

Спороыхина Светлана Николаевна

канд. социол. наук, доцент

Филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»

г. Домодедово, Московская область

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: статья посвящена вопросам управления социальным развитием организации. Автором рассмотрены также факторы, обуславливающие возможность социального развития и социального управления.

Ключевые слова: социальное развитие, социальное управление, факторы социального развития.

В современных условиях цивилизационной перестройки всех общественных институтов, решение вопросов, касающихся сущности и содержания социального развития и социального управления, становятся условием, определяющим детерминанты общественного развития. Современность характеризуется переломами в социальной организации общества, волнами «научно-технической революции, крупными научно-техническими сдвигами, происходящими в материальном производстве, и сопутствующими изменениями в общественном сознании, а также в научных представлениях на мир и место в нем человека. В общем смысле социальное управление представляет собой воздействие на социальную систему, приводящее к изменению параметров, характеризующих эту систему. Сущность социального управления выражается в его направленности на людей, а основной его целью, связанной с сущностью, выражается в стремлении создавать условия труда и жизни трудящихся в соответствии с их запросами и потребностями с перманентной актуализацией в соответствии изменяющимися условиями. Параметры, которые характеризуют состояние системы имеют выраженные количественные характеристики элементов системы, отношений между ними и окружающей средой. Понятие «социальное» раскрывается через

значительное количество других понятий, которые связаны с ним и отражающие все многообразие общественных явлений и процессов. В социальной сфере действуют спонтанный и сознательный регулятивные механизмы воздействия. Для спонтанного механизма регулятивного воздействия характерны спонтанность, неупорядоченность воздействия. Происходит саморегуляция социальной сферы, где случайность играет основную роль. При сознательном характере регулятивного воздействия на социальную сферу происходит целенаправленная сознательная деятельность людей по ее управлению, осуществляющейся через общественные институты для достижения целей. Если это воздействие осуществляется на уровне организации, то регулятивное воздействие осуществляется на уровне структурных подразделений. В своей сущностной составляющей понятие «социальное» связано с жизнью людей и связывающих их отношениями, взаимодействиями и взаимоотношениями. Под социальным развитием общества понимается процесс, осуществляющийся эволюционным путем, приводящий к значительным изменениям количественного и качественного характера в области социальной сферы в целом или в ее отдельных составляющих. Необходимость использования актуальных способов управления социальной средой организации обусловлено зависимостью эффективности любой организации от социальных условий совместной деятельности занятых в ней работников. Под социальным развитием организации принято понимать изменения, которые приводят к улучшению социальной среды организации. Социальная среда организации представляет собой совокупность множества характеристик, определяющих характер социальных условий жизнедеятельности работников организации таких как материальные, духовные, этические, нравственные, общественные и другие. Она оказывает влияние и отражается в различных элементах структуры организации, таких как микроклимат, сложившийся в организации, условия оплаты и стимулирования труда, субъектно-объектного соотношения в управлении, характер иерархических взаимодействий и так далее. Социальная среда организации включает в себя социальные общности людей и социальную структуру организации. Социальная среда организации также включает всю совокупность

отношений, процессов функционирования социальной общности, направленной на достижение целей, которые сформулированы субъектом управления.

Наряду с экономической., производственной, технической сферами жизнедеятельности организации выделяют социальную среду организации. Социальная среда тесно связана с другими сферами, определяет возможность достижения целей, стоящих перед организацией, и определяет производительность, прибыльность и эффективность ее деятельности. Социальная среда организации – это его персонал. Именно персонал организации является основой социальной среды организации, который имеет разнообразные характеристики, что оказывает влияние на ее социальную инфраструктуру. Персонал имеет ряд характеристики таких как профессионально-квалификационные характеристики, различия по полу и возрасту, национальности, потребностные характеристики, интересы, поведение, интеллектуальные возможности, мировоззрение, физические данные, работоспособность, отношение к труду к окружающим людям и другие. Установление различных качественных и количественных характеристик человека позволяет оценить их на соответствие требованиям должности или рабочего места. Возможны два направления по развитию социальной среды организации. Первое направление заключается в управлении производством, формировании актуальной организационной структуры организации, использование современных форм организации совместной деятельности персонала, направленных на мотивации к эффективной деятельности, таких как кружки качества, участие работников в доходах предприятия и других. Второе направление связано с обеспечением возможности отстаивать работниками свои интересы как внутри организации, так и за ее пределами.

Управление социальным развитием организации является совокупностью научно обоснованных и практико-образованных приемов, процедур, правил воздействия управленческой структуры организации (субъект управления) на социальную среду организации (объект управления). Субъектами социального развития могут быть как формализованные общности людей, такие как органы управления, руководящие работники организации, обладающие управленческими

функциями, а также неформальные группы, неформальные лидеры. Повышение качества жизни и деятельности работников организации является основной целью управления социальным развитием организации. Социальное развитие организации должно быть направлено на соответствие актуальным запросам внешней и внутренней среды организации социальной структуры персонала организации, условий труда эргономических, санитарных, гигиенических и других, мотивацию персонала, стимулирования их к эффективному труду через материальное вознаграждение, создание бесконфликтной среды в коллективе, здоровой социально-психологической атмосферы, творческого, инновационного отношения к своей работе, своему делу, обеспечение социальных гарантий работников организации, рост их жизненного уровня. Собственно эти направления деятельности по социальному развитию являются его задачами. На основании выделенных целей и задач формируется система управления социальным развитием организации. Управление социальным развитием организации представляет собой сложный, многогранный процесс. Процесс управления социальным развитием организации обладает рядом характеристик. Он возможен только в обстоятельствах осуществления совместного взаимодействия людей и в рамках управленческих отношений, складывающихся между субъектом и объектом управления. Процесс управления социальным развитием организации направлен на обеспечение и всемерное улучшение, повышение эффективности, согласованности, соразмерности и взаимообусловленности совместной деятельности работников организации. Поскольку управление социальным развитием организации представляет собой процесс, то его можно обозначить как совокупность элементов. К элементам процесса управления социальным развитием организации относят сбор информации о состоянии объекта управления, проведение оценки субъекта управления, выявление проблем, определение возможных путей решения, выявленных проблем, разработка управленческих решений и плана социального развития, реализация управленческих решений, контроль. Диагностика социальной среды организации, которая является составляющей процесс управления развитием социального развития организации дает возможности выявить факторы,

которые определяют процессы формирования и удовлетворения потребностей работников организации. Для проведения диагностики используются статистические и социологические методы. К используемым социологическим методам относят такие методы как, анкетирование, интервьюирование персонала организации, экспертный опрос руководителей. При проведении кадрового и организационного аудитов оценивают структурный и кадровый потенциал на соответствие их стратегическим целям и задачам по развитию бизнеса. Результаты, полученные при проведении структурного и кадрового аудитов, могут быть использованы и при принятии решений в области управления социальным развитием организации. Процесс социального развития является элементом целостного управления организации, поскольку, управляя организацией субъект управления не может не учитывать социальные условия и следовательно, не управлять ее социальным развитием. Обладает целостностью, планомерностью, основано на многостороннем анализе многообразных факторов влияния на социальную среду. К внешним факторам социальной среды относят социальную политику государства, общие мировые тенденции. К внутренним факторам социальной среды относят условия организации труда, профессиональной квалификации, жизни, быта, досуга, условия изменения профессиональной квалификации, ротация кадров и другие. Инструментом, основным методом управления социальным развитием организации, является план социального развития. Необходимость построения и реализации плана социального развития организации обусловлена не только экономическими потребностями, но и не в последнюю очередь социальной и политической средой, существующей в каждый конкретный момент в государстве. План социального развития организации зависит от государственных и региональных планов регулирования социально-экономического развития являясь их составной частью. Он позволяет предприятию в опережающем моменте не нести потери в своей деятельности в связи с неблагоприятными условиями труда работников организации, их физическими, интеллектуальными перегрузками, конфликтами и стрессами, ущербом от нанесения ущерба здоровью работников, например, такими как физические и психологические заболевания

или депрессивное настроение или алкоголизм. Для этого необходимо при построении социального плана учитывать индивидуальные потребности сотрудников, их цели, например через их участие в принятии управленческих решений. Он является составной частью системы управления организацией и необходим для повышения эффективности деятельности организации. План социального развития организации должен быть нацелен на эффективное использование работников организации, повышение квалификации работников, определение и затем доведение количества работников до расчетной оптимальной величины работников организации, создание дополнительных стимулов к высокопроизводительному труду у работников и другие. Основной платформой планирования социального развития организации должен быть нормативный принцип. Нормативный принцип предполагает построение плана опирается на сравнении фактических данных о состоянии организационной социальной среды с нормативными показателями. Наиболее разработанной системой нормативов является система государственных социальных стандартов.

Таким образом, управление социальным развитием организации является процессом, основанным на социальной платформе как элементе плана стратегического развития организации, четком, процессуальном, профессиональном и научно-обоснованном обследовании социальной среды организации, возможен в условиях совместной деятельности людей, развивается в рамках управленческих отношений между субъектом и объектом управления, является составной частью системы управления организацией, обусловлен политической социальной, экономической характеристиками внешней и внутренней среды. Управление социальным развитием организации представляет собой целенаправленную деятельность, целью которой является развитие, совершенствование и гуманизация социальных условий труда персонала организации.

Список литературы

1. Гурич С.Г. Сущность и функции управления социальным развитием современной организации / С.Г. Гурич // Вопросы экономики и управления. – 2017. – №2 (8) – С. 72–75.

2. Радченко Т.Л. Оценка социального развития современной организации / Т.Л. Радченко // Вестник ПАГС. – №4. – С. 157–161.
3. Эскиев М.А. Социальное развитие персонала организации / М.А. Эскиев, М.Р. Айсханов // Молодой ученый. – 2016. – №10 (114). – С. 941–942.