

Гуманитаризация инженерно-управленческой деятельности: диалектика традиций и инноваций

© А.Д. Субочева, О.Н. Субочева

Ступинский филиал МАТИ — РГТУ им. К.Э. Циолковского,
Московская область, г. Ступино, 142800, Россия

Рассмотрены теоретические и прикладные проблемы гуманитаризации инженерно-управленческой деятельности. Прослежены влияние и связь гуманитарной культуры с этическими и социально-психологическими аспектами деятельности инженера. Уделено внимание принципам и нормам нравственного поведения руководителя, которые реализуются в управленческом общении. Подчеркнуто взаимовлияние нравственных и деловых качеств инженера-управленца.

Ключевые слова: гуманитаризация инженерно-управленческой деятельности, гуманитарное образование инженера, нравственные принципы и нормы инженера-управленца, нравственный облик идеального руководителя.

Инженерно-управленческая деятельность представляет собой разновидность управления в социальных институтах, в которых в системном единстве соединяются функции инженерной и управленческой деятельности. Суть инженерно-управленческой деятельности заключается в выполнении ее субъектом (руководителем производственной организации, инженером-управленцем) функций, связанных с техническим и организационным обеспечением производства и административным управлением работниками. Один из основных факторов повышения эффективности инженерно-управленческой деятельности — ее гуманитаризация, непосредственно связанная с ролью гуманитарной культуры в подготовке и деятельности инженера-управленца.

Гуманитаризация инженерного образования — веление времени. Ф.М. Достоевский считал, что гуманитарная развитость человека является не только самоценностью, благом самим по себе, но и облегчает успешное овладение любой профессией. В конце XX в. эта мысль стала аксиомой. Процесс интеграции гуманитарных и естественнонаучных знаний наблюдается не только в решении ряда актуальных проблем развития мирового сообщества, но и в управлении производственной организацией.

Значение систематического и разностороннего гуманитарного образования трудно переоценить. Гуманитарная развитость руководителей — важное условие проявления творческого потенциала управления. Ведь чем значительнее научно-технические характери-

стики производства, тем ярче обрисовывается роль людей, в нем участвующих. Руководитель призван быть человековедом. В тактичном общении с людьми, умении вдохновлять их проявляется его гуманизм. К этому постулату не однажды обращались многие известные мыслители. Еще в древности Анней Сенека предпринял попытку обрисовать контуры особой науки — психагогики, которая, по его мнению, представляет собой свод специальных знаний по искусству руководства душой человека. Прошло много веков, а такую науку так и не удалось создать. Однако появилось немало научных дисциплин, имеющих прямое отношение к искусству руководства, опираясь на которые, можно создать научно обоснованную технологию общения с людьми, разработать и освоить эффективные методы убеждающего и внушающего воздействия. Практика свидетельствует, что гуманитарно образованные руководители наиболее удачливы в деле: они способны увлекать людей личным примером, пользуются авторитетом, у них хорошо отлажена обратная связь с подчиненными благодаря умелому использованию методов социологического и социально-психологического сбора и анализа информации, они считаются с мнением трудового коллектива, ощущают его «болевые» точки, принимают во внимание факторы, оказывающие влияние на настроение людей, и др. Им лучше удается организация индивидуальной работы с людьми, они знают, что хотят, и делают то, о чем говорят, поэтому им и доверяют больше. В этой связи можно отметить, что гуманитарная образованность как бы аранжирует проявление всех личностно-деловых качеств руководителя, углубляет в нем потребность к обширным знаниям и самостоятельному мышлению. Когда все это зримо выступает в повседневных поступках, то понастоящему привлекательным становится имидж инженера как специалиста, будущего руководителя производства.

Рассуждая о гуманитаризации образования, академик А.А. Логунов в качестве примера ссылаясь на исследование систем образования, существующих у разных народов, в разные времена, проведенное зарубежными специалистами. Оказалось, что системы лучше, чем та, которая существовала в Царскосельском лицее, человечество не придумало. Действительно, достаточно упомянуть его выпускников — Пушкина, Дельвига, Кюхельбекера, Пущина, эту блестящую плеяду. Одно из главных достоинств образовательной системы прошлого — ее сильнейшая гуманистическая направленность. Для представителей определенных слоев было просто необходимо знать языки, литературу, разбираться в живописи, искусстве. Такое воспитание развивало человеческие качества: патриотизм, порядочность, умение сопереживать, отличать добро от зла. На этом гуманистическом фундаменте впоследствии «произрастали» специалисты узких направлений — ученые, инженеры, управленцы, деловые люди и др. [1].

После революции 1917 г. у советского государства возникла острая необходимость в разработке науки об управлении и практическом ее применении. В стране развернулось движение за научную организацию труда (НОТ), в частности, изучение систем Ф. Тейлора и Г. Форда, выявление в них приемлемых для социалистического труда элементов и их дальнейшее развитие. Наряду с заимствованием идей и методов Ф. Тейлора и Г. Форда советскими учеными А. Богдановым [2], А. Гастевым [3], П. Керженцевым и др. активно разрабатывались техническая и социальная подсистемы организации предприятия. Однако по мере свертывания новой экономической политики и утверждения в 1930-х гг. командно-административной системы демократические и гуманистические идеи участия рабочих в рационализации труда и управлении производством не могли быть реализованы. Отечественная система образования была сориентирована на подготовку управленцев-технократов, забывавших во имя высоких производственных показателей об индивидуальности каждого из подчиненных. Технократический подход, суть которого состоит в механическом переносе профессионального мышления и ценностей из сферы естественнонаучной, технической деятельности на все остальное многообразие отношений, глубоко пустил свои корни, являясь тормозом в повышении эффективности инженерно-управленческой деятельности и производительности труда инженерно-технических работников в условиях рыночной экономики.

Как показывают результаты отечественных социологических исследований, современные инженерно-технические работники испытывают серьезные затруднения, связанные с плохой организацией труда, низкой культурой управления, отношениями с руководством. Согласно данным, полученным Л.В. Корель и В.Ю. Комбаровым [4] при опросе инженерно-технических работников предприятий тяжелой промышленности г. Новосибирска, условия, способствующие снижению трудовой активности инженерно-технических работников, носят социально-экономический характер и связаны с межличностными отношениями. Это несовершенная система материальных стимулов, не обеспечивающих должное материальное вознаграждение; дефицит справедливости и гуманности со стороны высших управленцев; отсутствие самореализации; слабый социальный контроль. В результате исследования были зафиксированы психологическая отчужденность респондентов от производственных дел, низкий уровень их ответственности за то, что происходит на предприятии. Очевидны нарушение механизма обратной связи рядовых работников и руководства, отсутствие надежных каналов выстраивания их конструктивного диалога. Ученые делают вывод о несоответствии существующей модели управленческо-производственной культуры задачам модернизации производства и настаивают на необходимости внедре-

ния в управление организации давно известных в западной социологии идей гуманизации, демократизации, обогащения труда, человеческих отношений.

Однако для того чтобы выйти на новые управленческие маршруты, необходимы как объективные, так и субъективные условия, в частности, стабильная политическая и экономическая ситуация в стране, продолжение и единство реформ во всех сферах общества, учет российских национальных особенностей, традиций и, конечно, развитие гуманитарного образования инженерных кадров. О необходимости повышения роли гуманитарной составляющей в подготовке специалистов в высшей школе, в частности инженеров, заявляют многие отечественные специалисты: Н.Г. Багдасарьян [5], И.С. Болотин [6], А.А. Михайлов [7], В.А. Нехамкин [8], С.Л. Смагин, Т.Г. Иванцева [9], Ф.Э. Шереги [10] и др.

При внедрении двухуровневой системы образования при подготовке инженеров существенно сократился объем дисциплин социогуманитарного блока, формирующих гуманитарную культуру будущего специалиста. Парадокс заключается в том, что социокультурные компетенции заявлены, а традиционные методы их достижения в связи с сокращением аудиторных часов и увеличением объема самостоятельной работы не могут быть реализованы в полной мере. К традиционным методам можно отнести эталонный (экспертный) стиль проведения аудиторных занятий, при котором преподаватель выступает в роли блестящего оратора, квалифицированного эксперта, увлекательно транслирующего актуальную информацию. В условиях неравномерности исходной подготовки студентов (что особенно заметно на 1-м курсе) эталонный стиль преподавательской деятельности будет понят и одобрен наиболее образованными студентами.

Для того чтобы учесть интересы другой, менее подготовленной части студенческой аудитории, можно практиковать адаптированный стиль проведения занятий, при котором преподаватель вначале выясняет исходный уровень знаний большинства студентов и, в зависимости от этого, упрощает или, наоборот, усложняет транслируемую информацию. Таким образом, меняется вектор направленности учебного воздействия. В первом случае студенты «дотягиваются» до уровня преподавателя, во втором — преподаватель «снисходит» до уровня студентов для того, чтобы помочь им подняться на новую ступень. Адаптированный стиль проведения занятий можно рассматривать в контексте деятельности преподавателя вуза как субъекта сферы информационных услуг. Целесообразно также пересмотреть методику организации самостоятельной работы студентов и форм ее контроля со стороны преподавателя, для того чтобы более эффективно использовать возросший объем часов для усиления гуманитарной составляющей в подготовке инженеров.

Нынешний инженер — это будущий управленец. Чем значительно повысится уровень гуманитарной подготовки всех управленческих кадров, тем больше вероятность формирования интеллигентных руководителей производства. В этой связи можно вспомнить высказывание Д.С. Лихачева в книге «Письма о добром и прекрасном»: «Человек должен быть интеллигентным, ибо интеллигентность равна нравственному здоровью, а здоровье нужно, чтобы жить долго — не только физически, но и умственно... Интеллигентность — это способность к пониманию, к восприятию, это терпимое отношение к миру и людям. Интеллигентность надо в себе развивать, тренировать душевные силы, как тренируют и физические» [11].

Современный специалист должен быть личностью, способной в любой ситуации, при решении любых задач управления проявлять нравственную культуру, культуру чувств, владеть нравственными принципами и нормами общения с людьми. Нравственный облик идеального руководителя можно рассматривать в трех измерениях: система общих, конкретных и специфических качеств. Общие качества являются базовыми, а все последующие предметно их раскрывают. К общим нравственным качествам относятся: патриотизм — верность своему Отечеству, соблюдение и развитие лучших традиций своего народа, бережное природопользование; гуманизм — признание суверенности личности и неприкосновенности ее достоинства; справедливость — объективная оценка личностно-деловых качеств людей и их деятельности, признание их индивидуальности, самокритичность. Указанные нравственные качества составляют три духовные опоры, на которых строится нравственный облик руководителя. Их стабильность и содержательность определяют его нравственное здоровье, характер действий.

К конкретным нравственным качествам относятся: нравственная воля — умение добиваться цели, завоевывать уважение людей, развитый самоконтроль; профессиональная честность — деловая требовательность, самоотдача в работе, умение говорить правду в глаза; коллективизм — организованность, общительность; мужество — смелость, умение переносить личные неприятности и служебные неудачи; принципиальность — уважение мнения других, умение отстаивать свою позицию, не бросать тех, кто оказался в беде. Эта группа нравственных качеств позволяет руководителю, дорожающему своим моральным обликом, предметно ориентироваться в них, понять, какие нравственные качества, наряду с общими, он должен у себя вырабатывать.

Специфические нравственные качества ориентированы на способности общения руководителя, на его «эффект обаяния». Они производны от общих и конкретных нравственных качеств. Специфические нравственные качества: трудолюбие — личный пример отношения к служебным правам и обязанностям, увлеченность работой; скром-

ность — разумное использование власти, критическое отношение к своим заслугам и недостаткам; ответственность — единство слова и дела, «вкус» к деловому риску; бескорыстие — готовность оказывать помощь людям, щедрость; оптимизм — вера в себя и людей, в свой моральный выбор, в лучшее будущее; великодушие — терпимость к недостаткам людей, умение прощать обиды.

Все вышеназванные нравственные качества взаимосвязаны, способствуют проявлению друг друга, воспроизводят в целом модель нравственного облика руководителя. Нравственные качества определенным образом влияют на развитие деловых качеств, таких как объективность, профессиональные навыки организатора, дисциплинированность. От того, насколько слитны в человеке его профессиональные и нравственные начала, зависят успех дела, цельность личности руководителя, мера его творческого самовыражения.

Подводя итоги, следует задаться вопросом: «Если все перечисленные качества инженера-управленца способствуют оптимизации трудовых процессов, то почему их проявление у конкретных руководителей скорее исключение, чем правило, и они в большинстве своем не испытывают острой потребности в расширении своих знаний в области управления?». Такая ситуация вызвана тем, что взаимосвязь между гуманитарной культурой руководителя и экономической эффективностью организации не всегда и не всем очевидна. Она носит опосредованный характер и косвенным образом может выразиться как минимум в снижении текучести кадров как результата использования адекватного стиля руководства, расширении трудовых функций работников с целью повышения содержательности их труда и самостоятельности, благоприятных межличностных отношений в коллективе и т. д. Эти и другие меры своевременного воздействия руководителя на мотивацию подчиненных в конечном счете приведут к повышению лояльности сотрудников к организации, усилят групповую приверженность, создадут своеобразную социальную «подушку безопасности» организации, которая поможет ей выстоять в непростых экономических условиях.

Востребованность гуманитарно образованных инженеров значительно возрастает в случае изменения структуры управления предприятием, смены собственника, вхождения предприятия в холдинг. Именно с этими событиями отечественные социологи связывают инновации в области управления персоналом и смену управленческих приоритетов: переход от производственных подразделений к рыночным; технологическую модернизацию; приход молодых профессионалов-управленцев.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Логунов А.А. Интеллигенция — понятие русское. *Правда*, № 219, 7 августа 1989 г.

- [2] Богданов А.А. *Тектология (всеобщая организационная наука)*. Москва, Экономика, 1989.
- [3] Гастев А.К. *Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда*. Москва, Либроком, 2011.
- [4] Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников). *Социс*, 2012, № 10, с. 3–10.
- [5] Багдасарьян Н.Г. *Профессиональная культура инженера: механизмы освоения*. Москва, Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998.
- [6] Болотин И.С. Социально-гуманитарная подготовка менеджера в условиях современного кризиса. *Опыт и проблемы преподавания гуманитарных и социально-экономических дисциплин в вузах. Материалы межвузовской научно-практической конференции*. Москва, МАТИ, 2009, с. 3–12.
- [7] Михайлов А.А. Формирование ценностных ориентаций будущих инженеров в процессе социогуманитарной подготовки. *Научные труды МАТИ 2009. Выпуск 15 (87)*. Москва, МАТИ, 2009, с. 264–268.
- [8] Нехамкин В.А. Роль образования правителя в процессе исторического развития. *Социология образования*, 2012, № 2.
- [9] Смагин С.Л., Иванцева Т.Г. Аксиология инженерии, или Почему российское инженерное образование в кризисе? *Инженерное образование*, 2011, № 7, с. 4–8.
- [10] Шереги Ф.Э. Дисфункциональность российского профессионального образования. *Альма-матер*, 2010, № 1, с. 21–28.
- [11] Лихачев Д.С. Письма о добром и прекрасном.
URL: <http://www.litmir.net/br/?b=49366>

Статья поступила в редакцию 10.06.2014

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Субочева А.Д., Субочева О.Н. Гуманитаризация инженерно-управленческой деятельности: диалектика традиций и инноваций. *Гуманитарный вестник*, 2014, вып. 4. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/hum/socio/200.html>

Субочева Антонина Дмитриевна — д-р социол. наук, профессор Ступинского филиала МАТИ — РГТУ им. К.Э. Циолковского. Область научных интересов: социология управления, экономическая социология. e-mail: subochevaad@mail.ru

Субочева Оксана Николаевна — д-р социол. наук, профессор Ступинского филиала МАТИ — РГТУ им. К.Э. Циолковского. Область научных интересов: социология управления, экономическая социология. e-mail: subochevaon@mail.ru

Humanization of engineering and managerial activities: the dialectic of tradition and innovation

© A.D. Subocheva, O.N. Subocheva

Stupino branch of Tsiolkovsky Russian State Technological University,
Moscow region, Stupino, 142800, Russia

The research studied theoretical and applied problems of humanization of engineering and managerial activities and traced the influence of humanitarian culture on ethical and socio-psychological aspects of the engineers' activity. Attention is paid to principles and norms of manager's moral behavior, which are implemented in management communication. We emphasized mutual influence of moral and professional qualities of an engineering manager.

Keywords: *humanization of engineering and managerial activities, humanitarian education of an engineer, moral principles and norms of an engineering manager, the morals of an ideal leader.*

REFERENCES

- [1] Logunov A. A. *Pravda*, no. 219, 7 August 1989.
- [2] Bogdanov A.A. *Teknologiya (vseobshchaya organizatsionnaya nauka)* [Technology (universal organizational science)]. Moscow, Ekonomika Publ., 1989.
- [3] Gastev A.K. *Kak nado rabotat'. Prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda* [How to work. Practical introduction to the art of labor organization]. Moscow, Librokom Publ., 2011.
- [4] Korel' L.V., Kombarov V.Yu. *Sotsis — Sociological Studies*, 2012, no. 10, pp. 3–10.
- [5] Bagdasaryan N.G. *Professional'naya kul'tura inzhenera: mekhanizmy osvoeniya* [Professional engineer culture: mechanisms of development]. Moscow, Bauman MSTU Publ., 1998.
- [6] Bolotin I.S. *Sotsial'no-gumanitarnaya podgotovka menedzhera v usloviyakh sovremennogo krizisa* [Social and humanitarian managerial training in the current crisis]. *Opyt i problemy prepodavaniya gumanitarnykh i sotsial'no-ekonomicheskikh distsiplin v vuzakh. Materialy mezhvuzovskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Experience and problems of teaching of humanitarian and socio-economic disciplines at universities. Materials Interuniv. Sci. Conf.]. Moscow, MATI Publ., 2009, pp. 3–12.
- [7] Mikhailov A.A. *Nauchnye trudy MATI 2009* [Scientific papers MATI 2009]. Iss. 15 (87). Moscow, MATI Publ., 2009, pp. 264–268.
- [8] Nekhamkin V.A. *Sotsiologiya obrazovaniia — Sociology of Education*, 2012, no. 2.
- [9] Smagin S.L., Ivantseva T.G. *Inzhenernoe obrazovanie — Engineering Education*, 2011, no. 7, pp. 4–8.
- [10] Shregi F.E. *Al'ma-mater*, 2010, no. 1, pp. 21–28.
- [11] Likhachev D.S. *Pis'ma o dobrom i prekrasnom* [Letters of the good and the beautiful]. Available at: <http://www.litmir.net/br/?b=49366>

Subocheva A.D., Dr. Sci. (Socio.), Professor of Stupino branch of Tsiolkovsky Russian State Technological University. Academic interests include sociology of management, economic sociology. e-mail: subochevaad@mail.ru

Subocheva O.N., Dr. Sci. (Socio.), Professor of Stupino branch of Tsiolkovsky Russian State Technological University. Academic interests include sociology of management, economic sociology. e-mail: subochevaon@mail.ru