

Сафонов Кирилл Борисович

кандидат философских наук,
доцент кафедры «Менеджмент»
Новомосковского института (филиала)
Российского химико-технологического
университета им. Д.И. Менделеева

СПЕЦИФИКА ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА К РЕГУЛИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация:

Статья посвящена анализу особенностей регулирования системы организационных отношений в современных условиях. Автор отмечает наличие различных подходов к решению обозначенных проблем. Наиболее эффективным и приемлемым в настоящий момент является гуманистический подход, позволяющий учитывать интересы как организации, так и сотрудников, содействовать их личностному и профессиональному росту и развитию.

Ключевые слова:

организационные отношения, регулирование, гуманизация, гуманистический подход, персонал, организация, социальное управление, социальные ценности.

Safonov Kirill Borisovich

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

SPECIFIC FEATURES OF HUMANISTIC APPROACH TO CORPORATE RELATIONS MANAGEMENT

Summary:

The article deals with the peculiarities of the system of corporate relations management in modern conditions. It is noted that there are different approaches to the problem. The author believes that the humanistic approach is the most effective one, since it lets to take into account the interests of both a company and employees, and to promote their personal and professional growth and development.

Keywords:

corporate relation, regulation, humanization, humanistic approach, staff, company, social management, social values.

В процессе управления современной организацией руководителю приходится решать комплекс взаимосвязанных проблем, каждая из которых отражает особенности того или иного аспекта менеджмента. Среди таковых можно выделить всемерное повышение рентабельности осуществляемой деятельности и финансовой устойчивости организации в целом, поиск и удержание определенной ниши на рынке, выстраивание эффективных и взаимовыгодных отношений с клиентами и контрагентами, а также установление партнерских отношений в коллективе. Причем последний аспект, на наш взгляд, является определяющим в контексте управления организацией. Утверждать подобное позволяет тот факт, что лишь при условии стабильно работающего коллектива можно рассчитывать на успех организации в целом. В данном случае необходимо учитывать социальную сущность современного управления, проявляющуюся, в том числе, в смещении акцентов на персонал и каждого из его представителей. На первый план при этом выходит необходимость регулирования организационных отношений, которое может осуществляться при помощи различных подходов. Наиболее приемлемым в контексте тенденций современного менеджмента видится гуманистический подход, позволяющий в полной мере учитывать особенности располагаемых человеческих ресурсов, использовать резервы, заложенные в каждом из представителей организации. Спецификой данного подхода определяются и конкретные методы, и модели социального управления, применяемые в регулировании организационных отношений.

Практики гуманизации должны осуществляться с учетом определенных требований. К их числу можно отнести необходимость поддержания командного духа в организации. При этом на второй план отходят формальные характеристики, определяемые в соответствии с занимаемой тем или иным сотрудником должностью. Каждый член коллектива в данном случае рассматривается как соратник, делающий все возможное для успеха общих начинаний. Такой подход возможен при наличии в организации разветвленной системы горизонтальных связей, что предоставляет значительные возможности для объединения креативных потенциалов сотрудников, сопровождающегося возникновением синергетического эффекта. Важным фактором подобного развития событий является также установление отношений доверия между представителями коллектива, а это, в свою очередь, «становится возможным именно тогда, когда социальная группа скреплена ценностями, понимаемыми, принимаемыми и разделяемыми всеми членами группы» [1, с. 22].

Рассматриваемый нами гуманистический подход предполагает соблюдение принципа взаимного дополнения систем ценностей, когда аксиологические установки индивида, организации

и социума не только не вступают в противоречие, но обогащают друг друга, одновременно предоставляя широкие возможности для поддержания баланса интересов всех вовлеченных сторон. В контексте гуманизации организационных отношений это означает, что необходимо принимать во внимание ценностные ориентации всех без исключения сотрудников, заинтересованных в том, чтобы существующая корпоративная культура постепенно трансформировалась и адаптировалась, в том числе, и к их потребностям и особенностям.

Доверие, возникающее в организации на основе общности систем ценностей и их взаимного дополнения, можно рассматривать в качестве важного резерва социального управления. Задачей руководителя при этом становится обеспечение условий для распространения подобных практик. Достичь этого можно посредством всемерного снижения формализации существующих организационных отношений. Это одновременно позволит повысить устойчивость всей организационной структуры. В условиях, когда каждый из сотрудников обладает определенной автономией и возможностью принимать те или иные решения, значительно повышается вероятность оперативного реагирования организации на происходящие изменения, например, рыночной конъюнктуры. Устойчивость и адаптивность в данном случае определяются тем, что окончательное решение в значительном числе случаев принимается непосредственным исполнителем. При этом снижаются затраты времени, которое ранее требовалось для прохождения информации между элементами управленческой иерархии, а также на согласование с вышестоящим руководством всех подготовленных альтернативных вариантов. Обновленные условия характеризуются привлечением небольшого числа непосредственных исполнителей, обладающих определенной автономией и берущих на себя ответственность за принятие решений и реализацию их на практике. Руководитель при этом выполняет координирующую и контрольную функции, по мере необходимости корректируя осуществляемую деятельность. Так гуманизация позволяет сотрудникам реализовать свой профессиональный потенциал, а организации в целом – повысить эффективность и устойчивость.

В рамках гуманистического подхода предполагается как трансформация отношений во внутренней среде организации, так и переосмысление подходов к взаимодействию с внешней средой. Обусловлено это тем, что «социальная организационная система обладает способностью не только к саморегулированию, но и соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды в интересах своего самоподдержания и жизнеобеспечения» [2, с. 113–114]. Здесь важно понимать, что, с одной стороны, организация является частью социума и в ней проявляются те же тенденции, что и в обществе в целом. Поэтому гуманизация организационных отношений возможна лишь при наличии определенных социальных условий, к числу которых можно, например, отнести развитие институтов гражданского общества и формирование у членов социума соответствующих мировоззренческих установок.

С другой стороны, организация не является закрытой системой. Как следствие, происходящие в ней процессы могут находить отражение во внешней среде. Так, по мере своего личностного становления члены коллектива, осуществляющие трудовую деятельность в условиях гуманизации, переносят усвоенные модели поведения из системы организационных отношений в межличностное взаимодействие в повседневной жизни. Это можно считать наглядным проявлением неразрывной связи, существующей между внутренней средой организации и ее внешним социальным окружением. Поэтому для успешного развития и совершенствования любого из аспектов организационной деятельности необходимо соблюдение баланса интересов всех вовлеченных сторон. При этом могут возникнуть сложности с определением актуальных потребностей социума в целом. Одним из возможных решений в данном случае может также служить гуманизация, поскольку смещение акцентов на человека не может не означать принятия во внимание нужд и потребностей общества, членами которого являются представители организации.

Реализация гуманистического подхода к регулированию организационных отношений предполагает не только их трансформацию, но и создание условий, благоприятных для сотрудников. Это подразумевает, в том числе, внедрение инновационных моделей мотивации персонала. Необходимо помнить, что «важным направлением гуманизации трудовой мотивации является обеспечение условий для профессионального роста, карьеры сотрудников организации» [3, с. 14]. Одним из путей осуществления подобного подхода можно считать распространение гуманистических практик, органично сочетающих развитие персонала и формирование у его представителей устойчивой мотивации. Сущность данной социальной управленческой технологии заключается, с одной стороны, в том, что по мере предоставления сотрудникам новых возможностей для профессиональной самореализации у них укрепляется чувство причастности к достижению стоящих перед организацией стратегических целей. С другой стороны, осуществление деятельности в условиях трансформации и гуманизации организационных отношений позволяет сотрудникам получить новые навыки, стать эффективными профессионалами, способными

не только выполнять поручения руководства, но и самостоятельно принимать решения, брать на себя ответственность за их практическую реализацию. Именно так происходит развитие персонала, осуществляемое в контексте рассматриваемого гуманистического подхода.

От эффективности регулирования организационных отношений зависит действенность и результативность системы управления человеческими ресурсами, менеджмента организации в целом. Выбор конкретных подходов и методов при этом является первоочередной задачей руководителя. Ему следует понимать, что на современном этапе лишь гуманистический подход позволяет учесть социальную сущность организации и задействовать инновационный потенциал, заложенный в персонале. Необходимость гуманизации продиктована условиями современного социума, становящегося более динамичным и открытым. Поэтому нужно стремиться повысить эффективность и устойчивость организационной структуры, расширяя полномочия сотрудников и предоставляя им возможности для личностного и профессионального роста. Именно так, реализуя на практике гуманистический подход к регулированию организационных отношений, можно добиться максимальной эффективности осуществляемой деятельности, вывести на новые уровни развития как отдельную организацию, так и общество в целом.

Ссылки:

1. Миловзорова М.Н. Значение ценностей в управлении социальными системами // Теория и практика общественного развития. 2015. № 14. С. 20–22.
2. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Социальные технологии в управлении. Самара, 2014. 396 с.
3. Дурыхин М.И. Традиции и инновации в управлении процессами трудовой мотивации : дис. ... канд. социол. наук. М., 2006. 212 с.

References:

- Duryhin, MI 2006, *Tradition and innovation in management processes of motivation*: PhD thesis, Moscow, p. 212, (in Russian).
Gerasimov, BN & Chumak, VG 2014, *Social technologies in management*, Samara, p. 396, (in Russian).
Milovzorova, MN 2015, 'The value of property in the management of social systems', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 14, pp. 20-22, (in Russian).