

**Сафонов Кирилл Борисович**

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

## **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ГУМАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

---

---

**Аннотация:**

*Статья посвящена анализу особенностей развития персонала, осуществляющего свою деятельность в современной организации. Отмечается, что в настоящий момент важным фактором повышения эффективности организации является гуманизация социального управления. Большое внимание уделяется детерминантам развития персонала в условиях гуманизации организационно-управленческой деятельности.*

**Ключевые слова:**

*организация, социальное управление, развитие персонала, управление человеческими ресурсами, корпоративная культура, принятие управленческих решений, гуманизация, партисипативное управление.*

---

---

**Safonov Kirill Borisovich**

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

## **PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF HUMANIZATION OF SOCIAL MANAGEMENT**

---

---

**Summary:**

*The article analyses the peculiarities of professional development of personnel operating in a modern company. It is noted that nowadays humanization of social management is an important factor of increasing the efficiency of business. Special attention is paid to the determinants of personnel development in the context of humanization of managerial and administrative activities.*

**Keywords:**

*organization, social management, personnel development, human resources management, corporate culture, management decision making, humanization, participative management.*

---

---

Конкурентоспособность современной организации определяется рядом факторов, к числу которых можно отнести способность найти и занять свою нишу на рынке, предложив потребителям востребованные и конкурентоспособные товары или услуги. Только в этом случае можно рассчитывать на экономическую эффективность и сопутствующую этому максимизацию рентабельности и получаемой прибыли. При этом особую важность представляет конкурентоспособность всех аспектов деятельности организации. На наш взгляд, в первую очередь это относится к человеческим ресурсам. Именно персонал является той силой, которая решает задачи развития национальной и мировой экономики, обеспечивает достижение целей, определяемых в соответствии с насущными потребностями общества и отдельных его представителей. Как следствие, проблемы постоянного повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов организации представляют собой один из ключевых аспектов деятельности менеджера, ориентированного на успех.

Не вызывает сомнения тот факт, что основным методом повышения конкурентоспособности персонала является его постоянное развитие. Поиск решения данной задачи может осуществляться различными путями. Однако при этом необходимо обязательно учитывать одну из современных социальных тенденций, которая заключается в том, что «служащие могут проявлять инициативу и деловые качества лишь в том случае, если им в полной мере доступна информация об организации и ее целях и если они могут обсуждать с коллегами свои представления» [1, с. 80]. Следовательно, для достижения целей развития персонала необходимо одновременно создавать условия для получения сотрудниками наиболее актуальной информации, а также для поддержания постоянного информационного обмена в коллективе.

Одновременно с процессами информационного обмена может происходить обсуждение основных тенденций развития организации. Данный аспект представляет особую важность, так как это имеет большое значение и для сотрудников, и для руководства. Наличие возможностей для осуществления дискуссии позволяет членам коллектива высказать свое мнение и видение стратегии и тактики управления организацией, в которой они осуществляют свою деятельность. Для руководства это в первую очередь является способом ознакомиться с настроениями сотрудников, а также посмотреть на ситуацию по-новому. Часто представители коллектива могут высказывать новаторские идеи, применение которых позволит обновить существующую систему социального управления организацией, адаптировать ее к изменившимся условиям, внедрить необходимые инновации. Поэтому практическое применение концепций партисипативного управления, одним из

аспектов которого является привлечение рядовых сотрудников к обсуждению и принятию решений, можно рассматривать в качестве фактора развития системы менеджмента организации.

Важно отметить, что партисипативное управление в то же время представляет собой и средство развития персонала. Это обусловлено тем, что в процессе обсуждения и подготовки к принятию решений у сотрудников происходит накопление первичных управленческих навыков. В дальнейшем эти навыки могут быть применены непосредственно при осуществлении трудовой деятельности. Руководство в данном случае получает возможность определить наиболее перспективных работников и сформировать из них резерв для замещения в дальнейшем должностей, стоящих на более высоких уровнях организационной иерархии. При этом практическая реализация концепций партисипативного управления позволяет решать задачи оптимизации управления и одновременного формирования у сотрудников устойчивой мотивации к высокопроизводительному труду. Чувствуя свою причастность к определению и реализации стратегии развития, представители коллектива работают с большей отдачей, чем когда они являются лишь исполнителями принятых управленческих решений.

Ориентация на персонал представляет собой один из аспектов гуманизации системы управления. Обращаясь к человеку не как к ресурсу деятельности организации, но как к носителю индивидуальных характеристик и личностных особенностей, можно ожидать соответствующей отдачи. На наш взгляд, наиболее эффективное внедрение инноваций возможно лишь при условии гуманизации менеджмента. Это подразумевает и всестороннее развитие сотрудников, и их участие в обсуждении и принятии решений, и согласование стратегии развития организации с представлениями и пожеланиями представителей коллектива.

Нельзя обходить вниманием и проблемы профессионального развития персонала. В данном контексте следует отметить, что «высокий уровень развития профессионально важных качеств и компетенций способствует значительному повышению эффективности труда, а также повышению уровня внутренней мотивации» [2, с. 2674]. Здесь можно проследить прямую взаимосвязь с реализацией концепций партисипативного управления. По мере гуманизации социального управления все большее внимание уделяется потребностям сотрудников, на первый план выходит решение проблем формирования у них устойчивой мотивации. Данной цели можно достичь путем привлечения представителей коллектива к осуществлению отдельных аспектов управленческой деятельности. Это же одновременно является важным фактором профессионального развития сотрудников, формирования у них новых навыков.

В современных условиях взаимодействие с персоналом имеет ряд особенностей. Их сущность заключается в постоянной необходимости учитывать не только характеристики сотрудников организации, но и тенденции развития современного общества. Любая организация есть неотъемлемая часть социума. Каждый сотрудник является его представителем. Поэтому отправной точкой развития системы социального управления организацией должно служить осознание существующей в обществе системы ценностей. На ее базе формируются ценностные ориентации сотрудников, которые затем транслируются в организационную среду посредством воздействия на корпоративную культуру. Таким образом, ценности корпоративной культуры определяются не только стратегическими целями развития организации, но и характерными особенностями современного социума и его представителей – членов коллектива. Анализируя корпоративную культуру, можно своевременно скорректировать стоящие перед организацией цели и задачи, а также получить представление о том, что в настоящий момент является наиболее значимым для сотрудников. В соответствие с этим должна быть приведена и стратегия развития персонала. Это можно рассматривать в качестве проявления гуманизации управления.

Одновременная ориентация на корпоративную культуру и систему ценностей современного общества позволяет в полной мере учесть интересы всех сторон. Именно такой подход можно считать основным в контексте гуманизации управления, так как ключевым аспектом в данном случае является признание сотрудников организации в качестве равноправных партнеров по диалогу. Необходимо согласование стоящих перед организацией целей с потребностями ее работников. В этом случае можно рассчитывать на формирование у представителей коллектива устойчивой мотивации к труду. Развитие персонала также не должно носить обезличенный характер. Только в том случае, когда сотрудники будут чувствовать свою востребованность в организации, они сами станут проявлять инициативу к повышению собственного профессионального уровня. Именно тогда процесс развития персонала станет наиболее плодотворным.

Успешность управления человеческими ресурсами в большой мере определяется способностью менеджера понимать первостепенное значение гуманизации. Ориентация на человека делает организацию открытой к восприятию всего нового, а следовательно, и открытой к инновациям, что чрезвычайно важно для всемерного повышения конкурентоспособности. Для работы в изменяющихся условиях необходимо постоянное повышение квалификации сотрудников. При этом важно

помнить, что «обучение и развитие персонала не являются самоцелью, но должны быть строго привязаны к стратегии развития корпорации» [3, с. 37]. В контексте гуманизации социального управления такой целью может стать наиболее полное удовлетворение потребностей как сотрудников, заинтересованных в осуществлении профессиональной деятельности, так и клиентов, желающих получить товары и услуги. Ключом к достижению таких разноплановых целей является построение наиболее эффективной в текущих условиях системы социального управления и взаимодействия, что в свою очередь немислимо без всесторонней гуманизации.

Практика социального управления предполагает воздействие на организацию как неотъемлемую часть современного социума. Развитие персонала является фактором повышения эффективности осуществляемой деятельности. Менеджер должен быть заинтересован в оптимизации данного процесса. В данном случае необходима всесторонняя гуманизация, аспектами которой могут стать учет особенностей корпоративной культуры и современного общества, а также практическая реализация принципов партисипативного управления.

#### **Ссылки:**

1. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. М., 2002. 396 с.
2. Захаркина Н.В., Плахова Л.В. SWOT-анализ как инструмент управления профессиональным развитием персонала в современных условиях // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2–12. С. 2673–2678.
3. Закаблущкая Е.А. Система обучения персонала на основе корпоративной культуры : дис. ... канд. социол. наук. М., 2014. 152 с.

#### **References:**

1. Raven, J 2002, *Competence in modern society: Identification, development and implementation*, Moscow, 396 p.
2. Zakharkina, NV & Plakhova, LV 2015, 'SWOT-analysis as a tool for managing professional development of personnel in modern conditions', *Basic Research*, no. 2-12, p. 2673-2678.
3. Zakablutskaya, EA 2014, *The system of education based on the corporate culture of staff*, PhD thesis, Moscow, 152 p.