

Сафонов Кирилл Борисович**Safonov Kirill Borisovich**

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

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

СОЦИАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК ФАКТОР ГУМАНИЗАЦИИ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК – ОРГАНИЗАЦИЯ»

SOCIAL TRANSFORMATION AS A FACTOR IN THE RELATIONSHIP HUMANIZATION IN THE PERSON – ORGANIZATION SYSTEM

Аннотация:

В статье рассматриваются особенности социального управления современными организациями. В качестве одного из ключевых аспектов данного процесса автор выделяет гуманизацию отношений в системе «человек – организация». При этом основным детерминантом гуманизации можно считать продолжающуюся в настоящий момент социальную трансформацию. Это определяет изменения в формах регулирования взаимодействия во внутренней среде организации и с ее внешним социальным окружением, применение инновационных методов социального управления, отражение в практике менеджмента основных тенденций общественного развития. Результатом данных процессов можно считать повышение эффективности и результативности деятельности организаций, предоставление их сотрудникам широких возможностей для полной реализации собственного профессионального и личного потенциала, а также содействие в успешном решении проблем современного социума.

Ключевые слова:

гуманизация, организация, социальное управление, социальные ценности, система «человек – организация», персонал, социальная трансформация, общество.

Summary:

The study discusses the main aspects of social management of modern organizations. The author regards the relationship humanization in the person – organization system as one of the key aspects of this process. At the same time, the ongoing social transformation can be considered as its main determinant. This determines the changes in the regulation forms of interaction in the internal environment of an organization and its relations with the external social environment, the application of innovative methods of social management, the reflection of the main trends of social development in management practice. Increasing efficiency and effectiveness of organizations, providing their employees with the opportunities to fulfill their professional and personal potential as well as assisting in successfully addressing the problems of modern society can be treated as the result of these processes.

Keywords:

humanization, organization, social management, social values, person – organization system, staff, social transformation, society.

Изменения, происходящие в современном обществе, приводят к формированию качественно нового состояния всех составляющих его институтов. При этом социум в целом поднимается на более высокую ступень развития. Это обусловлено тем, что «переход от индустриального к информационному обществу знаменуется значительными производственными, социальными и культурными трансформациями. Информационная цивилизация способствует динамизации производственных и социальных процессов, диверсификации экономики и усложнению социальной структуры общества. Значительные изменения претерпевают механизмы управления обществом, социализации и творчества» [1, с. 42]. Иными словами, продолжающаяся социальная трансформация становится детерминантом изменений, в том числе, и в организационно-управленческой деятельности, которая переходит в качественно новое состояние, позволяющее адаптировать применяемые методы и модели менеджмента к запросам общества и его представителей.

Одной из актуальных тенденций общественного развития можно считать всестороннюю гуманизацию. С течением времени социум становится более открытым, восприимчивым к нуждам и потребностям индивидов. Как следствие, изменениям подвергаются существующие формы социального и межличностного взаимодействия. Так, «на смену прежним типам социальной интеракции, характерным для патерналистского общества, приходят новые модели и формы, основанные на коммуникации свободных и равноправных акторов» [2, с. 8]. Особенно ярко это проявляется в процессе регулирования деятельности современных организаций. Стираются границы между управляющей и управляемой подсистемами, а руководитель и подчиненные становятся соратниками, совместно действующими для достижения общей цели. При этом важно, чтобы переосмыслению подвергались все аспекты деятельности организации – не только принятие и ре-

ализация решений, но и целеполагание. К этим процессам должны привлекаться все члены коллектива, поскольку лишь в этом случае можно трансформировать внутреннюю среду организации в соответствии с императивами гуманизации отношений в системе «человек – организация».

В изменяющихся условиях большое значение для деятельности организации имеет соблюдение баланса социальных, корпоративных и индивидуальных интересов. Это можно обеспечить посредством регулирования взаимного влияния соответствующих систем ценностей. При этом необходимо понимать, что «обладающие высоким творческим потенциалом саморазвивающиеся высококвалифицированные работники в силу своего положения в социальной организации способны оказывать позитивное или негативное влияние на нее, определяемое в первом случае положительными, а во втором – отрицательными ценностями» [3, с. 19]. Поэтому в настоящий момент от управленца требуется понимание особенностей ценностных ориентаций всех сотрудников. Лишь в этом случае он сможет воздействовать на процессы межличностного и межгруппового взаимодействия, без чего невозможно представить эффективное управление современной организацией. Конечно, его действия не могут и не должны носить директивный характер. Более того, это противоречило бы самому характеру гуманизации. В данном контексте к числу основных функций менеджера можно отнести консультирование сотрудников и обеспечение бесперебойного взаимодействия внутренней среды организации с ее внешним социальным окружением. Все это он должен делать, опираясь на понимание особенностей систем ценностей сотрудников, а также представителей местных сообществ, действующих и потенциальных клиентов и контрагентов.

Протекающие в системе «человек – организация» изменения должны носить комплексный и всесторонний характер. Именно это на современном этапе можно считать основным условием эффективности социального управления. При этом можно выделить определенные принципы, которые ложатся в основу данного процесса. Так, современные исследователи, рассматривая принципы эффективной системы управления малым бизнесом в современных российских условиях, помимо прочего, относят к их числу комплексность и системность воздействия на внешнюю среду и комбинацию профессионализма и творческой, инновационной составляющих в методах управления [4, с. 27]. Внимания в данном случае заслуживают не только ключевые характеристики обозначенных принципов, но и указание на необходимость учета национальной специфики. Это действительно так, поскольку слепое копирование зарекомендовавших себя за рубежом средств и методов осуществления организационно-управленческой деятельности может не принести должного эффекта и даже способствовать снижению общей эффективности и результативности. Это обусловлено тем, что, «осмысливая проблемы оптимизации социального управления средствами культуры в условиях трансформирующегося российского общества, необходимо исходить из идеи синтеза, с одной стороны, универсальных черт организации хозяйственной деятельности и управления зрелой постиндустриальной экономики западных стран, и с другой – национального своеобразия организационных форм управления и трудового поведения работников, обусловленных российской институционально-культурной спецификой» [5, с. 599]. Поэтому в процессе регулирования отношений в системе «человек – организация» важно исходить из особенностей внутренней и внешней среды, учитывать запросы общества и актуальные тенденции его развития.

Гуманизация отношений «человек – организация» – сложный процесс, имеющий разнонаправленный характер. Его основу составляют учет особенностей, содействие удовлетворению потребностей и создание условий для утверждения субъектности сотрудников. Может показаться, что с течением времени, когда общество становится более открытым и восприимчивым, появляются и новые возможности для гуманизации. Это, однако, не совсем так. У человека постоянно возникают все возрастающие запросы, поэтому может оказаться, что противоречия между его пониманием гуманизации и актуальными возможностями организационной среды будут лишь усиливаться. Так, в конце XIX столетия, когда трудовое законодательство было несовершенным, гуманизация предполагала, в частности, предоставление дополнительных социальных гарантий или сокращение рабочего дня. В настоящий момент, когда официальное трудоустройство означает защиту интересов сотрудников со стороны государства и профсоюзов, для гуманизации требуется, например, содействие в самореализации и самоактуализации индивида. Это может приобретать различные формы – от участия в управлении до самостоятельного выбора программ повышения квалификации и от трансформации организационных форм труда до уменьшения степени формализации существующей системы организационных отношений. Причем инициатива в обеспечении данных процессов должна исходить не только от сотрудников, но и от руководства, заинтересованного в поддержании максимально высокой эффективности и производительности персонала.

Рассмотрение социальной трансформации как фактора гуманизации отношений в системе «человек – организация» подразумевает, что процессы, протекающие во внутренней среде организации и в ее внешнем социальном окружении, являются взаимно обусловленными. Это можно наглядно проследить на примере динамики системы общественных отношений. Так, известно, что

залогом эффективного и производительного труда сотрудников является наличие у них возможности восстановить затраченные в процессе работы физические и духовные силы. Однако общество далеко не сразу пришло к пониманию этого. Подобному развитию событий способствовало в том числе формирование отношения к человеку как к высшей ценности, окончательно завершившееся после Второй мировой войны, унесшей десятки миллионов жизней и оставившей разоренными целые страны. Поэтому неудивительно, что во второй половине XX столетия усилились процессы смягчения трудового законодательства, ускорился рост материального благосостояния рабочих и служащих, они получили новые возможности для духовного развития. Так сформировалась система взаимодействия на рынке труда с участием не только работника и работодателя, но и государственных структур и профсоюзов, имеющая место в России и за рубежом. Продолжающееся движение вперед на пути к обществу всеобщего благосостояния и равных возможностей подразумевает дальнейшую гуманизацию условий труда, появление новых предпосылок для утверждения субъектности и учета индивидуальных особенностей сотрудников.

В рамках гуманизации предполагается изменение подходов не только к регулированию деятельности организации, но и к пониманию ее эффективности и результативности. Так, на второй план отходят вопросы финансирования и материально-технического снабжения. На первый план, в свою очередь, выдвигается необходимость всемерного содействия приращению человеческого капитала, который «является качественно новой – инновационной – категорией, отражающей эволюцию отношений в производственных и общественных отношениях, прогресс теории и практики менеджмента в соответствии с изменениями в социуме, природе и сознании современного человека» [6, с. 3]. Конечно, это не означает полное отрицание значимости экономических факторов деятельности организации. Однако в обновленных условиях они рассматриваются сквозь призму социального. Как итог – всестороннее повышение эффективности деятельности организации, которая становится более конкурентоспособной и устойчивой в постоянно изменяющихся рыночных условиях. Повышенное внимание, уделяемое социальным факторам осуществляемой деятельности, позволяет сформировать привлекательный корпоративный имидж в глазах представителей местных сообществ, являющихся как клиентами организации, так и ее действующими и потенциальными сотрудниками. Как следствие, отпадает необходимость в проведении агрессивных рекламных кампаний при продвижении продукции на рынке, а также при наборе персонала. Так проявляется неразрывная связь экономических и социальных факторов деятельности организации, на практике применяющей основные подходы и принципы гуманизации.

Проблемы социальной эффективности деятельности организации, эффективности взаимодействия с персоналом и приращения человеческого капитала чрезвычайно сложны и многогранны. Их решение требует от менеджера успешного применения достижений значительного числа наук – социологии и экономики, психологии и этики, а также многих других. Исследование данных проблем, в свою очередь, весьма актуально и должно проводиться в рамках междисциплинарных подходов, что находит отражение в публикациях, появляющихся как в российской, так и в зарубежной научной периодике [7]. Рассматриваемые в их рамках подходы являются прямым следствием осуществления на практике принципов гуманизации отношений в системе «человек – организация», одним из ключевых факторов которой можно считать продолжающуюся социальную трансформацию. Все это открывает новые перспективы для теоретиков и практиков менеджмента, руководителей и сотрудников организаций, ориентированных на успех.

Ссылки:

1. Опошнянский А.В. Социальные трансформации информационного общества и проблемы ценностной адаптации // Общество: философия, история, культура. 2017. № 1. С. 38–42. <https://doi.org/10.24158/fik.2017.1.9>.
2. Пржиленский В.И. Социальные технологии и гуманистические ценности. Pro et contra // Философские науки. 2014. № 10. С. 7–8.
3. Бакурадзе А.Б. Социально-философская характеристика субъектов ценностей управления социальной организацией // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия. 2014. № 4. С. 13–23.
4. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе управления малым бизнесом : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 2014. 46 с.
5. Беленкова О.А. Роль базовых ценностей мировой и национальной культуры в социальном управлении // Вестник Башкирского университета. 2012. Т. 17, № 1. С. 598–601.
6. Божков Ю.Н. Формирование инновационной системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Белгород, 2015. 24 с.
7. Nikova D., Aspridis G., Koffas S. Sociology of Labour and Human Resource Management: An Interdisciplinary Approach // Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 2015. Vol 4, no. 3 S1. P. 69–76. <https://doi.org/10.5901/ajis.2015.v4n3s1p69>.

References:

Bakuradze, AB 2014, 'Social and philosophical characteristics of subjects of values of social organization management', *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya*, no. 4, pp. 13-23, (in Russian).

- Belenkova, OA 2012, 'The role of basic values of world and national culture in social management', *Vestnik Bashkirskogo universiteta*, vol. 17, no. 1, pp. 598-601, (in Russian).
- Bokareva, VB 2014, *Social technologies in the system of small business management*, D.Phil. thesis abstract, Moscow, 46 p., (in Russian).
- Bozhkov, YuN 2015, *The development of the innovative management system of human capital at the industrial enterprise*, PhD thesis abstract, Belgorod, 24 p., (in Russian).
- Nikova, D, Aspridis, G & Koffas, S 2015, 'Sociology of Labour and Human Resource Management: An Interdisciplinary Approach', *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, vol. 4, no. 3 S1, pp. 69–76. <https://doi.org/10.5901/ajis.2015.v4n3s1p69>.
- Oposhnyansky, AV 2017, 'Social transformations of the information society and the problem of value adaptation', *Obshchestvo: filosofiya, istoriya, kul'tura*, no. 1, pp. 38-42. <https://doi.org/10.24158/fik.2017.1.9>.
- Przhilensky, VI 2014, 'Social technologies and humanistic values. Pro et contra', *Filosofskiye nauki*, no. 10, pp. 7-8, (in Russian).