. DOI: 10.1177/0170840610397478
22. Bruce K. Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography. *Management & Organizational History*. 2006;1(2):177–199. DOI: 10.1177/1744935906064095

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Елена Васильевна Лаптева — доктор исторических наук, профессор Департамента гуманитарных наук, Финансовый университет, Москва, Россия
ella-7@yandex.ru

Владимир Владиславович Остроумов — кандидат экономических наук, доцент Департамента экономической теории, Финансовый университет, Москва, Россия
Ostroumov.v@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Elena V. Lapteva — Dr. Sci. (Hist.), Professor, Department of Humanities, Financial University, Moscow, Russia
ella-7@yandex.ru

Vladimir V. Ostroumov — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economic Theory, Financial University, Moscow, Russia
Ostroumov.v@mail.ru

Статья поступила в редакцию 23.06.2020; после рецензирования 09.07.2020; принята к публикации 10.08.2020. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.06.2020; revised on 09.07.2020 and accepted for publication on 10.08.2020. The authors read and approved the final version of the manuscript.