

доступа:URL: <https://fincult.info/article/kak-poluchit-lgotnyy-kredit-dlya-malogo-biznesa/>(дата обращения 24.10.19).

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

С.В. Камышев

Научный руководитель С.Н. Заплетина

Человек, как известно, существо социальное. Он растет и развивается в обществе и не выносит одиночества. А если учесть, что большую часть времени мы проводим на работе, то роль трудовых отношений в жизни становится очевидной. Зачастую профессиональный успех и карьерный рост напрямую зависят от отношений с коллегами, подчиненными и руководством. Причем это самое руководство является главным звеном, задающим тон и характер отношений, внутри коллектива. Для повышения производительности труда существуют правила, которые необходимо соблюдать в каждой организации. Подробно эти правила описывает теория «человеческих отношений» Э. Мэйо. Этот американский социолог и психолог был профессором Гарвардского университета и всю свою жизнь изучал психологию общества, в том числе психологию трудовых коллективов. Научные выводы Э. Мэйо полезно взять на заметку и руководителям, и простым людям, ежедневно трудящимся в рабочих коллективах.

Теория человеческих отношений Э. Мэйо

Главный жизненный труд Элтона Мэйо, по своей сути, есть теория «человеческих отношений» в управлении. Разрабатывая свою теорию в рамках многочисленных экспериментов, Элтон Мэйо преследовал несколько целей:

- повысить мотивацию человека к труду;

- содействовать личностному росту любого работника;
- обеспечить психологическую готовность работника к нововведениям на производстве;
- улучшить качество решений управленческого и организационного характера;
- обеспечить развитие сотрудничества среди работников и их трудовой морали.

Теория «человеческих отношений» появилась как результат экспериментов, проведенных Мэйо в городе Хоторне. Экспериментальная работа проходила в 4 этапа и её общая продолжительность составила 13 лет. Все началось с обращения к американскому психологу руководства одного из предприятий, на котором наблюдалась высокая текучесть кадров. После ряда реорганизационных мероприятий, устроенных Мэйо, текучесть уменьшилась. На втором этапе, увеличив освещенность рабочего помещения одной из двух экспериментальных групп, Мэйо заметил парадокс – чем лучше становилось освещение в одной контрольной группе, тем лучше становилось производство и в другой, где освещении почти не было. Это открытие позволило сделать вывод о том, сколь для сотрудника значимо внимание со стороны руководства и администрации предприятия. Воодушевленный неожиданными результатами, Элтон Мэйо продолжил работу и на третьем этапе начал экспериментировать с различными условиями труда. Он добавил пару выходных в неделю, увеличил перерывы во время трудового дня и сделал прибавку к зарплате. При этих условиях производительность труда стала значительно выше.

Резюме исследований Э. Мэйо.

1. Социальная жизнь трудящегося в сфере крупного индустриального производства получает свою содержательную структуру и значимость именно в его профессиональной сфере и на ее основе.

2. Индустриальный труд — это всегда групповая деятельность, исключая традиционно индивидуалистическое представление о рабочем как «эгоисте», преследующем только своекорыстные цели.
3. Позиция отдельного рабочего в социальной структуре предприятия, характеризующая его общественный престиж и статус, удовлетворяет его потребности в гарантированности своего существования, по крайней мере, столь же серьезно, как и величина заработной платы; а с точки зрения социальной жизни рабочих она имеет скорее даже большее значение, чем зарплата.

Благодаря работам Элтона Мэйо в США быстро распространилось понятие «человеческие отношения», что в итоге привело к созданию официальной программы управления различными организациями. Эта программа содержала следующие принципы.

Человек - это существо, которому необходимо принадлежать к определенной группе и поддерживать групповое поведение.

Руководство предприятий должно быть ориентировано, в первую очередь на людей, а уже потом на продукцию. Чтобы повысить производственную эффективность, на первом месте должна быть высокая организация условий труда и общения.

Намного больший эффект будет иметь вознаграждение за труд всего коллектива, чем поощрение лишь одного работника [1].

Социальное предпринимательство

Под социальным предпринимательством понимается деятельность, направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самоокупаемости, инновационности и устойчивости. Это бизнес с ярко выраженной социальной миссией в своем основном содержании.

Теория социального предпринимательства уходит своими корнями в концепцию социально ответственного бизнеса (the Socially-Responsible Business concept). Направляя денежные средства на социальные и филантропические программы, предприятие сокращает свои текущие

прибыли, но в долгосрочной перспективе создает благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивые прибыли в будущем. Другая трактовка социально ответственного поведения бизнеса исходит из того, что основная мотивация заключается в борьбе за социальный статус, который приобретается в процессе дарения (gift giving). Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж предприятия, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции (услуг), стоимость акций корпорации на рынке. Иными словами, социальность становится новым конкурентным преимуществом современного бизнеса. Выстраивая алгоритмы управления персоналом в рамках концепции «человеческих отношений», топ-менеджмент создает дополнительные мотивационные стимулы, нацеленность на реализацию стратегии социальной ответственности персонала в отношении всех заинтересованных сторон компании.

Социальное предпринимательство рассматривается как процесс, включающий комбинацию ресурсов для создания возможностей ускорения социальных изменений и / или удовлетворения общественных потребностей.

Согласно теории Р.Л. Мартина и С. Осберга социальное предпринимательство содержит три функциональных компонента:

- выявление устойчивого, но несправедливого равновесия, обуславливающего социальную обособленность, маргинализацию части общества, которой недостает финансовых средств либо политических рычагов для достижения социального блага путем трансформации;
- выявление внутри несправедливого равновесия возможности для производства социального блага - посредством вдохновения, творческой инициативы, прямого действия и риска предпринимателя;
- постепенное достижение нового равновесия, высвобождающего скрытый потенциал через «создание стабильной экосистемы вокруг

нового равновесия», способствующей повышению благосостояния целевой группы и общества в целом. [2]

Резюмируем. Социальное предпринимательство возникло на основе стремлений к улучшению человеческих отношений в определенной социальной группе. Один из мотивационных аспектов заниматься социальным предпринимательством возникает из-за воздействия на человека во время трудовой деятельности в рамках системы «человеческих отношений» Э. Мэйо. Наблюдая демонстрацию такого отношения, у сотрудника с большой вероятностью возникнет желание применить данный метод позитивного влияния на общество через социальное предпринимательство. Создание благоприятной атмосферы для общества, путем позитивного воздействия на него – именно это объединяет социальное предпринимательство с концепцией «человеческих отношений».

Список использованных источников:

1. Бизнес и карьера – карьера – теория человеческих отношений [Электронный ресурс]// Бизнес как Бог [сайт]. - URL: <http://kak-bog.ru/teoriya-chelovecheskih-otnosheniy> (дата обращения 20.09.2019).
2. Манахова И.В. Социальное предпринимательство как экономическое явление» [Текст]/ И.В. Манахова// Вестник ПАГС. - 2011. - №3.- С.24-28.
3. Лайонс Томас. Социальное предпринимательство. Миссия – сделать мир лучше [Текст] / Т. Лайонс. - Taylor & Francis, 2012. 345с.