

Сафонов Кирилл Борисович**Safonov Kirill Borisovich**

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

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

ФАКТОРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

FACTORS OF IMPLEMENTATION OF HUMANISTIC APPROACH IN MODERN ORGANIZATIONS

Аннотация:

В статье рассматриваются особенности деятельности современных организаций. Автор выделяет необходимость в полной мере задействовать человеческий фактор, способствуя постепенной гуманизации системы организационных отношений. Результатом данного процесса можно считать достижение целей устойчивого и поступательного развития организации.

Ключевые слова:

организация, гуманизация, организационные отношения, гуманистический потенциал, социальное управление, человеческий фактор, система «человек – организация», персонал.

Summary:

The article deals with the specific features of the activities of modern organizations. The author emphasizes the need to make full use of the human factor promoting gradual humanization of the system of corporate relations. Achievement of objectives of the sustainable and sustained development of an organization can be considered as a result of this process.

Keywords:

organization, humanization, corporate relations, humanistic potential, social management, human factor, person-organization system, employees.

Особенности развития организации в значительной мере зависят от тех тенденций и закономерностей, которые в определенный момент проявляются в ее внешнем социальном окружении. Так, в начале третьего тысячелетия к числу актуальных тенденций общественного развития можно отнести демократизацию социума, повышение степени его открытости и ориентации на человека. Это находит свое отражение и в особенностях формирования современной модели организационно-управленческой деятельности. В результате появляется необходимость в полной мере задействовать человеческий фактор, а ключевой характеристикой менеджмента можно считать его гуманистическую ориентацию. Как следствие, происходит переосмысление подходов, применяемых в регулировании организационных отношений. При этом на первый план выходит способность руководителя создать условия для реализации гуманистического потенциала возглавляемой им организации. Достичь успеха в данном случае можно посредством учета целого ряда взаимосвязанных факторов.

В наиболее общем виде потенциал организации рассматривается как «совокупность ее способностей в какой-либо области для достижения определенных целей, основанная на комплексе взаимозависимых и комплементарных ресурсов» [1, с. 98]. Применительно к гуманистическому потенциалу необходимо отметить, что значимыми в данном случае являются способность в полной мере учитывать ключевые характеристики и индивидуальные особенности персонала, с одной стороны, и предоставление сотрудникам широких возможностей для реализации резервов личного и профессионального роста и развития, с другой стороны. Данные аспекты организационной деятельности являются взаимосвязанными. Они также оказывают значительное влияние на эффективность и результативность организации в целом. Обусловлено это тем, что в настоящий момент успешная экономическая активность хозяйствующего субъекта немислима без широкого внедрения инноваций. Для этого важно задействовать все резервы коллектива организации, предоставив сотрудникам возможности для реализации на практике собственных креативных начинаний и идей. В качестве ключевого требования в данном случае можно рассматривать необходимость трансформации системы организационных отношений, их постепенную гуманизацию. При этом это отвечает интересам и отдельных представителей коллектива, и организации в целом.

Эффективному и ориентированному на успех руководителю следует понимать, что «работник – не просто средство для реализации таких целей, как рост эффективности труда и достижение прибыли, а самодовлеющая ценность, которая предполагает необходимость считаться с его внутренним миром, не замыкающимся в кругу только производственных интересов» [2, с. 280].

На практике учесть это в полной мере возможно при условии полной реализации гуманистического потенциала, заложенного в конкретной организационной структуре. Особенности данного процесса определяются не только социальными факторами, но и ключевыми характеристиками внутренней среды. К числу подобных характеристик можно в первую очередь отнести готовность коллектива осуществлять деятельность в обновленных условиях. Несмотря на то что гуманизация отвечает интересам представителей персонала, далеко не все из них могут демонстрировать способность соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляются. Так, распространение гуманистических практик в значительном числе случаев предполагает предоставление сотрудникам более широких полномочий в рамках исполнения должностных обязанностей. Одновременно это повышает и степень ответственности каждого из них за достижение конечных целей осуществляемой деятельности. Поэтому лишь эффективные и квалифицированные профессионалы способны успешно трудиться в обновленных условиях, способствуя реализации как собственного креативного потенциала, так и гуманистического потенциала организации в целом.

Большое значение для возможности распространения практик гуманизации имеет не только количественный и качественный состав конкретного коллектива, но и степень его сплоченности. Обусловлено это тем, что для скорейшего достижения стоящих перед организацией стратегических целей необходимо, чтобы представители персонала имели схожие понятия об особенностях осуществляемой деятельности. В противном случае получение ими более широких полномочий не только не будет способствовать росту общей эффективности, но и может нанести вред. В условиях, когда каждый сотрудник обладает определенной автономией, лишь общность ценностных ориентаций и профессиональных установок гарантирует слаженную работу всего коллектива. Необходимость во всеобъемлющем контроле со стороны руководителя при этом отпадает, его функции в условиях гуманизации организационных отношений сводятся в первую очередь к координации действий сотрудников и внесению коррективов при необходимости. Ключевыми требованиями в данном случае являются наличие в коллективе отлаженной системы взаимодействия и сходство ценностных ориентаций персонала. Поэтому полная реализация гуманистического потенциала не представляется возможной на начальных этапах жизненного цикла организации, когда происходит взаимная адаптация сотрудников, становление их не просто как совокупности атомизированных профессионалов, а как членов команды, ориентированных на успех общего дела.

Современные исследователи отмечают, что конечный смысл социального управления заключается в повышении результативности человеческой деятельности, достигаемой путем оптимизации взаимодействия между субъектом и объектом управления [3, с. 52]. В контексте рассматриваемых нами проблем одним из аспектов данной оптимизации можно считать трансформацию отношений в системе «человек – организация». Распространение гуманистических практик предполагает, что каждый сотрудник понимается не просто как объект управленческого воздействия, но как равноправный партнер по диалогу, обладающий индивидуальностью и имеющий собственные нужды и потребности. Как следствие, происходит смещение акцентов на социальные факторы менеджмента. В современных условиях перед каждой организацией открываются возможности перейти на более высокие уровни развития, на практике реализовав заложенный в ней гуманистический потенциал. Конечно, при этом можно столкнуться с рядом сложностей. Однако они легко преодолимы в том случае, если сотрудникам будут предоставлены возможности, по-новому взглянув на осуществляемую деятельность, поверить в собственные силы и принять на себя ответственность за достижение стратегических целей, стоящих перед организацией. На практике это означает реализацию инновационных подходов и креативных начинаний, позволяющих также всемерно повысить конкурентоспособность выпускаемых товаров или оказываемых услуг. Подобный подход, в свою очередь, можно рассматривать в качестве важного фактора укрепления позиций организации на современном рынке. Так проявляется взаимозависимость социальных и экономических аспектов менеджмента, эффективность которого в значительной мере определяется степенью реализации гуманистического потенциала.

Гуманизация отношений в системе «человек – организация» является требованием времени. Однако это не означает необходимости и возможности директивного внедрения новых принципов взаимодействия в коллективе. Более того, подобный подход противоречил бы самой идее гуманизации. Наиболее приемлемой нам представляется ситуация, когда трансформация и обновление системы организационных отношений происходят в соответствии с потребностями сотрудников и эти процессы находятся в русле как нужд самой организации, так и актуальных запросов современного общества. Это позволяет обеспечить соблюдение баланса интересов всех сторон, предоставив каждой из них возможности для развития и взаимовыгодного сотрудничества.

Организация не является закрытой системой. Как мы уже отмечали, в ее внутренней среде находят отражение все те процессы, которые имеют место во внешнем социальном окружении.

Реализация гуманистического потенциала современной организации обусловлена совокупностью факторов, к числу которых можно отнести наличие определенных социальных предпосылок, а также способность представителей коллектива произвести необходимые трансформации системы организационных отношений, что, в свою очередь, неразрывно связано с готовностью персонала к успешной деятельности в обновленных условиях. В случае осуществления этого на практике можно рассчитывать на устойчивое и поступательное развитие организации. Это отвечает интересам как ее руководителей, собственников и сотрудников, так и современного общества в целом.

Таким образом, сущность факторов, которыми обусловлена успешность развития конкретной организационной структуры, определяется тенденциями социального развития и их влиянием на изменения внутренней среды организации. Учет данных факторов на практике позволяет повысить эффективность управления, оптимизировать осуществляемое взаимодействие и предоставить новые возможности для каждой из сторон.

Повышение эффективности деятельности организаций можно рассматривать в качестве ключевого аспекта менеджмента. Успешное решение данной задачи зависит от соблюдения баланса экономических и социальных факторов, а также от реализации гуманистического потенциала. На современном этапе подобный подход гарантирует достижение стратегических целей устойчивого и поступательного развития организации.

Ссылки:

1. Третьякова Е.П. Организационный потенциал, организационный капитал, ресурсы компании: сущность и соотношение понятий в управленческой науке // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». 2013. Т. 7, № 1. С. 97–102.
2. Тощенко Ж.Т. Социология управления. М., 2011. 300 с.
3. Чупров В.И., Осипова М.А. Социология управления. Теоретические основы. М., 2011. 172 с.

References:

- Chuprov, VI & Osipova, MA 2011, *Sociology of management. Theoretical basis*, Moscow, 172 p., (in Russian).
Toshchenko, ZhT 2011, *Sociology of management*, Moscow, 300 p., (in Russian).
Tretyakova, EP 2013, 'Organizational capacity, organizational capital, company resources: essence and correlation of concepts in management sciences', *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Ekonomika i menedzhment"*, vol. 7, no. 1, pp. 97-102, (in Russian).