

Две системы руководящих
принципов Дж. Грейсона
и К.О. Дели: философия
договора, философия
общей судьбы

Бобоходжаева
А.Р. 03125

- Важным вопросом, возникающим *в системе бизнеса*, является *проблема правильного руководства людьми*. Как отмечает американский исследователь проблем управления Дж. Грейсон, традиционно в США на предприятиях сложились конфликтные отношения. Но конкуренция заставила рабочих и руководство компаний работать «рука об руку».
- Он пишет: "Люди, которые хотят что-то сделать, могут добиться всего. Без этого любая, самая элегантная стратегия превращается в пыль. Хотя сам по себе энтузиазм не решает успеха дела».

«Две философии»

- Дж. Грейсон рассматривает *два принципиально новых подхода к пониманию цели организации и роли человека в этом процессе, выделяя при этом "две философии", а точнее сказать системы руководящих принципов: философию договора (контракта) и философию общей судьбы.*
- Рассматривая философию контракта, Дж. Грейсон отмечает, что она родилась еще в период промышленной революции и основывалась на том, что группа акционеров через менеджера заключает соглашение с группой работников, согласно которому последние обязуются трудиться за определенную плату.
- При этом управление защищает интересы акционеров с помощью системы контроля, а задачи профсоюзов состоят в защите интересов рабочих от руководства.

"Философия судьбы"

- С точки зрения "философии судьбы" интересы работников и потребителей так же важны, как и интересы акционеров. Как работники фирмы, так и потребители рассчитывают, что их интересы будут приняты во внимание, поскольку основной целью фирмы является не только получение прибыли, но и удовлетворение их потребностей.
- Сообразно этому работники фирмы понимают ее цели и задачи, готовы принять на себя более широкую ответственность и помочь преодолеть возникающие трудности, они также чувствуют свою принадлежность к организации и достаточно уверены в том, что их личные интересы неразрывно связаны с интересами фирмы.
- Согласно "философии общей судьбы", при наличии на рынке двух конкурирующих организаций преимущества в эффективности, качестве и конкурентоспособности будет иметь та организация, которая придерживается именно такой философии.

Вывод:

- Дж. Грейсон и К. О'Делл приходят к выводу о неотвратимости процесса перемен в любой организации. При жестких требованиях перемен необходимо общее понимание целей и направлений деятельности, чтобы не подавлять инициативы и творчества как руководителя, так и его подчиненных.