

Сафонов Кирилл Борисович

кандидат философских наук,
доцент кафедры менеджмента
Новомосковского института (филиала)
Российского химико-технологического
университета имени Д.И. Менделеева

Safonov Kirill Borisovich

PhD in Philosophy, Assistant Professor,
Management Department,
Novomoskovsk Institute (branch) of
Russian University of Chemistry and Technology

ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

THE HUMANISTIC PARADIGM OF SOCIAL MANAGEMENT

Аннотация:

Статья посвящена анализу современных особенностей социального управления. Автор отмечает, что по мере развития общественных отношений повышается значение человеческого фактора в деятельности организации. В результате происходит распространение гуманистической парадигмы социального управления. Это является следствием обновления общества в целом и его экономической системы в частности.

Ключевые слова:

социальное управление, организация, гуманизация, менеджмент, человеческий фактор, развитие, взаимодействие, персонал.

Summary:

The article analyzes the modern features of social management. The author notes that with the development of social relations the value of the human factor in the activity of an organization is growing. As a result, the humanistic paradigm of social management is spreading. It is a consequence of renewal of the society in general and its economic system in particular.

Keywords:

social management, organization, humanization, management, human factor, development, cooperation, staff.

Управление в значительной мере представляет собой плод конкретной культурно-исторической формации. С развитием человеческого общества меняются подходы к управленческой деятельности и используемые в ее рамках методы и средства достижения поставленных стратегических и тактических целей. Совершенно очевидно, что в начале третьего тысячелетия научные и теоретические концепции, положенные в основу организационной деятельности, будут существенно отличаться от концепций, применявшихся сотни или даже десятки лет назад. В последние годы все более очевидной тенденцией становится уделение повышенного внимания персоналу организации как ее ключевому ресурсу. При этом происходит постепенный переход от менеджмента к социальному управлению, которое можно рассматривать как особую систему развития организации, в рамках которой учитываются характеристики составляющих ее индивидов. В литературе отмечается, что «процесс социального управления персоналом организации направлен, прежде всего, на удовлетворение потребностей членов ее коллектива, а также на изменение сложнейшей составляющей любой организации – ее социальной среды» [1, с. 298–299]. Подобный подход находится в русле идеи о первичности человека и вторичности организации, в которой он осуществляет свою трудовую деятельность. На второй план при этом постепенно отходит даже коллектив в целом. Особое значение приобретает именно каждый сотрудник с его неповторимыми индивидуальными особенностями, потребностями и уникальной системой ценностей. Это все является проявлениями гуманистической ориентации в социальном управлении.

В современных условиях необходимость гуманизации определяется самим фактом осуществления социального управления. Утверждать подобное нам позволяет понимание того, что «при социальном управлении конечная цель управления опосредует специфику подходов к анализу управленческих отношений и определяется как повышение качества жизни руководителей и работников предприятия, их благосостояния, совершенствование образа жизни» [2, с. 55]. Иными словами, в самой идее социального управления заложен первичный характер человека, учет его особенностей и признание первостепенности человеческого фактора в развитии организации. Однако одновременно важно отметить, что концепции социального управления возникли значительно раньше появления гуманистической ориентации в менеджменте. Следовательно, подобный подход далеко не всегда был применим. На более ранних этапах социальное управление могло пониматься, например, как определенное воздействие на коллектив. Конечно, и в таком случае находила практическое применение идея о необходимости ориентации на человека. Но при этом человек понимался не как индивид, обладающий уникальными характеристиками, а лишь как единичный представитель организации, один из многих. Следовательно, подобное применение концепций социального управления не позволяло в полной мере раскрыть

заложенный в каждом сотруднике потенциал. Это стало возможно лишь с повсеместным распространением новой модели инновационно ориентированной экономики, являющейся одним из факторов перехода к постиндустриальному обществу. На рубеже 1980-х и 1990-х гг. со всей очевидностью проявился неотвратимый характер происходящих изменений, проникающих во все сферы деятельности, в том числе и в управление.

Гуманистическую парадигму можно охарактеризовать как инновационный подход в социальном управлении. В ее рамках предполагается учесть особенности и потребности каждого из сотрудников, выстроив на базе этого модель развития организации. Может показаться, что в данном случае организация не может иметь собственной стратегии развития, поскольку все определяется характеристиками входящих в коллектив индивидов. Это, конечно, не совсем так. При выходе на первый план человека организация не растворяется в нем, не отходит автоматически на второй план. Происходит лишь корректировка модели ее существования, но это ни при каких условиях не означает отказ от главной цели деятельности любой организации – всемерного повышения собственной эффективности и востребованности. Противоречия с первостепенной ролью человека и необходимостью учета его потребностей также отсутствуют. Не вызывает сомнения, что любой индивид хотел бы осуществлять свою трудовую деятельность в рамках стабильно развивающейся организации, востребованной на рынке. Следовательно, достижение цели повышения эффективности организации можно рассматривать в контексте учета потребностей ее сотрудников. Кроме того, подобное развитие событий позволит перейти к решению социальных проблем. В том случае, если рентабельность деятельности организации невысока, она не в состоянии оказывать содействие обществу. У нее просто нет для этого возможностей. Более того, сотрудники этой организации также не могут рассчитывать на высокую степень поощрения собственного труда. И дело здесь опять в отсутствии необходимых ресурсов вследствие низкой эффективности осуществляемой деятельности. Отсюда можно сделать вывод, что применение гуманистической парадигмы социального управления возможно лишь при условии конкурентоспособности организации в целом.

Широкое распространение идей гуманизации социального управления на рубеже XX и XXI вв. стало следствием целого ряда факторов. Во-первых, к концу двадцатого столетия мощный импульс получили концепции построения гражданского общества. Это стало возможным благодаря демократизации общественной жизни в развитых странах Запада, а затем и в прочих государствах. Процессы, происходящие в политической сфере, не могли не затронуть экономику. В результате возникла новая система менеджмента, неразрывно связанная с гуманистической ориентацией в социальном управлении. Во-вторых, к концу XX в. очевидным оказался тот факт, что экстенсивная модель экономического роста полностью себя исчерпала. Появилась острая необходимость в обновлении хозяйственной системы, а это, в свою очередь, предполагало отказ от устаревших управленческих моделей и парадигм. Инновационная экономика начала третьего тысячелетия потребовала всемерного использования креативного потенциала сотрудников для интенсификации развития организаций. Очевидной стала необходимость ориентации на человека, что является важнейшим условием распространения гуманистической парадигмы социального управления. И, наконец, в-третьих, обновлению системы менеджмента организации способствовала постепенная гуманизация всех сфер жизни социума, которая наиболее ярко проявилась в последние десятилетия. Данный процесс обусловлен закономерностями развития общества, которое, переходя на более высокие уровни, становится более открытым, более восприимчивым к нуждам человека. Любая организация, являясь частью современного общества, развивается в русле общих социальных тенденций. Как следствие, социальное управление приобретает гуманистическую ориентацию.

Социальные инновации, которые предполагают смещение акцентов на человека, одновременно приводят к распространению инновационных моделей менеджмента. Так, «современные подходы в социальном управлении связаны с концепцией когнитивного управления – это управление, основанное на проблемных знаниях, т. е. информации, необходимой для выявления и решения проблем организации» [3, с. 332]. Ключевым аспектом при этом становится определение источников получения подобной информации. Очевидно, что по мере гуманизации управленческих отношений акцент должен смещаться вниз по организационной иерархии – от руководителей высшего звена и начальников подразделений к рядовым сотрудникам. Конечно, при этом нельзя полностью отрицать роль руководителя в содействии поступательному и всестороннему развитию организации. Мнение представителей руководства обязательно должно учитываться, но при этом оно не должно довлеть над информацией, получаемой от рядовых сотрудников. В конечном счете именно руководство организации заинтересовано в получении исчерпывающих данных, которые позволят принять правильные и обоснованные управленческие решения. Сделать это возможно лишь при полном учете особенностей каждого из представителей коллектива.

А информацию, необходимую для эффективного социального управления, можно будет получать при условии существования в организации системы налаженной обратной связи, что также является необходимым элементом в контексте гуманизации социального управления.

В начале третьего тысячелетия каждый из нас может осознать, что полным ходом идет формирование новой социальной реальности, открытой к нуждам и потребностям человека. Одновременно с этим кардинальные перемены затрагивают все сферы жизни общества. В стороне не остается и деятельность организаций, в рамках которой все большее распространение получает гуманистическая парадигма социального управления. Это по-новому расставляет акценты в экономике, постепенно смещая их на человека – рядового представителя организации. Именно эффективное взаимодействие с ним и является определяющим аспектом современного менеджмента.

Ссылки:

1. Ильина И.Е., Бурланков П.С. Социально-экономический аспект системы управления персоналом организации // Теория и практика общественного развития. 2012. № 3. С. 297–299.
2. Шведова М.Ф., Игнатова Е.В. Структура взаимодействий в социальном управлении // Академический вестник. 2012. № 2. С. 53–55.
3. Гарашкина Н.В. Методологические подходы к социальному управлению в контексте магистерских исследований // Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 11. С. 329–333.

References:

1. Ilyina, IE & Burlankov, PS 2012, 'The socio-economic aspect of personnel management', *Theory and Practice of Social Development*, no 3, p. 297-299.
2. Shvedova, MF & Ignatova, EV 2012, 'Structure interaction in social management', *Academic Gazette*, no. 2, p. 53-55.
3. Garashkina, NV 2012, 'Methodological approaches to social governance in the context of the master studies', *Socio-economic phenomena and processes*, no. 11, p. 329-333.