С.Ю. Иванов

УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

ИВАНОВ Сергей Юрьевич − кандидат социологических наук, доцент, заместитель руководителя Центра социологических исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений (e-mail: av5401@comtv.ru)

Аннотация. *Рассматриваются вопросы формирования управленческого влияния в социальных организациях. На основе анализа структурно-функционального и сетевого подходов формулируются принципы формирования управленческого влияния.*

Ключевые слова: *социально-ориентированная организация, система управления, социально-ориентированное управление, отношения влияния, человеческие ресурсы, управленческое влияние*

В условиях рыночных преобразований все отчетливее проявляется действие факторов, предопределяющих общие закономерности развития инновационного управления в современных организациях. Страна прошла свой путь индустриализма и сегодня во многом опирается на его принципы. Вместе с тем в отдельных отраслях и сферах производства уже складываются предпосылки становления комплексной модели управления, адекватной практике передовых стран мира. В рамках динамичной структурной перестройки хозяйства и высвобождения предпринимательских инициатив формируются новые высокотехнологичные отрасли (компьютерный бизнес, телекоммуникации, деловые услуги и другие). Именно здесь создаются предприятия (в том числе и при поддержке зарубежных фирм), требующие прогрессивных инновационных подходов к управлению, организации труда и эффективному использованию трудового потенциала работников.

Отдельные сегменты корпоративного управления в российской экономике отличаются как высоким потенциалом развития и способностью быстро впитывать новое, так и повышенной мобильностью, адаптивностью, усложнением мотивационной структуры и стремлением к качеству трудовой жизни (к повышению качества жизни вообще). Руководство таких компаний отчетливо понимает ценность прогрессивных форм и методов управления, учитывающих человеческий фактор. Консолидировать такие инновационные механизмы во многом позволяет социально-ориентированное управление, основанное на комплексном учете всех факторов эффективного развития социального потенциала компании.

В самом общем случае социальное управление представляет собой важную функцию любой социальной системы (общества в целом, объединения людей, социальной организации) как разновидности сложноорганизованных систем, которая обеспечивает ее самосохранение, функционирование и развитие. Оно направлено на управление любыми общественными системами и процессами в условиях складывающихся социальных отношений. Вместе с тем социальное управление включает в себя деятельность по согласованию интересов и координацию совместных действий людей для реализации поставленных целей.

Однако социальное управление вовсе не означает удовлетворение потребностей и интересов людей. Так, управление может быть социальным и не может быть социально-ориентированным. Достаточно часто в организации встречается целый ряд направлений, которыми занимаются многие сотрудники организации на разных уровнях управления, что нередко приводит к бессистемности и неопределенности в достигаемых результатах. Поэтому под социально-ориентированной мы будем понимать ту организацию, в которой наиболее полно реализуются интересы и потребности работников, а также обеспечивается наиболее полное их включение в управленческую деятельность. Формирование таких организаций во многом зависит от складывающихся в системах управления отношений субъект-субъектного влияния.

В то же время прослеживается и еще одна тенденция. Централизованное директивное управление в организациях постепенно отходит на второй план, уступая место более гибким формам самоуправления. Приоритет сегодня отдается человеческим ресурсам управления, актуализации роли человеческого фактора. Человек, согласно ресурсной концепции, стал рассматриваться не как элемент структуры, а как не возобновляемый ресурс – элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовых функций, социальных отношений, состояния работника. В российской практике эта концепция используется уже более 30-ти лет в контексте активизации человеческого фактора[1].

Мы разделяем мнение специалистов, отличающих содержание категории «управление персоналом» от категории «управление человеческими ресурсами», считая, что применение последней подчеркивает отношение к занятым в организации как к ее конкретному богатству[2]. Главный аспект в содержании этой категории мы видим в обеспечении интересов работников посредством эффективной системы управления в соответствии с целями и ценностями организации. Приоритет при этом отводится целой груп-

---

[1] См.; *Евенко, Л.И.* Эволюция концепции управления человеческими ресурсами / Бизнес-образование. – Вып. 1. – 1996. − С. 22 − 29.

[2] См.: *Одегов, Ю.Г., Журавлев, П.В.* Управление персоналом. − М., 1997. − С. 65.

пе взаимосвязанных социально-экономических мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.

Складывающиеся в социально-ориентированных системах отношения управленческого влияния требуют принципиально иного объяснения генезиса власти и механизма ее использования, который тем не менее связан с властными отношениями между отдельными личностями, являющимися членами социальной группы или организации[1].

Современная общая теория систем, которую мы применяем в качестве концептуальной основы моделирования управленческого влияния в организациях, связывает его не только со свойствами и составом системы управления, но и с динамикой их развития.

Очевидно и то, что усложнение связей в современных организациях приводит к тому, что социальные процессы не могут быть описаны в старых, привычных терминах, поскольку происходят не только количественные, но и качественные изменения. Отношения, имеющие место в структуре социально-ориентированного управления, описываются как система взаимодействий акторов социального процесса. При этом старые критерии централизованного управления теряют свой качественный смысл, уступая логике сетевых отношений. Теоретик сетевого подхода Б. Уэлман так формулирует данную позицию: «Наиболее непосредственный способ исследования социальной структуры заключается в том, чтобы проанализировать модели связей, объединяющих членов общества»[2].

Заметим, что основная особенность современной информационной парадигмы (М. Кастельс, Р. Берт) состоит в сетевой логике анализа любой социальной системы, использующей новые информационные технологии[3]. Сетевая теория достаточно хорошо приспособлена к многоуровневому анализу структуры субъект-объектного взаимодействия в социально-ориентированном управлении. При этом считается, что действующий актор может обладать различным доступом к системным ресурсам и включен в различные виды взаимодействий.

Социальные факты в рамках конструируемой социальной реальности, как считает И. Валлерстайн, являются восприятием реальности, в большей или в меньшей степени разделяются группами. Причем ученый справедливо считает, что социальная конструкция полагается не на интерес

---

[1] См.: Социология управления / под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева. − М., 2007. − С. 50 − 62.

[2] *Wellman, B.* Network Analysis: Some Basic Principles.− San Francisco, 1983. − P. 162.

[3] См.: *Кастельс, М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура; пер. с англ. ; научн. ред. О.И. Шкаратана. − М., 2000.

исследователя, а на выработанную коллективно совместную деятельность людей[1].

Очевидно, что рассмотрение организационного управления в контексте представленных измерений позволяет не только вскрыть внутренние причины, побуждающие к эффективной деятельности, но и упорядочить весь комплекс процессов саморазвития организации. Используемое нами социально-ориентированное измерение строится на институциональном закреплении принципов управленческого влияния, формировании социальной сферы организации, которая ориентируется на удовлетворение потребностей человека труда. Рассматриваемый подход отражает взаимосвязь результативности труда и социальных преобразований, меры по развитию социальной инфраструктуры и социальной защите работников. При этом социально-ориентированное управление организацией строится на учете трудового потенциала организации, выявлении социальных резервов управления через человеческий фактор, оптимизации управления социальными процессами, активизацию социальных отношений на производстве.

Учитывая, что возможность социального развития напрямую зависит от формирования в организации социально-ориентированной мотивации и обеспечения социальной безопасности функционирования, требуется модернизация имеющихся механизмов функционирования системы социального управления. В ее основе лежит внедрение глубокой дифференциации, персонификации, адресной и целевой направленности осуществляемых программ, реализуемых в русле формирования определенной зоны управленческого влияния.

Несомненно, управленческое влияние на персонал в современных условиях воспроизводит различные эффекты. При этом социально-ориентированное управление представляет собой один из видов управления социальными системами, который позволяет наиболее полно удовлетворять интересы и потребности работников с учетом раскрытия их социального потенциала. В то же время понятие «социально-ориентированное управление» позволяет отразить процессуальные связи, охарактеризовать социальные отношения по поводу реализации совместной деятельности, определить пути решения многих проблем корпоративного управления, обеспечить качество менеджмента[2].

С учетом социально-ориентированного обоснования теории и практики управления в организации анализируются технологические возможности корпоративного порядка, проявляются кластеры социальных проблем и

---

[1] См.*: Валлерстайн, И.* Конец знакомого мира. Социология XXI века. − М., 2003.− С. 324.

[2] См.: *Иванов, С.Ю.* Социально-ориентированный подход в зональном управлении организациями // Труд и социальные отношения. – 2009. − № 11 (65).

возможные эффекты. Очевидно, что в современных условиях возникает потребность в оптимальной организации управленческой деятельности и увязке ее с конкретными людьми, их ожиданиями и устремлениями. Степень их реализации и удовлетворения различна, зависит от массы факторов и характеризуется рядом критериев, определяющих систему управления.

Управленческое влияние на уровне организации реализуется через развитие человеческих ресурсов, трудовую адаптацию персонала, трудовую мотивацию, социальную защиту, корпоративную культуру, участие персонала в управлении, социальную ответственность бизнеса, социальный аудит и т. д.

Практика успешного корпоративного управления в паневропейском аэрокосмическом концерне «*Airbus*» (Франция), автомобильных компаниях «*Ferrari»* (*И*талия), «*Reno» Renault*»», (*Regie nationale des usines Renault*, Франция) и во многих других организациях свидетельствуют о том, что все многообразие средств оценки трудового поведения персонала нельзя свести лишь к «материальному» измерению. Поэтому для создания эффективных стимулов в рамках социально-ориентированного управления надо учитывать весь спектр личностных потребностей конкретного сотрудника, создания условий для достойного труда и социальной защиты работников. Компании не могут добиться ощутимых результатов без высокого уровня вовлеченности сотрудников в управленческий процесс. Он эффективнее в тех компаниях, где работники ощущают свою значимость и ответственность, а также созданы условия для их обучения и развития. Заметим, что в компаниях, где общий уровень вовлеченности работников превышает 60%, совокупный доход акционеров в 2,5 раза больше, чем в среднем по остальным компаниям[1].

Это согласуется с результатами общероссийского опроса работников ряда промышленных предприятий. Опрос проводился Научным центром социальных технологий Академии труда и социальных отношений, охватывает период 2002−2010 гг. Объем выборки − 3774 респондента, точность исследования − 1%. Применялась многоступенчатая районированная квотная выборка по признакам: регион, тип населенного пункта, пол, возраст, численность организации, сфера деятельности.

Опрос показал, что удовлетворенный работник не всегда дает высокие результаты в работе. В ходе проведенного исследования не выявлено сколько-нибудь устойчивой позитивной взаимосвязи между удовлетворенностью работой и показателями труда. Однако установлена высокая корреляционная связь (коэффициент Спирмена) между трудовой удовлетворенностью работников и их потенциальной возможностью реализовать социально-значимые потребности (наличием объектов социальной инфра-

[1] http://www.e-xecutive.ru/career/adviser/898507/

структуры). В то же время выяснилось, что неудовлетворенный работой работник не достигает высоких показателей в труде. Нельзя не заметить значимых расхождений между требованиями, обеспечивающими устойчивую трудовую мотивацию, и реальной возможностью по их достижению. Чем больше уровень такого рассогласования, тем больше респондентов отмечали свою неудовлетворенность и низкий уровень трудовой мотивации. В целом исследование показало, что отсутствие на ряде исследуемых предприятий объектов социальной инфраструктуры негативно отражается на получаемых результатах деятельности, снижение уровня трудовой удовлетворенности.

В рассматриваемом подходе мы отправляемся от социально-ориентированной организации и рассматриваем присущий ее структурным элементам и субъектам ресурс влияния, который выражается в конкретном потенциале воздействия. Применительно к данной организации будем определять социальный потенциал, который предопределяется занимаемой социальной позицией, престижем, образованием, социальным обеспечением и т. д.

Социальный потенциал фиксирует степень использования имеющихся возможностей как отдельно взятого работника, так и группы, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, а также качественную (структурную) сбалансированность в развитии личного, группового и вещественного факторов организации как социальной системы[1].

Отношения влияния, действующие в рамках социальной организации, требуют принципиально иного объяснения их происхождения и механизмов использования, нежели отношения, складывающиеся между индивидами, не входящими в систему в целом. Исходя из этих соображений, мы полагаем, что в основу формирующегося в социальных системах управленческого влияния стоит внести определенные отношения между субъектами, включающими передачу ресурсов, информации, обязательств. Вследствие интеграции индивидов в сложную систему организационного управления в ней необходимо рассматривать сложное переплетение отношений легитимного и не легитимного влияния, множественность и противоречивость внешних условий деятельности, устойчивые различия в системах ценностей, уровнях информированности, интересах и восприятии реальности. Системный подход предполагает обязательность влияния в организации и ее подразделениях в силу необходимости координации усилий субъектов управления, требований интеграции и функциональности[2].

---

[1] См.: Социальная политика в трудовой сфере / под ред. Н.А. Волгина.– М., 2009. – С. 118 – 119.

[2] См.: Социология управления / под ред. В.И. Башмакова, В.Н. Князева. – С. 50–62.

Поэтому недостаток управленческого влияния или неэффективное его использование приводят к появлению дисфункции социальной организации и потере устойчивости и адаптивности. Иными словами, управленческое влияние рассматривается нами как необходимое условие существования и организации в целом и отдельных ее подразделений.

Включенность отношений управленческого влияния на правах подсистемы в социальную систему, позволяет по-иному подойти к корпоративному управлению. Влияние пронизывает социальную структуру организации и имеет свойство переходить от одних элементов управления к другим в результате сложных обменов. В силу этого, с одной стороны, приходится иметь в виду разделенную сеть организационных связей и их преимущественное действие, а с другой − отправляться от конкретных субъектов управления, определяя присущий им потенциал влияния. Причем он определяется сложившейся дифференциацией власти среди структурных единиц, установленными коллективными целями и ценностями, выработанными санкциями за нарушения властных установлений, а также способность использовать имеющиеся трудовые ресурсы. Отметим, что потенциал влияния руководителя может не только увеличиваться, но и уменьшаться из-за невозможности должностного контроля деятельности подразделений, недостаточного профессионализма, недостатка информации, отсутствия обратной связи с подчиненными либо вследствие делегирования полномочий.

В целом управленческое влияние в социально-ориентированном аспекте рассматривается нами с точки зрения целенаправленной деятельности и включает в себя комплекс мероприятий, призванных организовать работу социальной системы в рамках решения комплекса взаимосвязанных целей и задач. В то же время предлагаемый нами подход позволяет рассмотреть управленческое влияние как некое единое целостное образование, которое создается для упорядочивания и координации управленческих механизмов и процессов, способствующих достижению поставленных стратегических и тактических целей. Этот поход позволяет наиболее рациональным способом перевести организацию из одного состояния в другое на основе уже имеющихся возможностей.

Список литературы

Wellman, B. Network Analysis: Some Basic Principles. San Francisco, 1983.

Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ.; научн. ред. О.И. Шкаратана. − М., 2000.

Валлерстайн, И. Конец знакомого мира. Социология XXI века. − М., 2003.