

УПРАВЛЕНИЕ

УДК 005.5

Б.С. Бурыхин

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

В статье подчеркивается значение социальной ориентации управленческих процессов. Отмечается место человека в организации. Упомянется проблема социализации организации. Кроме того, рассматривается перечень социальных технологий, характеристика отдельных из них. Автором выделяются социально-экономические отношения согласия. Предлагается их содержание. Автором акцентируется внимание на отношениях социального партнерства. Социальное партнерство должно быть «встроено» в систему менеджмента. В заключение еще раз подчеркивается необходимость более пристального внимания к социальным технологиям.

Ключевые слова: социальная ориентация, социальные технологии в управлении, социально-экономические отношения согласия, социальное партнерство, менеджмент.

Будущее функционирование российской экономики связано с дальнейшей ее социальной ориентацией. В процессе реализации различных отношений должен получить свое развитие социальный аспект. Следовательно, по мнению автора, все чаще в управленческих процессах будут использоваться социальные технологии. К ним можно отнести технологии: социального партнерства, социального планирования и регулирования, трудовой конкурентности и др.

Очевидно, следует отметить, что социализация человека, имея в виду возможности его включения в среду организации, стала неотъемлемой частью управленческих процессов. Не случайно в теории и практике управления встречается другая классификация социальных технологий: развитие личностного потенциала работника; формирование команды; принятие решений; развитие межличностных отношений в группе. Она носит более прикладной характер. Происходит социализация самой организации. Известны примеры в использовании для описания деятельности организации понятий, характеризующих человека как биологическую систему: рождение, взросление, старение, смерть. Поэтому также важно создание организацией возможностей для включения человека в свою среду.

При этом крайне важны как характеристики человека, так и характеристики организации. Если иметь в виду стратегический аспект управления, то можно согласиться с положением, суть которого сводится к тому, что организация должна быть для человека, а не человек для организации. Тактический аспект управления может в короткие промежутки времени иметь другие приоритеты. В целом следует отметить, что как социализация человека, так и

социализация организации во многом зависят от рационально организованных процессов управления.

Стоит подчеркнуть, что различные мероприятия по социализации организации целесообразно осуществлять, учитывая уровень организации управленческих процессов. Этот уровень при всей сложности и трудности его оценки должен определяться следующими факторами: степенью соблюдения принципов организации управленческих процессов (непрерывность, прямо-точность, специализация, экономичность, ритмичность и др.); регламентацией управленческих процессов (применение различных регламентов); отработанностью и прогрессивностью управленческих структур; рациональностью систем мотивации; экономическими и организационными взаимосвязями и другими факторами.

Остановимся на рассмотрении социального партнерства. Проблема социального партнерства достаточно остра для кризисной российской экономики. Очевидно, без сформированного и хорошо отлаженного механизма социального партнерства добиться выхода из кризиса довольно сложно. В России такого развитого механизма почти нет. Социальное партнерство является индикатором социализации экономических отношений. Оно характеризует степень готовности выхода из кризиса и касается особенно той их части, которая задействована в управленческих процессах, как на макроуровне, так и на микроуровне. По мнению автора, внутри предприятия по всей иерархии управления социальное партнерство должно находить свое отражение. Способы регламентации социального партнерства могут быть различными. Например, это можно сделать с помощью договорной формы закрепления социального партнерства.

Следует отметить, что в таком понимании социальное партнерство регулирует не только социально-трудовые отношения в виде дуопартизма или трипартизма. Оно может использоваться для регулирования большой совокупности социально-экономических связей. В данном случае имеются в виду межотраслевые, внутриотраслевые, региональные связи. Более того, социальное партнерство можно использовать как метод управления на уровне организации. Он базируется на определенной договоренности между партнерами и предполагает такое же самостоятельное воздействие, как и административные, экономические, социально-психологические методы управления.

Внутренние договоренности не менее важны, чем внешние. Они формируют условия для реализации внешних договоренностей. В процессе использования внутренних договоренностей на предприятии проповедуются лучшие ценности, а следовательно, дает «ростки» новая организационная культура более высокого уровня. Можно в качестве примера привести схемы связей, предполагающих использование внутренних договоренностей:

1) отделы и службы аппарата управления	↔	отделы и службы аппарата управления
2) подразделения основного производства	↔	отделы и службы аппарата управления
3) вспомогательные и обслуживающие подразделения	↔	отделы и службы аппарата управления
4) подразделения основного производства	↔	подразделения основного производства
5) подразделения основного производства	↔	вспомогательные и обслуживающие подразделения
6) вспомогательные и обслуживающие подразделения	↔	вспомогательные и обслуживающие подразделения

Связи между одноименными группами предполагают договоренности между различными структурными подразделениями данной группы. Внешняя простота связей совсем не означает легкой их реализации в хозяйственной практике. Так, необходимо четко определить предмет договоренности. Он должен быть приемлемым для договаривающихся сторон и способствовать достижению целей предприятия. Немалое значение имеет регламентация процесса договоренности с использованием какого-либо регламента (документа, фиксирующего договоренность). При этом важно выработать организационно-правовую форму арбитражного рассмотрения результатов выполнения договоренностей. Здесь можно использовать комиссии, финансовые управления, создание внутреннего банка (для акционерного общества) и другие формы.

Важное место в рассмотрении социального партнерства принадлежит сущностным характеристикам. Они являются базовыми его элементами. Очевидно, конституирующим элементом в механизме социального партнерства являются социально-экономические отношения согласия. Они предполагают определенную договоренность по поводу разделения ответственности за деятельность и ответственность за результаты деятельности между субъектами этих отношений.

Социально-экономические отношения согласия являются новыми в управлении предприятием. Дело даже не в их названии. Это качественно иные отношения. Пока еще их ростки можно обнаружить внутри предприятия. Они функционируют и во внешней среде предприятия. Их появление приводит к другому пониманию места человека в обществе, способов регламентирования его деятельности. То и другое характеризует социально-экономическую установку на деятельность, обладающую мотивационным воздействием. Таким образом, отношения согласия носят общественный характер. Для предприятия они являются стратегическими. Такие отношения необходимо взращивать «на ниве управления». Отношения согласия – отношения будущего. Они позволяют осуществлять гармонизацию управления и гармонизацию предприятия.

Для их реализации следует учесть мировой опыт. Это можно сделать в процессе использования во внутрифирменных экономических отношениях с

помощью различных форм участия в управлении, опыта американских народных предприятий, японской системы пожизненного найма и других элементов мирового опыта. Такой подход позволил бы найти наиболее цивилизованный вариант развития общественного устройства страны.

При этом могут быть использованы лучшие, наиболее приемлемые элементы отечественного опыта, нашедшего свое отражение в организационных и экономических формах прежних отношений. По мнению автора, к ним можно отнести: методологию и методику социального планирования, механизм внутрипроизводственного хозрасчета, организационно-экономический механизм трудовой конкурентности и другие элементы.

Хотелось бы отметить некоторые альтернативы в развитии российской экономики. Очевидно, в случае повторения нашей экономикой пути развития капиталистической экономики добиться достижения социально-экономических целей сложно. Пусть даже по своей постановке они будут самими прогрессивными, а следовательно, привлекательными. Такая постановка часто соответствует мышлению раннего рыночного романтизма в российской экономике. Это можно рассматривать как «путь в никуда». Дело в том, что как и прежняя хозяйственная система, так и такой подход оставляют Россию на задворках мирового экономического развития. Механизм социального партнерства с использованием отношений согласия для отечественной экономики чрезвычайно актуален. Для экономики России вступление на путь формирования подобных отношений, подкрепленных сильными государственными: правовыми, экономическими, организационными мероприятиями, позволит приблизить перспективу ее развития.

На первых этапах развития социального партнерства следует отслеживать функционирование организационной структуры управления и при необходимости вносить в нее соответствующие корректировки. Прежде всего, имеются в виду права и обязанности подразделений и отдельных работников. Выполнение функций подразделений возможно при условии выполнения функций работников. Поэтому целесообразно дополнить права и обязанности подразделений и работников договорными формами их выполнения. При таком подходе изменится характер руководящих воздействий в управленческой иерархии. Так, например, они будут в меньшей степени административными. Более того, в строгом понимании административных методов управления такие воздействия к ним нельзя отнести. Не случайно выше мы отмечали социальное партнерство как отдельный метод управления. В процессе использования технологий социального партнерства результативность его возрастает. Благодаря подкреплению управленческих воздействий социальным партнерством повышается качество функционирования организационной структуры управления. Дополнительным аргументом в пользу повышения этого качества является улучшение связей между управляющей и управляемой подсистемами, которые строятся на социально-экономических отношениях согласия.

Социальное партнерство должно быть «встроено» в систему управления предприятием. Вариант такого подхода приводится в таблице.

Социальное партнерство в системе менеджмента

№ п/п	Элементы системы менеджмента	Характеристика технологии социального партнерства
1	Цели управления объектом	Отношения согласия в процессе постановки стратегической цели, ориентированной на удовлетворение интересов клиентов, персонала организации, партнеров и общества
2	Принципы менеджмента	Ориентация на социальное партнерство как на основополагающее правило в управлении людьми
3	Функции менеджмента	Социальное партнерство как вид управленческой деятельности, который осуществляют специалисты по социальному партнерству
4	Методы менеджмента	Социальное партнерство как метод воздействия на управляемые объекты
5	Организационная структура	Социальное партнерство должно находить свое отражение в звеньях, уровнях менеджмента с необходимостью осуществления связей для реализации социального партнерства

Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости более пристального внимания к развитию социальных технологий, которые должны использоваться в процессе осуществления социальных функций управления. Такой подход требует пересмотра структур управления, выделения в их составе соответствующих подразделений, наделенных правами и ответственностью.