

**Постиндустриальные изменения в особенностях труда и руководства
организациями**

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Сербина Марина Ренатовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: serbinamarinarenatovna@gmail.com

По определению одного из родоначальников концепции постиндустриального общества Даниела Белла, постиндустриальным называется общество, в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования, в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений во все большей степени стало зависеть от достижений теоретического знания. По его мнению, появление постиндустриального общества «предполагает возникновение нового класса, представители которого на политическом уровне выступают в качестве консультантов, экспертов или технократов» [2].

В современной России происходит рост числа занятых в сфере услуг, что может говорить об усилении признаков проявления постиндустриального общества. Так, по данным Росстата, доля занятых в сфере услуг в России выросла с 63,1 процента в 2010 году до 65,4 в 2022 году [5]. Изменениям подвергается не только структура занятости, меняется характер труда, отношение работников к труду, компетенции, которые нужны для осуществления успешной продуктивной деятельности. Постиндустриальной экономике свойственен быстрый темп развития. Для эффективной работы в этих условиях главную роль играют такие качества сотрудника как: способность быстро адаптироваться к новым условиям, учиться новым технологиям в условиях быстро меняющегося рынка. Использование гибких и адаптивных систем управления приводит к тому, что человек становится центральным элементом системы организационных процессов, и его роль как источника интеллектуального и творческого ресурса приобретает все большее значение.

Таким образом, человек-профессионал становится движущим элементом развития постиндустриального общества. В то же время процесс информатизации производства вместе с усилением роли человека в экономике создает ряд проблем в сфере управления персоналом организации. Снижается роль корпоративной направленности, уменьшается количество прочных межличностных связей работников и руководителей. Одной из причин этого является распространение удаленной работы. Это может повлечь за собой ослабление мотивации к достижению корпоративных целей. Так, дистанционный формат работы влечет за собой снижение контроля со стороны работодателя. Творческий подход к реализации труда не может осуществляться параллельно с жестким текущим контролем в сфере управления. На смену жесткому контролю приходят ориентация на ответственность работников и их самоконтроль. Однако, достижение глобальных целей крупной компаний становится возможным, по утверждению Вахитова В.К. только в условиях наличия у сотрудников достаточной мотивации и необходимых навыков [1].

Часть исследователей отмечает тенденцию изменения не только характера руководства сотрудниками, но и включение в организационные процессы искусственного интеллекта, который начинает принимать участие в процессах контроля, анализа и планирования. Создаются стандарты использования искусственного интеллекта, похожие на стандарты

управления организацией [3]. От организатора, работающего с людьми, находящихся в условиях снижающейся значимости корпоративной культуры, требуется собственное видение прогресса, способность заражать и мотивировать сотрудников. При этом, важным качеством руководителя остается сопереживание другому[4], которое помогает доносить идеи и эффективнее убеждать подчиненных. Руководители - должны осознавать пределы собственных возможностей, чтобы достичь эффективности, видеть ситуацию в перспективе.

Таким образом, в постиндустриальном обществе функции руководства подвержены таким же изменениям, что и функции работников других сфер. Часть задач подвергаются автоматизации, переходя от реальных людей в руки искусственного интеллекта, в то же время повышается необходимость мотивации сотрудников, творческой работы, наличия уникального видения. При этом руководитель сталкивается с необходимостью повышения чувства ответственности своих сотрудников и для этого возвращается к задаче развития корпоративного духа, что не является чертой собственно постиндустриального периода.

Источники и литература

- 1) Вахитов В.К. Роль человека в постиндустриальной экономике. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. 2024. № 24 (1). С.21-28.
- 2) Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. М., 1966.
- 3) Сметанина Т.В., Борисов А.Ф., Шелонаев С.И. Методологические значения стандартов управления социально-экономическими системами для социологии управления / Известия СПбГЭУ. 2024. №2 (146). – С.123-130.
- 4) Тимофеев О. Н. Эффективное лидерство и эмоциональный интеллект, концепция развития // Вестник Казанского технологического университета. 2011. №2. – С.312-317.
- 5) Труд и занятость в России. 2023: Статистический сборник / Росстат М.: 2023 – 180с.