

Сафонов Кирилл Борисович

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

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК – ОРГАНИЗАЦИЯ»

Safonov Kirill Borisovich

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

SOME TRENDS OF RELATIONSHIP HUMANIZATION IN THE “PERSON – ORGANIZATION” SYSTEM

Аннотация:

В статье рассматриваются современные проблемы гуманизации отношений в системе «человек – организация». Автор анализирует социально-управленческие практики, основанные на принципах партисипативного управления, корпоративной этики и корпоративной социальной ответственности. При этом отмечается необходимость комплексного подхода к решению проблем гуманизации организационных отношений.

Ключевые слова:

гуманизация, организационные отношения, организация, персонал, система «человек – организация», менеджмент, направления гуманизации, социальное управление.

Summary:

The article deals with the modern problems of humanization of relationship in the system “person – organization”. The author analyses the social management based on the principles of participatory management, corporate ethics and corporate social responsibility. The necessity of an integrated approach to solving the problems of humanization of organizational relations is emphasized.

Keywords:

humanization, organizational relations, organization, staff, “person – organization” system, management, areas of humanization, social management.

Современная рыночная экономика диктует условия, при которых основным детерминантом эффективности организации становится способность в полной мере задействовать потенциал располагаемых человеческих ресурсов. Это предполагает создание корпоративной среды, благоприятной для личностного развития сотрудников, предоставление им возможностей для реализации собственных креативных начинаний и инновационных идей. Первоочередной задачей менеджмента в данном контексте становится обеспечение условий для достижения подобных целей, всецело находящихся в русле организационной стратегии. На практике это требует переосмысления всей системы управления человеческими ресурсами, поиска новых путей взаимодействия с представителями коллектива. Как следствие, происходят значимые изменения в структуре организационных отношений, их постепенная гуманизация. Проявлением данной тенденции можно считать смещение акцентов в сторону социальных методов регулирования деятельности организации. Кроме того, гуманизация предполагает наиболее полное раскрытие заложенного в каждом из сотрудников креативного потенциала, повышение степени их автономии и сопутствующий этому рост устойчивости и адаптивности организационной структуры в целом. При этом в рамках данного процесса можно выделить различные направления, анализ которых позволяет понять социальную сущность организационных отношений и особенности их регулирования на современном этапе.

Одним из ключевых факторов гуманизации отношений в системе «человек – организация» можно считать перераспределение полномочий между управляющей и управляемой подсистемами. Как следствие, происходит постепенное стирание границ между этими двумя элементами, а на смену иерархии, выстроенной в соответствии с принципами вертикальной интеграции, приходит горизонтальная кооперация. Это позволяет, с одной стороны, повысить степень реализации адаптивного потенциала организации в целом, а с другой – предоставить каждому из сотрудников реальную возможность осуществления автономной деятельности. Практическим проявлением данного направления гуманизации организационных отношений можно считать распространение инновационных методов и моделей менеджмента, прежде всего партисипативного управления, предполагающего участие в принятии решений не только руководящих кадров, но и всех других ориентированных на успех общего дела сотрудников, даже если эта деятельность не относится к сфере их непосредственных должностных обязанностей. Конечно, это требует существенной перестройки процессов осуществляемого взаимодействия, что необходимо в том числе в связи с изменением направлений движения управленческой информации.

Привлечение рядовых сотрудников к осуществлению отдельных аспектов менеджмента не должно происходить хаотично, важно подготовить и успешно реализовать на практике действенную систему мер внедрения в деятельность организации принципов и подходов партисипативного управления. Результатом этого должен стать существенный рост общей эффективности деятельности организации, что можно считать следствием более полного раскрытия креативного потенциала сотрудников. При этом важно помнить, что одновременно необходимо повышать степень автономности представителей коллектива, так как «участие людей в управлении – это стимулирование на основе мотивации их действий в рамках вмененных им обязанностей так же, как они поступили бы по собственной инициативе» [1, с. 231].

Иными словами, практическая реализация принципов партисипативного управления не должна происходить директивно. Желание работников участвовать в принятии решений и, как следствие, на деле содействовать скорейшему достижению стоящих перед организацией стратегических целей нельзя сформировать по инициативе вышестоящего руководства. Нет необходимости говорить, что подобное развитие событий противоречило бы самой идее гуманизации организационных отношений. Однако в том случае, если представители коллектива выражают готовность к участию в практической реализации принципов партисипативного управления, а менеджмент предоставляет им такую возможность посредством соответствующего расширения полномочий и наделения определенной автономией, можно ожидать положительных результатов, напрямую связанных в том числе с повышением мотивации сотрудников. Чувствуя свою причастность к процессам принятия решений, персонал перестает отделять индивидуальные цели и устремления от организационных. Таким образом, практическая реализация принципов партисипативного управления, находящаяся в русле гуманизации отношений в системе «человек – организация», позволяя, учитывая интересы всех вовлеченных сторон, всемерно повысить эффективность осуществляемой деятельности.

Гуманизация организационных отношений может предполагать переосмысление практики менеджмента в контексте принципов корпоративной этики. Данный аспект находит свое отражение, в частности, в особенностях этических кодексов: лежащая в их основании коммуникативность означает отказ от властной иерархичности в пользу принципа рефлексивной самоорганизации [2, с. 95]. В данном случае можно проследить наличие определенной взаимосвязи с практиками партисипативного управления. Также необходимо отметить, что процесс разработки и внедрения кодексов корпоративной этики связан с реализацией гуманистических принципов. Помимо прочего, это обусловлено необходимостью применения социальных технологий, позволяющих обновить и оптимизировать систему организационных отношений. Так, к числу необходимых требований можно отнести наличие действенных механизмов обратной связи, а также демократизацию процессов осуществляемого взаимодействия. Предоставление сотрудникам возможностей для самоорганизации и использование принципов корпоративной этики в качестве регулятива организационных отношений предполагает уважение индивидуальности каждого члена коллектива, признание его в качестве носителя неповторимых характеристик и уникальных особенностей. По мере развития организации это должно привести к снижению формализации осуществляемого взаимодействия, адаптировать данные процессы к потребностям персонала. А это в свою очередь весьма благотворно скажется как на микроклимате в коллективе, так и на производительности и результативности труда каждого из сотрудников.

Задачей любого бизнеса является не только извлечение максимально возможной прибыли, но и содействие обществу в решении стоящих перед ним проблем. Подобное сотрудничество можно считать одной из актуальных тенденций социального развития. Причем оно имеет место не только на социетальном, но и корпоративном уровне, что подтверждается широким распространением в деятельности современных организаций различных программ корпоративной ответственности, социальной политики и социального партнерства. Постепенно это приводит к пересмотру принципов деятельности системы менеджмента: «...Введение социальной политики – это не только отчетность, но и новые управленческие методы, когда любое решение принимается с учетом и экономического, и социального, и экологического влияний» [3, с. 174].

В данном случае можно наглядно проследить тесную взаимосвязь корпоративных, индивидуальных и социальных интересов. Так, для организации в целом важно, чтобы осуществляемая деятельность была эффективной и прибыльной, сотрудники при этом заинтересованы в удовлетворении своих потребностей, а для общества, помимо прочего, необходимо сохранение стабильной социальной и экологической обстановки. Учет интересов, относящихся ко второй и третьей группам, можно считать одним из направлений гуманизации, поскольку в этом случае акценты смещаются в сторону социальных аспектов деятельности организации. Особенно важным в данном случае является сам факт признания необходимости пересмотра осуществляемой де-

тельности. Следующим шагом может стать осознание важности обновления отношений в системе «человек – организация». Поэтому практики корпоративной социальной ответственности рассматриваются нами в качестве направления гуманизации. При этом необходимо стремиться учитывать реальные интересы сотрудников, воспринимать их в качестве равноправных партнеров по конструктивному диалогу.

Одним из ключевых аспектов деятельности по управлению организацией являются проблемы регулирования организационных отношений. От успешности решения данной задачи напрямую зависит эффективность существующей системы менеджмента, результативность организации в целом. Нужно в полной мере учитывать особенности располагаемых человеческих ресурсов. Для этого важно задействовать резервы гуманизации отношений в системе «человек – организация». На практике необходимо использовать принципы партисипативного управления, корпоративной этики, корпоративной социальной ответственности. Реализация подобного комплексного подхода к гуманизации организационных отношений на современном этапе является залогом успешности менеджмента, его соответствия требованиям времени.

Ссылки:

1. Тощенко Ж.Т. Социология управления. М., 2011. 300 с.
2. Черепанова М.В. Актуализация этических кодексов в контексте современной культуры // Известия Томского политехнического университета. 2013. Т. 322, № 6. С. 92–95.
3. Халперская А.В. Корпоративная социальная ответственность и ее роль в менеджменте компании // Теория и практика общественного развития. 2014. № 5. С. 173–175.

References:

- Cherepanova, MV 2013, 'Updating of codes of ethics in the context of modern culture', *Izvestiya Tomskogo politekhnicheskogo universiteta*, vol. 322, no. 6, pp. 92-95,
Khaperskaya, AV 2014, 'Corporate social responsibility and its role in the management of the company', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 5, pp. 173-175,
Toshchenko, ZT 2011, *Sociology of Management*, Moscow, 300 p.,