

Сафонов Кирилл Борисович**Safonov Kirill Borisovich**

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

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

ГУМАНИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК – ОРГАНИЗАЦИЯ» И РЕСУРСЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

HUMANIZATION OF RELATIONSHIPS IN THE “PERSON – ORGANIZATION” SYSTEM AND RESOURCES OF SOCIAL MANAGEMENT

Аннотация:

Статья посвящена анализу проблем гуманизации организационных отношений. Рассматриваются основные характеристики процессов, протекающих в системе «человек – организация». Большое внимание уделяется осмыслению особенностей распространения практик социального управления, их влияния на деятельность современной организации.

Ключевые слова:

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

Summary:

This article is devoted to the analysis of the problems of humanization of organizational relationships. The research examines the main features of the processes taking place in the “person – organization” system. The author pays great attention to the understanding distribution of social management practices and their impact on the modern organization activity.

Keywords:

organization, humanization, social management, staff, “person – organization” system, organizational relationships, decision-making, human factor.

Одной из тенденций, которая в настоящий момент определяет пути развития организаций, является их интеграция и укрупнение. Как в России, так и за рубежом происходит создание крупных корпораций, имеющих подразделения в разных городах и странах мира. Как следствие, усложняется структура управленческих отношений и появляется необходимость в поиске новых подходов к их эффективному регулированию. Результатом этого можно считать активное развитие концепций корпоративного менеджмента, осмысление путей его совершенствования. Большой интерес у исследователей вызывают вопросы соблюдения баланса интересов, распределения полномочий и управленческого взаимодействия [1]. При этом важно отметить, что достичь высоких результатов в осуществлении подобных практик можно лишь при наличии возможности задействовать ресурсы социального управления, предполагающего признание ведущей роли человеческого фактора в деятельности организации. Одновременно актуализируется задача переосмысления существующих подходов и методов менеджмента с целью приведения их в соответствие не только с нуждами организации, но и с потребностями и особенностями ее коллектива.

Практическое применение концепций социального управления предполагает, в частности, необходимость «учитывать широкий спектр личностных характеристик человека, формирующих его отношение к своим трудовым обязанностям и отношение к среде, в которой он работает» [2, с. 86]. Реализация подобного подхода возможна лишь при условии гуманизации отношений в системе «человек – организация». Это позволяет сместить акценты с управляющей подсистемы организации на управляемую, устранить имеющиеся противоречия между ними, сблизить детерминанты организационного становления и развития с индивидуальностью и личностными характеристиками располагаемых человеческих ресурсов. Проявлением этого можно считать трансформацию процедур стратегического целеполагания, принятия и реализации решений. Так, в рамках традиционного подхода существует жесткое разграничение полномочий в коллективе, определяемое в соответствии с формальными должностными статусами. В такой ситуации руководство принимает решения и передает их для исполнения подчиненным. Контрольные функции также всецело сосредоточены в руках менеджмента, а проведение в коллективе дискуссии по проблемам совершенствования деятельности организации в целом и отдельных ее аспектов, как правило, не предполагается.

Иные подходы реализуются в условиях распространения практик социального управления и сопутствующей гуманизации организационных отношений. В данном случае имеет место толе-

рантное отношение к стихийно возникающим отклонениям, предоставляются широкие возможности для вариативного решения существующих управленческих проблем [3, с. 131]. Очевидно, подобная модель менеджмента не может существовать в условиях формализованного взаимодействия и регламентированной управленческой иерархии. Поэтому одним из необходимых условий гуманизации является существенное уменьшение уровня формализации организационных отношений. При этом происходит перераспределение полномочий и функций менеджмента. Например, у сотрудников появляется реальная возможность участвовать в процессах принятия решений, определения стратегических и тактических целей развития организации. На практике это обеспечивается посредством проведения мероприятий, направленных на формирование у представителей коллектива корпоративной идентичности и укрепление их командного духа: мастер-классов, деловых игр, мозговых штурмов и т. п.

Поскольку к участию в них привлекаются не только рядовые сотрудники, но и менеджмент, это можно считать также одним из способов трансформации существующей системы организационного взаимодействия. Представители персонала получают реальную возможность поделиться своими креативными идеями и предложениями по улучшению осуществляемой деятельности. Это рассматривается нами не только как фактор гуманизации отношений в системе «человек – организация», но и как один из способов установления и поддержания обратной связи между руководителями и персоналом, что играет существенную роль в условиях трансформации организационного взаимодействия.

Распространение практик неформального взаимодействия можно считать одним из аспектов повышения эффективности деятельности организации. Отсутствие жесткой регламентации предпринимаемых действий открывает персоналу простор для творчества. В подобных условиях сотрудники по собственной инициативе устанавливают и поддерживают межличностное взаимодействие, в процессе которого обмениваются инновационными идеями, осуществляют совместный поиск путей их воплощения на практике. Все это можно рассматривать в качестве прямого следствия гуманизации.

Необходимо также понимать, что подобное снижение уровня формализации осуществляемого взаимодействия не всегда представляется возможным. Данное утверждение, например, в полной мере справедливо в случае с силовыми или военизированными организациями, поскольку очень часто принятые в них формальные и неформальные социальные практики в содержательном плане могут находиться в конфликте [4, с. 154]. Это обусловлено особенностями осуществляемой деятельности, которая предполагает четкое и неукоснительное выполнение решений, принятых на более высоких уровнях управленческой иерархии. В таких условиях нельзя представить реализацию творческого подхода при исполнении распоряжений руководства. Это, однако, не означает отсутствие возможностей для гуманизации. Просто ее воплощения на практике принимают иные формы: например, персонал силовых или военизированных организаций является объектом осуществления целенаправленной социальной политики основного работодателя – государства, позволяющей человеку почувствовать свою востребованность, реализовать заложенный в нем личностный потенциал. Подобный подход можно также рассматривать в качестве своеобразной компенсации за отсутствие возможности осуществления креативной деятельности на рабочем месте, что позволяет обеспечивать высокую конкурентоспособность и популярность трудоустройства в подобные организации.

Рассматривая проблемы распространения практик социального управления и параллельно идущих процессов гуманизации, можно отметить, что особенности данных процессов определяются значительным числом факторов. Как мы уже выяснили, к ним можно отнести тип организации и сферу ее деятельности. Также важно учитывать накопленный опыт взаимодействия с персоналом, актуальную фазу жизненного цикла организации, количественный и качественный состав коллектива. Например, ориентированные на инновации деловые структуры проявляют наибольшую заинтересованность в скорейшей трансформации организационных отношений. Поэтому их руководители и собственники, как правило, поощряют распространение неформальных управленческих практик, понимая, что лишь в этом случае можно обеспечить появление прорывных идей, реализация которых позволит поддерживать на должном уровне конкурентоспособность и эффективность осуществляемой деятельности. Конечно, подобное развитие событий возможно лишь в условиях стабильно работающего коллектива, поэтому на начальных этапах жизненного цикла организации невозможно существенное снижение уровня формализации управленческого взаимодействия. При этом гуманизация проявляется в виде всестороннего содействия скорейшей интеграции каждого сотрудника в выстраиваемую систему организационных отношений. В данном случае велика роль руководителя, который должен верно расставить приоритеты, учитывая потребности и индивидуальные особенности представителей коллектива. Затем по мере гуманизации системы «человек – организация» менеджмент должен постепенно

переходить к осуществлению преимущественно координирующих функций, лишь в некоторых случаях внося существенные коррективы в деятельность персонала.

Смещение акцентов с экономических на социальные факторы управления организацией можно рассматривать в качестве одной из актуальных тенденций в современном менеджменте. При этом преимущественное развитие получают такие его предметные области, как управление человеческими ресурсами или организационными коммуникациями. Осмысление сформулированных в их контексте практических подходов и объединение их с основными принципами социологии управления позволяют выработать эффективный механизм регулирования деятельности организаций, учитывающий запросы и потребности всех вовлеченных сторон, к числу которых можно отнести представителей коллектива. По мере гуманизации отношений в системе «человек – организация» они получают новые права и возможности для реализации личностного потенциала. Это можно рассматривать в качестве следствия распространения практик социального управления организацией, позволяющих существенно повысить ее устойчивость и эффективность.

Ссылки:

1. Benton R.A. Corporate governance and nested authority: cohesive network structure, actor-driven mechanisms, and the balance of power in American corporations // *American Journal of Sociology*. 2016. Vol. 122, iss. 3. November. P. 661–713.
2. Царитова К.Г., Морозюк Ю.В. Особенности формирования модели социального управления промышленным предприятием // *Транспортное дело России*. 2012. № 1. С. 86–87.
3. Гаранина О.Д., Федяшов А.А. Гуманизация управленческой деятельности // *Вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации*. 2014. № 203. С. 128–132.
4. Агранат Д.Л. Личность и военизированная организация // *Знание. Понимание. Умение*. 2008. № 2. С. 153–157.

References:

- Agranat, DL 2008, 'Personality and militarized organization', *Znaniye. Ponimaniye. Umeniyе*, no. 2, pp. 153-157, (in Russian).
- Benton, RA 2016, 'Corporate governance and nested authority: cohesive network structure, actor-driven mechanisms, and the balance of power in American corporations', *American Journal of Sociology*, vol. 122, iss. 3, November, pp. 661–713, <https://doi.org/10.1086/689397>.
- Garanina, OD & Fedyashov, AA 2014, 'Humanization of management activity', *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta grazhdanskoy aviatsii*, no. 203, pp. 128-132, (in Russian).
- Tsaritova, KG & Morozhuk, YuV 2012, 'Features of the formation of the social management model for an industrial enterprise', *Transportnoye delo Rossii*, no. 1, pp. 86-87, (in Russian).