

УДК 331.104.2

Особливості регулювання соціальних відносин в умовах соціалізації
менеджменту

Лугова В.М.

Голубєв С.М.

Анотація. У статті розглянуто сучасні підходи до управління персоналом, визначено ключові проблеми у цій сфері, проаналізовано особливості регулювання соціальних відносин в умовах соціалізації менеджменту, обґрунтовано чинники, які забезпечують продуктивну взаємодію персоналу.

Аннотация. В статье рассмотрены современные подходы к управлению персоналом, определены ключевые проблемы в этой сфере, проанализированы особенности регулирования социальных отношений на предприятиях в условиях социализации менеджмента, обоснованы факторы, обеспечивающие продуктивное взаимодействие персонала.

Annotation. In the article the approaches to management, the key problems in this area, the peculiarities of regulation of social relations in terms of socialization management is identified, the factors that ensure productive interaction of personnel are grounded.

Ключові слова: підходи до управління, соціалізація менеджменту, соціальні відносини, стилі відносин, мотивація, лідерство, соціалізація.

Ключевые слова: подходы к управлению, социализация менеджмента, социальные отношения, стили отношений, мотивация, лидерство, социализация.

Keywords: approaches to management, socialization management, social relations, relationship styles, motivation, leadership, socialization.

Кінець ХХ століття був ознаменований відходом від технократичного, раціонального типу управління, затвердженням нової парадигми управління. Її сутність виражається у зростанні ефективності управління з точки зору

використання людських ресурсів. Вчені, які досліджують трудову поведінку людини в різних галузях науки (економіці, менеджменті, соціології, психології тощо) наголошують, що сьогодні людина є найважливішим ресурсом будь-якої організації. Можливості і ініціатива людей безмежні, вони здатні до постійного вдосконалення та розвитку у той час як інші ресурси обмежені. Крім цього, значний потенціал розвитку закладено у здатності людей колективно генерувати і впроваджувати ідеї. Колективна праця може бути більш ефективною, ніж індивідуальна, однак цьому заважає такий чинник як недостатній розвиток соціальних взаємовідносин на підприємствах.

Питаннями пошуку нових підходів до управління персоналом займаються такі вчені як Ю. Одегов, К. Абдурахманов, Л. Котова, Ж. Тощенко, Є. Кайлюк, Г. Мінцберг, Н. Захаров, А. Поршнев, З. Румянцева, Н. Соломатін та ін. У працях цих вчених обґрунтовано нові вимоги до персоналу і системи управління ним, зазначено, що саме творча спільна діяльність є новим джерелом конкурентоспроможності підприємства, однак недостатньо вивчено засади спільної діяльності людей. Крім цього майже не знайшли відображення рекомендації щодо регулювання соціальних відносин на підприємствах, що особливо актуально в умовах соціалізації менеджменту. Таким чином, можна стверджувати, що обрана тема дослідження є актуальною і вимагає подальших наукових досліджень.

Метою роботи є визначення особливостей регулювання соціальних відносин на підприємствах в умовах соціалізації менеджменту та обґрунтування чинників, які забезпечують продуктивну взаємодію персоналу.

Сучасні вчені одностайно наголошують на необхідності змін в управлінні, що пов'язано як зі зміною середовища, так і самого працівника. Ю. Одегов, К. Абдурахманов, Л. Котова наводять для підтвердження необхідності впровадження нових підходів до управління слова Г. Хемела: «щоб досягти успіху в ХХІ ст. керівникам і теоретикам управління треба для початку визнати, що версія «Менеджмент 1.0» себе вичерпала – вичерпала як парадигма індустріальної епохи, яка трималася на принципах стандартизації,

спеціалізації, ієрархії, контролю та верховенства інтересів акціонерів. Пора визнати, що з нинішніми управлінськими, по суті бюрократичними, методиками підприємства приречені на вимирання в недалекому майбутньому; досить стримувати невдоволення існуючим станом справ – треба направити його в творче русло» [1].

Сучасний розвиток економіки, всієї системи соціальних відносин – перехід суспільства від індустріальної стадії розвитку до інформаційної робить затребуваним новий тип працівника – творчий, компетентний, універсально підготовлений індивід, який постійно само реалізується, зазначає В. Міхеєв [2].

Н. Захаров зазначає, що організації сьогодні функціонують у нових умовах, де принцип ефективності передбачає перш за все якість; управлінський стиль змінюється з функціонального на партнерський; на зміну спеціалістам вузького профілю приходять професіонали, які працюють на стику спеціальностей; формується стиль роботи командою [3].

Відтворення нового типу працівника, взаємодія унікальних компетентних затребуваних працівників вже не може здійснюватися в колишніх режимах соціалізації: потрібні інші освітні та управлінські технології. Тому мають рацію ті дослідники [4], які вважають, що сьогодні необхідно говорити про нову парадигму управлінської теорії, яка все більшою мірою ґрунтується на пріоритетному включенні в зміст головного суб'єкта управління – творчої особистості, колективного перетворюючого інтелекту. Саме інтелектуальні системи управління, що складаються з творчих індивідуальностей, мотивованих до управлінської діяльності, здатні досягати найкращих результатів в управлінні суспільними справами, забезпечувати упорядкованість і високий рівень організації соціальних систем.

Є. Кайлюк зазначає, що в Україні адаптація управлінської системи до сучасних реалій вимагає не простої корекції звичних підходів, а змін в образі мислення та дій [5]. Сучасні концепції управління, на його думку, звертаються до розробки спеціальних прийомів та методів, спрямованих на розвиток колективу, його групового потенціалу. Лозунг сучасного менеджменту: «Ми

маємо об'єднуватися, щоб зробити те, що без такого об'єднання зробити неможливо». Задіяти груповий потенціал можна за рахунок: налагодження співробітництва у колективі, використання методик взаємозбагачення ідеями, встановлення атмосфери взаємодопомоги та взаємопідтримки. Робота в команді завжди буває творчою та продуктивною. Вона об'єднує зусилля усіх членів в особливу цілісність. Команди існують тому, що їх потенціал є вищим за індивідуальні зусилля [5]. На необхідності спонукати людей до спільних дій, робити їх колективні зусилля більш ефективними наголошують і інші автори. Наприклад, у підручнику за ред. А. Поршнева, З. Румянцевой, Н. Соломатина також зазначається, що нова управлінська парадигма головну увагу в принципах управління звертає на людський, або соціальний, аспект управління: менеджмент спрямований на людину, на те, щоб спонукати людей до спільних дій, робити їх зусилля більш ефективними; менеджмент невіддільний від культури, заснований на чесності, довірі до людей; формує комунікації між людьми і визначає індивідуальний внесок кожного працівника в загальний результат; етика в бізнесі оголошується золотим правилом менеджменту [6]. Як бачимо, менеджмент сьогодення – це соціалізований менеджмент, в якому основна увага зосереджується на процесах ефективної взаємодії людей в процесі досягнення організаційних цілей.

Взаємодія у сучасній науці розглядається по-перше, як безпосередній чи опосередкований вплив людей, який породжує їх взаємну обумовленість і зв'язок, а по-друге, як організація їх спільних дій, яка дозволяє групі реалізовувати спільну для її членів діяльність [7]. В основі взаємодії можуть лежати різні мотиви [7, 8]: максимізація загального виграшу (кооперація); максимізації власного виграшу (індивідуалізм); максимізації відносного виграшу (конкуренція); максимізації виграшу іншого (альтруїзм); мінімізації виграшу іншого (агресія); мінімізації відмінностей у виграшах (рівність).

Залежно від мотивів, які є основою взаємодії, можемо говорити про продуктивну і непродуктивну взаємодію. Продуктивний стиль являє собою плідний спосіб контакту партнерів, сприяє встановленню і продовженню

відносин взаємної довіри, розкриттю особистісних потенціалів і досягненню ефективних результатів у спільній діяльності [7]. Яскравим прикладом продуктивного стилю взаємодії є кооперація – це взаємодіяльність, яка означає координацію зусиль її учасників, упорядкування, комбінування цих зусиль [9]. Особливо важливою є кооперація в групах, представники яких зайняті переважно розумовою працею, адже в такому випадку відбувається включення механізмів, що приводять до підсилення індивідуальних здібностей. Взаємодопомога, єдність цілей, передача досвіду, обговорення ідей, стимулювання навчання приводять до формування і розвитку у членів колективу таких якостей як інтерес до розумової праці, творче ставлення до виконуваної роботи, свідоме і принципове відношення до спільної діяльності. Все це складає дієві фактори, які формують колективні здібності.

Кооперація не виникає сама собою – це результат кропіткої роботи як самих учасників взаємодії (окремих працівників) так і керівника (рис. 1). Тому до чинників, які забезпечують продуктивну взаємодію можна віднести мотивацію колективної праці, лідерство, соціалізацію.

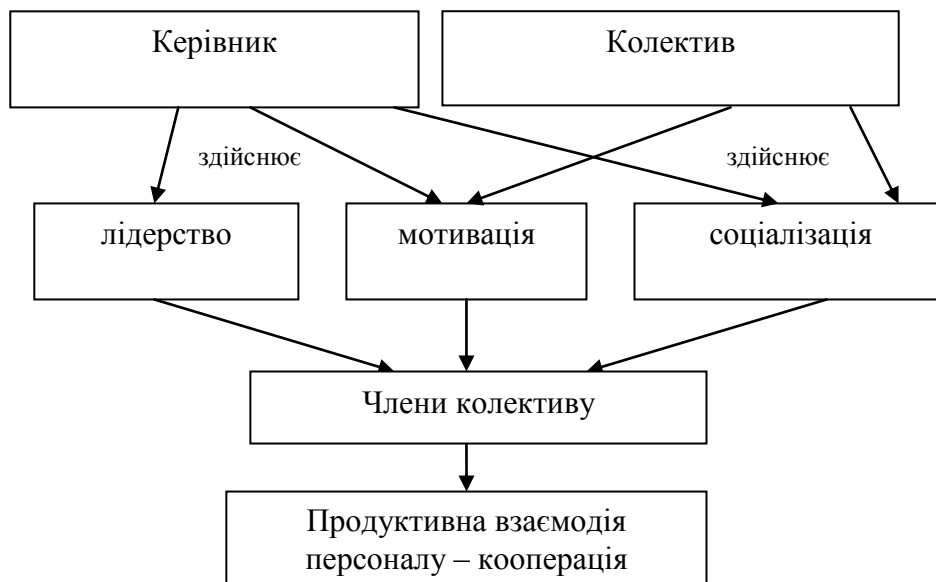


Рис. 1. Чинники продуктивної взаємодії персоналу

Лідерство – це здатність здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації, тобто забезпечувати ефективну взаємодію членів групи. Лідерство це процеси домінування і підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі [10] Саме ефективне лідерство використовує нові додаткові джерела влади і забезпечує її нові позитивні наслідки: прихильність до організації і готовність до змін [11]. Згідно Д. Гоулману [12], ефективному лідерству сприяє оволодіння емоційним інтелектом – здатністю пояснювати власні емоції та емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації цілей. Тобто ефективне лідерство полягає у здатності до самоконтролю, наполегливості, самомотивування на діяльність, розуміння власних емоцій і емоцій інших людей та урахування їх у підтриманні сприятливих стосунків з оточуючими.

Важливим чинником ефективної взаємодії є також мотивація. Мотивація кооперації полягає у такому поєднанні адміністративних, економічних, соціально-психологічних та освітньо-виховних методів та інструментів, які забезпечують формування та підтримку умов для колективної трудової поведінки, спрямованої на досягнення у праці творчих результатів, підвищення творчої активності персоналу. Для того щоб обрати дієві методи мотивації колективної праці керівник повинен зрозуміти, що трудовий колектив функціонує як єдиний організм, що має свої власні параметри, ознаки, принципи організації й існування. Н. Лук'янченко та Л. Бунтовська зазначають, що прагнення до загальної мети є найсильнішим колективним мотивом. На базі єдиної мети діяльності, загальних традицій, звичаїв і норм формується загальноколективна свідомість, що визначає і направляє поведінку працівників даного колективу [13]. Тому першочергового значення в процесі мотивації колективів набувають соціально-психологічні методи. Зміна ролі людини і характеру її впливу на діяльність організації вимагає також посилення акцентів на освітньо-виховні методи і введення їх в механізм мотивації персоналу, адже

засобами методів навчання і виховання можна суттєво змінити поведінку людини [14]

Соціалізація є досить новим предметом дослідження для менеджменту, хоча саме вона забезпечує ефективність входження людини в соціальну спільноту, якою є підприємство. Соціалізація стосується процесів, завдяки яким люди навчаються жити сумісно і ефективно взаємодіяти один з одним, а також якостей, яких індивід набуває в цьому процесі [9]. У зміст поняття «соціалізація» входить: засвоєння соціальних норм, умінь, стереотипів; формування соціальних установок і переконань; входження індивіда в соціальне середовище; залучення індивіда до системи соціальних зв'язків; самоактуалізація Я особистості; засвоєння індивідом соціальних впливів; соціальне навчання прийнятним у суспільстві форм поведінки і спілкування, варіантів життєвого стилю, входження в групи та взаємодії з їх членами [14]. Соціалізація забезпечується за допомогою таких джерел: передача культури; взаємний вплив людей в процесі спілкування і спільної діяльності; процеси саморегуляції і становлення самосвідомості та активної життєвої позиції.

Таким чином, в результаті проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

по-перше, управління сьогодні має бути орієнтованим на творчого, компетентного, унікального працівника, який постійно самореалізується та може працювати на стику спеціальностей. У зв'язку з ускладненням об'єкта управління мають ускладнюватися і оновлюватися і методи управління;

по-друге, для досягнення дійсних переваг над конкурентами та отримання максимального ефекту від використання людського ресурсу слід оволодіти способами поєднання унікальних творчих особистостей у команду, що в свою чергу вимагає розробки спеціальних прийомів та методів, спрямованих на забезпечення кооперації та розвитку колективу;

по-третє, основними чинниками, які визначають якість взаємодії персоналу є мотивація колективної праці, лідерство, соціалізація. Їх позитивний вплив на колектив забезпечує продуктивну взаємодію персоналу – кооперацію.

Подальші дослідження авторів будуть спрямовані на дослідження стилів взаємодії на підприємствах та визначення ефективних методів забезпечення колективної праці.

Література:

1. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
3. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебн. / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с.
4. Афонин Ю. А., Жабин А. П., Панкратов А. С. Социальный менеджмент: Учебник. — М.: Изд-во МГУ, 2004.-320 с.
5. Кайлюк Є. М. Психологія управління: навч. посіб. – 2-ге вид., виправл. й доповн. / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 202 с.
6. Управление организацией: Учебник/ Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 669 с.
7. Крысько В. Г. Социальная психология: Курс лекций / В. Г. Крысько. — 3-е изд. — М.: Омега-Л, 2006. — 352 с/
8. Архипова В. Ф. Психология межличностных отношений : учеб. пособие / В. Ф. Архипова, А. В. Голумидова ; Владим. гос. ун-т. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2005. – 124 с.
9. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
10. Радина Н.К. Психология лидерства: учебник. Нижний Новгород: Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. 2002. 100 с.

11. Доронін А. В. Якісний розвиток функцій керівника колективу / А. В. Доронін, М. М. Козирєва // Коммунальное хозяйство городов. Сб. научн. трудов. Вып. 87. — К. : „Техніка”, — 2009. — С. 357–366.
12. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман. — М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009 — 487 с.
13. Лук’янченко Н.Д. Мотивація персоналу: навчальний посібник / Н.Д. Лук’янченко, Л.Л. Бунтовська. — Донецьк : ДонНУ, 2004. — 302 с.
14. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. — Харків: АдВА™, 2010. — 240 с.
15. Мокшанцев Р. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов / Р. Мокшанцев, А. Мокшанцева. — М., Новосибирск : Инфра-М, 2001. — 408 с.