

Бурдаш К. А., студент,
Жмай А. В., преподаватель,
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
г. Одесса, Украина

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ МАКРА СИДОНИЯ ФАЛКСА И МАРКА ПОРЦИЯ КАТОНА

В современных реалиях вопрос взаимоотношений между управляющими и подчиненными является очень актуальным, так как эффективность хозяйствующего субъекта во многом зависит именно от правильного руководства. Необходимость найти такой подход к сотруднику, который обеспечил бы быстрое и безошибочное выполнение порученных заданий, заставляет нас искать пути решения этой проблемы не только, например, с помощью бенчмаркетинга, но и обращаясь к разработкам в области менеджмента, которые были сделаны много столетий, а иногда и тысячелетий назад.

В прежние времена немногие начальники беспокоились о том, чтобы выстроить благоприятные отношения с подчиненными. Оплата труда совершенно не соответствовала тем условиям, в которых приходилось работать людям (рабы и крепостные это делали и вовсе бесплатно), а отношение руководства при этом к ним было безразличное, пренебрежительное и нередко жестокое.

Изучению проблематики установления оптимальных взаимоотношений начали уделять внимание ещё в Древнем мире. Раньше большинство функций, выполняемых сегодня наёмными работниками, возлагалось на обычных рабов. В связи с этим особенно интересным представляется сравнение подходов двух известных древнеримских менеджеров: Марка Сидония Фалкса и Марка Порция Катона.

Марк Сидоний Фалкс (годы жизни неизвестны), в своей книге «Как управлять рабами» рассказывает о своей методике отбора, обучения и поиска подхода к рабам. По его мнению, каждый управляющий при появлении в поместье обязан обойти все имение, узнать, как выполнена работа, какая не выполнена и почему. «Если хочешь, чтобы рабы тебя слушали – веди себя с ними достойно», – говорил он. Он отрицал бессмысленное насилие и поощрял своих рабочих, если они того заслуживали. Если раб был уставший и не в состоянии продолжать работу, он мог отдохнуть, если был болен – отправлялся на лечение. Среди всех своих рабов Фалкс выделял самого старательного и назначал его главным, это, в свою очередь, упрощало управление и контакт. Если же тот не оправдывал ожиданий, он возвращался к своей былой должности, а на его замену выбирали другого способного раба. Некоторым рабам было разрешено иметь свое имущество, деньги, иногда разрешалось заводить семьи.

Фалкс очень серьезно относился к выбору рабов. При покупке, он уделял большую часть внимания состоянию здоровья раба. Внимательно осматривалось тело, чтобы не было травм или каких-либо заболеваний. Фалкс говорил, что нужно не стесняться раздеть раба до гола, если понадобится.

Как никто другой, Фалкс разбирался в психологии рабов, это позволяло правильно их мотивировать. В первое время после покупки рабу нужно дать

время освоиться, «задобрить его». Это вызывает симпатию и создает впечатление добродушного владельца. После такого первого впечатления раб работает лучше и старательнее. Особо усердным рабам позволялось есть за одним столом с семьей хозяина [1].

Противоположным является подход к управлению Марка Порция Катона. Марк Порций Катон – древнеримский политик и писатель, известный как новатор римской литературы и консервативный борец против пороков и роскоши. По данным Полибия – современника Катона, жил он в II-I вв. до н.э.

Катон относился к рабам менее гуманно по сравнению с Фалксом. Он стремился повысить прибыльность имения любыми доступными методами. Особое внимание уделялось также и дисциплине. При любом непослушании или неправильном выполнении работы, раб незамедлительно получал наказание. Однако, несмотря на кажущуюся жестокость, в таком обращении с рабами были и свои плюсы. Подчиненные элементарно боялись допустить даже малейшую ошибку, и вся работа выполнялась быстро и качественно. Управление при таком подходе основывалось на страхе.

По сравнению с Фалксом, Катон не уделял столько внимания качественному подбору «персонала». Он считал, что если раб может понести наполненный мешок – значит, он может выполнять любую работу. Единственной мотивацией для качественной работы его рабов был страх и желание избежать наказания [2].

Таким образом, мы видим две модели поведения управленца с подчиненными: первая подразумевает под собой аккуратное и гуманное отношение, а вторая – тотальный контроль, жесткую дисциплину и жестокое обращение. У обеих моделей есть свои недостатки и преимущества. На наш взгляд, первая модель является более оправданной, особенно на сегодняшний день, поскольку не стоит забывать, что все подчиненные – это в первую очередь люди, независимо от того, подходят они вам как сотрудники или нет.

К сожалению, сегодня во многом повторяется практика Древнего Рима: Работодатели очень часто обращаются со своими подчиненными как с рабами, и, несмотря на отсутствие формального института рабства, многие сотрудники напрямую зависят не только от благосостояния компании, но даже от таких переменчивых факторов, как настроение их непосредственного руководителя.

Но современный подчиненный – это не послушный раб и не безропотный рабочий, это личность с амбициями, потребностями в самореализации, уважении, признании, это образованный и квалифицированный профессионал с высоким IQ и творческим потенциалом.

Несмотря на то, что на формальном уровне главенствующим является иерархический принцип управления, на практике эффективные рабочие отношения между начальником и подчиненным строятся на основе равноправия.

Сегодня, если начальник не соблюдает законные права работника, не уважает его и проявляет свою личную неприязнь через разговор на повышенных тонах, неконструктивную критику, оскорбления, притеснения и так далее, работник имеет право уволиться. Он не обязан оставаться и пытаться наладить отношения с руководством, если сам этого не желает.

Однако у менеджера складывается иная ситуация. Если он хочет, чтобы работа выполнялась эффективно и его подчиненные трудились «на отлично», ему необходимо выстроить правильные взаимоотношения с персоналом, иначе постоянная смена кадров приведёт к снижению результативности деятельности предприятия.

Именно неумение руководителя правильно построить отношения с подчиненными рождает проблему негативного отношения работника к руководству и своей работе. Зачастую это является основной проблемой, хотя менеджеры, как правило, считают, что все проблемы из-за того, что их подопечные ленивы, глупы или некомпетентны.

Таким образом, взаимоотношения между управляющими и подчиненными должны быть выстроены так, чтобы обе стороны чувствовали себя максимально комфортно, что, в свою очередь, приведёт к максимизации отдачи как управленца, так и наёмного работника.

Литература:

1. Тонер Дж., Фалкс М. С. Как управлять рабами: пер. с англ. / Джерри Тонер, Марк Сидоний Фалкс; [коммент., предисл. Дж. Тонер; предисл. Мэри Бирд]. – 2-е изд., исправл. и доп. – М.: Издательство «Олимп – Бизнес», 2017. – 248 с.
2. Марк Порций Катон Земледелие. / Пер. и комм. М. Е. Сергеенко при участии С. И. Протасовой. – М., 1950. – 220 с.