

Сафонов Кирилл Борисович

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

**ГУМАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ
И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ**

Аннотация:

Статья посвящена анализу особенностей современных моделей социального управления организацией. Рассматриваются актуальные проблемы корпоративной социальной ответственности, информирования персонала и партисипативного управления. В настоящий момент большое значение для формирования отечественной модели социального управления имеет осмысление и применение зарубежных практик гуманизации.

Ключевые слова:

социальное управление, управленческие отношения, организация, корпоративная социальная ответственность, информирование персонала, человеческий фактор, партисипативное управление, гуманизация.

Safonov Kirill Borisovich

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

**HUMANIZATION OF MANAGEMENT
RELATIONS: FOREIGN
AND DOMESTIC EXPERIENCE**

Summary:

The article deals with special features of the modern models of social management of a business. The author considers the relevant issues of corporate social responsibility, informing of the staff and participatory management. Nowadays comprehension and adoption of foreign practices of humanization is very important for development of domestic model of social management.

Keywords:

social management, management relations, organization, corporate social responsibility, informing of the staff, human factor, participatory management, humanization.

Накопленный человечеством многовековой управленческий опыт неоднороден. Он представляет собой совокупность определенных моделей, на формирование которых оказали влияние различные факторы, в том числе национальные и социокультурные. От менталитета конкретного народа, его традиций, представлений о должном, этических воззрений зависит в том числе и восприятие управленческой деятельности, отношение к ней как к системе определенных практик. Анализируя подходы, используемые в менеджменте, можно лучше понять социокультурные особенности той или иной страны. Результаты данного осмысления могут и должны использоваться в практике управленческой деятельности с целью повышения ее эффективности.

Экономические успехи ведущих стран Запада в значительной мере определяются применяемыми моделями менеджмента. В течение последних десятилетий в нашей стране происходит формирование управленческой парадигмы, в рамках которой учитываются как передовой зарубежный опыт, так и особенности менталитета российского народа. Социологи и экономисты, философы и политологи стараются понять, что именно позволит создать такую модель менеджмента, которая продемонстрирует максимальную эффективность в нашем обществе. При этом не вызывает сомнения тот факт, что слепое копирование западных подходов совершенно неприемлемо, поскольку в данном случае невозможно учесть российскую специфику.

Одной из актуальных тенденций, которую можно проследить в зарубежном социальном управлении, является повышенное внимание, уделяемое роли человеческого фактора в деятельности организации. В современных условиях это означает выдвигание на первый план человека с его неповторимыми особенностями, индивидуальными характеристиками, нуждами и потребностями. Как следствие, происходит перестройка всей системы управленческих отношений, переосмысление применяемых в их рамках подходов. На практике это означает постепенное вовлечение представителей коллектива в процессы целеполагания и принятия решений, учет мнения сотрудников при определении стратегических направлений развития организации и путей ее взаимодействия с социумом. Все это является следствием всемерной гуманизации управленческих отношений, их адаптации к потребностям общества в целом и его отдельных представителей в частности. Гуманизация может принимать в деятельности организации различные воплощения, главным при этом остается понимание важности человеческого фактора как ресурса развития экономики и резерва социального управления.

В последние десятилетия активно развиваются управленческие подходы, основанные на применении концепций корпоративной социальной ответственности. На практике это может проявляться по-разному – от своевременной уплаты налогов до внедрения систем экологического менеджмента, от создания новых современных рабочих мест до участия в программах меценатства и благотворительности. Главным при этом остается восприятие компанией общества в качестве равноправного партнера по диалогу, интересы которого должны быть учтены наравне со стратегией развития бизнеса. В данном контексте весьма важно также и «представление компании о собственной роли в общественной системе, поскольку это выступает определяющим фактором во взаимоотношениях с основными акторами социально-экономических и политических процессов» [1, с. 103].

Иными словами, важнейшим аспектом практической реализации концепций корпоративной социальной ответственности является переосмысление процессов взаимодействия, осуществляемого как во внутренней среде организации, так и с внешней средой. Постепенно переоценке подвергаются и существующие управленческие отношения. Уделяя повышенное внимание нуждам общества и потребностям его членов, важно одновременно применять качественно новые подходы в принятии решений. Сам этот процесс усложняется, в него добавляются новые этапы, связанные с необходимостью учитывать интересы всех сторон. Одним из аспектов корпоративной социальной ответственности при этом является учет мнения сотрудников и представителей экспертного сообщества, что можно рассматривать как один из путей повышения значимости человеческого фактора и сопутствующей гуманизации.

Весьма важным, на наш взгляд, является также привлечение представителей коллектива к осуществлению отдельных аспектов управленческой деятельности. Это представляет собой ключевой элемент партисипативного управления, которое применяется в практике деятельности ведущих зарубежных и отечественных организаций. При этом необходимо отметить, что «партисипативное управление предполагает передачу знаний, власти и автономии работникам, чтобы они могли выполнять свою работу под собственную ответственность и в значительной степени самостоятельно» [2, с. 63].

Помимо обновления системы управленческих отношений, применение подобного подхода позволяет решать целый ряд задач. Так, предоставление сотрудникам автономии позволяет активизировать их творческий потенциал, что является неперенным условием повышения качества трудовой жизни, а также роста производительности труда и эффективности деятельности организации. Кроме того, в данных условиях акцент смещается на человека. Происходит обновление системы управленческих отношений, существующая система менеджмента становится более демократичной и открытой. Это повышает ее устойчивость и адаптивность, так как наличие значительного количества сотрудников, обладающих определенной автономией, позволяет оперативно реагировать как на изменения рыночной конъюнктуры, так и на запросы общества, своевременное и полное удовлетворение которых является конечной целью деятельности любой организации.

Передача части управленческих функций представителям коллектива означает изменение подходов в работе с информацией, являющейся основным ресурсом современного менеджмента. В контексте гуманизации это может принимать формы информирования и консультирования работников по актуальным направлениям деятельности организации. Необходимо отметить, что за рубежом подобные практики являются весьма распространенными: например, во Франции существует право на запрос информации [3, с. 140]. Сам факт наличия у сотрудников доступа к управленческой информации является одним из проявлений гуманизации и учета роли человеческого фактора. Обладая всей полнотой сведений, работник имеет возможность принимать решения, не только касающиеся его непосредственных должностных обязанностей, но и имеющие большое значение для развития всего общества. Так, понимая открывающиеся перед организацией перспективы, сотрудник будет трудиться с полной отдачей, поскольку это приведет его к личному благополучию. При этом в выигрыше останутся и организация, и социум в целом, поскольку созидательный труд человека представляет собой средство создания материальных и духовных ценностей, а также способ преобразования и улучшения общества.

Использование в деятельности организации принципов партисипативного управления и информирования персонала представляет собой один из важных факторов командообразования. Понимая, что они рассматриваются руководством как равноправные партнеры, наделенные теми или иными управленческими функциями и обладающие всей полнотой информации, представители коллектива воспринимают осуществляемую деятельность как неотъемлемую часть собственной жизни. Ощущая себя не просто подчиненными, но членами единой команды, ориентированной на успех, сотрудники стараются всемерно содействовать достижению стратегических целей организации.

Отдельные аспекты гуманизации системы социального управления уже используются в деятельности ведущих отечественных организаций. Например, многие компании развивают программы корпоративной социальной ответственности. Однако, на наш взгляд, в качестве инновационной модели гуманизации управленческих отношений можно предложить применение на практике совокупности корпоративной социальной ответственности, партисипативного управления и информирования персонала. Реализация такого подхода позволяет учесть особенности современной организации как социальной системы. Кроме того, появляется возможность наиболее полного использования потенциала человеческих ресурсов, повышения их качества за счет привлечения перспективных и грамотных специалистов, заинтересованных в осуществлении деятельности в условиях всемерной гуманизации и внедрения инноваций.

Анализ зарубежного опыта гуманизации управленческих отношений в условиях современного российского общества представляет как практический, так и теоретический интерес. С одной стороны, полученные результаты могут быть интегрированы в практику деятельности деловых организаций с целью повышения их эффективности и устойчивости. С другой стороны, глубокое понимание особенностей зарубежных моделей гуманизации социального управления позволяет обновить теоретические концепции, привести их в соответствие с требованиями времени. Весьма важно при этом также учитывать накопленный отечественными организациями опыт взаимодействия с социумом.

Ссылки:

1. Урасова А.А. Социальные аспекты управления: ответственность и эффективность // Общество: политика, экономика, право. 2012. № 4. С. 103–109.
2. Потуданская В.Ф., Шалай В.В., Новикова Т.В. Партисипативное управление как направление повышения качества трудовой жизни на промышленных предприятиях // Омский научный вестник. 2012. № 4. С. 61–63.
3. Бетеева О.Г. Система информации в управлении предприятием (опыт зарубежных стран) // Социология власти. 2007. № 6. С. 139–142.

References:

1. Urasova, AA 2012, 'Social aspects of management: accountability and efficiency', *Society: politics, economics, law*, no. 4, p. 103-109.
2. Potudanskaya, VF, Shalay, VV & Novikova, TV 2012, 'Participatory management as a way to improve the quality of working life at the industrial enterprises', *Scientific Herald of Omsk*, no. 4, p. 61-63.
3. Beteeva, OG 2007, 'Information system in enterprise management (experience of foreign countries)', *Sociology of power*, no. 6, p. 139-142.