

«Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права» (ТГАМЭУП), 2010.- 198 с.

2. Каспэ С.И. Качества власти: восприятие и представления населения. // Полития.- 2011.- №4.- С.112-135.

Иванычева Т. А.,

г.Тюмень

ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Вопросы социального развития общества достаточно широко освещались в работах современных российских исследователей. Так, А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев рассматривают проблемы социального управления [2], Г.В. Слуцкий характеризует управление социальным развитием персонала предприятия [8], А.Я. Кибанов - экономику и социологию труда [7], И.Е. Ворожейкин и А.К. Зайцев определяют управление социальным развитием персонала предприятия [1; 4], А.М. Ягофарова выделяет роль команды управления в ходе социального развития организации [9], Н.Л. Захаров Н.Л. и А.Л. Кузнецов описывают управление социальным развитием организации при изменении организацией социальных условий своего персонала [3], автор статьи рассматривает социальное развитие в аспекте развития организационной культуры предприятия [5].

Отметим, что социальное развитие организации означает изменение к лучшему в ее социальной среде. В целом, оно включает в себя весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала [9, с. 124]. Управление социальным развитием организации – это совокупность способов,

приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. По сути, представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду, использования многообразных факторов, влияющих на эту среду [9, с. 145]. Захаров Н.Л. и Кузнецов А.Л. считают, что управление социальным развитием особый вид социальной деятельности – комплексный элемент целостного управления организацией [3, с.10]. Реализуя свои генеральные цели, организация вынуждена учитывать социальные условия и управлять своим социальным развитием (адекватно реагировать на внешние социальные условия) Социальное развитие организации - это деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий гуманизации труда и качества трудовой жизни, являющиеся инструментами актуализации человеческих ресурсов. Причём, Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. определяют социальную деятельность как изменение организацией социальных условий своего персонала. При этом организация может изменять эти условия спонтанно или целенаправленно; и спонтанное, и целенаправленное реагирование может оказаться адекватным или неадекватным К внешним социальным условиям (или факторы внешней социальной среды) относят конъюнктура рынка труда; характер и интенсивность профсоюзного движения; социальная политика государства (система государственного обеспечения, правового регулирования и т. п.); общие мировые тенденции. Ко внутренним социальным условиям - использование рабочей силы (условия организации труда, профессиональной квалификации); воспроизводство рабочей силы (условия жизни, быта, досуга, условия изменения профессиональной компетентности, ротация кадров и т. п.). [3, с. 145].

Процессы социального развития реализуются посредством социального планирования, необходимого для эффективного функционирования социальной сферы в организации [2, с. 124]. Для практической реализации является разработка плана социального развития организации. Для достижения поставленной цели, на наш взгляд, необходимо решить следующие задачи:

- изучить положение о деятельности организации;
- проанализировать структуру персонала и кадровый состав организации;
- рассмотреть кадровую политику и социально-психологический климат на предприятии;
- составить социальный паспорт организации и представить данные в табличной форме;
- рассчитать уровень социального развития организации;
- разработать рекомендации по улучшению социальной среды в организации.

Следовательно, разработка и внедрение плана социального развития организации поможет повысить качество трудовой жизни сотрудников.

Системный анализ требует рассматривать социальное планирование как единство познавательной и общественно-преобразовательной деятельности, а также видеть его специфику в различных сферах общественной жизни — экономике, политике, духовной жизни и т. д. При планировании необходимо учитывать территориально-административные, национальные и географические особенности, что влечет за собой рассмотрение региональных особенностей социального планирования.

Вместе с тем, синтез теории и практики социального планирования внесут свои результаты.

Во-первых, стало очевидно, что объектами социального планирования должны выступать все уровни социальной организации - от общества до конкретного производства.

Во-вторых, в качестве объектов социального планирования стали выступать функции общественной жизни: в сфере труда, культуры, образования, науки, семьи и т.д.

В-третьих, планового решения потребовали процессы, которые раньше не попадали под внимание плановой мысли: образ жизни, поведение людей, социальные катастрофы и т.п.

Заметим, что при выявлении уровня социального развития организации используются две группы показателей:

а). нормативная группа, на основе которых определяется соответствие научно-обоснованным требованиям;

б). общая группа, по которым можно установить - отстаёт, опережает или находится на его уровне нормативов исследуемый процесс социального развития в данной области, регионе, районе, организации, и, после чего принимаются меры для усиления или стагнации воздействия. Рассчитанные показатели могут не совпадать с существующими и в стране, и в регионе или области, но, характеризуют степень развитости или совершенства данного явления.

Опыт также свидетельствует, что научное управление общественной жизнью требует рассматривать социальное планирование как единство познавательной и общественно-преобразовательной деятельности, а также видеть его специфику во всех сферах общественной жизни - экономике, социальной сфере, политике, духовной жизни и т.д.

Всё это позволяет сделать вывод, что социальное планирование представляет собой научно обоснованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основных средств их претворения в жизнь в интересах всего населения.

Итак, социальное развитие организации, в первую очередь, реализуется посредством социального планирования - форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения. Главной задачей социального планирования является оптимизация процессов

экономического и социального развития, повышение социально-экономической эффективности. Объектом социального планирования, если данный процесс касается организаций, являются социальные отношения на всех уровнях, включая:

1. социальную дифференциацию,
2. социальную структуру организации;
3. качество и уровень жизни населения, в т. ч. уровень реальных доходов в целом и по социальным группам в конкретном предприятии;
4. обеспеченность жильем сотрудников фирмы, его комфортность;
5. обеспеченность важнейшими видами благ и услуг [7, с. 345].

Социальное планирование предполагает определение цели, её количественную и качественные характеристики применительно к каждому объекту планового воздействия. Социальное планирование является важнейшим элементом в управлении развитием любой организации. Это эффективная форма управления социальными процессами, важное средство системного использования социальных факторов и социальных резервов развития экономики в интересах человека, что выступает наиболее наглядно и определенно именно на уровне предприятия, и, включает различные способы распределения ресурсов для эффективного или оптимального решения конкретных социальных проблем, поэтапное решение приоритетных задач достижения общественного блага.

На современном этапе развития общества такой целью социального планирования должно стать достижение социальной справедливости, социального равенства, социальной защищенности людей.

Формы социального планирования проявляются в виде адресного планирования, и, включает разработку и обоснование системы заданий, которая доводится до сведения различных государственных или/и общественных организаций, где устанавливаются задания по достижению определенного уровня общественного развития. Количественный анализ и экономико-математический инструментарий играют важную, но, не

самодовлеющую роль в планировании. Они нуждаются в постоянном развитии и совершенствовании, в постоянном соотнесении их результатов с социальными целями общества.

Итак, социальное развитие организации (предприятия, учреждения, фирмы, кампании как государственных, так и коммерческих) – это процесс изменения к лучшему в её социальной среде - в тех материальных, общественных и духовно нравственных условиях, в которых работники организации трудятся.

Соответственно, социальное развитие организации на практике, в первую очередь, ориентировано на:

совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, в том числе, регулирование численности работников, повышение их общеобразовательного и культурно-технического уровня;

улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников;

стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;

создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;

обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав;

рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, разнообразных услугах, полноценное использование досуга [1, с. 267].

Примером практической реализации социального планирования в процессе социального развития организации может быть социальный паспорт организации, который представляет собой совокупность показателей, отражающих состояние и перспективу социального развития, где характеризуются социальная структура коллектива предприятия, условия труда, обеспеченность работников жильём, и детскими дошкольными учреждениями, а также подразделениями социальной инфраструктуры на самом предприятии. В паспорте отражаются внутриколлективные отношения, социальная активность работников, взаимодействие с местным сообществом и другие вопросы социального развития. Данные из социального паспорта используются при разработке плана социального развития организации. Таким образом, в ходе реализации социального развития организациями, социальный паспорт призван осуществлять контроль за соблюдением норм, регулирующих социальную жизнь предприятия, а также разрабатывать соответствующие рекомендации.

Одна из основных задач социального паспорта, как выделяют российские исследователи:

- определяет состояние социально-трудовых отношений и морально-этического климата на предприятии;
- реакция внешней среды к социальной деятельности предприятия за его пределами [3; 4].

Социальный паспорт понимается нами как одно из современных средств реализации социального управления организациями - предприятиями и учреждениями:

- устанавливает достоверность его параметров и степень реалистичности взятых предприятием и учреждениями социальных обязательств;
- позволяет определить актуальность заданных социальных целей;

-формирует мониторинг результатов процесса социального развития, одновременно выступая и элементом контроллинга и средством косвенного воздействия.

Создание «Социального паспорта организации», который представляется в виде документа, где вся информация по социальным показателям о фактическом состоянии социальной сферы предприятия и учреждения, будет представлена на сайте организации, что позволит иметь сведения о состоянии социального развития. Причём, данная информация социального паспорта должна быть доступна как для работников данного предприятия, вышестоящих представительных органов управления, а также для его внешнего окружения - потенциальным и реальным потребителям, местному сообществу посредством созданных (или усовершенствованных) сайтов организаций и публикаций в местных СМИ о его деятельности, что обеспечит достаточную степень доступности (прозрачности) информации о деятельности предприятия, и информирования участия организации в жизни территории, на которой оно расположено.

Понимание значения вопросов социального развития организаций рассмотрено на примере социального управления государственными предприятиями и учреждениями Тюменской области в ходе проведения социологического исследования, проведённого на базе Тюменской государственной академии мировой экономики, управления и права [6].

Таким образом, главной задачей социального развития организации является, на наш взгляд, оптимизация процессов социального развития, и, как следствие, реализация плана социального развития предприятия в форме социального паспорта, который, с одной стороны, должен быть достаточно детальным, чтобы вовремя предвидеть и решать возникающие проблемы, а так же, для координации усилий различных подразделений и специалистов. С другой стороны, план социального развития организаций должен быть достаточно гибким для того, чтобы позволять руководителям реагировать на неожиданные возмущения со стороны внешней.

Литература

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. М.: Инфра-М, 2001. – 549 с.
2. Гладышев А.Г., Иванов В.Н., Патрушев В.И. Основы социального управления/Под ред. А.Г. Гладышева. – М.: Высшая школа, 2001. - 187 с.
3. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с.
4. Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления / Социальное развитие предприятия и работа с кадрами/ Под ред. А.К. Зайцева. – М.: Наука, 1989. – 198 с.
5. Ивановичева Т.А. Организационная культура – социальный ресурс в современных социокультурных условиях. Монография. – Талица, ГУП СО «Талицкая типография», 2010. – 228 с.;
6. Ивановичева Т.А., Ивановичев П.С. Социальные аспекты управления государственной собственностью РФ [Текст]: Монография. Тюмень: «Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права» (ТГАМЭУП), 2010.- 196 с.
7. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра-М, 2003. – 598 с.
8. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия. – М.: Наука, 1989. – 146 с.
9. Ягофарова А.М. Социальное развитие организации — роль команды управления. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 384 с.

Ильина И.В.,

г. Тюмень

СОЦИАЛЬНЫЕ СТРАХИ И ИХ ПРИРОДА

Страх – состояние, характеризующееся аномальной неуверенностью в развитии событий, предчувствием возникновения негативных обстоятельств.