
МОТИВАЦИЯ ТРУДА

УДК 338.24

Б.С. Бурыхин

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

В статье рассматривается социальный аспект управленческих процессов. Акцентируется внимание на социальное партнерство, механизм реализации которого полностью не сформирован. Большую роль при этом играют социально-экономические отношения согласия. Автор не претендует на однозначность трактовки их названия. Их можно называть иначе. Важно другое. Они являются конституирующими в социальном срезе управленческих процессов. В работе показано место подобных отношений в социализации личности и социализации организации. В процессе развития управления роль отношений согласия будет возрастать.

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 существенно 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.

Необходимо иметь в виду, что различные мероприятия по социализации организации целесообразно осуществлять, учитывая уровень организации управленческих процессов. Этот уровень при всей неопределенности и трудности его оценки должен определяться такими факторами, как степень соблюдения принципов организации управленческих процессов (непрерывность, прямооточность, специализация, экономичность, ритмичность и др.); регламентация управленческих процессов (применение различных регламентов); отработанность и прогрессивность структур управления; отладка систем мотивации; экономические и организационные взаимосвязи и т.д.

Остановимся на рассмотрении социального партнерства. Проблема социального партнерства достаточно остра для кризисной российской экономики. Очевидно, что без сформированного и хорошо отлаженного механизма социального партнерства добиться выхода из кризиса достаточно 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. Более того, 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 дупартизма 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 структурами подразделений 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, хозрасчет 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 служат 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. Назвать их можно иначе. Это качественно иные отношения. Пока еще их ростки можно обнаружить не столько внутри предприятия, сколько 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 возвращать «на ниве управления». Отношения согласия – отношения будущего. С их помощью можно осуществлять гармонизацию управления и гармонизацию предприятия.

Они позволяют учесть мировой опыт. Это можно сделать в процессе использования во внутрифирменных экономических отношениях 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 это относится к правам и обязанностям 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. Ниже приводится вариант такого подхода (таблица).

Наряду с перечисленными элементами системы управления выделяются стадии управленческого процесса, что характеризует динамику управления. Не существует однозначного подхода к их перечню. Наиболее существенные из них следующие: анализ ситуации, подготовка управленческого решения, принятие управленческого решения, реализация управленческого решения, определение последствий от осуществления управленческого решения. Безусловно, все это покоится на отношениях собственности. Следовательно, их необходимо учитывать. Последние как бы определяют «статус» перечисленных стадий. Особенно это важно тогда, когда-либо полностью, либо частично совпадают организаторская, управленческая и предпринимательская деятельность. В заключение хотелось бы отметить, что отношения согласия необходимо развивать. Они являются основой социального партнерства. Дело в том, что высокий уровень их развитости придает им дополнительную привлекательность.

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

Рассмотренный подход к осуществлению процессов управления должен находить свое отражение в научных исследованиях, осуществляться в практике организации управления и использоваться при обучении настоящих и будущих специалистов. Очевидно, по своей сути он является междисциплинарным и представляет интерес для нескольких наук и научных направлений.