

Социология человекоориентированного управления

DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-6-11

УДК: 316.6

В.К. Потёмкин

ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ: ОТ ЭМПИРИЧЕСКИХ ОЦЕНОК К СИСТЕМНОЙ РАБОТЕ

V. Potemkin. Human-Oriented Management: From Empirical Research to Systematic Activities

Аннотация. На протяжении многих лет процессы управления предприятиями связаны не только с необходимостью повышения качества выпускаемой продукции, внедрения системы автоматизированного управления производственными процессами, использования на практике трехсменного режима работы, интенсификации производственных процессов, но и с реакцией на современные вызовы и т.п. Управленческие решения в этом контексте носят ситуативный характер, отражая производственно-временную обусловленность стратегии и тактики развития предприятий. Как следствие, развитие человеческого потенциала носит запоздалый, а не опережающий характер, что приводит к рассогласованности действий различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников предприятий, значительным материальным потерям и неэффективности использования современного оборудования и технологий. В статье предпринимается попытка теоретически и эмпирически обосновать необходимость акцентации внимания на человекоориентированном управлении предприятием как важнейшем ресурсе повышения эффективности общественного производства.

Ключевые слова: управление, управленческие решения, предприятия, деятельность, работник, социальные оценки, самооценки, социальные ожидания, формирование, взаимодействие, опережающее развитие.

Abstract. For many years, enterprise management processes have been taken over only with the priority of improving the products quality, the introduction of a rational management system for production processes, the use of three-shift operation in practice, the intensification of production processes, but also with a response to modern challenges, etc. Management decisions in this case are situational, reflecting the production-time conditionality of the strategy and tactics of enterprise development. As a result, the development of human potential is belated, which leads to a inconsistency between the actions of various professionally-qualification and status groups of personnel, the material losses and the inefficiency of the use of modern equipment and technologies.

The article focuses on practice and empirically substantiates the need for attention to a human-oriented management as a special resource for increasing the efficiency of social production.

Keywords: management, management decisions, enterprises, activity, employee, social assessments, self-assessments, social expectations, formation, interaction, advanced development.

Потемкин Валерий Константинович - доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

V. Potemkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State University of Economics

© Потемкин В.К., 2023

Контактная информация: 193023, Санкт-Петербург,
наб. канала Грибоедова, д.30/32;
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Contact information: 193023, St. Petersburg, Griboedov
Canal Embankment, 30/32;
e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Более чем 30-летний период развития современной России связан с изучением процессов общественных трансформаций, структуризации и определения функций, выполняемых различными группами предприятий. Пафос данной идеи во многом обусловлен необходимостью программно-целевого объединения различных предприятий в единый хозяйственный механизм, обеспечивающий решение общественно значимых задач. Заметим, что структуризация по своей сути является основным принципом объединения в едином производственно-экономическом процессе самых различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников, выполняющих заданные общественно-производственными нормами функциональные обязанности. Э. Гидденс рассматривал процесс формирования общественных отношений через призму их структуризации и действий, включая мотивацию, рационализм взаимодействия, социальную рефлексию на принимаемые управленческие решения, мониторинг социальных и производственно-экономических практик. [1] Причем в современных условиях любое действие в структуре общественных отношений является рекурсивным, имеет свою пространственную временную характеристику, и, пожалуй, как сочетание дискурсивного и практического сознания каждого из участников реализации управленческих решений. В условиях развития социальных и производственно-экономических практик видимо, необходимо учитывать известное положение о том, что общество, как и общественные отношения – это необычайно сложная реальность, зависящая от множества факторов, явных и неявных по своей сути, а также, зависящая от человеческого восприятия социальной действительности: состава коллективных действий и характера индивидуальных взаимодействий в процессе труда и управления. П. Штомпка подчеркивал, что подлинно исторические изменения возможны только тогда, когда в них включены большие массы людей. Никто в одиночку, лишь собственными руками, не в состоянии изменить историю. Великая личность должна быть способна подвинуть к действию других людей, мобилизовать их или сопротивляться им, вести за собой, устрашать силой или характером, соблазнять идеями, увлекать эмоциями - короче, вытаскивать из рутины и застоя. [2] Но при этом в системе общественных отношений, если исходить из социально-пространственного восприятия содержания производственно-экономических практик всегда существует дистанция между различными профессионально-квалификационными и статусными группами работников, обусловленная общественным разделением труда и управления. Эта дистанция на предприятиях регламентируется соответствующими нормами и правилами, определением прав и ответственности за принятие и реализацию управленческих решений. В этом контексте необходимо отметить, что Э. Мэйо считал работника предприятия важным и два ли не основным активом управления. [3] При объединении в системе принятия управленческих решений интеллекта различных групп работников, навыков в работе и знаний создаются отличительные черты конкретного предприятия. [4] Процесс управления предприятием во многом зависит от состояния коллективной деятельности, ее осознанности, предметно-ориентированности на достижение проектируемых результатов. Р. Пунтам утверждал, что социальные качества личности на основе межличностного и межгруппового взаимодействия, с учетом соблюдения общественных норм и правил, а также, доверия, являются гарантом достижения общей цели. [5] В принятии и реализации управленческих решений всегда существенное значение отводится приобретению новых знаний, возможно опережающих современные представления о развитии конкретных предприятий. [6]

В докладе Глобального института Маккинси (McKinsey Global Institute), прозвучавшем на Всемирном экономическом форуме в 2016 г., отмечалось, что создаваемые новые

технологии, бизнес-модели и рынки труда приведут к изменению 35 % умений и навыков, составляющих основу профессиональных компетенций работников предприятий. Принимая во внимание теоретические аспекты управления и организации деятельности предприятий, а также, учитывая роль конкретного человека в этом процессе, видимо необходимо перейти от структурно-функционального типа принятия управленческих решений к человекоориентированному, как обеспечивающему все возможности развития личности работника, его влияния на процессы преобразования производственно-экономического и научно-технического развития предприятий. Можно полагать, что своеобразным началом формирования человекоориентированного управления предприятиями могут стать эмпирические исследования функциональных основ управления коллективной деятельностью, процессов становления человека личностью и работником в сфере социально-трудовой деятельности, развития экономического и инновационного мышления различных профессиональных и статусных групп работников.

В процессе более чем 20-летнего мониторинга процессов управления и стратегического развития предприятий полного технологического цикла (N19) нами было установлено что специалисты в системе стратегического управления предприятиями (N104) следующим образом видят состав и последовательность действий по развитию человекоориентированного управления:

- разработать модель подготовки и переподготовки персонала предприятий (61%);
- проводить целевые мероприятия повышения квалификации персонала (58%);
- создать систему формирования творческих инновационных коллективов (44 %);
- дифференцировать оплату труда по результатам работы (68 %);
- ввести систему внутрифирменных грантов (37 %);
- выделить в структуре управления предприятиями группы стратегического развития (20 %).

Эти предложения находят свою поддержку руководящего звена предприятий (N101). По их мнению, эффективность деятельности предприятия зависит от:

- активности конкретного работника в труде (37 %);
- проявления инициативы и предприимчивости в решении производственных вопросов (41 %);
- рационализаторской деятельности (2 %);
- формирования позиции личной ответственности за результаты своего труда на основе самооценки, самоорганизации и саморазвития (20%).

Кроме того, руководители предприятий ожидают от наемных работников проявления таких качеств как:

- профессионализм (73 %);
- работоспособность и энергичность - (67 %);
- ответственность (46 %);
- порядочность (85 %);
- умение работать в команде (15 %);
- профессиональная гибкость (86 %);
- лояльность предприятию (52 %).

В процессе проведенного исследования мы неоднократно возвращались к проблеме самооценки руководителями своего уровня профессионализации по 12 признакам:

- соответствие образования фактической трудовой деятельности - 83 %; профессионального опыта и навыков в работе – 75 %
- овладение современными производственными и информационными технологиями - 55 %;
- знание иностранных языков - 22 %;
- знание условий и требований к производственной деятельности - 45 %;

- инициативность в организации производственного процесса - 72 %;
- гибкость в общении с работниками - 92 %;
- требовательность к себе и подчинённым работникам - 85 %;
- коммуникабельность - 74 %;
- доброжелательность в поведении - 70 %;
- психологическая устойчивость - 63 %;
- адекватность поведения в кризисных ситуациях – 57 %.

Полученные эмпирические данные за 20 лет практически не менялись за исключением внимания к современным информационным и цифровым технологиям. Однако это внимание не конкретизировалось и ограничивалось пожеланиями приобщиться к подобным технологиям в ближайшем будущем.

Нами установлено, что руководители предприятий в принятии управленческих решений руководствуются, в основном, своей интуицией (62 %), советами экспертов (17 %), действуют по ситуации (11 %), опираются на коллектив (10 %). По мнению самих же руководителей принимаемые управленческие решения выполняются в пределах 15-20 %. Причины: решение принято с запозданием (76 %), без должных обоснований (62 %), решение принято без адреса исполнителя (46 %), решение отменено другим решением (45 %), решение не нашло своего подтверждения и поддержки в коллективе. Заметим, что только 4,5% работников отмечают, что управленческие решения совпадают с интересами коллектива, частично - 32 %, не совпадают - 63,5 %. Подобная мозаика в интерпретации управленческих решений влияет и на субъект-объектные отношения в руководстве предприятий, что отражается на отношениях доверия/недоверия в процессе формирования и реализации управленческих решений. Так, отношения доверия в руководящем звене предприятия организаций выглядят следующим образом:

Руководители:

- в полной мере доверяют своим заместителям - 27 %;
- информируют по всем вопросам своих заместителей - 22 %;
- считают, что заместители могут подвести в самый ответственный момент - 42%.

Заместители руководителя:

- в полной мере доверяют своим руководителям – 38 %;
- отмечают их некомпетентность - 44 %;
- готовы защищать своего руководителя в трудных для него ситуациях - 7 %.

Специалисты (ИТР) предприятия (N742) оценивают своих руководителей по знательной компоненте:

- знание технологии производства - 17 %;
- умение организовать производственный процесс - 22 %;
- владение экономическими методами хозяйствования - 28 %;
- умение строить кадровую работу - 12 %;
- обладание навыками аналитической работы - 2 %.

Можно предположить, что данные оценки, во многом, становятся определяющими, в отношениях рабочих к результатам деятельности предприятий:

- 9 % рабочих основного производства и 8 % мастеров считают, что качество продукции находится на высоком уровне;
- 17 % рабочих и 38 % мастеров оценивают свою работу как брак;
- 30 % рабочих полагают, что руководитель относится к бракоделам снисходительно по причине того, что «и так некому работать»;
- 49 % рабочих назвали систему стимулирования труда порочной;
- 7 % рабочих считают, что работают эффективно и качественно, занимают ответственную позицию.

Затрагивая проблему социальных ожиданий работников на ближайшую перспективу профессиональной деятельности нами получены следующие взгляды респондентов:

- благоприятная социальная ситуация персонала (34 %), в том числе для себя лично (36 %);
- повышение творчества в работе (12,5 %);
- соответствие содержания работы личным интересам (27 %);
- возможность проявления инициативы и предприимчивости (14 %);
- создание условий для полной самореализации в труде (19,5%);
- формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе предприятия (34 %);
- развитие рациональных социально - трудовых отношений с коллегами по совместной работе (20,5 %); с руководством предприятия (8%); с непосредственным руководителем (26,5%);
- обеспечение правовой (4.5 %), экономической и социальной защищенности (2%).

По экспертным оценкам руководящего звена предприятий (N19) в настоящее время 26% работников в своей деятельности отдают предпочтение только материальным приоритетам без активного включения в вопросы повышения эффективной деятельности; 41% работников относятся к категории ответственных исполнителей только за работу, порученную им в соответствии с функциональными обязанностями без интереса к состоянию коллективной деятельности; около 10% высказывают полное удовлетворение своей и коллективной работой даже в кризисные ситуации; 8% строят свои отношения в коллективе на основе невмешательства в дела других; 17% проявляют активность в рационализаторской и инновационной деятельности и участвуют в подготовке управленческих решений соответствующего структурного подразделения. Важно подчеркнуть, что по самооценкам работников предприятий 42,3 % непосредственно включены в социально-трудовые отношения на предприятиях; 39,4% - совершенно безразличны и высказывают недоверие к возможностям эффективной работы в сложившихся условиях, а 17,9 % абстрагированы от результатов работы предприятий и не проявляют интереса к ним.

Подобные оценки могут свидетельствовать о том, что социально-трудовые отношения на предприятиях не имеют целевой определенности, являются тревожно-напряженными и не соответствуют миссии, целям и задачам решения общественно значимых задач. Здесь же необходимо отметить и ряд демотивационных признаков профессионального развития персонала, таких как:

- неудовлетворённость собственным положением в коллективе (52 %);
- неудовлетворенность психологическим климатом и снижением уровня социального самочувствия (32 %);
- неудовлетворённость системой оплаты труда, экономическим и моральным стимулированием (64 %);
- конфликтность руководства (37 %);
- отсутствие возможности проявления инициативы (44 %);
- отсутствие возможности доказать руководству свою профессиональную ценность (40 %).

Проверенный анализ структуры и содержания управленческих решений и основных положений коллективных договоров на предприятиях позволяет сделать вывод о том, что на предприятиях не предусмотрена работа по выявлению социально-профессиональных резервов, формированию человеческого потенциала, опережающего в своем развитии технико-технологических и социально-экономических условий функционирования предприятий. С этим выводом согласуется мнение от 18,0% до 86,0 % опрошенных работников. А ведь известно, что понимание экономических и социальных процессов в обществе, на предприятиях затруднено без четких представлений о социальном феномене

личности, ее типологии, признаков эмоционального и волевого настроения на профессиональную деятельность, ценностных ориентации и предпочтений, особенностей характера, способностей и мотивов самореализации в сфере труда. Упущение из виду этих вопросов может стать основанием для формирования социально-психологического климата в коллективе предприятий, ничего общего не имеющего с созидательной направленностью личности, разрушающего не только саму личность, но и приводящую к системной деградации персонала, появлению признаков девиаций в поведении значительной части работников и т.д. [7]

Как следствие, по мнению респондентов, без внимания к работникам предприятий, без создания условий для созидательной деятельности инновационного типа невозможно обеспечивать современный уровень организации труда – 39,0 – 51,0 %; повысить уровень организационной культуры взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников персонала – 15,0 – 21,0 %; обеспечить современный уровень профессиональной подготовки, учитывающий новые условия функционирования предприятий; создать условия для формирования у работников инновационного мышления – 14,0 – 28,0%;

установить в структуре управления предприятиями зоны ответственности за конечные и промежуточные результаты труда – 42,0 – 52,0 % и т.п.

Полученная в процессе исследования социально-профессиональная информация о состоянии внутриколлективных отношений на предприятиях создает предпосылки для преодоления отвлеченного взгляда в вопросах человекоориентированного управления производственными, научно-техническими и социально-экономическими процессами, составляющими основу включенности работников в решение общественно-значимых задач.

Совершенно неслучайно Д.В. Вельмисова подчеркивала, что отсутствие системной, предметно-деятельной работы управленческого звена предприятий по активизации социальных технологий, обеспечивающих включенность работников в созидательную деятельность может привести к утрате ценностно-мотивационных смыслов реализации компетенций, умений, навыков в процессе труда. [8]

Системная работа по формированию человекоориентированного управления предприятиями, видимо, должна фиксироваться в стратегии развития с определением зон ответственности, в коллективном договоре с работниками, в программе действий, ориентированной на опережение развития человеческого потенциала по отношению к технико-технологической, социально-экономической и информационной структуре предприятий.

Литература

1. Гидденс Э. Социология. М., 1999, с.115
2. Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996, с.11
3. Mayo A. (2001) *The Human Value of the Enterprise: valuing people as assets -measuring, managing*. London. Boston: Nicolas Brealey Imcrnafonal, 2001. 256 p.
4. Bontis N., Dragonetti N., C Jacobsen K., Roos G. *The Knowledge Toolbox: a Review the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources* // *European management Journal*. 1999. Vol.17. N4, P. 391-402
5. Putnam R. *Who Killed America?* // *Prospect*. 1996. March 20
6. Grant R. M. *The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications tor Strategy Formulation* // *California Management Review*. 1991. Vol. 33. No. 3 P/114-135
7. Потемкин В.К. *Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности*. – СПб.: СПбГЭУ, 2012, с.6
8. Вельмисова Д.В. *Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений*. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. – 187 с.