

ШЕТЕЛ БАСЫЛЫМДАРЫ

А.М. Бунеева, О.Д. Шипунова

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ СРЕДА КАК ФАКТОР И РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ

Философские основания выявления социальных функций культурной среды как фактора социального управления намечены в теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса. Выделяя ориентированную на взаимопонимание интеракцию в качестве универсального типа взаимодействия в социуме, Хабермас соотносит три формы социальной реальности: *общество* (как особую социотехническую систему), *жизненный мир* (как смысловую сферу) и *коммуникативную реальность* (связующую две первые реальности в интеракциях).

Полагая, что общество необходимо рассматривать и как систему и как жизненный мир, Хабермас неявно указывает на возрастающее значение социокультурных сред в управлении обществом. Коммуникативное действие – главный инструмент, который связывает смысловой мир субъекта с другими в рамках определенной культуры [9]. Коммуникативная реальность, соединяя общественный механизм с жизненным миром человека, имеет отношение и к объективным фактам и к социальным нормам, и к переживаниям. Реализация же коммуникативного действия предполагает включенность субъекта в социокультурную среду, наиболее очевидно представленную правовыми, нравственными и языковыми традициями.

Теория коммуникативного действия указывает на некие ресурсы социального

управления, которые можно обозначить как средовые. В процессе социальной эволюции, полагает Хабермас, возрастает способность общества быть управляемым, благодаря структурированию жизненного мира и символическому взаимодействию множющихся интерпретаций и интеракций.

Функции культурной среды как фактора управления заложены в таких понятиях современной макросоциологии, как социальный капитал (Дж. Коулмен), культурный капитал (Р. Коллинз), символический капитал (П. Бурдьё), человеческий капитал (Т. Шульц). Запас эмоционально заряженных символов составляет, по мнению Р.Коллинза, тот культурный капитал, ценность которого в эмоциональной энергии, необходимой для поддержания креативного уровня интеллектуальной коммуникации в профессиональном и научном сообществе [4]. П.Бурдьё с понятием символического капитала связывает кредит доверия, который облегчает любой акт социального обмена [2].

Анализ средового компонента существования организации в современном мире следует рассматривать как важную составляющую определения ее конкурентоспособности. Позиционирование системы, планомерная политика демонстрации положительных сторон деятельности системы в средах ее существования, становится необходимым фактором экономического успеха в мире тотальной конкуренции.

Любая организация, существуя одновременно в нескольких средах (культурной, социальной, гуманитарной, экологической), создает свой символический капитал, аккумулирующий ее нематериальные активы. Этот капитал она может использовать и для влияния на решение в ситуации выбора. Средовые компоненты начинают при этом играть существенную роль в направлении и ограничении выбора. Так, принципом новой принципиально «неманипулятивной» PR-технологии выступает презумпция свободы выбора, а в центре внимания оказывается формирование пространства выбора как информационной, социальной, культурной среды [1].

Опосредованный характер средовых компонентов управления подчеркивает понятие человеческий капитал. В новом тысячелетии оценка конкурентного преимущества фирмы все больше перемещается в область нематериального, символического капитала. Актуальным становится соединение экономических критериев эффективного управления с анализом политических и культурных реалий, осмысление неоднозначных процессов коммуникации в качестве базового условия управления человеческими ресурсами.

В последние годы XX века в экономической теории управления человеческому фактору стали придавать решающее значение, полагая, что люди, а не деньги, здания или техника — решающий отличительный признак успешного предприятия. По мере движения в новое тысячелетие и существования социума в условиях экономики, основанной на знаниях, становится невозможным отрицать, что именно человеческий потенциал — источник прибыли. Любое имущество организаций, кроме людей, бездейственно, это пассивные ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости.

Первой публикацией на тему человеческого капитала была работа Теодора Шульца «Возникающая экономическая сцена и школьное образование» ("The Emerging Economic Scene and Its Relation to High School Education"), опубликованная в сборнике «Школа в новой эре» ("The High School in a New Era" 1958).

Выступая против традиционного подхода к экономическим отношениям, Т.Шульц стремился к тому, чтобы были приняты во внимание люди, действующие за кулисами математических формул экономистов, поскольку полагал, что образовательный уровень населения определяет его способность использовать информацию и технологию для развития, равно как и для структурной перестройки. В статье «Создание капитала образованием» ("Capital

Formation by Education" - Journal of Political Economy", 1960) Т.Шульц представил оценки стоимости рабочей силы, включая расходы на образование, равно как и стоимости труда, потерянной человеком за время его учебы. Когда эта стоимость была выдвинута в качестве предмета исследования, она была объявлена экономистами спорной. Тем не менее, концепция Т.Шульца постепенно завоевывала все большее признание, по мере того как многим становилось ясно, что капиталовложения развивающегося мира в образование (т.е. в человеческий капитал) являются решающим фактором. Т. Шульц приобрел славу отца революции вложений в человеческий капитал. Для него эти вложения имели широкий смысл: к ним относились вложения в образование в стенах учебных заведений, дома, на работе, а также капиталовложения в сферу здравоохранения, образования и науки.

Теодор Шульц, получивший в 1979 году Нобелевскую премию по экономике, утверждал, что благосостояния людей зависит не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Этот качественный аспект экономики он и обозначил как «человеческий капитал». Биржевой рынок признал леввередж человеческого знания, т. е. отношение стоимости человеческого капитала компании к ее собственным средствам, вознаграждая ростом рыночной стоимости за сервис и технологии те компании, которые превосходят свою балансовую стоимость во много раз [5].

Говоря о бизнесе, можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов.

- Качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность.
- Способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»).
- Побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Размышляя об измерении стоимости человеческого потенциала, следует признать наличие двух аспектов: экономического и духовного. Мы можем априори согласиться с тем, что духовная ценность людей крайне важна, и сосредоточиться на экономической стороне вопроса. В сущности, все измерения стоимостного вложения являются на самом деле измерением стоимости людей как экономических единиц и как духовных существ. Только люди производят стоимость путем применения своего врожденного человеческого потенциала (гуманности, мотивированности к деятель-

ности), приобретенных умений и способности к управлению инструментами.

В управлении человеческие ресурсы – самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее, люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные – деньги и их «родственник» кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия – могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не использует этот человеческий потенциал, заставив его работать.

В западной теории управления употребляются два близких по содержанию понятия – управление человеческими ресурсами и управление персоналом. Концепция управления человеческими ресурсами интерпретирует организацию как технико-экономическую систему, в которой люди являются ресурсом для реализации технических и экономических задач. Концепция управления персоналом рассматривает организацию как социально-экономическую систему, в которой решение технических и экономических задач обусловлено действием таких социальных факторов, как коммуникации, социально-экономическая самоорганизация работников, корпоративная культура.

Возникшая в середине 80-х годов концепция «управления человеческими ресурсами» вызвала огромный интерес, как у теоретиков управления, так и у практикующих менеджеров. Сегодня термин «управление человеческими ресурсами» став частью управленческого лексикона, постепенно вытесняет понятие «управление персоналом».

Концепция управления человеческими ресурсами берет свое начало в американской и британской научных школах. В развитии концепции можно выделить три этапа [7].

1. Появление идеи, разработанной американскими учеными, в рамках первичных концепций «Гарвардской модели» и «модели соответствия» в 80-х годах XX столетия (Р.Уолтон).

2. Развитие идеи британскими учеными в конце 80-х и начале 90-х годов XX столетия. Выделение «жесткого» и «гибкого» подходов в управлении человеческими ресурсами (Дж. Стори, К. Легге).

3. Введение концепции управления человеческими ресурсами в систему традиционного управления персоналом (М. Армстронг).

Понятие «управление человеческими ресурсами» по-разному интерпретируется западными и отечественными учеными. В частности, Р. Уолтон, один из основоположников Гарвардской школы, рассматривает управление человеческими ресурсами как новую модель, основанную на политике, стимулирующей взаимность: взаимные цели, взаимное влияние, взаимное уважение, взаимное вознаграждение, взаимная ответственность. С теоретической точки зрения политика взаимности должна способствовать усилению приверженности компании, что, в свою очередь, должно привести к лучшим экономическим результатам и более качественному развитию человеческого фактора (Р.Уолтон).

Представительница Британской школы К. Легге, считает, что управление человеческими ресурсами – новая политика в области отношения к человеческим ресурсам. В ней важны на три ключевых момента: гибкость во всех ее проявлениях, принципы образования команд, делегирования власти и вовлеченности; управление культурной сферой (К.Легге).

С точки зрения М. Армстронга управление человеческими ресурсами – стратегический, целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации – людьми, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей (М. Армстронг).

Философия «жесткого подхода» состоит в том, что необходимо управлять людьми таким методом, который бы способствовал созданию дополнительной ценности и формированию конкурентного преимущества организации. Люди рассматриваются как человеческий капитал, который при определенных инвестициях в его развитие обеспечивает желаемый доход. Работники – ключевой ресурс в руках менеджеров. Процесс управления сфокусирован на тесной интеграции кадровой политики с организационной стратегией, ориентированной на использование человеческих ресурсов таким же рациональным способом, каким производится управление любыми другими ресурсами, из которых организация стремится извлечь максимальную прибыль. «Жесткий подход» к управлению человеческими ресурсами основывается на количественном, измерительном и стратегическом аспектах управления численностью рабочей силы (К.Легге).

Стратегия жесткого подхода определена

стратегией организации. Приоритетные цели: создание дополнительной ценности благодаря развитию человеческих ресурсов. Этим целям подчинено и управление эффективностью труда. В качестве критерия оценки эффективности управления рассматривается удовлетворение интересов руководства и наличие сильной корпоративной культуры, выраженной в ценностях организации и подкрепленной процессами коммуникации.

Анализ социальной системы в категориях «структура – функция», «цели – средства» характеризует жесткий стиль системного мышления, который во многих случаях искажает реальную ситуацию, поскольку не учитывает индивидов и групп, имеющих собственные цели и установки, определяющие выбор решения.

В 90-х гг. в сфере социальных исследований распространяется методология прикладного системного анализа, в рамках которой была предложена классификация систем по критерию участия групп и индивидов в организации деятельности системы. Согласно этому критерию выделили: унитарные; плюралистические; принудительные системы. В анализе организации стали обращать внимание на различие ценностей, целей и установок, которое может приводить к конфликтам.

Методология анализа мягких систем, предложенная П. Чеклендом, в существенной мере определялась коммуникативными моделями поведения и стилем мышления [6]. Было введено понятие активной системы, элементами которой выступают акторы – субъекты, действующие в рамках той или иной картины мира, в рамках норм, правил и практик, принятых в данной культуре. В этой системной методологии культура приобретает фундаментальное значение, поскольку определяет различие в традициях восприятия мира и общепринятого (разрешенного, адекватного) действия. Конфликтные ситуации в системных взаимодействиях рассматриваются как конфликт интерпретаций.

В отличие от стратегии жесткого подхода, основанием гибкого подхода к управлению человеческими ресурсами выступает отношение к работникам как к «ценному капиталу» и одновременно источнику конкурентного преимущества, формируемого за счет приверженности, гибкости, высокой квалификации и высокой производительности труда.

Философия «гибкого подхода» к управлению человеческими ресурсами акцентирует феноменологию человеческих отношений, выделяя значение коммуникации и мотивации. Полагается, что с помощью создания условий

для эффективной коммуникации, обмена информацией, вовлечения работников во все процессы жизнедеятельности корпорации, можно создать организацию с высокой степенью доверия между работниками. Совпадение интересов руководства и работников – программное требование гибкого подхода в управлении человеческими ресурсами, которое предполагает неформальное отношение сотрудников к своей работе, приверженность целям организации. Организация понимается как гармоничное объединение, в котором все сотрудники разделяют организационные цели и работают как одна команда.

В практике управления человеческими ресурсами компании применяют комбинированный подход. Сегодня все чаще говорят о единой концепции управления человеческими ресурсами. При этом актуальным становится вопрос о влиянии культуры на организационное поведение. Применяемая социотехника, подчеркивает в своей статье А.К.Саакян [7], должна опираться на знание национальных, социокультурных и конфессиональных особенностей работающего персонала. Стратегия управления человеческими ресурсами всегда производна от двух факторов: положения организации на рынке товаров или услуг и корпоративной культуры организации, способности ее менеджмента и персонала к реализации избранной стратегии.

Влияние культуры, в том числе национальной в управлении человеческими ресурсами чрезвычайно важно. Оно может быть неявным, но решающим фактором принятия решения, как на индивидуальном, так и на корпоративном уровне. Исследователи в этой области выявляют отличия, проявляющиеся на уровнях принятия решений, природы рынков, продуктов производства, инструкций, технологическом уровне, а также на уровне конкурентоспособных преимуществ. Культура как устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров и поведенческих стереотипов, усвоенных личностью, в существенной мере определяет функциональную организационную культуру корпорации.

В последнее десятилетие концепция управления человеческими ресурсами развернута в российской научной школе как выверенная, объективная позиция в отношении к человеку, которая базируется на капитализации человеческого ресурса [3]. В образовательной практике уже принято рассматривать управление человеческими ресурсами как принципиально новую технологию кадрового менеджмента, инкорпорированную в систему стратегического менеджмента организации [8].

Техногенную культуру XXIв. отличает

возрастающая динамичность, которая в существенной мере направляется неоднозначным процессом глобализации. Изменения профессиональной, коммуникативной, политической, потребительской культуры, играя ключевую роль в формировании глобального социокультурного пространства, создают новые факторы риска в противостоянии локальных культур, получившем название глокализации, но открывают и новые перспективы в осмыслении принципов формирования культурных общностей и ресурсов социального регулирования.

Актуализация средовых факторов в динамике техногенной цивилизации побуждает исследовать процессы новообразования культурных сред и экономических возможностей организаций через обращение к человеческим ресурсам, а саму социокультурную среду рассматривать как значимый фактор социального управления.

1. Аксеновский Д.И. XX vs XXI: коммуникативные обертоны крутого поворота в логике конкуренции // Вестник РГГУ. 1/07. Серия "Политология. Социально-коммуникативные науки". – М., 2007. С.219-230.

2. Бурдые П. Практический смысл. – СПб., 2001, с. 230.

3. Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. и др. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002 – 448 с.

4. Коллинз Р. Социология философий: Глобальная теория интеллектуального изменения. – Новосибирск, 2002

5. Лауреаты Нобелевской премии: Энциклопедия: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1992.

6. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. – М., 2001

7. Саакян А.К. Социокультурная оценка концепций управления человеческими ресурсами организаций // Проблемы современной экономики, N 3(19). – СПб., 2006

8. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

9. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность. – М., 1992.

Изменения профессиональной, коммуникативной, политической, потребительской культуры, играя ключевую роль в формировании глобального социокультурного пространства, создают новые факторы риска в противостоянии локальных культур, но открывают и новые перспективы в осмыслении принципов формирования ресурсов социального регулирования. Актуализация средовых факторов в динамике техногенного общества побуждает исследовать социокультурную среду как значимый фактор и ресурс управления.

Changing of professional, communicative, political, consumer culture plays the key role in the process of global Social cultural space forming and generates new risk factors in the area of local cultures confrontation. But on the other hand it opens some new perspectives for to understand the principles of social regulation resources forming. Environmental factors represent an actual problem of anthropogenic society dynamics, and this fact stimulates research of social cultural environment as management significant factor and resource.