

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ГУМАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

AXIOLOGICAL PREMISES OF HUMANIZATION OF MODERN MANAGEMENT

K. Safonov

Summary. The article is devoted to the analysis of the peculiarities of the humanization of modern management. As the basic premise of this process certain axiological premises can be understood. In the context of these the increasing importance of the human factor, the development of corporate ethics system, special attention to informal organizational interaction are supposed. This all can be considered as important aspects in increasing the efficiency of human resource management of an organization, modern management as a whole.

Keywords: social values, humanization, organization, management, social management, corporate culture, human factor, human resource management

Сафонов Кирилл Борисович

*К.ф.н., доцент, Новомосковский институт (филиал)
Российского химико-технологического университета
им. Д. И. Менделеева
k_b_s_k_b@list.ru*

Аннотация. Статья посвящена анализу особенностей гуманизации современного менеджмента. В качестве основной предпосылки данного процесса можно рассматривать наличие определенных аксиологических предпосылок. В их контексте предполагается повышение роли человеческого фактора, развитие системы корпоративной этики, особое внимание неформальному организационному взаимодействию. Все это можно считать важными аспектами повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации, современного менеджмента в целом.

Ключевые слова: социальные ценности, гуманизация, организация, менеджмент, социальное управление, корпоративная культура, человеческий фактор, управление человеческими ресурсами.

Основные направления развития современной экономики определяются путями, по которым идет общество. Меняется система социальных отношений, по-иному расставляются приоритеты, на передний план выдвигаются те аспекты, которые раньше не играли значительной роли в деятельности экономических агентов. Так, в последние годы все большее влияние приобретает человеческий фактор. Как следствие, на смену чисто экономическим механизмам организационно-управленческой деятельности приходят социальные. В результате происходит формирование гуманистической парадигмы современного менеджмента, развитие которой определяется существованием особой системы ценностей. При этом анализ аксиологических предпосылок гуманизации существующей управленческой модели представляет большой теоретический и практический интерес, так как позволяет повысить эффективной взаимодействия человека и организации, а также проследить основные тенденции развития социума.

Не вызывает сомнения тот факт, что успешность существования организации обеспечивается производительным трудом ее представителей. В данном контексте основной задачей руководителя можно считать верную расстановку приоритетов, позволяющую сформировать у персонала устойчивую мотивацию к труду. Определенные сложности при этом может вызвать наличие в различных организационных куль-

турах различной приоритетности мотивов трудовой деятельности, что, в значительной мере, определяется принятой системой ценностей [1]. Это является прямым следствием социальной обусловленности организационно-управленческой деятельности. Путем трансформации системы ценностей корпоративной культуры общество имеет возможность оказывать влияние на процессы организационного развития. Субъектами данной трансформации можно считать представителей коллектива. Взаимодействуя с организацией, они привносят в ее деятельность значимые для себя аксиологические установки и ценностные ориентации своего непосредственного социального окружения, современного общества в целом. Для осуществления успешного руководства необходимо постоянно отслеживать изменения, происходящие в системе ценностей корпоративной культуры, в противном случае менеджер рискует утратить возможность оперативного воздействия на организационные отношения. Успешность управленческой деятельности при этом определяется его способностью в полной мере учитывать аксиологические предпосылки процессов, протекающих как во внутренней среде организации, так и при взаимодействии с внешней средой.

Одной из актуальных тенденций развития современных организаций можно считать «формирование новых социально-аксиологических установок полити-

ческой и деловой коммуникации в целом, особенно, в таких мощных сферах влияния и социального конструирования, как Интернет» [2]. Непонимание важности данных аспектов может привести к резкому снижению эффективности осуществляемых управленческих воздействий. Так, в настоящий момент отмечается тенденция к повышению роли неформальных организационных отношений, под которыми подразумевается «совокупность действий и коммуникаций, которые не определены формальными документами, но регулярно совершаются в рамках исследуемой организации» [3, с. 15]. Основу данных неформальных отношений составляют личные интересы представителей коллектива. Они по собственной инициативе налаживают и поддерживают взаимодействие с коллегами, обмениваются информацией. На первоначальном этапе это происходит в соответствии с наличием общих интересов и сходством систем индивидуальных ценностей. Однако постепенно неформальное взаимодействие начинает оказывать влияние и на процессы профессиональной коммуникации. Причем установленные в инициативном порядке неформальные связи демонстрируют большую устойчивость, чем жестко регламентированные служебные отношения. Если руководитель хочет иметь возможность регулировать все аспекты деятельности организации, а не только ее формальную часть, ему следует понимать, какие общие ценности сотрудников способствуют установлению и поддержанию неформального взаимодействия. Достичь данной цели можно посредством постоянного осмысления изменений корпоративной культуры, понимания особенностей привносимых в нее социальных и индивидуальных ценностей.

Снижение формализации организационных отношений является причиной перераспределения полномочий в организации. Так, сотрудники получают больше возможностей для реализации собственного потенциала, а у организации в целом появляются шансы подняться на более высокий уровень развития. Все это можно считать следствием того, что «децентрализация и делегирование позволяют освободить работников от излишне жесткого контроля в организации, что предоставляет им больше степеней свободы в управлении своим поведением, позволяет принимать ответственность за определенные действия и тем самым удовлетворять свои эгоистические потребности» [4, с. 205]. Также данные аспекты уместно считать значимыми проявлениями гуманизации. Удовлетворение потребностей собственных сотрудников в значительном числе случаев не рассматривается как первоочередная задача деятельности организации. При этом происходит формализация осуществляемого взаимодействия, управление из искусства превращается в исполнение устоявшихся стереоти-

пов и шаблонов. Как следствие, снижается мотивация и руководителя, и подчиненных. Они начинают рассматривать свою деятельность как ремесло или средство зарабатывания денег, но не как способ наиболее полной реализации заложенного в них креативного потенциала. Снижение формализации процессов взаимодействия и уделение должного внимания системам корпоративных и индивидуальных ценностей позволяют снять или значительно ослабить возникающие противоречия, предоставив сотрудникам реальную возможность ощутить собственную значимость для организации, в рамках которой они осуществляют свою трудовую деятельность.

В последнее время в нашей стране все большее применение на практике находят этические концепции. Это можно рассматривать как учет общемировых тенденций, предполагающих рассмотрение корпоративной этики в качестве ключевого социального ресурса управления. При этом важно понимать сущность корпоративной этики, под воздействием которой «деятельность работников организуется не столько на основе приказов или компромиссов, сколько за счет внутренней согласованности ориентиров и стремлений» [5, с. 82]. Наибольшее внимания, на наш взгляд, в данном контексте заслуживает идея общности моральных ценностей. В случае с корпоративной этикой особенно важно, чтобы ее принципы не были привнесены в организацию извне. Они должны явиться результатом сотворчества коллектива, руководства и всех заинтересованных представителей общества. Необходимым условием разработки кодексов и деклараций корпоративной этики можно считать максимальную гласность и открытость. Практическая реализация принятых кодексов, в свою очередь, требует наличия действенных механизмов взаимодействия всех уровней управленческой иерархии. К числу таких механизмов можно отнести отлаженную обратную связь между руководством и сотрудниками организации, проведение общих корпоративных мероприятий, способствующих укреплению командного духа у представителей организации. Однако отправной точкой может быть исключительно общность систем индивидуальных ценностей, заключающаяся, в том числе, и в сходстве представлений о должном в рамках осуществляемой трудовой и профессиональной деятельности.

Многоаспектность процесса гуманизации современного менеджмента проявляется, помимо прочего, в его воздействии на различные стороны деятельности организации. Основным при этом останется создание более комфортных условий для человека, выведение его нужд и потребностей на передний план. На практике реализация подобного подхода

требует предоставления представителям коллектива новых, более широких полномочий, позволяющих им занимать активную позицию в рамках существования организационной системы. Это можно считать значимым проявлением гуманизации труда, которая «представляет собой процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал» [6, с. 41]. Не вызывает сомнения тот факт, что такое развитие событий не может являться следствием единоличного решения высшего руководства. Его принятие напрямую зависит от уровня демократизации организационного взаимодействия. Наиболее приемлемой нам видится ситуация, когда инициатива исходит от рядовых сотрудников. Высказать свои соображения они могут посредством применения системы обратной связи с руководителями, а также в процессе осуществления неформального взаимодействия в коллективе. Таким образом, существование отдельных аспектов гуманизации приведет к полной перестройке системы управления организацией, ее переходу на качественно новый уровень.

Исследование аксиологических предпосылок гуманизации современного менеджмента представляет определенный интерес для представителей различных наук. Философы и социологи получают возможность лучше понять особенности системы ценностей современного общества, сделать выводы об особенностях их функционирования в сфере материального производства. Представители менеджмента, в свою

очередь, могут выделить факторы, оказывающие существенное влияние на процессы развития организаций и существующего в их рамках взаимодействия. Полученными теоретическими наработками могут в своей деятельности с успехом воспользоваться практики бизнеса, решающие задачи повышения эффективности управления человеческими ресурсами, функционирования организационной системы в целом.

Траектория развития каждой организации индивидуальна. Влияние на нее оказывают сфера деятельности и численность, продолжительность существования и применяемый стиль руководства. Столь же индивидуальными являются и подходы к гуманизации существующей в организации системы управления. В определенные моменты основное влияние на данный процесс оказывают те или иные аксиологические предпосылки. При этом важно помнить, что стратегической целью является не использование новых методов управления человеческими ресурсами, развитие неформальных коммуникаций или практической применение концепций корпоративной этики, а создание условий для наиболее полной реализации потенциала, заложенного в каждом сотруднике. Решив эту задачу, можно рассчитывать на рост производительности труда и сопутствующее повышение рентабельности осуществляемой деятельности. Достижению этой цели и должен способствовать всесторонний учет на аксиологических предпосылок гуманизации современного менеджмента.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванов Я. Г. Механизм роста конкурентоспособности организации за счет соответствия системы мотивации организационной структуре и культуре // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия Экономика и право. 2015. № 7–8. — С. 19–25.
2. Данюшина Ю. В. Идеология и аксиология управленческого дискурса в интернете как проявление коммуникативного идеологического менеджмента // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия Гуманитарные науки. 2011. № 1. — С. 37–40.
3. Сторожук А. Ю. Неформальные отношения в структуре современной российской организации: автореферат диссертации ... кандидата социологических наук. — Волгоград, 2009. — 23 с.
4. Бакурадзе А. Б. Ценность человека в философии менеджмента // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2009. № 1. — С. 201–207.
5. Дедюлина М. А., Папченко Е. В. Прикладная этика. — Таганрог: Изд-во Технологического института ЮФУ, 2007. — 112 с.
6. Самойлюк Т. А. Гуманизация труда — основное направление повышения качества трудовой жизни // Креативная экономика. 2014. № 5. — С. 40–46.