

УПРАВЛЕНИЕ ПО ЦЕННОСТЯМ

Международный научно-практический журнал «Вестник МИРБИС» ISSN 2411-5703 <http://journal-mirbis.ru/>
№ 4 (16) 2018 DOI: 10.25634/MIRBIS.2018.4

Ссылка для цитирования этой статьи: Бельский В. Ю. Гуманизация корпоративного управления и актуальность управления мотивациями в современной России [Электронный ресурс] // Вестник МИРБИС. 2018. № 4 (16). С. 8–12.

DOI: 10.25634/MIRBIS.2018.4.1

УДК 005.5

Виталий Бельский¹

ГУМАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И АКТУАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЯМИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. Цель данной работы состоит в обобщённом представлении идеи гуманизации корпоративного управления и выявлении проблем гуманизации управления.

В качестве *методов исследования* автор использует такие логические средства познания, как абстрагирование и теоретическое осмысление.

Результатами проделанной работы можно считать совокупность идей, представлений, рассуждений и выводимых из них умозаключений, овладевающих сознанием управленческих масс, и отражающих специфическую действительность, подлежащую гуманизации извне. В частности, автором сформулированы такие выводы о том, что групповые и индивидуальные особенности управляемого объекта очевидно требуют систематизации, и, вместе с тем, требуют приведения всего многообразия реакций работников на то или иное решение менеджмента к какому-то общему знаменателю. Кроме того, интересной особенностью статьи является суждение автора о том, что под гуманизацией корпоративного управления в теории корпоративного менеджмента понимается внедрение методик управления персоналом на основе учета психофизических, духовно-нравственных и иных особенностей работников и в позитивных целях. Ещё одним существенным результатом работы является суждение автора о том, что новые методики работы с персоналом на основе солидарно вырабатываемых задач, целей и ценностей — не только весьма перспективный тренд в теории корпоративного менеджмента и управленческой науке в целом, но и серьезная основа для развития гуманитарных наук (включая *economics*) как таковых.

Работа имеет преимущественно теоретическую ориентацию, и содержит оригинальные зачатки научной новизны.

Прикладная значимость статьи состоит в том, что она может выступать примером для подготовки статей студентов, магистрантов и аспирантов.

Ключевые слова: гуманизация, теория, корпоративное управление, управления мотивациями, современная Россия, Институт МИРБИС, ценности.

JEL: M12, M14

¹ **Бельский Виталий Юрьевич** — доктор филос. наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и политологии, МосУ МВД России имени В. Я. Кикотя. Россия, 117437, Москва, ул. Академика Волгина, 12. E-mail: viplk@mvd.ru

РИНЦ AuthorID: 789376

Современная теория корпоративного менеджмента (ТКМ) универсальна. Но, как я полагаю, лишь в той части, которая касается общетеоретических построений и разработки методов и технологий управления. Применение же знаний и технологий на практике и, в частности, в процессе внедрения тех или иных элементов ТКМ, например, в системы управления предприятием, корпорацией, организацией или учреждением призваны учитывать самые разные групповые и индивидуальные характеристики компании и её работников. Особенно аксиоматично это утверждение по отношению к управлению персоналом, поскольку именно в области

управления человеческим ресурсом возникает бесконечное множество вариантов построения систем и моделей управленческих решений.

Множество групповых и индивидуальных особенностей управляемого объекта (персонала компании или учреждения) очевидно требует систематизации и приведения всего многообразия реакций работников на то или иное решение менеджмента компании/учреждения к какому-то общему знаменателю.

Систематизация и упорядочение действий персонала предприятия, компании, организации или учреждения и отношения работников к зна-

чимым для её руководства задачам всегда достигалась оптимизацией управленческих методик и технологий и, соответственно, совершенствованием контроля за исполнением решений — вплоть до внедрения в компании АСУ и компьютерных программ, исключая из процесса управления или минимизирующих роль в них субъективного фактора. Нельзя сказать, что к концу 20 века такой тип управления персоналом (до предела обезличенный, машинизированный, программируемый и т. п.) исчерпал себя — этот тренд по-прежнему доминирует в большинстве корпораций, озабоченных ростом своей конкурентоспособности, тем не менее ТКМ никогда не стояла на месте и сегодня предлагает работодателям еще одну модель экономической активности, предполагающую «гуманизацию» (очеловечивание) управленческих процессов, а значит более активное включение в процесс принятия решений субъективного фактора.

Под гуманизацией корпоративного управления в ТКМ понимается внедрение методик управления персоналом на основе учета психофизических, духовно-нравственных и иных особенностей работников и в позитивных целях.

(Под позитивными целями в этом контексте понимаются в основном повышение уровня удовлетворенности работников, совершенствование личности, формирование в компании атмосферы единения и взаимной поддержки, рост культуры организационной и иной деятельности и т. п.).

Один из российских специалистов по вопросам гуманизации управления и предпринимательской деятельности Константин Сафонов в одной из своих работ пишет: «В современных условиях (происходит) выдвижение на первый план человека с его неповторимыми особенностями, индивидуальными характеристиками, нуждами и потребностями. Как следствие, происходит перестройка всей системы управленческих отношений, переосмысление применяемых в их рамках подходов. На практике это означает постепенное вовлечение представителей коллектива в процессы целеполагания и принятия решений, учет мнения сотрудников при определении стратегических направлений развития организации и путей ее взаимодействия с социумом. Все это является следствием всемерной гуманизации управленческих отношений, их адаптации к потребностям общества в целом и его отдельных представителей в частности. Гуманизация может принимать в деятельности организации различ-

ные воплощения, главным при этом остается понимание важности человеческого фактора как ресурса развития экономики и резерва социального управления» [Сафонов, 2016].

За последние 20 лет в теории и практике корпоративного менеджмента в России и за рубежом появилось огромное количество управленческих разработок и методик («управление по целям», «управление по ценностям», «управление мотивациями», «управление на основе духовных факторов» и проч.), призванных в дополнение к машинизированным и электронным способам эксплуатации персонала мобилизовать еще и нематериальные факторы, и способы побуждения работников к более эффективному и производительному труду. Понятно, что общий тренд развития современного общества в направлении его большей открытости, гуманизации и, следовательно, более толерантного отношения к людям на всех уровнях их жизнедеятельности, в немалой степени способствовал появлению и внедрению в корпоративное управление названных выше «ценностно-ориентированных» методик. Однако одновременно с этим трендом в самих корпорациях (а они, как известно, сориентированы в первую очередь, на получение прибыли) понятие «гуманизация управления» подверглось серьезной эрозии: по факту оно стало прикрытием внедрения на предприятиях и в организациях более искусных способов управления наемными работниками, в лучшем случае – вовлечения их в решение корпоративных задач.

Людям, воспитанным в советских традициях «коллективизма», особенно понятны некоторые неестественные и даже карикатурные черты внедрения, например, «управления по целям» в компании с заведомо разными и даже часто противоположными целевыми установками владельцев компании, её менеджеров и рядовых работников. Тем не менее, сам тренд на гуманизацию, развитие и укрепление различных форматов партнерства, а также на солидаризацию корпоративных отношений представляется нам позитивным, поскольку начавшийся в начале 21 века разворот многих владельцев и руководителей компаний лицом к людям (насколько он искренен – это уже другой вопрос) побуждает сотрудников самых разных предприятий и организаций не только к поиску новых (в том числе, партнерских) форм и методов внутрикорпоративных отношений, но также к более внимательному и осмысленному отношению к тому, что происходит в компании, к ситуации в стране и к собственной жизни.

К слову: важнейшим показателем эффективности внедрения названных выше методик управления персоналом является рост производительности труда. С учетом того, что этот показатель, например, в РФ остается неизменным в течение целого ряда лет и даже десятилетий, а также значительно отстает от аналогичного показателя в европейских странах, можно утверждать, что качество управления персоналом в современной России оставляет желать лучшего. (Очевидно, что кадровую политику в государстве, как и управление персоналом на предприятии или в организации следует рассматривать как потенциальный драйвер экономического роста. Впрочем, это тема отдельного разговора).

С нашей точки зрения, новые методики работы с персоналом на основе солидарно вырабатываемых задач, целей и ценностей — не только весьма перспективный тренд в ТКМ и управленческой науке в целом, но и серьезная основа для развития гуманитарных наук (включая economics) как таковых.

Не секрет, что современные гуманитарные науки, в том числе и в России, находятся если не в тупике, то в многочисленных лабиринтах. И происходит это во многом в силу существенной и все большей оторванности этих наук от жизни, от реальной проблематики людей. Но что может быть реальнее тех проблем, с которыми практически каждый человек сталкивается на производстве, в ходе принятия конкретных управленческих решений, в процессе добывания хлеба насущного?

Не секрет, что сегодня в России становятся все более востребованными такие понятия, как «единение», «объединение», «партнерство», «солидарность» и т. п., при том, что в каждое из них правящий класс, интеллектуалы и простые граждане вкладывают разный смысл. Правящим элитам, бюрократии в том числе, нужны – помимо обеспечения корпоративной и социальной солидарности — ещё и средства (технологии, риторика, проекты и проч.) объединения людей вокруг тех задач, которые ставят перед страной руководители государства. В свою очередь, народное большинство понимает солидарность, прежде всего, как готовность правящих элит и власти идти навстречу этому самому большинству, способность понимать и удовлетворять потребности населения.

На самом деле, солидарность — особый и весьма тонкий тип отношений между индивидами или

в группе, который предполагает принципиально новый уровень мотиваций деятельности, определяющих поведение людей и отношения индивидов к себе подобным. И это до сего дня абсолютно не разработанная область гуманитарного знания.

По мнению одного из ведущих исследователей данного феномена («солидарности») — российского специалиста в области систем и технологий управления Владимира Лепёхина¹, корпорациям так называемого капиталистического типа подлинная солидарность, очевидно, не нужна, поскольку она противоречит законам функционирования глобального рынка, основанного на тотальной конкуренции, в том числе — органичной рыночной конкуренции работодателя и наемного работника. Однако подлинная солидарность не была востребована и при так называемом позднесоветском «социализме», когда за понятием «коллективизм» скрывалась на самом деле особая управленческая технология, эксплуатирующая эмоции и ценностные ориентации людей.

К сожалению, подобная технология возрождается сегодня в корпоративных практиках «управления по целям и ценностям» (весьма близких к понятию «управление по идеологии» или «управление мотивациями и лояльностями»).

Но где скрывается подлинная солидарность? Какова этимология данного понятия? Могут ли быть достигнуты подлинные солидарные отношения (отношения реального, добровольного и искреннего единения) в каких-то компаниях в процессе применения методик «управления по ценностям»? И если могут, то каковы законы внедрения методов *management by objectives* (MBO) и *management by values* (MBV) в компаниях с разной формой собственности, а также в НКО, в государственных и муниципальных организациях?

Изучая и анализируя проблематику корпоративного управления в контексте формирования в обществе, в экономике и других сферах солидарных отношений, мы можем сделать некоторые выводы и, в частности, ответить на поставленные выше вопросы утвердительно. С нашей точки зрения, в российской гуманитарной науке в последние годы все чаще появляются работы, проливающие свет на феномен солидарности как уникального явления и различных его аспектов: солидарного общества, солидарной экономики, солидарной политической системы, солидариза-

¹ В. А. Лепёхин — экс-директор Института ЕАЭС, в настоящее время — проректор по науке и инновациям Института МИРБИС.

ции управления предприятиями и организациями, механизмов реального партнерства и т. п. В частности, этой теме посвящены некоторые работы упомянутого выше проректора по науке и образованию Института МИРБИС Владимира Лепёхина [Лепёхин и др., 2011; Лепёхин, 2018; Лепёхин, 2015]. Не могу не отметить, что одна из разработок этого ученого, касающаяся развития в России и странах ЕАЭС акционерного капитала на основе метода «солидарного» акционирования компаний и предприятий с государственным или муниципальным участием начинает переворачивать сегодня российскую экономическую мысль именно по той причине, что в ней не просто излагается новое понимание экономического «солидаризма», но раскрывается – на конкретных примерах и с предложением конкретных технологий – глубинный механизм реальной солидаризации экономической деятельности.

Напомню, что в самом МИРБИСе давно ведутся исследования по темам, связанным с гуманизацией управленческих процессов и продвижением проблематики «управления по целям и

ценностям», становящейся своего рода визитной карточкой Института и Школы бизнеса МИРБИС. Достаточно сказать, что первые разработки по ценностно-ориентированному управлению появились в МИРБИСе еще в конце 90-х годов прошлого века, а уже в 10-е годы века нынешнего в Институте появились соответствующие учебные курсы и программы [Салиенко, 2010]. При содействии МИРБИС было издано также несколько трудов российских экономистов, посвященных ценностной проблематике [Ценностные ориентиры..., 2018]. Насколько мне известно, в настоящее время в Институте активно внедряются также образовательные программы, посвященные проблематике партнерства в бизнесе.

Полагаю, в связи со сказанным, что Институт МИРБИС может стать и уже становится национальным лидером в научной разработке и продвижении в своих научных и образовательных программах проблематики гуманизации управленческой деятельности и некоторых других аспектов современной теории менеджмента.

Литература

1. Лепёхин В. А. и др. Солидарное акционирование как способ преодоления издержек нечестной приватизации и фактор интеграции стран – членов ЕврАзЭС / В. А. Лепёхин, В. Ю. Бельский, С. А. Беляков и др. М.: Наука, 2011, 54 с.
2. Лепёхин В. А. Солидарность как базовая ценность в системе Managing by Values // Информационно-коммуникативный портал: Институт ЕАЭС. 19 ноября 2018. URL: <http://i-eeu.ru/category/news/solidarnost-kak-bazovaya-cennost-v-sisteme-management-by-values/>
3. Лепёхин В. А. «Солидарная цивилизация»: главный российский бренд // РИА-новости, 28.05.2015. URL: https://ria.ru/zinoviev_club/20150528/1066937714.html
4. Салиенко Н. В. Менеджмент знаний и управление по ценностям: презентация. 20 марта 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mirbis.ru/data/File/rabo/Salienko.ppt>
5. Сафонов К. Б. Гуманизация управленческих отношений: зарубежный и отечественный опыт // Общество: социология, психология, педагогика. 2016, № 1. С. 33.
6. Ценностные ориентиры современного бизнеса: монография / Ф. Ю. Албакова, Б. С. Батаева, Л. И. Зайцева, Н. Н. Зарубина, В. В. Керов, О. С. Ковалева, Т. Л. Миронова, И. Г. Чаплыгина, Л. С. Переломов, С. В. Пирогов. Под ред. С. В. Пирогова. М.: Летний сад; Институт МИРБИС, 2018. 284 с.

MANAGEMENT BY VALUES

Vitaly Belsky¹

HUMANIZATION OF CORPORATE GOVERNANCE AND THE RELEVANCE OF MOTIVATION MANAGEMENT IN MODERN RUSSIA

Abstract. The purpose of this work is to summarize the idea of humanizing corporate governance and identifying problems of humanizing management.

The author uses such logical cognitive tools as abstraction and theoretical understanding as research methods.

The results of the work done can be considered a set of ideas, ideas, reasoning and conclusions drawn from them, seizing the consciousness of the management masses, and reflecting the specific reality to be humanized from the outside. In particular, the author has formulated such conclusions that the group and individual characteristics of the managed object obviously require systematization, and at the same time they require bringing the whole variety of workers' reactions to a particular management decision to some common denominator. In addition, an interesting feature of the article is the author's judgment that the humanization of corporate governance in the theory of corporate management refers to the introduction of personnel management techniques based on taking into account the psychophysical, spiritual, moral and other peculiarities of employees and for positive purposes. Another significant result of the work is the author's judgment that the new methods of working with personnel based on jointly developed tasks, goals and values are not only a very promising trend in the theory of corporate management and management science in general, but also a serious basis for the development of the humanities (including economics) per se.

The work has a predominantly theoretical orientation, and contains the original beginnings of scientific novelty.

Applied significance of the article is that it can serve as an example for the preparation of articles for students, undergraduates and graduate students.

Key words: humanization, theory, corporate management, motivation management, modern Russia, Institute "MIRBIS", values.

JEL: M12, M 14

¹ **Belsky Vitaly Yur'yevich** — Dr. of Sci. (Philosophy), Professor, Head of the Department of Sociology and Political Science, Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 12 Academic Volgin st., Moscow, 117437, Russia. E-mail: vipk@mvd.ru

References

1. Lepyohin V. A., et al. *Solidarnoye aktsionirovaniye kak sposob preodoleniya izderzhek nechestnoy privatizatsii i faktor integratsii stran – chlenov YevrAzES* [Joint joint-stocking as a way of overcoming the costs of unfair privatization and a factor of integration of the EurAsEC member countries]. Moscow: Nauka Publ., 2011, 54 p. (In Russian).
2. Lepyohin V. A. *Solidarnost' kak bazovaya tsennost' v sisteme Managing by Values* [Solidarity as a Base Value in the System of Management by Values]. *Informatsionno-kommunikativnyy portal: Institut YeAES* [Information and Communication Portal: EEU Institute]. November 19, 2018. URL: <http://i-eeu.ru/category/news/solidarnost-kak-bazovaya-cennost-v-sisteme-management-by-values/> (In Russian).
3. Lepyohin V. A. "Solidarnaya tsivilizatsiya": glavnyy rossiyskiy brend ["Solidary civilization": the main Russian brand]. *RIA-novosti* [RIA-news], 05/28/2015. URL: https://ria.ru/zinoviev_club/20150528/1066937714.html (In Russian).
4. Salienco N. V. *Menedzhment znaniy i upravleniye po tsennostyam* [Knowledge management and value management]: presentation. March 20, 2010. [Electronic resource]. URL: <http://www.mirbis.ru/data/File/rabo/Salienco.ppt> (In Russian).
5. Safonov K. B. *Gumanizatsiya upravlencheskikh otnosheniy: zarubezhnyy i otechestvennyy opyt* [Humanization of managerial relations: foreign and domestic experience]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika* [Society: sociology, psychology, pedagogy]. 2016, No. 1. P. 33. (In Russian).
6. *Tsennostnyye oriyentiry sovremennogo biznesa* [Values of modern business]: Ed. S. V. Pirogov. Moscow: Letniy sad Publ.; Institute MIRBIS Publ., 2018. 284 p. (In Russian).