

МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ

МАТИЕВ Б.Т.

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына
УДК: 316.42:35

Аннотация. Макалада башкаруунун социалдык-технологиялык маданиятын уюштурууда методикалык мамилелер ачыкталып, негизги категориялары такталат.

Аннотация. В статье уточняются базовые категории и раскрываются методические подходы в организации социально - технологической культуры управления.

Abstract. The article clarifies the basic categories and reveal methodological approaches in the organization of socio - technological culture management.

Негизги сөздөр. Корпоративдик (уюштуруучулук) маданият, башкаруу стили, кайра уюштуруу, башкаруунун проекттик-максаттуу методу, өнүгүү сценарийи, башкаруу консультациясы.

Ключевые слова: корпоративная (организационная) культура, стиль управления, реорганизация, проектно - целевой метод управления, развитие по сценарию, управленческое консультирование.

Keywords: corporate (organizational) culture, management style, reorganization, project - target method of management, scenario development, management consulting.

Степень участия культуры в решении социальных проблем управления обществом постоянно совершенствуется, что объясняется рядом явлений. Во-первых, духовно-культурное развитие, связанное с деятельностью людей в обществе находит все большую значимость. Во-вторых, они все в большей мере становятся упорядоченными и целостными в сочетании всех взаимосвязывающих сил в обществе и проникают в функции каждой составной части общества, расширяя тем самым территорию своего влияния. В-третьих, доля индивидов с высокими мыслительными способностями непрерывно возрастает, что усиливает чувство ответственности общества за разумное использования основного ресурса - интеллектуального, составными элементами которого и являются управленческий и социально-технологический ресурсы.

Существует большое количество определений культуры, отдельным элементом которой являются корпоративная культура и ее составляющая - социально-технологическая. Вероятно, что человеческие знания, мнения, управленческие концепции в том числе, способность человека рассуждать и эмоционально-чувственный процесс это важные составные части культуры. Базовым в определении культуры является, также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственно-эстетическое развитие, мировоззрение, способы и формы общения людей) [1,С.14], без которых нет общественного процесса по созданию материальных благ, охватывающих как производственные силы общества, так и производственные отношения людей, определенного уровня их технологизации, воспроизводства и потребления материальных и духовных ценностей.

Значит, основной вопрос культуры - эволюция самого человека, его знаний, умений, уровня жизни и духовных достижений. Это осуществимо только в системе определенных социальных отношений, которые реализуются через различные виды человеческой деятельности. Процесс восприятия элементов культуры, пропускание через сознание, осознания, включение в состав внутренних императивов и оценочных критериев поступков и поведения составляет основу социализации человека.[2,С.17]. Учитывая все вышесказанное, можно выделить элементы корпоративной (организационной) культуры как органичной части общей культуры общества:

1. Знания по корпоративному управлению (теория управления, менеджмента).

2. Общественные отношения, в частности корпоративные и организационные, в которых материализуются система ценностей, знания, нормы, образцы поведения, способы оценки результатов;

3. Корпоративно (организационно)- управленческая деятельность, носящая созидательный характер, дающий возможность в процессе социализации переводить знания, основополагающие ценности общества в устойчивые свойства личности, творчески создавать ее культуру, нормы поведения, мотивы инновационно - управленческой деятельности. Значит, корпоративная культура может быть представлена как целостность управленческих знаний, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе. Система ее организации выглядит следующим образом:

- научность, использование положительных результатов научных дисциплин, где объектом является человек, социальные общности, организации и управленческие отношения (научный подход обеспечивает, как правило, большую объективность получаемым результатам);

- мотивация творческой деятельности в сфере управления;

- разработка и внедрение управленческих технологий, базирующихся на адаптивном, одновременно стратегическом и ситуационном стиле руководства, а также на совместном, коммуникативном и целенаправленном взаимодействии персонала.[3,С.21].

Корпоративная культура является одним из самых сложных материально-духовных явлений, системных по своей сути. Поэтому, рациональное начало, знания, современные концепции, наукоемкие технологии должны формировать и оптимизировать сам процесс управления, объединяя в одно целое знания по корпоративно (организационно)-культурному управлению.

Корпоративное управление-это, профессионально осуществляемое руководство деятельностью корпорации в рыночных условиях, направленное на достижение целей деятельности и получение прибыли путем рационального использования ресурсов.[4,С.15]. Несомненно, управление начинается с познания самого существенного в происходящих процессах, предложения новых идей, установок, что, прежде всего, характеризует содержание управления, степень развития управленческого мышления.

Для выживания корпораций необходимы передовые изменения в организации труда, производственных отношениях, установлении основных положений гражданского общества, самоуправления и т.д. Эти изменения возможны только при условии введения процесса усовершенствования культуры общества, которые могли бы отвечать современным требованиям. Только преобразовывая культуры общества, регионов, трудовых сообществ, отдельно взятого человека, можно выйти на качественно более высокую ступень развития.

Нет сомнения в том, что культура должна совершенствоваться быстрее, чем социальные отношения. По сути, этим и объясняется приоритет вложений в культуру, в систему знаний, обучение, в интеллектуальную собственность. В разрешении данного вопроса нельзя отбрасывать и старое, изменения должны основываться на национальных духовных ценностях с использованием прошлых культурных традиций с учетом новых веяний, новых ценностей.

Совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений многих культур позволяет говорить об общих чертах управленческой культуры будущего. Известно, что в Японии управленческая культура - это синтез классической концепции европейского менеджериализма и японского традиционализма. Удачное соотношение культуры организации и культуры поведения сотрудников, внутренней и внешней культуры корпорации дали возможность Японии стать высокоразвитой в экономическом смысле страной. Необходимо отметить, что в Японской системе управления и культуре управления просматриваются направление развития будущей мировой культуры.

Неповторимость этой системы состоит в ориентированности управления на отдаленные цели, где каждая компания нацелена на успешное развитие в будущем.

Нужно сказать, что у японцев получили приоритет инновационные идеи, содержащие в себе созидательный смысл. «Каждый день, что - то новое или какой - то новый подход». В Японии очень широко распространена система подачи предложений. Один работник за год подает около 12(по одному в месяц) предложений. Есть чемпион, который подал за год 3500 предложений. Таким образом, если вы посетите японское предприятие через месяц, то вы обязательно увидите определенные изменения.[5,С.289].

Ключевым аспектом японского менеджмента является управление персоналом. В Японии, как говорят сами японцы, есть лишь одно богатство - люди. Именно эффективное управление человеческими ресурсами остаются единственными неисчерпаемыми ресурсами, обеспечивающие конкурентоспособность японской продукции и технологий на международном рынке. Там разработаны особые правила подбора, расстановки и обучения персонала управления.

К специфике и особенностям японской системы управления и соответствующей ей управленческой культуре относятся:

- планы руководства на продолжительный срок;
- постепенность в организации новых направлений в управленческой культуре с сохранением своей историко-культурных и этнических ценностей, а также творческое применения прежних опытов к новым условиям;
- успешное применение лучших образцов мировой технической культуры, восприятие новых идей, извлечение из них полезных уроков и успешное использование их в собственной культурной среде;
- человеческие ресурсы, то ключевое понятие, которому придается особое значение, что является признанием того, что именно оно является фундаментом успехов компаний во всех остальных аспектах и направлениях управления;
- эффективное использование нравственных норм культуры, которые являются богатством, выработанные человечеством, без которых невозможно управлять компаниями, особенно в период модернизации общества.

Культура управления понимается как многознание, так как является одним из самых сложных материально - духовных явлений, поэтому и рассматривать ее придется с использованием данных разных наук, их самых прогрессивных достижений. Поэтому в сфере управления трудятся представители разных отраслей знания, где обновляются накопленные знания, повышается квалификация персонала, что способствует в обучении и постоянном пополнении знаний менеджеров о поведении субъектов экономической среды и культуре человеческого общения. Очевидно, что знание является главным фактором в исследовании возможностей человека, его поведения в социальной организации.

Успешный управляющий в современных условиях должен уметь выстраивать эффективную коммуникацию, взаимоотношения с подчиненными, быть инициативным, проциательным, предприимчивым и организованным, обладать большим авторитетом и уважением. Но особенно существенные среди них: чуткость к запросам потребителей и их удовлетворение, создание и сохранение функциональной организационной культуры, стратегический склад ума. Эти отличительные свойства среди всех менеджеров определяют лучшего лидера, способного преобразовывать и создавать новые организационные структуры, решать стоящие перед ним задачи.

Лидеры этого типа играют ключевую роль и отличаются, прежде всего, тем, что не только сохраняют действующий порядок в организации, но и выдвигают новые идеи, завоевывают доверия людей, необходимых для развития организации. Лидер-управленец должен быть способен определять (интеллектуально, творчески) ранее скрытое, невысказанное, продумывать меры и концентрировать внимание на новых решениях, бросать вызов отжившему, косному.[6,С.146]. Упомянутые выше факторы вызывают

необходимость разработки новых форм управления людскими ресурсами заключающееся в вовлечении персонала в процесс управления. Такой подход возможен только в организациях с сильной культурой.

Организационная культура это форма организации формальных и неформальных правил и норм деятельности, включающее в себя обычаи, традиции, индивидуальные и групповые интересы, характерные свойства поведения персонала, стиль руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровни взаимного сотрудничества, совместимости работников с организацией и перспективой ее развития.

Руководители организаций должны иметь хорошую управленческую подготовку: знать теории управления и уметь организовывать и исполнять управленческие решения. Организация - в одном из своих лексических значений означает систему, но не любую систему, а уже в определенной мере упорядоченную, организованную.[7,С.7]. Системный характер организации - это обязательное условие ее функционирования, так - как отсутствие системности может негативно отразиться на организации.

Отличительное свойство организации устанавливает и стиль управления. Например, когда ответственность за решения или за уклонение от их принятия ясно определена и коллектив организации возглавляется профессиональными менеджерами, то это менеджерская организация. Если организация постоянно стремится овладеть новыми рыночными сегментами, то это предпринимательская организация. Бюрократическая организация представляет собой консервативный тип. Здесь деловая бумага как самоценность перевешивает то дело, ради которого она оформляется, а персонал, стараясь укрепиться на своих рабочих местах, частенько специально затрудняют коммуникацию.

Отдельное внимание вызывают исследования в части усовершенствования социальных организаций, системы изменения их деятельности.

Изменение предполагает выработку подходящей для данной организации концепции, которая оказывало бы воздействие на технологию управления. Осуществление стратегии организационного изменения включает следующие этапы: выбор проекта и его исследование, анализ существующей ситуации, разработку конкретных мероприятий организационного развития, составления плана развития и его реализация, и последнее- реорганизация.

Преобразования обычно сопровождаются такими изменениями как улучшение внутренних связей между подразделениями в рамках существующей и реорганизацией всей структуры в результате перехода к новым формам организации. В результате чего происходит полное или частичное объединение существующих организационно-структурных элементов. Организационная структура является одним из основных элементов управления компанией и ее особенность заключается в том, что она распределяет цели и задачи управления между подразделениями и работниками организации. В сущности, структура управления - это организационная форма разделения труда по принятию и реализации управленческих решений.

Мировой опыт создало необходимые правила для решения задач реорганизации: 1) всестороннее рассмотрение функционирование организации, которые осуществлялись структурными подразделениями до внесения изменений в организационной структуре; 2) обнаружение изъянов в деятельности структурных отделений; 3) по результатам анализа приведение доказательств об обязательности введения новшеств в распределении прав и обязанностей по отдельным структурным подразделениям; 4) формирование этих новых условий связанных с изменениями в запланированный срок.

Эти изменения должны двигаться в логической последовательности, так - как есть вероятность риска, нарушение организованности и работы управляемой системы.

В последние годы активно используется проектно-целевой метод. Потребность перехода на принципы проектного управления возникла в условиях модернизации экономики, реализации инновационных проектов, развития промышленно -

территориальных кластеров. Проектно - целевой метод включает в себя план действий, средства его реализации (решение проблемы) и получаемые в процессе реализации результаты. Следует отметить, что методы проектно - целевого управления позволяют сделать процесс выполнения поставленной задачи более предсказуемым, где, в результате чего появляется возможность эффективно распределять материальные и человеческие ресурсы, а также выбора адекватных технологий для достижения конечной цели самым наикратчайшим путем. Управление по целям - это метод, который объединяет различные функции управления - информационную, познавательную, прогностическую, стратегическую и другие. Все они получают организационное и финансовое обеспечение.

Модернизация проектно-целевого метода позволила появлению такому новому направлению, как перспективное развитие по сценарию. Данный метод предполагает создания альтернативных сценарий, по которым будет развиваться корпорация, затем разрабатываются варианты концепций развития корпорации; далее, рассматриваются вопросы использования концепции в сценарии, который должен способствовать достижению цели, а также адаптация концепции в сценарии. Преимущества сценарного проекта несомненны. Этот метод позволяет спрогнозировать будущее развитие организации, а также уточняет возможные риски при внесении изменений, и если таковые имеют место, то какие решения должны приниматься для успешного выхода из сложившейся ситуации.

Сегодня в центре внимания становятся проблемы кризиса в организациях. Неконцептуальные руководители и их непредсказуемые действия зачастую приводят к снижению эффективности деятельности организации. Здесь, преодолеть кризис и выйти из него с минимальными потерями можно, только будучи к нему готовым, имея устойчивый план действий в кризисных ситуациях. Для чего необходимо следующее: диагностика состояния и способности организации к действиям в различных кризисных ситуациях (ранняя диагностика позволяет своевременно нейтрализовать кризис); разработка и реализация на предприятии специальной программы позволяющей устранить кризис; сохранить и преумножить рыночные позиции, опираясь в основном на собственные ресурсы; создание команды по антикризисному управлению. Выживание предприятий в условиях кризиса потребует взаимодействия организационных, правовых, финансовых и управленческих аспектов.

Важным и необходимым механизмом формирования управленческой культуры является суждения экспертов по проблемным вопросам в управлении. Популярность этой сферы управленческого консультирования можно показать на примере США, где он составлял более 3,5 млрд. долларов с ежегодным ростом на 15%. Кроме этого в этой сфере трудятся около 50 тыс. профессиональных консультантов, сплоченных в крупные и мелкие ассоциации. Управленческое консультирование оказывает профессиональную помощь менеджерам в решении сложных задач, в разработке концепций развития организации, вида корпоративной культуры, бизнес процессов и коммуникации в производственных коллективах. Консультантом является специалист высокого класса, ориентирующийся в различных сферах социальной жизни (от политики, экономики, производства до культуры и т.п.).

Мировая тенденция показывает, что вышеперечисленные принципы и технологии позволяют управлять экономикой и всей общественной жизнью с учетом национальных интересов, сохраняя истоки культуры и улучшая их дальнейшее развитие.

Следует подчеркнуть, что главным фактором успеха в стратегии развития организации являются люди, их организационная культура, поведения работников, уровни взаимного сотрудничества, которые реализуются в интеллектуальных продуктах, организационных, информационных и управленческих технологиях.

Литература:

1. В.А. Спивак «Корпоративная культура», М-2001, С.14.
2. Там же. С.17.

3. И.И.Мазур и др. «Корпоративный менеджмент». М-2005,С.21.
4. Там же. С15.
5. В.А.Спивак «Корпоративная культура». М-2001,С.289.
6. В.И.Иванова «Основы социального управления». М-2001,С.146.
7. Э.А.Смирнов «Теория организации». Учебное пособие. М-2013,С.7.
8. А.К.Семенов, В.И.Набоков «Терминология менеджмента». Словарь. М-2002.
9. А.И.Кравченко «Краткий социологический словарь». М-2009.