

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЛНР
ГОУ ВО «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**

**Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к самостоятельному изучению дисциплины
**«Социальная политика государства и управление
социальным развитием организации»**

для студентов очной и заочной форм обучения
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа «Управление персоналом государственной
службы и корпораций»

Утверждено на заседании кафедры
Протокол № _____ от _____ 20__ г.

Составители:

доц. Каминская О.В.
ст. преподаватель Омельяненко И.А.

Луганск 2021

УДК 005.95.96

*Рекомендовано к изданию Ученым советом
ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(протокол № ___ от _____ 20__ г.)*

Методические рекомендации к самостоятельному изучению дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» для студентов очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом магистерская программа «Управление персоналом государственной службы и корпораций» / Сост. : Каминская О.В., Омельяненко И.А. – Луганск : Изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2021. – 72 с.

Рецензент:

Родионов А.В. доктор экономических наук, профессор Луганского государственного университета имени Владимира Даля.

Методические рекомендации содержат темы для самостоятельного изучения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», список литературы и Интернет-ресурсов. Приведённые материалы, необходимы для подготовки к занятиям по дисциплине «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» для студентов очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом магистерская программа «Управление персоналом государственной службы и корпораций».

© Каминская О.В., Омельяненко И.А., 2021 г.
© ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.Даля», 2021.

ВВЕДЕНИЕ

Цель изучения дисциплины – приобретение знаний базовых принципов научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы в их взаимосвязи с социальной политикой государства, а также умений и навыков их применения в практике управления социальной сферой организации.

Задачи:

освоение теоретических основ социального управления, отечественного и зарубежного опыта в данной области;

определение основных факторов социальных изменений в современном обществе; внутриорганизационных и внешних факторов социальных изменений; социальных последствий технологических инноваций;

приобретение умений грамотно ставить и решать социальные задачи трудовых организаций.

Дисциплина «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» относится к профессиональному циклу дисциплин вариативной части, дает возможность владеть методикой определения социальных нормативов развития организации, методами анализа и диагностики состояния социальной сферы; основными методиками проведения анализа внешней и внутренней среды организации; навыками составления корпоративной социальной отчетности в соответствии с установленными отечественными и международными стандартами.

Содержание дисциплины является основой для изучения следующих дисциплин: «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации», «Кадровое обеспечение государственной службы и корпораций», «Технологии управления обучением и развитием персонала».

Дисциплина позволяет использовать современные способы решения социальных проблем на основе научных подходов к управлению, разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации, определять пути развития социальной инфраструктуры организации.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины и предназначены для студентов очной и заочной форм обучения.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для освоения дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» предусмотрены различные виды занятий: лекции, семинарские/практические занятия, самостоятельная работа обучающихся и т.д.

Целью самостоятельной работы по дисциплине «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» является закрепление полученных знаний, формирование умений и профессиональных навыков, компетентного принятия решений.

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» должны знать: факторы социальных изменений в современном обществе; внутриорганизационные факторы социальных изменений, внешние факторы социального развития организации; механизм управления социальными процессами в организации; социально-экономические основы управления социальным развитием организации; закономерности функционирования социальной подсистемы организации; уметь: анализировать тенденции и закономерности протекания социальных процессов; составлять программу социального развития организации на заданную перспективу; использовать современные способы решения социальных проблем на основе научных подходов к управлению; разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации; определять пути развития социальной инфраструктуры организации; владеть: методикой определения социальных нормативов развития организации; методами анализа и диагностики состояния социальной сферы; основными методиками проведения анализа внешней и внутренней среды организации.

Тема. Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации

Вся история управления персоналом как отрасли науки, явившейся основой формирования науки об управлении, рассматривается нами как путь к самостоятельному статусу этого научного направления. Проанализируем этот путь начиная с 1900 г. — того периода, когда, по мнению исследователей, началась специализация в этой области человеческой деятельности. До этого времени функции управления персоналом были прерогативой руководителя, который до 80% своего рабочего времени тратил на управление сотрудниками.

Промышленная революция и развитие капитализма вытеснили мануфактуры и мастерские, на смену пришли фабрики с большим количеством работников, коллективным характером труда, его жесткой специализацией. Эти изменения сопровождались повышением интенсивности и эксплуатации труда, отделением прочих работников от собственников и работодателей, обострением социальных конфликтов на предприятиях и обществе в целом. Политическим выражением конфликтов стало рабочее движение во главе с профсоюзами и рабочими партиями.

Руководители предприятий искали пути предупреждения, ослабления и безболезненного разрешения конфликтов, налаживания партнерских отношений между администрацией и остальными работниками. В этой ситуации одни руководители уже не справлялись с задачами управления персоналом. Для работы с кадрами и налаживания отношений между администрацией и работниками на предприятии требовались специальные работники и даже специализированные подразделения.

На рубеже 1900-х гг. часть функций управления персоналом (в первую очередь наем и учет использования рабочего времени) стала передаваться в

отдельные подразделения. В 1900 г. американский бизнесмен Б.Ф. Гудриг организовал в своей фирме первое бюро по найму работников. В 1910 г. фирма «Плимнтон пресс» создала отдел кадров. 1912 год считается приблизительной датой, когда отдел кадров впервые возник в современном смысле слова.

В 1920-х гг. подобные подразделения (отделы, департаменты) получили широкое распространение в США и странах Западной Европы. Работники этой службы занимались отношениями между работодателями и наемными работниками, выясняли настроения рабочих, представляли их требования руководству, награждали рабочих за многолетний добросовестный труд и преданность организации, устраивали совместные праздники. Они также ведали некоторыми жилищно-бытовыми вопросами работников, предотвращали создание профсоюзов или вели переговоры с ними, оформляли кадровую документацию.

В 1930-е гг. работа отдела кадров была сориентирована на ведение переговоров о заключении трудовых договоров, общий контроль за деятельностью в области управления персоналом на предприятиях. В 30–40-х гг. XX в. принимались законы, корректирующие практику управления персоналом. Принятые в эти годы законодательные акты призывали предпринимателей заключать коллективные договоры, осуждали дискриминацию членов профсоюзов.

В ходе становления служб управления персоналом возникали новые профессии: агент по найму, секретарь по благосостоянию, управляющий по заработной плате и пенсиям, специалист по технике безопасности, интервьюер, специалист по обучению и трудовым отношениям и т.п.

В 50—60-е гг. XX в. развитие новых и модернизация старых отраслей, глубокая технологическая реконструкция производства, распространение электронно-вычислительной техники привели к тому, что трудовые ресурсы приобрели новые качества: появилось большое число грамотных работников с новым отношением к труду, его условиям и организации трудовых процессов. В этот период большое внимание уделялось правовому обеспечению системы управления персоналом, что привело к необходимости разработки внутрифирменных нормативных и регламентирующих документов — стандартов предприятия, нормативов, в первую очередь в области организации и оплаты труда. Создавался бюрократическо-административный механизм на предприятиях. В эти годы было развернуто движение, направленное на повышение эффективности управления в целом и управления персоналом, начинается применение коллективных форм организации труда, претерпевает изменения система материального стимулирования, наблюдается отход от жесткого нормирования труда и переход к исчислению размеров вознаграждения в зависимости от конечных результатов работы сотрудника и деятельности предприятия в целом, работники предприятий допускаются к участию в прибылях. В этот период формируется теория человеческого капитала, что явилось отражением резкого возрастания роли персонала в современном производстве.

К началу 1970-х гг. в большинстве развитых стран отмечалось падение удовлетворенности трудом, высокая текучесть и абсентеизм. Это явилось следствием чрезмерной бюрократизации управления персоналом, которая возникла в противоречии с потребностью развития научно-технического прогресса. Появился интерес работников к участию в управлении, начался процесс демократизации управления. В середине 70-х гг. многие руководители пришли к выводу, что управление персоналом является важнейшим фактором эффективности предприятия.

В 70—80-е гг. XX в. кадровые службы наряду с оперативным начинают заниматься перспективным, долговременным планированием трудовых ресурсов, их участие в формировании стратегического управления предприятия становится ключевым и необходимым. Практика управления персоналом 90-х гг. показывает неэффективность шаблонных решений сложных социально-экономических проблем. В этот период внедряются новые методы работы с людьми, обеспечивающие учет интересов предпринимателей и персонала. Инновационные подходы к управлению персоналом способствуют реализации творческого потенциала персонала.

В настоящее время службы управления персоналом крупных организаций решают сложные и многообразные задачи и представляют собой довольно крупные подразделения, включающие в свой состав 50 и более служащих. Они строят свою работу на основе стратегического планирования и управления, расширения гарантий занятости трудовых ресурсов. Социальная политика - это деятельность государства и/или общественных институтов, связанная с отношениями между социальными группами и общностями по поводу условий создания и распределения общественного продукта, позволяющая согласовывать коренные интересы и потребности указанных групп населения с долговременными интересами и целями общества.

Основной целью социальной политики является обеспечение динамичного развития общественно-политической системы путем создания трудоспособным гражданам условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью, а нетрудоспособным, социально уязвимым группам предоставление социальной помощи и поддержки.

Социальная политика включает в себя четыре основные части:

создание правовых, организационных и финансовых условий организациям социальной сферы для удовлетворения различных потребностей членов общества;

создание правовых, организационных, производственных предпосылок для самостоятельного зарабатывания гражданами средств на поддержание необходимого уровня жизни;

создание условий для удовлетворения потребностей населения путем развития социальной инфраструктуры, находящейся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления;

организация производства, распределения и потребления отдельных товаров и продуктов на производственных предприятиях и в учреждениях

социальной сферы, находящихся в собственности и/или распоряжении государственных или муниципальных органов управления.

В качестве субъектов социальной политики выступают: 1. Государство в лице федеральных и региональных органов власти; 2. Органы местного самоуправления; 3. Общественные организации; 4. Политические партии; 5. Благотворительные организации; 6. Частные лица, выдвигающие инициативы и реализующие их.

Таким образом, социальная политика направлена на создание условий для развития экономической самостоятельности населения, предотвращение имущественной дифференциации. Поэтому на сегодняшний день приоритетными направлениями развития социальной политики государства являются: 1. Повышение уровня жизни и доходов населения; 2. Социальная поддержка и защита семьи, материнства и детства; 3. Социальное обеспечение и обслуживание пожилых людей и инвалидов; 4. Поддержание и развитие системы образования; 5. Совершенствование системы здравоохранения; 6. Реализация комплекса мер по профилактике девиантного поведения (алкоголизм, наркомания, суицид и др.).

Социальная политика включает 2 основные функции: экономическую, т.е. стимулирующую экономическую деятельность, и стабилизирующую (социальную), направленную на сохранение стабильности в обществе, чтобы существующий порядок воспринимался как справедливый. Рассогласование этих функций приводит к «маятниковой» социальной политике.

«Жесткая» модель социальной политики направлена на стимулирование экономически активного населения и предполагает: снижение налогов на доход; свертывание социальных программ; повышение уровня безработицы.

Такая модель социальной политики была характерна для политики Р. Рейгана в США в 1980-ые годы. Ее последствиями были стабилизация доллара, экономический рост, сбалансированный бюджет.

Мягкая модель социальной политики направлена на: снижение социальной напряженности, «подтягивание» низших слоев населения; повышение налогов на доход; увеличение расходов на различные социальные программы.

Эта версия социальной политики была популярна в 1960-1970-ые годы в США, и привела к дефициту государственного бюджета, инфляции и социальному иждивенчеству.

Для России проблемы социальной ответственности предприятий в чем-то знакомы и понятны, но в чем-то абсолютно новы. В недавнем прошлом на предприятиях лежала существенная доля всей работы по социальной защите населения. В начале 1990-х годов в России основная масса людей пользовалась услугами социальной сферы предприятий: 42 млн. человек жили в домах ведомственного фонда, 31 млн. детей обслуживались детскими садами, яслями, которые находились в ведении предприятий и ведомств, около 2,5 млн. детей ежегодно отдыхали в ведомственных пионерских лагерях. Каждый пятый житель России пользовался услугами

ведомственного здравоохранения. Однако финансирование социальной сферы предприятий осуществляло государство, а не сами предприятия за счет своей прибыли.

Социальная политика организации, характеризуется как часть политики управления персоналом, и включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации.

Социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации. Объектом воздействия социальной политики являются не только занятые работники предприятия, но в определенной мере и бывшие работники предприятия, в том числе вышедшие на пенсию.

Социальная политика в организации должна отвечать следующим принципам: знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников; предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды; быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности; социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации.

Социальная политика организации, будучи частью политики управления персоналом, выполняет следующие функции: сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата; улучшение отношений между работодателями и наемными работниками; привлечение новых работников; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней.

Таким образом, социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации.

Объектом воздействия социальной политики являются не только занятые работники, но в определенной мере и бывшие работники, в том числе вышедшие на пенсию

Кадровая и социальная политика в организации взаимосвязаны. Взаимосвязь кадровой и социальной политики состоит в том, что кадровая политика направлена на сохранение кадрового потенциала, квалифицированных работников, их профессиональную мобильность, обновление кадров за счет приема на работу профессионально подготовленных работников. Она включает меры по развитию заинтересованности и трудовой мотивации работников в эффективной и производительной деятельности, производстве качественной продукции, социальную защиту персонала, работающего не по своей инициативе неполное рабочее время или находящегося в вынужденных отпусках без

сохранения заработной платы в связи с временной приостановкой деятельности.

Социальная составляющая в деятельности организации является важным элементом ее кадрового, производственного, экономического потенциала. Основное назначение социальной политики в организации заключается в том, что предоставляемые ей социальные услуги могут способствовать обеспечению роста производительности, повышению эффективности и качества труда работников. Социальная политика должна стимулировать работников к повышению квалификации, организацию - формировать и развивать внутриорганизационное обучение персонала. Она может способствовать решению таких управленческих задач, как закрепление наиболее квалифицированных работников, обеспечение их ротации, лояльного отношения к организации. Социальная политика в организации может быть более эффективной, если предоставляемые социальные услуги отражают специфику деятельности организации, режим и охрану труда, транспортную доступность рабочего места. Формы и виды социальных услуг целесообразно дифференцировать по категориям персонала. Желательно, чтобы предоставлялись только те виды социальных услуг, которые пользуются спросом.

Важнейшей сферой социально-трудовых отношений является рынок труда, в развитой рыночной экономике представляющий собой совокупность трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Основными характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы (контингент незанятого населения, ищущего работу), и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах. Рынок труда может быть открытым и скрытым.

Открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства. В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть частичным (фрагментарным), регулируемым, организованным, теневым (нерегулируемым). Частичный (фрагментарный) рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.). Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда - высшая степень развитости рынка труда - предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; а во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и предполагающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд, работу по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы и т.д., не контролируемые государством и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается так называемая сегментация рынка труда, под которой понимается разбивка рынка на отдельные сектора-сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников.

Политика занятости, проводимая в различных странах, определяет наличие двух основных моделей рынка труда - внешнего и внутреннего.

Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями; предприятия комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников.

Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников внутри организации. Система производственных отношений на этом рынке труда, гарантии занятости, материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В рамках общенационального рынка труда возможно существование различных региональных моделей. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, непродолжителен. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда имеют свои особенности. Региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости.

Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются рынки труда молодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, различным уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и прочими характеристиками.

К профессиональным рынкам труда можно отнести: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки организаций, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников образует дуальный рынок труда, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокие заработная плата, социальные льготы, т.е. высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике (межотраслевой рынок) в целом, так и в отдельных отраслях (отраслевой рынок) и на предприятиях (локальный), разделяя всех занятых на первичный и вторичный рынки труда.

Важное значение имеют гибкие формы занятости, или гибкий рынок труда — комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает несколько основных аспектов: мобильность рабочей силы (территориальную и профессиональную); гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Тема. Научно-методологические основы управления социальным развитием организации

Понятие «социальное» в научной и деловой литературе. Для усвоения базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием» следует уточнить значения определения «социальное», как специального научного термина или понятия. В современном деловом языке и научной литературе слова «социальный», «социальное», «социальная» используется весьма широко и в самых разных значениях. Это связано во многом с неустроенностью и особой остротой жизненных проблем, с которыми сегодня большинство граждан России сталкиваются повсюду. Большинству работающих людей известны такие словосочетания, как «социальный заказ», «социальная сфера», «социальные процессы», «социальная помощь», «социальная политика» и др.

Как правило, в каждом случае за этими словами скрываются разные по своей природе явления. В частности, слова «социальный» и «социальная» в

словосочетаниях «социальный заказ» и «социальная сфера» имеют принципиально различное значение. Знать природу и суть этих различий необходимо, поскольку от них зависит правильный выбор средств управленческого воздействия на соответствующие объекты.

В современной научной литературе термин - определение «социальное» употребляется в трех значениях. Каждое из них соответствует определенной области научной и практической деятельности.

Понятие «социальное» в научной и деловой литературе. Для усвоения базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием» следует уточнить значения определения «социальное», как специального научного термина или понятия. В современном деловом языке и научной литературе слова «социальный», «социальное», «социальная» используется весьма широко и в самых разных значениях. Это связано во многом с неустроенностью и особой остротой жизненных проблем, с которыми сегодня большинство граждан России сталкиваются повсюду. Большинству работающих людей известны такие словосочетания, как «социальный заказ», «социальная сфера», «социальные процессы», «социальная помощь», «социальная политика» и др.

Как правило, в каждом случае за этими словами скрываются разные по своей природе явления. В частности, слова «социальный» и «социальная» в словосочетаниях «социальный заказ» и «социальная сфера» имеют принципиально различное значение. Знать природу и суть этих различий необходимо, поскольку от них зависит правильный выбор средств управленческого воздействия на соответствующие объекты.

В современной научной литературе определение «социальное» употребляется в трех значениях. Каждое из них соответствует определенной области научной и практической деятельности.

В первом (философском, или общенаучном) значении «социальное» означает все, что связано с обществом, с человеком, его деятельностью и ее результатом. Другими словами, то, что не связано с природой и подчас противостоит ей, находясь в конфликтных отношениях. В этом смысле социальными объектами являются такие материальные объекты, как автомобиль, компьютер и фондовая биржа, и даже выведенные человеком породы животных. А научно-технический прогресс следует отнести к числу социальных процессов. В таком значении термин «социальное» употребляется главным образом в философии. Можно сказать, что одно из значений термина «социальное» - философское, поскольку оно связано с предметом философии.

Второе (социологическое) значение термина «социальное» связано с его применением в социологии. В этой науке он обозначает те свойства и особенности общественной жизни людей, которые проявляются в разных формах совместной деятельности, в их отношениях друг с другом, к своему положению в обществе, к событиям и процессам общественной жизни, таких, как групповое сознание, групповые нормы, роли, ценности, традиции, а также о разнообразных связях между людьми, обусловленных их

социальными свойствами и оценками этих свойств окружающими. Это второе значение термина «социальное» условно можно назвать социологическим.

Третье (управленческое) значение термина «социальное» связано с практикой хозяйственного управления. Более конкретно - с целевым, в том числе бюджетным, расходованием денежных средств и других ресурсов. Употребление данного термина в таком значении имеет место, прежде всего в деловой сфере и экономической литературе. Здесь термин «социальное» обозначает объекты, процессы и виды деятельности, непосредственно не связанные с производством. Речь идет об объектах, процессах, видах деятельности, которые обеспечивают удовлетворение потребностей людей - членов всего общества, жителей отдельных регионов, населенных пунктов, сотрудников тех или иных организаций - в жилье, питании, образовании, медицинском и бытовом обслуживании, в работе, разумно организованном, восстанавливающем силы досуге и других социально полезных формах и средствах жизни. Именно эти стороны общественной жизни людей стоят за актуальными сегодня терминами «социальная сфера», «социальный пакет» и «социальная политика».

Предпосылки возникновения, эволюция и институционализация функции социального управления как специализированной управленческой деятельности связаны с возникновением и развитием массового промышленного производства.

Под институционализацией функции социального управления понимается процесс ее превращения в особый социальный институт, т.е. в относительно самостоятельное направление и специальный вид организованной управленческой деятельности со своими целями, задачами и средствами их осуществления, включающими систему социальных ролей, стандарты поведения и взаимодействия.

Начальные этапы данного процесса относятся к периоду примерно с середины XVIII до 50-70-х годов XIX в. Они имели место на фоне исключительно тяжелых условий труда рабочих — основной категории занятых в промышленности. С гуманных позиций эти условия были абсолютно неприемлемы, поскольку быстро разрушали физическое и психическое здоровье рабочих, унижали их человеческое достоинство. Такая ситуация, с одной стороны, вызывала массовое недовольство рабочих, подталкивая их к радикальным действиям с требованиями социального и политического характера (чартистское движение в Англии), с другой — заставляла передовые умы того времени, включая представителей образованного предпринимательского слоя, задумываться о несправедливости общественных и трудовых отношений и необходимости поиска путей их совершенствования. Они понимали, что без существенного улучшения условий труда и социального положения рабочих невозможна не только социальная стабильность в обществе, но и развитие самого производства.

Процесс организационного обособления функции социального

управления на уровне отдельных хозяйственных единиц как самостоятельной, специализированной области управленческой деятельности начался лишь в конце XIX в., когда для этого сформировались необходимые социально-экономические условия. К их числу, прежде всего, следует отнести индустриализацию — существенное увеличение масштабов производства, появление большого числа крупных промышленных предприятий и массовизацию рабочих и инженерных профессий. Что, в свою очередь, способствовало развитию инженерно-управленческой мысли, росту понимания необходимости рационализации труда и управления производством.

Процесс институционализации и эволюции функции социального управления на уровне хозяйственных единиц (предприятий и организаций) имел свои особенности в США, промышленно развитых странах Европы и в России. Это было обусловлено различиями в социально-политическом устройстве и уровнях экономического развития этих стран. США и промышленно развитые страны Европы в большинстве своем имели достаточно развитые институты парламентской демократии и рыночные механизмы регулирования экономической активности населения. Кроме того, их экономика опиралась на более производительное промышленное оборудование и наукоемкие технологии. Россия же была монархией, сохранявшей, несмотря на реформу 1861 г. и другие законодательные акты, направленные на модернизацию страны, деление общества на сословия с неравными социальными правами. Страна примерно на 85% состояла из сельского населения, занятого аграрным трудом. Несмотря на высокие темпы экономического развития и капитализации экономики, процесс индустриализации находился еще на самом начальном этапе.

На рубеже XIX-XX вв. в странах, обладавших наиболее высоким (для того времени) промышленным потенциалом, в управленческой среде формируется и быстро находит широкое распространение система знаний и практика, получившая в США название «научный менеджмент», а в России — научная организация труда (НОТ). У истоков «научного менеджмента» стояли такие всемирно известные западные предприниматели |теоретики управления, как Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд.

Ряд специалистов по управлению полагают, что основателем научного менеджмента следует считать Р.Оуэна, учитывая его комплексный подход к управлению производством, предполагающий особое внимание удовлетворению социальных потребностей рабочих.

В России НОТ зародилась примерно в то же время, что и «научный менеджмент» в США. И то и другое (правда, со своими особенностями, обусловленными культурно-историческими различиями стран) приняли характер социального движения, охватившего массу энтузиастов, поскольку практическое применение научных принципов в организации и управлении производством давало почти сразу заметный экономический эффект. Наибольшее распространение идеи и практика НОТ получили в 20-е годы, после окончания Гражданской войны. Их развитие и практическое

применение были энергично поддержаны тогдашним руководством страны, поставившим цели восстановления и развития экономики как первоочередную политическую задачу. В движении за внедрение и распространение методов НОТ участвовали руководители предприятий, широкие слои ученых, инженеров и рабочих. Во главе движения стояли крупнейшие теоретики и практики НОТ: А.К. Гастев, П.М. Керженцев, О. Ерманский, Н. Витке, Ф. Дунаевский и др.

В области социального управления идеи НОТ были связаны с решением вопросов рационализации коллективных форм труда. В частности, Н. Витке рассматривал завод как систему социальных отношений. Ф. Дунаевский понимал саму рационализацию труда как социальный процесс. Из этих представлений следовало, что центральной проблемой НОТ является проблема сотрудничества людей, участвующих в едином трудовом процессе.

До октября 1917 г. решение социальных проблем на предприятиях было в основном частным делом их владельцев. Несмотря на ряд законодательных мер по защите социальных прав наемных работников, принятых царским правительством, рабочие получали лишь те социальные блага и в том объеме, которые представлялись необходимыми и целесообразными прежде всего хозяину предприятия. Решением социальных вопросов занимались немногие прогрессивные и дальновидные владельцы крупных предприятий. В дореволюционной России это были, как правило, хозяева предприятий легкой промышленности (текстильных, суконных, полотняных, кожевенных и т.п. фабрик и заводов). После установления Советской власти решение всех социальных вопросов на производстве в свои руки взяло государство, ставшее монопольным собственником как всех хозяйственных объектов, так и учреждений социальной сферы.

Первые успешные шаги научного менеджмента, по крайней мере в США, были связаны с рационализацией труда на отдельном рабочем месте. Найденные на этом пути резервы роста производительности были достаточно быстро исчерпаны. Однако правильность выбранного пути повышения эффективности производства посредством лучшего использования возможностей человека сомнения не вызывала. Этой установке способствовал рост интереса к психологическим и социологическим исследованиям в промышленности. Дальнейшие поиски на пути повышения эффективности труда были связаны именно с этим обстоятельством.

Продолжительные исследования психологов, посвященные изучению относительного влияния различных условий труда на его производительность, проводимые Элтоном Мэйо на рубеже 20—30-х годов XX в. на заводах компании, выпускавшей телефоны, закончились важным открытием. Его суть сводилась к тому, что решающим фактором производительности является отношение работника к труду, которое, в свою очередь, зависит от мнения группы (бригады). Однако в полной мере решающее значение «человеческого фактора» для существенного повышения эффективности производства было осмыслено и стало учитываться в практике управления массой менеджеров лишь сравнительно недавно — в

50—70-е годы XX в. Новый рост внимания предпринимателей к «человеческой составляющей» производства стал частью и продолжением общей тенденции гуманизации управления производством, начавшейся в XVIII в.

Управление как природный и социальный феномен. Процессы управления имеют место в «любых сложно организованных динамичных объектах». В современной науке такие объекты обозначаются понятием система. Системами являются: природные объекты — различные живые организмы и их комплексы (биологические системы), созданные человеком машины, аппараты и их комплексы (технические системы), а также различные организованные объединения людей и их составляющие (социальные системы). Сущность процесса управления заключается в его главной функции. Именно благодаря управлению системные объекты способны сохранять себя как целое, изменять при необходимости свою структуру, решать определенные задачи, ставить и достигать определенные цели в изменившихся условиях функционирования. Можно сказать, что без управления невозможно существование любой сложной динамичной системы. Расстройство процессов управления ведет либо к деградации, либо к разрушению систем.

В природных (биологических) системах процессы управления осуществляются автоматически посредством механизма наследственности, который обеспечивает воспроизводство и чествование организмов, а также посредством обучения, благодаря которому отдельный организм имеет возможность приспособиться к определенной среде и ее изменениям.

В технических системах механизм управления проектируется человеком и подчинен выполнению определенной функции.

В социальных системах управление осуществляется посредством определенных взаимодействий и отношений между людьми, в процессе которых они формулируют и ставят перед собой или другими людьми определенные цели и добиваются их достижения.

Таким образом, под управлением понимается универсальная функция высокоорганизованных систем различной природы, биологических, социальных и технических, заключающаяся в решении следующих трех задач.

Во-первых, выполнение этой функции обеспечивает целостность системы, или сохранение ее структуры.

Во-вторых, поддерживает определенный режим деятельности, или функционирование, системы.

В-третьих, обеспечивает реализацию программы деятельности, или достижения цели системы.

Важно отметить, что цель системы обуславливается существенными изменениями внутренних или внешних условий ее деятельности, появлением новых факторов, от которых зависит ее существование:

Процесс управления реализуется с помощью особой системы, или механизма управления. Основными элементами механизма управления

являются: 1) субъект управления, 2) объект управления, 3) цель управления, 4) управленческое воздействие, или акт управления, 5) результат управленческого воздействия и 6) механизм обратной Связи, состоящий из устройства сравнения результата и цели управления, средств фиксации итогов сравнения и передачи соответствующей информации субъекту управления.

Понятие социальной системы. Любая хозяйственная организация, независимо от ее общих целей и функций, является Социальной системой. Ознакомиться с понятием социальной системы важно для лучшего понимания сущности и характера социальных процессов, имеющих место в хозяйственных организациях. В свою очередь, это требует краткого предварительного знакомства с базовым понятием системы.

В современной науке система понимается как совокупность взаимосвязанных элементов, обладающая свойствами целостности, структурности, взаимозависимости со средой, иерархичности, множественности описаний и управляемости.

Данные свойства систем не только характеризуют их особенности, но также имеют особое значение как познавательные принципы, используемые в процессе научного исследования и анализа деятельности организаций.

Свойство целостности означает, что система в данном качестве существует лишь как совокупность составляющих ее элементов, называемых подсистемами. Разрушение любой из подсистем ведет к утрате ее свойств как целого. Например, организация не может нормально функционировать без определенных социальных ценностей, разделяемых большинством ее сотрудников.

Свойство структурности проявляется в наличии определенного порядка взаимодействия между элементами системы. Так, например, любая и каждая хозяйственная организация функционирует благодаря определенному разделению труда между ее сотрудниками.

Взаимозависимость системы и среды означает, что свойства системы как целого формируются и проявляются в процессах ее взаимодействия со средой. Понять до конца свойства системы как целого нельзя, ограничиваясь лишь изучением ее внутреннего устройства.

Свойство иерархичности состоит в том, что каждый элемент системы представляет собой систему. С другой стороны, изучаемая система сама есть часть более широкой и сложной системы. Любая хозяйственная организация является подсистемой по отношению к более крупной хозяйственной системе (сегменту рынка, холдингу, отрасли экономики и т.п.)

Множественности описаний — это познавательный принцип, в соответствии с которым адекватное описание и познание системных объектов исключают возможность использования лишь одной, единственной модели. Получение полного знания о системе предполагает построение некоторого множества моделей, каждая из которых отражает один из аспектов ее функционирования. В частности, полное описание хозяйственной организации нуждается в использовании по крайней мере трех моделей,

отражающих соответственно ее производственно-техническую деятельность, экономическую и социальную.

Свойство управляемости (о нем мы уже упоминали) заключается в том, что во всех динамических системах имеют место процессы управления, состоящие, в свою очередь, из процессов приема, обработки, передачи и обмена информацией (Сигналами, символами, знаками) между элементами системы, между системой и средой ее существования.

Социальные системы по составу своих свойств, перечисленных выше, не отличаются от технических и биологических. Свойства социальных систем проявляются иначе. Основные отличия обусловлены: а) сущностью составных элементов, б) способами связи между ними, в) способами взаимодействия со средой, г) качеством моделей, описывающих поведение данных систем, д) способами управления поведением.

Принципиальное отличие социальных систем от систем иной, не социальной природы связано с наличием в них «центра объединения» (цели, задачи, потребности или интереса), побуждающего к объединению, служащего причиной объединения, связывающего участников объединения в одно социальное целое. Таким образом, под социальной системой понимаются любые, состоящие из людей, материальных предметов, взаимодействия и символов объекты, обладающие определенной целостностью и своеобразием, которые позволяют фиксировать их идентичность и, в отличие от других объектов с такими же базовыми свойствами, в течение достаточно продолжительного времени.

К числу реальных социальных систем относятся различного рода социальные общности, организации (в том числе хозяйственные), группы и создаваемые ими для удовлетворения своих потребностей учреждения — социальные институты. Однако деятельность социальных институтов обеспечивается определенным образом упорядоченным взаимодействием людей, и с учетом этого обстоятельства социальный институт может рассматриваться и как особая социальная общность. Наиболее крупной социальной системой является общество. По отношению к нему другие социальные системы (различного рода формальные и неформальные объединения взаимодействующих людей) выступают как ее элементы, или подсистемы.

Субъект управления в социальной системе — это обладающая властными полномочиями личность, или группа, или действующие от их имени должностные (официальные) лица, формулирующие цели коллективной или индивидуальной деятельности соответствующих социальных систем и организующие их выполнение. Объект управления в социальной системе — это определенная социальная общность, процесс, комплекс отношений, институт, учреждение, организация, функционирование и деятельность которых обеспечивает выполнение целей и решений, формулируемых субъектом управления. Для социальных систем характерно определенное совпадение объекта и субъекта управления. Другими словами, управление в социальных системах в ряде случаев осуществляется как

самоуправление. Например, в добровольных объединениях.

Организация как социальная система характеризуется, прежде всего своими целями. Цель организации отражает ее место и связь с более широкой социальной системой. Очевидно, что основной целью хозяйственной организации является определен экономический результат — выпуск конкретной продукции оказание услуг в заданном объеме, осуществление других, необходимых для этого видов деятельности.

Хозяйственная организация состоит из трех подсистем: производственно-технической, экономической и (собственно) социальной. Производственно-техническая подсистема образуется из комплекса зданий, помещений, машин, устройств, аппаратов и оборудования, обеспечивающих производство соответствующей продукции или оказание услуг. Экономическая подсистема характеризуется показателями прибыли, рентабельности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции (услуг), эффективности, положением организации на данном сегменте рынка. Социальная подсистема - это сообщество сотрудников организации, связанных между собой не только участием в едином трудовом процессе, но и неформальными отношениями, основанными на социальных потребностях и интересах (культурных, семейных, гендерных, политических, конфессиональных, досуговых и т.п.).

Взаимосвязи работников, образующиеся на основе выполняемых ими производственных и служебных обязанностей, образуют формальную (официальную) структуру социальной подсистемы организации.

Взаимосвязи, возникшие на почве внепроизводственных потребностей, составляют неформальную (неофициальную) структуру.

Характер взаимодействия и степень взаимовлияния формальной и неформальной структур определяют успешность выполнения основной, хозяйственной функции организации.

Тема. Социальное развитие организации как объект управления

Социальное развитие означает изменения к лучшему в социальной среде организации. В целом оно охватывает 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.

Развитие социальной среды — неперенный объект управления организацией и вместе с тем составная часть управления персоналом. По своему назначению управление социальным развитием ориентируется исключительно на людей, на создание для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий. Соответственно его основными целями являются: совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня;

улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников; обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий; стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности; создание и поддержание в коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом; рост жизненного уровня работников и их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга.

Управление социальным развитием организации есть совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. Оно представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду.

Содержание и формы управленческих решений, а также практических действий по социальному развитию предстают примерно в следующем виде и порядке:

1) базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика, что одинаково верно и в отношении народного хозяйства страны в целом, и применительно к результатам коммерческой деятельности отдельно взятой организации;

2) определяющим условием экономического успеха служат не столько ресурсный потенциал организации и форма собственности, сколько то, что продукция (товары и услуги), производимая акционерным обществом, частной, государственной или муниципальной организацией, нужна обществу, потребителям и пользуется спросом на рынке, приносит прибыль;

3) эффективное функционирование и конкурентоспособность организации в решающей степени обеспечиваются ее персоналом, скоординированными усилиями людей, объединенных общими интересами и делом;

4) высокая отдача совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации, включая и постоянное обучение персонала, привитие ему самостоятельности, ответственности, заслуженной гордости за свою организацию;

5) важны настрой работников, благожелательная морально-психологическая атмосфера, уверенность каждого в том, что он защищен от социальных и профессиональных рисков, что его вклад в достижение целей

организации, инициатива и усердная работа получают признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение.

Фактор — движущая сила развития. Применительно к социальной среде организации это понятие выражает условия, которые определяют характер и возможные последствия происходящих в ней изменений, в свою очередь воздействующих на персонал. К основным непосредственным факторам социальной среды организации относятся: потенциал организации, ее социальная инфраструктура; условия и охрана труда; материальное вознаграждение трудового вклада; социальная защита работников; социально-психологический климат коллектива; вне рабочее время и использование досуга.

Потенциал отражает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность и качество персонала, характер ведущих профессий, отраслевую принадлежность и профиль предприятия, объемы производимой продукции (товаров и услуг), форму собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, известность организации, ее традиции и имидж. Это, безусловно, базовые факторы, оказывающие разностороннее, по сути своей комплексное влияние на социальную среду как сосредоточие важнейших средств и стимулов, побуждающих и обеспечивающих социальное развитие организации.

Социальная инфраструктура представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. В условиях Российской Федерации перечень таких объектов включает:

- обобществленный жилищный фонд (дома, общежития) и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) с сетями энерго-, газо-, водо- и теплоснабжения, канализации, телефонной связи, радиовещания и т.п.;

- медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и др.);

- объекты образования и культуры (школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, дома культуры, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.п.);

- объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов);

- объекты бытового обслуживания (комбинаты, мастерские, ателье, салоны, пункты проката);

- спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества.

Организация в зависимости от своих масштабов, формы собственности, отраслевой принадлежности, местоположения и иных условий может располагать целиком собственной социальной инфраструктурой либо иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальном обслуживании работников и их семей является важнейшим требованием к управлению социальным развитием.

Условия и охрана труда включают факторы, которые так или иначе влияют на самочувствие и полезную отдачу работников, обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.

Условия труда — это совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов производственной среды и трудового процесса, оказывавших влияние на здоровье и работоспособность человека. Они включают безопасные условия работы, при которых воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов сведено к минимуму — уровню установленных нормативов или вовсе исключено; сокращение объемов тяжелых работ, требующих больших физических усилий; преодоление монотонности труда, рациональное использование регламентированных перерывов в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания; наличие и удобства социально-бытовых помещений (раздевалок, душевых, туалетов, медпункта, комнат отдыха, буфетов, столовых и т.п.).

Охрана труда, призванная обеспечивать безопасность жизни и здоровья работников, в частности, предусматривает: установление единых нормативных требований в сфере охраны труда, разработку соответствующих им программ и проведение мероприятий в организациях; государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законных прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, выполнением обязанностей по охране труда работодателями и самими работниками; обеспечение работников за счет работодателя специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическим питанием; предотвращение аварий и несчастных случаев на производстве, осуществление системы мер по реабилитации лиц, получивших трудовое увечье.

Материальное вознаграждение трудового вклада выступает узловым пунктом социального развития организации. В нем состыковываются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах.

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме — на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи. В Российской

Федерации общие денежные доходы населения включают заработную плату, к ней добавляются все виды пенсий, стипендии студентов и учащихся образовательных учреждений, пособия на детей и уходу за ребенком, стоимость натуральных продуктов подсобного хозяйства, используемых наличное потребление, а также доходы от собственности, реализации продуктов подсобного хозяйства на рынке и предпринимательской деятельности, включая дивиденды и проценты от вкладов в банки.

Расходную часть семейного, по преимуществу потребительского, бюджета составляют денежные расходы на уплату налогов и внесение различных взносов (в том числе проценты за кредиты), на покупку товаров краткосрочного и длительного пользования — продуктов питания, одежды, обуви, предметов культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, на оплату жилищных, коммунальных, транспортных, медицинских и иных услуг. Баланс расходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень достатка семьи, качество и уровень ее жизни.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим в стране законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. В Российской Федерации эти меры, в частности, предусматривают: - обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада); - нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю), компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 24 рабочих дней; - возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей; - отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования; - выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации.

Указанные гарантии реализуются при прямом участии организации. Денежные выплаты, как правило, производятся из средств организации, их размеры ориентированы на среднюю зарплату или долю минимальной оплаты труда. Система социальной защиты должна страховать работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.

Социально-психологический климат — это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: нравственно-

психологическая совместимость работников, их деловой настрой и социальный оптимизм. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого интеллекта, воли и эмоциональных свойств личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

Внерабочее время образует еще одну группу факторов социальной среды организации. С ними связаны отдых и восстановление сил работников, устройство их домашнего быта, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга. Временной ресурс работающего человека распадается в будний день на рабочее время (продолжительность рабочего дня в разных странах неодинакова, различается она также по отраслям хозяйства и профессиям) и внерабочее время в соотношении примерно 1 : 2. В свою очередь, время, прямо не связанное с трудовой деятельностью, включает затрату 9—9,5 часов на восстановление сил и удовлетворение естественных физиологических потребностей человека (сон, личную гигиену, прием пищи и т.п.). Оставшееся время суток занимают передвижение на работу и обратно, ведение домашнего и подсобного хозяйства, уход за детьми и занятия с ними, а также досуг.

Равнозначное досугу свободное время имеет особое значение для разностороннего развития личности. Оно служит восстановлению физических и интеллектуальных сил работников, теснейшим образом связано с удовлетворением их социально-культурных потребностей, вызываемых в том числе ускорением научно-технического и социального прогресса, требованиями гуманизации труда. Величина, структура, содержание и формы использования досуга существенно влияют на образ жизни и мировосприятие человека-труженика, выбор им нравственных ориентиров и гражданской позиции.

Социальная защита является важнейшим фактором социальной среды организации. Любой работодатель всегда хочет добиться того, чтобы труд работников его организации был эффективным, к этому же стремится и работник, так как, способствуя достижению целей, стоящих перед организацией, он тем самым удовлетворяет и свои потребности, соответствующие этим целям.

В этом направлении открываются большие возможности для успешного сотрудничества между работниками и работодателями, так как первые могут удовлетворить свои мотивационные ожидания, а вторые — осуществить мотивационную политику, направленную на эффективную деятельность персонала. Особое значение в данном случае имеет отношение администрации к совершенствованию организации труда.

Организация труда не является сводом догматических правил, она

постоянно видоизменяется и совершенствуется в соответствии с развитием научно-технического прогресса и повышением социально-культурного уровня работников. Поэтому при разработке форм организации труда на предприятии необходимо учитывать данные аспекты. С точки зрения социальных аспектов совершенствования организации труда необходимо: - обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую оплату труда, полностью учитывающую вклад работника в процесс трудовой деятельности, воспитание высокой трудовой дисциплины; - создавать и совершенствовать условия труда, которые могут быть благоприятными и неблагоприятными, что во многом определяется балансом между организмом человека и окружающей его социальной средой.

Благоприятными считаются условия, при которых совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм работника, а напротив, способствует его развитию как личности, повышению мотивации к трудовой деятельности, удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей и инициативы.

Неблагоприятными считаются условия труда, при которых совокупность образующих их элементов может вызвать у работника большую степень утомления, плохое физическое самочувствие или болезненное состояние, выработку у него отрицательного отношения к своей деятельности, неудовлетворенность трудом. Неблагоприятные условия труда приводят к возникновению профессиональных заболеваний, способствуют возникновению травм и в конечном итоге могут привести работника к инвалидности. Для организаций такие условия труда часто являются причиной высокой текучести кадров. Поэтому в практической деятельности очень важно правильно определять содержание элементов, составляющих условия труда в организации, объективно оценивать их комплексное влияние на коллектив в процессе труда, а также систематически анализировать их изменение под воздействием совершенствования производства и гуманизации труда.

Социальный аспект организации труда реализуется через особое внимание к управлению персоналом, подбору, обучению и развитию кадров, распределению функций и ответственности между работниками организации, планированию процесса труда, разработке эффективных систем оплаты и стимулирования труда, обеспечение высокой профессиональной квалификации работников, способность персонала к обучению, создание заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе претендента, овладение работниками смежными профессиями, формирование благоприятного психологического климата в коллективе, сокращение текучести кадров.

Социальная защита персонала организации представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам гарантий и компенсаций, дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера, а также предусматривает обеспечение безопасных условий труда, сохранение здоровья и трудоспособности человека и включает компенсацию утраты

трудоспособности, обеспечение минимального дохода в случае безработицы, потери дохода из-за временной нетрудоспособности, болезни, несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, инвалидности и др. Формы социальной защиты предоставляются не только работающим сотрудникам, но и бывшим работникам (например, имеющим акции предприятия или работникам, вышедшим на пенсию). На размер выплат влияют: размер предприятия, его отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение, уровень влияния профсоюзов, форма собственности, доля акций у внешних акционеров и др.

Реализация социальной защиты возможна двумя путями. Во-первых, на предприятии предоставляются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне.

Во-вторых, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом) как представителя интересов работников. Эти выплаты становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

Заинтересованность работников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем большее количество предоставляемых льгот и услуг, и насколько больше сумма превышает установленный законом размер. При этом сокращается текучесть кадров, так как работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать существование работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы, как это происходит в крупных корпорациях.

Социальная защита работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации. В качестве мотивационного ресурса управления социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги способствуют тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации. Можно выделить следующие основные цели социальной защиты: - отождествление работника со своим предприятием (удовлетворение потребности в причастности к предприятию); - совпадение личных целей и желаний работников с целями предприятия или соответствие им; - рост производительности труда и желание работников трудиться; -

улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата; - рост имиджа предприятия в глазах работников и общества.

Зарубежный и отечественный опыт проведения мероприятий по социальной защите работников на предприятиях позволяют составить примерный укрупненный перечень выплат, льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах:

1) материальная (денежная) форма: - выплаты предприятия на приобретение собственности и имущества (приобретение акций предприятия по номинальной стоимости); - оплачиваемое освобождение от работы (при бракосочетании, смерти близких родственников и т.п.); - дополнительные отпускные; - компенсация укороченного рабочего дня пожилым работникам; - оплата проезда к месту работы и по городу (в виде оплаты проездных билетов); - оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с трудовым законодательством (практикуется в основном на государственных предприятиях); - дотации и пособия по нетрудоспособности, выплачиваемые больничной кассой; - денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками (денежные суммы или подарки); - оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне; - предоставление в пользование служебного автомобиля; - прогрессивные выплаты за выслугу лет; - выплата нескольких должностных окладов при выходе работника на пенсию. Дифференциация сумм выплат в зависимости от занимаемой должности и стажа работника на данном предприятии;

2) в форме обеспечения работников в старости: - корпоративная пенсия — дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия; - единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны предприятия;

3) неденежные — в форме пользования социальными учреждениями предприятия: - дотации на питание в столовой предприятия; - пониженная квартплата в служебном жилье; - беспроцентные ссуды под строительство жилья; - пользование домами отдыха, санаториями, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников); - оплата обучения работников на различных курсах или в учебных заведениях разного уровня (специальных, высших); - предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и др.

В современной практической деятельности необходимо принимать активное участие в организации труда на предприятии, а также выбирать те формы социальной защиты, которые наибольшим образом способствуют удовлетворению потребностей и интересов персонала. И здесь необходимо проводить различные исследования в виде опросов, анкетирования, тестирования, результаты которых помогут точно определить потребности и интересы персонала предприятия, что поможет руководству создавать комфортные условия для эффективного труда.

Перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-

технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора трудовой деятельности и значения личностных качеств работников. Это обстоятельство на всех уровнях, включая и организации, усиливает потребность в регулировании социальных процессов, в грамотном, научном управлении социальным развитием.

Фактически на каждом сколько-нибудь крупном предприятии зарубежных стран имеются управленческие службы, которые занимаются работой с кадрами (человеческим ресурсом), регулированием социально-трудовых отношений и связей с профессиональными союзами, предоставлением социальных услуг персоналу, расходованием средств на благотворительные цели.

В России в настоящее время социальные службы действуют в условиях перехода от планового, чрезмерно централизованного хозяйствования к социально ориентированной рыночной экономике. Их структура определяется, с одной стороны, формой собственности, масштабами, отраслевой принадлежностью и местоположением организации, а с другой — количественной и качественной характеристикой ее персонала, возросшей ответственностью предпринимателей, руководителей любого уровня за усложнившееся решение как производственно-экономических, так и социальных задач.

При выборе структуры социальных служб ныне должны приниматься во внимание социально-экономические последствия приватизации бывшего государственного имущества; изменения принципиального характера в системе вознаграждения труда, диктуемые утверждением рыночных отношений, коммерциализацией предоставления все большего круга социальных услуг; реформирование различных видов социального страхования и социальной помощи; отпадение от профсоюзов ряда прежних социальных функций. Приходится учитывать и то, что реальная забота о социальной сфере в большей мере перекладывается на негосударственные органы, в первую очередь на муниципальный уровень и сами организации.

В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо руководством организации, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения. Типовой вариант организационной структуры такой системы, как указывалось выше, предусматривает должность заместителя директора по персоналу с подчинением ему соответствующих подразделений.

Если организация располагает разветвленной сетью собственной социальной инфраструктуры, управление ею осуществляется, как правило, отдельно. В этом случае возможен вариант, предусматривающий должность заместителя директора по социально-бытовым вопросам с приданием ему в подчинение управленческих звеньев и должностных лиц, ведающих соответствующими объектами социальной инфраструктуры, предоставлением жилищно-коммунальных, бытовых, оздоровительных,

досуговых и иных социальных услуг.

Задачи, выполняемые социальной службой, отличаются своими особенностями. Специалисты этой службы должны быть предельно внимательными к людям и их запросам, доверенными им средствами поддерживать благополучие работников и социально-психологический комфорт в коллективе, строго блюсти требования по охране и режиму труда, стимулировать интерес к делу. Для этого важно обладать необходимым минимумом гуманитарных знаний, запасом психологического и педагогического такта, соблюдать этические нормы.

Важная задача управления социальным развитием - использование различных видов социальных и гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации, как своеобразного алгоритма получения желаемых в этом деле результатов. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, наиболее благоприятных для совместной работы, свободного и разностороннего развития личности.

Непременным компонентом в функционировании социальной службы предстает соблюдение социальных норм, нормативов, стандартов — установленных обществом, государством, самой организацией правил, приемов, принципов, образцов поведения, требований к условиям жизнедеятельности человека. К ним относятся как правовые нормы, закрепленные в законах страны, так и регламентированные значения социальных показателей, нравственно-этические ориентиры. Социальная служба организации обязана обеспечивать полномасштабное выполнение социального и трудового законодательства, быть на высоте правовой культуры управления. В частности, имеется в виду неукоснительное соблюдение правовых норм, регулирующих в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека и действующими законами страны социально-трудовые отношения.

В круг задач социальной службы входит разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство — взаимно заинтересованное сотрудничество работодателей и работников в решении социальных проблем. Не менее важно достижение взаимодействия и координации деятельности с отраслевыми и региональными структурами управления социальной сферой, представляющими органы государственной власти и местного самоуправления, а также с профсоюзными организациями, чья роль в налаживании и осуществлении социального партнерства особенно велика.

Функции социальной службы складываются из всего набора известных управленческих элементов. Они, естественно, соотносятся с социальной средой отдельно взятой организации и общей спецификой социального управления.

Прогнозирование и планирование — важнейший инструмент

управления социальным развитием. Оно в первую очередь предполагает глубокий и всесторонний анализ состояния социальной среды организации, осмысленную диагностику, выяснение и объяснение тех взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями, а также предвидение, предсказание того, по какому «сценарию» лучше направить решение назревшей социальной проблемы. Для этого необходимы надежные источники получения информации, к которым, в частности, можно отнести статистические данные, характеризующие материальную базу и другие составляющие социальной среды, результаты специального изучения и аудита условий и охраны труда, возможностей отдыха и полноценного досуга работников, общественного мнения и преобладающих настроений в коллективе. Планирование, будучи разновидностью рационально-конструктивной деятельности, означает как постановку целей, так и выбор средств и способов их достижения. Планомерный подход позволяет с большей целесообразностью и эффективностью воздействовать на социальные процессы в организации.

Социальной службе присущи организационно-распорядительные и координирующие функции обеспечения мероприятий, обоснованных целевыми программами и планами социального развития. Это требует взаимодействия и координации со смежными управленческими структурами организации, профсоюзами и другими общественными объединениями, отраслевыми и территориальными органами социального управления. Необходима также подготовка проектов документов по социальным вопросам — решений, приказов, положений, инструкций, рекомендаций и др. Главное в распорядительстве — кадры, деловая и этическая выучка работников, привлекаемых к рассмотрению вопросов социального развития. Они должны обладать высокой степенью компетентности, соединяющей общие и профессиональные знания со стремлением брать уроки у жизни, готовностью при выборе вариантов решения той или иной социальной проблемы сотрудничать с теми, чьи интересы в данном случае затрагиваются.

Существенную сторону деятельности социальной службы составляет использование разного рода стимулов, побуждающих коллектив к активной работе по выполнению целевых программ и планов социального развития, повышению результативности солидарных усилий. Сюда входит материальное и моральное поощрение тех, кто проявляет в деле социального развития полезную инициативу, показывает добрый пример. Необходимо исходить из того, что социальная мотивация как часть общей системы мотивации трудовой деятельности обеспечивает эффективную и дружную работу всего персонала. Вместе с тем она стимулирует социальную активность каждого сотрудника, способствует созданию атмосферы энтузиазма, воодушевления людей.

Обязанностью социальной службы являются постоянный контроль за практической реализацией намеченных социальных мероприятий и информирование коллектива о переменах в социальной среде.

Осуществление этих функций связано с получением, анализом и обобщением сведений, касающихся социального развития, экспертизой условий труда и быта работников, подведением итогов, оценкой экономической и социальной эффективности улучшений, достигнутых в социальной среде организации.

Должностным лицам социальных служб важно соблюдать социальные приоритеты. При ограниченности материальных, финансовых и иных ресурсов преимущество должно отдаваться тому, что способствует достижению основных целей организации, питает деловой настрой работников, отвечает повышению качества трудовой жизни.

Тема. Отечественный опыт управления социальной сферой организации

Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий) складывался под влиянием постепенного изменения общих социально-экономических и культурно-исторических характеристик российского общества, по мере возникновения и развития промышленности и сопутствующего ему роста городского населения. Существенные черты указанных изменений были связаны с сильно запоздавшей отменой крепостного права, растянувшимися более чем на два века процессами трансформации патриархальных, феодально-монархических порядков и создания институтов, которые могли бы обеспечивать развитие рыночных (самодельных) механизмов регулирования экономической активности широких слоев населения.

Знакомство с историческими особенностями формирования отечественного опыта социального управления в царской России позволяет глубже понять целевые установки и практику решения социальных проблем, сложившуюся в советский период.

В свою очередь, знание советской практики социального управления дает возможность лучше разобраться с нынешними проблемами и задачами социального управления на уровне организаций.

Социальные процессы, наблюдаемые на современных российских предприятиях и в хозяйственных организациях, сильно связаны с прошлым, имеют глубокие исторические основания. Одна из таких связей проявляется в характере отношений между властью и обществом.

Корни социальных процессов, протекающих внутри отдельных организаций, находятся "наверху". Имеется в виду, что социальные процессы на микроуровне являются неотъемлемой органической частью общей социальной организации. В тоталитарном обществе социальные отношения внутри отдельно взятой организации или на предприятии, как правило, не могут быть либеральными или демократическими. Традиции отношения власти к простым людям, личности, характер отношений между управляющими и управляемыми, начальниками и подчиненными, проявляющийся в стереотипах поведения рядовых работников и разного уровня руководителей организаций, складывались веками. И в России они, очевидно, не всегда способствовали социально-экономическому развитию.

Об этом свидетельствует весьма противоречивый, драматический и подчас трагический опыт проведения экономических и социальных реформ в XIX и XX в.

Первые мануфактуры, возникшие в России в XVII в., были, как известно, основаны на крепостном труде. Другими словами, первые промышленные рабочие фактически находились на положении рабов. Применение на крупных промышленных предприятиях подневольного, принудительного труда стало характерной чертой экономики почти вплоть до отмены крепостного права. Лишь в 1840 г. так называемым посессионным рабочим было предоставлено право на волю. Но воспользоваться этим правом смогла лишь половина из них. Посессионные рабочие – крепостные крестьяне, приписанные к частным мануфактурам, – появляются в середине XVII в. Примерно в то же время начинает складываться институт наемного труда. Но со своей, российской спецификой. Наемные работники второй половины XVII в. – это или оброчные крестьяне, добывающие таким образом средства для выплаты ренты, или свободные маргиналы ("гуляющие люди"), потерявшие связь с общиной. В 1721 г. Петр I узаконил приписку крепостных крестьян к заводам. В 1851 г. крепостные крестьяне составляли 35 % занятых в промышленности. Всего же в тот период занятые в промышленности вместе с кустарями и ремесленниками и их семьями составляли 9 % занятого населения.

В конце XVIII в. в России насчитывалось 2322 фабрики со 119 тыс. рабочих. Понятно, что это были небольшие предприятия с численностью работающих до 50 человек. В начале прошлого века, когда уже существовало железнодорожное сообщение, паровой привод машин постепенно начал вытесняться электрическим, подавляющая часть населения все еще была занята в аграрном секторе экономики и была неграмотной. Несмотря на отмену крепостного права (1861), спустя почти сорок лет индустриальные рабочие, по данным переписи населения 1897 г., составляли лишь немногим более 1 % населения.

Общая численность фабрично-заводских рабочих к концу XIX в. была менее 2 млн. чел. (на 1886 г. – около 1 млн 800 тыс. чел). Основную массу рабочих составляли сезонники, отходники, сельские батраки. Промышленные центры с крупным машинным производством, основанном на наемном труде, представляли собой лишь вкрапления в море традиционной мелкотоварной, полунатуральной и даже вовсе натуральной экономики. Основную часть промышленных предприятий составляли предприятия легкой (ткацкие, швейные и обувные фабрики) и пищевой промышленности. Значительный рост был характерен для добывающих отраслей, прежде всего нефтяной. При этом сохранялись монархический строй и сословная социальная организация общества.

Условия труда промышленных рабочих были крайне тяжелыми, рабочий день не имел установленных законом границ. В трудовых отношениях царил произвол работодателя. Без ограничений использовалась рабочая сила женщин, подростков и детей. Нельзя сказать, что власть не

замечала или не понимала социальной остроты и опасности ситуации. Понимание необходимости упорядочения трудовых отношений и "коренного изменения законоположения о фабричных рабочих" возникло сразу после реформы 1861 г. Однако соответствующий закон "О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих" был издан лишь в 1886 г.

Отдельные законодательные акты, частично ограничивающие применение труда детей, подростков и женщин, были приняты несколько раньше – в 1882, 1884 г. Закон 1882 г. запрещал работать детям до 12 лет, рабочий день детей от 12 до 15 лет не мог превышать 8 час. с обязательным перерывом после 4-х часов работы. В 1885 г. были введены ограничения на использование труда женщин и подростков до 17 лет в ночное время. Подобная практика была полностью запрещена на хлопчатобумажных, полотняных, и шерстяных фабриках. Но закон 1890 г. оставил решение этого вопроса на усмотрение Присутствия по фабричным делам – губернского органа надзора за соблюдением трудового законодательства, учрежденного в 1887 г. согласно "Закону о продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности". Этим же законом были учреждены должности фабричных инспекторов. Закон был некоторым шагом вперед в расширении социальных прав и гарантий рабочих. В частности, фабрикант был обязан заключать письменный договор с рабочим в форме расчетной книжки, в которой указывались: срок найма, размер заработной платы, размер платы за занятую рабочим квартиру, записывались заработки, взыскания. Запрещалось снижать заработную плату, сокращать число рабочих дней в году, расплачиваться с рабочими "натурой" – продуктами, товарами и другими заменителями денег, изменять правила срочной работы до окончания срока договора, а для рабочих нанятый на неопределенный срок – без предупреждения менее чем за две недели до введения изменений. Самым существенным было ограничение продолжительности рабочего дня взрослых рабочих до 11,5 ч. в дневное время и до 10 ч. – в ночное. Данный перечень правил сам по себе говорит о многом. Для изменения сложившихся порядков в 1899 г. был учрежден высший орган государственного контроля положения рабочих, занятый в промышленности, – Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствие.

Оказание медицинской помощи и соблюдение санитарно-гигиенических норм на предприятиях регулировались двумя нормативными актами: Положением комитета министров 26 августа 1866 г. и статьей 107 Устава Промышленности. Согласно первому документу заводы и фабрики должны были устраивать "больничные помещения" из расчета одна кровать на 100 человек. Согласно второму – запрещалось с рабочих взимать плату за врачебную помощь, "понимая не только фармацевтическое лечение, но и диетическую, и гигиеническую обстановку больного". В действительности эти требования не соблюдались в большинстве случаев. Причины тяжелого положения рабочих были не только в алчности и

своекорыстии фабрикантов и заводчиков, бюрократизме и волоките царских чиновников, но и в отсутствии у них (рабочих) правовых возможностей отстаивать свои социальные интересы. Любые попытки организации профсоюзного движения преследовались властью и владельцами предприятий. Поэтому первые профсоюзы в России начали создаваться лишь в 1905–1907 гг, в период Первой русской революции. Это происходило явочным порядком вопреки запрету царского правительства. Но и тогда профсоюзы были крайне малочисленны: к началу 1907 г. их насчитывалось 652 с общим количеством членов – 245 тыс. чел., что составляло 3,5 % всего числа рабочих, занятых на производстве. В результате преследований правительством П. Столыпина большинство профсоюзов было распущено, и число их членов уменьшилось к 1909 г. до 13 тыс. Кроме того, профсоюзы как массовая организация рабочих были объектом острого политического соперничества за влияние на них со стороны левых партий. Специфика России состояла в том, что профсоюзы начали создаваться практически одновременно с образованием политических партий. Зависимость профсоюзов от власти – еще одна традиция, негативно сказавшаяся на социальном положении рабочих в последующей исторической перспективе.

В силу действия отмеченных факторов рабочее движение в России с самого начала оказалось чрезмерно политизированным, что не могло не повлиять отрицательно на поиск конструктивных путей решения наболевших вопросов охраны труда, низкого уровня социальных гарантий и защиты на заводах и фабриках. Попытки улучшения условий труда и быта рабочих, делавшиеся отдельными предпринимателями, чьи имена названы выше, и различные благотворительные мероприятия не могли существенно улучшить в целом тяжелого социального положения основной массы рабочих. Их положение еще более ухудшилось вследствие начавшейся Первой мировой войны (1914) и спровоцированных ею последующих исторических катастроф: Февральской революции и октябрьского переворота 1917 г., совершенного большевиками при поддержке других леворадикальных партий. Еще серьезнее были социальные последствия Гражданской войны 1918–1921 гг. После нее система управления экономикой пришла в полное расстройство, народное хозяйство было почти полностью разрушено. Все пришлось восстанавливать практически с нуля. Но главное – за счет невероятных лишений почти всего населения и в первую очередь занятого физическим трудом. При этом властью ставилась задача не только восстановить разрушенную экономику, но и ускорить ее модернизацию с целью резкого повышения производительности труда и достижения уровня промышленно развитых стран Запада.

С первых лет Советской власти была установлена система централизованного административного управления экономикой и распределения социальных благ.

В годы Гражданской войны (1918–1921) социальное управление опиралось на принципы так называемого военного коммунизма, включавшие всеобщую трудовую повинность, запрет частной

торговли, насильственное изъятие продуктов сельского хозяйства у крестьян, жестко нормированное распределение продовольствия и товаров потребления среди населения. Основным и практически единственным субъектом социальной политики стало государство. Оно полностью взяло на себя ответственность за уровень благосостояния, здоровья, образования, предоставления благ духовной и физической культуры всем гражданам. В этом смысле советское государство можно было бы считать социальным, но по сути оно таковым не являлось никогда, даже в годы заметного роста экономики, поскольку финансирование социальной сферы всегда осуществлялось по остаточному принципу. Остаток же был не настолько велик, чтобы обеспечить потребности занятой на промышленных предприятиях рабочей силы в объеме, соответствующем стандартам потребления промышленно развитых стран.

Как известно из истории, экономическая и социальная политика "военного коммунизма" быстро показала свою несостоятельность. Поэтому весной 1921 г. было принято решение о переходе к новой экономической политике – НЭПу, заключавшейся в реабилитации частной собственности и рыночных механизмов регулирования производства. Эти решения не означали снижения уровня государственного контроля хозяйственной деятельности, но рыночные силы часто оказывались сильнее. Чтобы не упустить рычаги управления экономикой, Советская власть одновременно с введением НЭПа приступила к созданию системы государственного планирования (Госплана). Разумное сочетание рыночных механизмов и централизованного планирования позволили уже в 1927 г. превысить довоенный уровень потребления пищевых продуктов и практически восстановить экономику.

В 1928 г. был взят курс на ускоренную индустриализацию, осуществлявшуюся за счет деревни. Она стала главным источником накоплений и поставщиком рабочей силы для промышленности, которая росла необычайно высокими темпами. Только за первую пятилетку (1928/29-1932/33) было введено в строй 1500 новых промышленных предприятий. Объем продукции вырос в 3 раза. Удельный вес промышленной продукции в ВВП составил 71 %. Страна создала собственное машиностроение и стала независимой в технико-экономическом отношении.

Результаты второй пятилетки были не менее впечатляющими: построено еще 4500 новых промышленных предприятий, увеличен в 2 раза выпуск промышленной продукции, удельный вес промышленности в ВВП составил 77 %. К сожалению, эти успехи были оплачены слишком дорого. В первом же году пятилетки была введена карточная система распределения хлеба, просуществовавшая до января 1935 г. В 1931–1933 гг. разразился очередной голод, в результате которого население сократилось на 7,7 млн чел. Детская смертность в 1935–1939 гг. превысила 20 %. Сдержатъ недовольство населения могла только угроза массовых репрессий, пик которых пришелся на вторую половину 30-х годов. В декабре 1939 г. правительство приняло постановление "О мероприятиях по улучшению

трудоустройству", предусматривающее увольнение с передачей дела в суд за 20 минут опоздания на работу. Были запрещены увольнения и переходы с одного места работы на другое по инициативе самих работников (здесь уместно вспомнить институт приписных работников, введенный в XVIII в.).

Тем не менее, высокие темпы индустриализации способствовали росту ВВП и национального дохода. Этот прогрессивный процесс был прерван Великой Отечественной войной 1941–1945 гг. Высокий научно-технический и промышленный потенциал, созданный в годы предвоенных пятилеток, и значительно выросшие за годы войны производственные мощности оборонного комплекса позволили после ее окончания быстро восстановить разрушенные войной хозяйственные объекты, значительно увеличить их число и производственную мощность. Это дало возможность постоянно увеличивать объем средств, направляемых на удовлетворение социальных потребностей трудящихся в жилье, образовании, детских учреждениях, медицинском обслуживании, лечении, отдыхе, занятиях спортом, повышении культурного уровня. Так, например, расходы на социально-культурные мероприятия (просвещение, здравоохранение, социальное страхование и социальное обеспечение) всего за десять лет – с 1946 по 1955 г. – увеличились более чем в 8 раз. Проводилась политика повышения реальной заработной платы, роста душевого потребления более ценных продуктов питания и товаров широкого потребления. Но следует сказать и о голоде первых послевоенных лет. О том, что в цену послевоенного восстановления городов и подъема промышленности вошли и очередной (после продразверстки времен Гражданской войны и коллективизации 30-х годов) отбор "излишков" зерна у крестьян и обнищание сельского населения, вынужденного в поисках куска хлеба двинуться в города. Напомним, что распределение продуктов по карточкам, снова введенное в годы войны, было отменено лишь в 1948 г., т. е. спустя три года после окончания войны.

В середине 50-х годов произошли важные изменения в государственной социальной политике, касающиеся механизма распределения средств на социальные нужды. Новым руководством во главе с Н. Хрущевым было принято принципиально важное решение о существенном перераспределении национального дохода в пользу отраслей социальной сферы. Затем еще одно не менее важное решение о предоставлении предприятиям права создавать за счет полученной ими прибыли собственный фонд для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства. Эта мера была объективно обусловлена резким увеличением числа хозяйствующих субъектов и масштабов общественного производства, что заметно уменьшало возможности и эффективность централизованного директивного управления всеми аспектами их деятельности, включая развитие социальной сферы.

По мере дальнейшего роста экономики и благосостояния населения росло число крупных предприятий, располагавших развитой социальной инфраструктурой (собственным жилищным фондом, детскими и

медицинскими учреждениями, спортивными сооружениями, объектами культурного назначения и отдыха), возростала их роль как самостоятельных субъектов социального управления. В связи с этим в начале 60-х годов возникла, получила одобрение руководства страны и начала в больших масштабах осуществляться идея планирования социального развития предприятий.

Реализации этой идеи существенно способствовала экономическая реформа 1963 г., благодаря которой значительно расширились собственные фонды предприятий, которые они могли направлять на решение собственных социальных задач. Первый план социального развития предприятия был разработан и реализован на ленинградском машиностроительном объединении "Светлана" в середине 60-х годов. Опыт управления социальными процессами на уровне отдельных хозяйственных объектов, полученный этим и другими предприятиями в те годы, оказался положительным, привлек внимание широкого круга не только руководителей предприятий и кадровых служб.

Можно сказать, что начиная с этого времени социальное планирование на предприятиях становится массовым, приобретает черты социального движения. Но самое главное – социальное планирование становится официальным социальным институтом. Разработка и реализация планов социального развития с этого момента превращаются из занятия отдельных энтузиастов в одну из обязательных функций управления предприятием. Соответственно на предприятиях создаются функциональные подразделения или должностные единицы, ответственные за социальное планирование. В течение последующих лет широко распространившаяся практика управления социальными процессами на предприятиях позволила создать необходимые теоретические, методические и организационные основы управления социальным развитием организаций.

К моменту начала "перестройки" (1985) значительно расширился круг задач социального характера, решавшихся предприятиями самостоятельно. Во многом это было связано с модернизацией производства, механизацией и автоматизацией технологических процессов, сокращением доли ручного и малоквалифицированного труда. На многих предприятиях внедрялись передовые технологии. Происходило развитие отраслей высоких технологий (радиоэлектронной, атомной, аэрокосмической, судостроительной и др.), опирающихся на современные достижения научно-технической мысли. В результате этих процессов значительно повысился уровень технической вооруженности труда, его насыщенность элементами творчества и в других отраслях. Существенно возрос культурно-технический уровень рабочего персонала, увеличилась доля специалистов с высшим и средним специальным образованием.

Эти важные социальные изменения требовали новых методов управления персоналом, переноса акцентов с формально-административных, приказных методов руководства на экономические и социально-психологические.

В годы перестройки получает развитие идея о необходимости расширения прав и участия рядовых работников в управлении предприятием. Ранее эта идея уже реализовывалась через институт коллективного договора, заключавшегося на систематической основе между администрацией и трудовым коллективом. Текст коллективного договора включал взаимные обязательства сторон, соответствующие их функциям на предприятии. Сюда входили обязательства, касающиеся норм трудового поведения и трудовых отношений, административного контроля, оплаты и условий труда, социальных благ и гарантий, предоставляемых работникам. Официальной стороной, представляющей интересы работников, выступала профсоюзная организация. Однако эта практика мало влияла на общие результаты работы предприятий и экономики в целом.

Общие результаты функционирования экономики, темпы ее роста и повышения качества жизни не позволяли обеспечить стандарты потребления, которых достигли к тому времени развитые страны Запада. В первую очередь это касалось продовольствия, одежды, ассортимента и качества товаров длительного пользования, жилья для основной массы населения. Дефицит и очереди в магазинах стали неотъемлемой частью быта работников предприятий. Выйти из этой ситуации предполагалось с помощью новой социальной политики, опиравшейся на концепцию "человеческого фактора".

Суть концепции "человеческого фактора" заключалась в ускорении социально-экономического развития страны за счет более рационального использования мотивационной части трудового потенциала работающего населения. Речь шла о значительном повышении роли работников в принятии решений и управлении предприятием в целом и его социальной сферой, об использовании инициативы, творчества как главных факторов труда. В результате должны были последовать значительное усиление трудовой мотивации, рост инициативы и заинтересованного, творческого отношения не только к своим непосредственным производственным обязанностям, но и к положению дел в первичной трудовой группе, бригаде, отделе, смене, цехе, в целом на предприятии и, наконец, в стране.

Попытки нового руководства страны во главе с М. Горбачевым воплотить концепцию "человеческого фактора" в практику управления, как известно, не удалась. Они не могли дать положительного результата, поскольку не изменились общие принципы административно-командного управления экономикой и государственного устройства, сложившиеся в годы индустриализации и коллективизации, опиравшиеся на господство партийной бюрократии. Эти принципы не только исключали частную собственность и свободу предпринимательства, методы рыночного регулирования, но и в целом препятствовали развитию общества, подавляя любую личную инициативу в сфере экономики и управления, если она противоречила "линии партии".

Происшедшие в начале 90-х годов радикальные перемены в политической и социально-экономической жизни общества были

обусловлены отсутствием у советской системы потенциала социального развития, с одной стороны, и фактическим отсутствием субъекта управления, представляющего общественный интерес – с другой. Процессы усиления социальной дезорганизации, начавшиеся в экономике с накопления огромного внешнего долга и утраты валютных резервов, а в политике с ликвидации союзного договора, продолжились в разрывах производственных связей, небывалом спаде производства, криминальной приватизации. Новое государство было чрезвычайно слабо, поскольку люди, пришедшие во власть, заботились в первую очередь о своих корыстных интересах. Участие в управлении государством стало прямо или косвенно инструментом личного обогащения за счет присвоения огромной государственной собственности, созданной предыдущими поколениями ценой невероятных жертв и лишений, утраты здоровья и жизни многими миллионами людей.

В течение десятилетия 90-х годов социальная политика новой власти заключалась во все возрастающем уходе государства из социальной сферы. Согласно либеральным рецептам предприятиям было рекомендовано как можно быстрее избавляться от объектов социальной инфраструктуры, продав их или передав на баланс муниципалитетам. И это, несмотря на то что муниципалитеты, оставшиеся в результате тех реформ без источников финансирования объектов социальной сферы, сплошь и рядом не имели средств для их содержания в порядке и эксплуатации. Следование либеральным рецептам приводило, как правило, к выходу из строя и обветшанию объектов социальной инфраструктуры: коммунальных отопительных и энергетических систем, жилищного фонда, канализации и водопровода, объектов здравоохранения, массовой ликвидации дошкольных детских учреждений, разрушению спортивных и культурных объектов.

К сожалению, отказ большинства предприятий от содержания объектов социальной сферы пока не компенсируется адекватным увеличением бюджетных расходов на данные цели. Средств на поддержание в нормальном состоянии объектов социальной инфраструктуры, не говоря об их развитии, в большинстве городов и населенных пунктов страны у нашего "социального государства" хронически недостает. Общий социальный итог этих новаций известен и закономерен: повсеместное ухудшение качества жизни основной массы населения. Оно проявляется в таких дезорганизационных социальных процессах, как рост заболеваемости и смертности, преступности (особенно детской), социального сиротства, беспризорности, алкоголизма, наркомании, снижении рождаемости и в итоге неуклонном сокращении численности населения страны (примерно на 800 тыс. чел. в год).

Таким образом, усилия предприятий по развитию социальной сферы не только остаются, но оказываются востребованными как никогда ранее. Было бы неправильно в сложившейся критической обстановке в данной сфере и в свете задач, связанных с реализацией федеральных социальных программ, отказываться от накопленного здесь в предшествующие реформам годы положительного практического и методического опыта.

Тема. Зарубежный опыт управления социальными процессами на предприятиях

Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом – речь идет прежде всего о промышленно развитых странах Запада – определяются общественно-политическим устройством, для которого характерна реальная демократия, заключающаяся в активной социальной позиции и участии наемных работников и широких слоев всего населения в выработке и осуществлении социальной политики, отвечающей их интересам.

Несмотря на известные культурно-исторические различия между США и Европой, между Англией и Францией, Германией, странами Скандинавии, все эти страны к 70-м годам XX в. достигли высоких стандартов потребления, демонстрируя преимущества реального демократического устройства и рыночных механизмов регулирования экономики. Особенно впечатляющи успехи Германии, промышленный и научно-технический потенциал которой был практически полностью разрушен в результате Второй мировой войны.

Решающим фактором этих очевидных успехов явились: наличие эффективных институтов гражданского общества, приверженность населения ценностям политической и экономической свободы. Несмотря на войны и глубокие кризисы, временные замедления и остановки экономического роста, эти факторы обеспечили непрерывность социального развития на продолжительном (вековом) историческом отрезке времени. По мере формирования институтов гражданского общества государство все более превращается в инструмент, служащий интересам большинства населения, всем его слоям, а не узким кланам нуворишей и находящейся на их содержании элиты. Реальная демократизация неотделима от формирования институтов гражданского общества. Это проявляется в существенном расширении объема социальных функций государства и демократичной социальной политике.

Процесс "социализации общества и государства" на Западе прошел разные этапы. Началом можно считать возникновение форм "стихийной благотворительности", опирающейся на христианскую идею милосердия и первые попытки борьбы с нищенством в феодальных государствах. Следующий этап, наступивший примерно во второй половине XIX в., состоял в постепенном признании капиталистическим государством своей ответственности за условия жизни людей. В значительной степени данное признание было результатом сильного влияния социалистических идей и движений. В этот период возникают понятие "социального государства" и развивающаяся его концепция "государства всеобщего благоденствия". Их воплощение в практических действиях государственной власти происходит в последующие десятилетия.

Самой ранней программой, отразившей концепцию "государства всеобщего благоденствия", была система национального социального обеспечения, введенная канцлером Бисмарком в Германии в 80-е годы.

Позднее эта система была заимствована премьер-министром Ллойдом Джорджем для Британии (1911). Большое число социальных законов, направленных на реализацию принципов государства всеобщего благоденствия, принято в первой трети XX в. в Австрии, Австралии, Дании, Канаде, Италии, Новой Зеландии, Норвегии, США, Франции и Швеции. Эти законы регламентируют работу по социальному и медицинскому страхованию, страхованию от несчастных случаев, пенсионному обеспечению, установлению пособий по безработице, оказанию помощи семьям. В результате их практического применения в разных странах сформировались собственные национальные модели социального государства, отражающие их культурно-исторические особенности. Эти модели нашли отражение в практике социального партнерства.

В целом опыт социального управления западных стран доказывает важность совершенствования правовых основ и механизма формирования и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере. Одним из главных инструментов, с помощью которых наемным работникам удается успешно отстаивать свои социальные права, является институт социального партнерства.

Основная функция, выполняемая данным институтом, заключается в организации конструктивного взаимодействия между главными субъектами трудовых отношений в промышленно развитых обществах – работодателями и наемными работниками с целью избежать перерастания конфликтных ситуаций, достаточно часто возникающих в отношениях между ними, в конфликт, открытое столкновение, чреватое большими социально-политическими потрясениями и катастрофами.

Институт социального партнерства представляет собой упорядоченную, официально (законодательно) оформленную систему отношений между работниками и работодателями при посредничестве органов власти. Он охватывает указанные отношения на всех уровнях – от организации до регионов и национальной экономики в целом.

Функционирование данного института обеспечивается специально создаваемыми органами, так называемыми трехсторонними комиссиями, состав которых формируется из представителей трех названных субъектов. Трехсторонние комиссии периодически (не реже одного раза в год) заключают соглашение, в котором содержатся конкретные взаимные обязательства сторон на соответствующий период времени, и обеспечивают контроль их выполнения.

Национальные модели социального партнерства являются конкретизацией соответствующих национальных моделей социального государства. Концепция социального партнерства закреплена в конституциях, социальном и трудовом законодательстве стран Запада. Этот процесс происходил после Второй мировой войны. Существующие в настоящее время национальные модели социального партнерства делятся на три группы в зависимости от роли ("веса") партнеров и уровня принимаемых соглашений: – согласительная модель, в соответствии с которой в

формировании и проведении социальной политики участвуют на равных три субъекта: предприниматели, государство и профсоюзы; ее отличает также высокий уровень централизации договорного процесса; данная модель характерна для стран Скандинавии, Австралии и Нидерландов, частично используется в Германии и Швейцарии; – консервативно-либеральная модель, отличающаяся уменьшенной ролью профсоюзов в выработке социальной политики, имеет место во Франции; – плюралистическая модель, характеризующаяся децентрализацией договорного процесса и его преимущественным протеканием на уровне предприятий и даже их филиалов, используется в Великобритании, Канаде, США и Японии.

Особенностям социального управления японскими компаниями посвящена обширная литература. Это связано со стремительным экономическим ростом Японии в последней четверти XX в., обеспечившим ее выход в число ведущих промышленных держав мира. Эти особенности обусловлены главным образом уникальными чертами социальной организации и культуры данной страны. Приверженность ценностям большой патриархальной семьи, среди которых одно из первых мест занимают принципы иерархии и почитания старших, святость семейных уз и традиций, нашла отражение в системе пожизненного найма и равной важности профессионального мастерства и лояльности фирме как критериев регулярного должностного продвижения персонала.

В 60-е годы в словаре западного менеджмента в связи с необходимостью комплексной оценки общих условий жизни и их влияния на социальное самочувствие людей появился новый термин – "качество жизни". Применительно к уровню хозяйственных организаций получил распространение аналогичный термин – "качество трудовой жизни", или "качество работы" (quality of jobs), появившийся примерно в то же время в США. Данный термин означает особый подход к проектированию организаций как особых социотехнических систем. Как известно, этот подход предполагает учет благосостояния работников, их участие в принятии решений и соответственно функциональной эффективности. В дальнейшем в различных организациях разных стран были разработаны и стали осуществляться программы повышения качества трудовой жизни, предусматривающие мероприятия по улучшению охраны труда, повышению удовлетворенности трудом наряду с другими средствами и методами улучшения работы. Сюда входили также: перепроектирование рабочих мест, создание автономных рабочих групп (команд), комитетов трудового управления.

Необходимо отметить, что законодательные основы регулирования социально-трудовых отношений в современных США были созданы в течение десятилетия 1935–1945 гг., после глубочайшего мирового экономического кризиса 1929–1933 гг. Горький социальный опыт этих лет был оценен правящим классом рационально и ответственно. В последующие десятилетия социальная политика американского государства в трудовой сфере прочно вошла в число общенациональных приоритетов. Этому

способствовали также результаты научных исследований, доказавших, что среди трех классических факторов роста производства – "земли", "труда", "капитала" – решающее значение в индустриальном обществе имеет фактор "труда". Дальнейший опыт позволил как ученым, так и практикам социального управления не только убедиться в правильности такого вывода, но и в том, что значение фактора труда, включающего целый ряд ценных качеств работников, неуклонно возрастает.

Начиная с 1969 г. Департамент труда США организовал и регулярно (с периодичностью раз в четыре года) проводит совместно с исследовательским центром Мичиганского университета обследование "качества работы". Данные исследования преследуют цель выявить уровень удовлетворенности работников различными аспектами труда и на этой основе определить приоритетные направления в государственной и промышленной социальной политике. Для этого используется система показателей, характеризующих "качество работы". В настоящее время она охватывает широкий комплекс мер по развитию человеческих ресурсов, включающих расширение доступности образовательных, информационных, финансовых, медицинских и иных услуг.

О результатах такой социальной политики позволяют судить следующие данные. Минимальная ставка почасовой оплаты труда (25 центов), установленная законом о справедливых трудовых отношениях в 1938 г. выросла к 1997 г. (когда она устанавливалась последний раз) до 5,15 долл. При этом она превышала черту бедности (8,5 тыс. долл. в 2000 г.) почти на 10 %. Совокупные государственные инвестиции в человеческие ресурсы уже более четверти века превышают половину всех государственных расходов (в 2000 г. – 68 %).

"Социальный пакет" – это набор благ, социальных компенсаций и льгот, предоставляемых работнику фирмой, в которой он работает. Набор социальных благ принято делить на те, которые характеризуют собственно условия труда и обстоятельства жизни работников, косвенно влияющие на результаты труда.

К первой группе относятся: содержание труда, режим труда, физические условия труда, уровень зарплаты и охраны труда, выплата пособий, и стабильность занятости (уверенность работников в высоком спросе на профессию, которой они сейчас владеют, в обозримой перспективе).

Во вторую группу входят: условия проезда на работу, наличие на фирме детских учреждений, предоставление бытовых и медицинских услуг и пр. Соответственно, блага, дополнительно предоставляемые фирмой, делятся на те, которые прямо способствуют более качественному выполнению служебных обязанностей (*business tool*), например мобильный телефон, ноутбук, спецодежда и пр., и те, которые составляют собственно социальный пакет (*benefit*). Сюда, как правило, входят: оплата отпусков, пенсий, больничных листов, оплата декретных отпусков, бесплатное или по сниженным ценам питание на рабочем месте, страхование от несчастных

случаев и заболеваний, связанных с работой, общее медицинское страхование работника и членов его семьи, консультации юриста, услуги зубного врача, профессиональная подготовка на рабочем месте, оплата посещений спортклуба, мероприятий корпоративного досуга и т. п.

Вместе с тем, на рассмотренном историческом отрезке в экономике США не все было гладко в трудовых отношениях. В частности, в послевоенные годы, начиная с конца 60-х и до конца 80-х годов наблюдался процесс снижения удовлетворенности трудом. Следствие – снижение конкурентоспособности и общей эффективности экономики, уменьшение уровня реальных доходов американцев. Эти неблагоприятные тенденции удалось преодолеть благодаря наличию системы общественного контроля принятия решений в области социальной политики. Важными элементами этой системы являются соответствующие комиссии конгресса США, конкурс социальных программ основных политических партий, имеющий место в периоды избирательных кампаний, также реальная деятельность профсоюзов и другие институты гражданского общества. В середине 80-х годов известный бизнесмен и политический деятель Росс Перо, став членом совета директоров компании "Дженерал Моторс", заявил, что если руководство компании хочет победить своих японских конкурентов, то она должна переключить внимание с основных фондов на людей и сломать стену между рабочими и менеджментом. Речь шла о преодолении так называемой социальной дистанции, символами которой являются внешние атрибуты социального статуса: разные системы оплаты и стимулирования труда, разные столовые, разные лифты, разные парковки автомобилей и т. п. Наличие символов социальной дистанции отрицательно сказывается на мотивации труда работников, занимающих нижние ступени в должностной иерархии занятых в компании.

Служба, функционально ответственная за решение социальных вопросов в рамках фирмы или компании, как правило, входит в состав службы управления человеческими ресурсами. Это дает возможность руководству компании учесть влияние социальных факторов на качество работы в долгосрочной перспективе и обеспечить системный подход к формированию стратегии управления человеческими ресурсами и планированию кадровой политики компаний.

Тема. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Первая промышленная революция - составная часть научно-технического прогресса, поступательного взаимообусловленного развития науки, техники и производства, заключалась в переходе от мануфактуры, основанной на ручном труде, к производству, опирающемуся на широкое использование машин. В разных странах она происходила в разные исторические периоды. Сначала - в Англии, вследствие изобретения и применения в промышленности паровой, затем прядильной машин с 60-х гг.

XVIII в. до 20-х гг. XIX в. Вслед за Англией на путь промышленной революции до конца XIX в. в разное время вступили сохранившие свое техническое лидерство до настоящего времени США, Франция, Германия, Италия, Япония. В России начало промышленной революции относится к 1-ой половине XIX в., завершение - к концу 70-х - началу 80-х гг. того же века.

Промышленная революция оказала решающее влияние на характер общественной жизни в указанных странах. Главные социальные последствия промышленной революции состояли в изменениях социальной структуры и организации обществ этих стран, в появлении и быстром росте новых социальных классов: предпринимателей и наемных рабочих, в возникновении массовых политических партий, профессиональных организаций и союзов, представляющих интересы разных социальных слоев и групп.

В результате стремительно увеличивалось население городов за счет сокращения численности сельских жителей, быстро распространялся городской образ жизни, со своими стандартами мышления, поведения. Не менее масштабными были социальные последствия следующих этапов научно-технического прогресса.

Вторая промышленная революция была обусловлена результатами фундаментальных научных исследований, заключавшимися в открытиях в области законов электричества, в изобретениях функционально разнообразных электрических машин - двигателей, генераторов, трансформаторов, средств передачи электроэнергии на большие расстояния. Широкое внедрение этих изобретений позволило в базовых отраслях промышленности заменить паровой привод машин электрическим, значительно повысить уровень механизации труда и его производительность, заметно улучшить условия труда в этой сфере экономики. Эти технологические инновации естественным образом стимулировали существенный рост потребности в квалифицированной рабочей силе, изменили ее качественный состав и отношение к труду.

Таким образом, сформировалась закономерная цепочка, последовательность качественных взаимосвязанных изменений, воспроизводящаяся в дальнейшем как единый цикл по мере получения принципиально новых знаний: научные открытия и изобретения - новые технологии - модернизация производства - принципиально новые рабочие места - качественно иные работники.

Научно-техническая революция - следующий качественно более высокий этап научно-технического прогресса - началась с середины 20 в. Его принципиальное отличие от предыдущих этапов состоит в том, что научные открытия и их воплощение в новых машинах, устройствах, аппаратах и технологиях становится непосредственным фактором экономического, социального и культурного развития общества. Наука превращается в непосредственную производительную силу.

Научно-техническая революция характеризуется также тем, что наряду с промышленностью сферой широкого применения научных открытий и

технических изобретений становятся и другие отрасли экономики: строительство, сельское хозяйство, транспорт, связь, образование, домашнее хозяйство, досуг, спорт, культура, управление.

Социальные последствия научно-технической революции. Под воздействием научно-технической революции радикально изменяется отраслевая структура занятости населения. Это изменение связано, в первую очередь, с резким сокращением потребности в ручном труде, основанном на применении физических усилий. Развитие электроники позволило перейти от механизации к широкой автоматизации и роботизации основных технологических процессов, к созданию безлюдных производств и предприятий. Последние наиболее существенные изменения связаны с созданием и быстрым совершенствованием персональных компьютеров и появлением на их базе широкого множества функционально специализированных электронных устройств различного назначения. Общее направление изменения отраслевой структуры занятости состоит в резком сокращении численности занятых в сельском хозяйстве, промышленности и строительстве, с одной стороны, и ростом численности занятых в отраслях сферы обслуживания или непромышленной сферы: торговле, науке, образовании, здравоохранении, в организации отдыха, досуга, развлечений и в управлении. В итоге в промышленно развитых странах в настоящее время наиболее трудоёмкими являются именно эти отрасли.

Научно-техническая революция проявляется не только в изменении состава рабочих мест, но также в изменении содержания труда на отдельных рабочих местах, где происходят перемены в составе рабочих функций и операций. При этом возрастает доля сложных функций, требующих интеллектуальных, аналитических усилий взамен простых, стандартных, рутинных. Это, естественно, влечет за собой повышение требований к квалификации работников, уровню и продолжительности их общей и профессиональной подготовки. Работа на сложном, современном оборудовании, дистанционное управление энергоёмкими технологическими процессами - характерная черта труда во многих отраслях хозяйства. Отсюда вытекают также более высокие требования к личностным качествам работников', самодисциплине, психологической устойчивости, нравственным установкам, социальной ответственности, приверженности нормам профессиональной и деловой этики.

Многokратный рост производительности труда, происшедший в русле научно-технической революции, позволил промышленно развитым странам существенно сократить общественно необходимые затраты труда при сохранении общей тенденции роста ВВП, национального дохода, объема потребления и повышения качества жизни. Это положительно проявилось в дальнейшем сокращении продолжительности рабочего дня и рабочей недели, в увеличении свободного времени работников и оплачиваемых отпусков. В настоящее время на Западе наиболее распространенным стандартом является 40-часовая рабочая неделя согласно законодательству и 35-40-часовая согласно коллективным договорам. Продолжительность ежегодно

оплачиваемого отпуска колеблется в зависимости от страны, отрасли, принадлежности к категориям рабочих или служащих, трудового стажа, иногда, от возраста и условий труда. В большинстве европейских стран она составляет от 4 до 6 недель по коллективным договорам и от 4 до 5 недель по закону.

Интегрально научно-техническая революция привела к возрастанию роли личности, вообще, как субъекта исторического процесса и роли личности работника, в частности, как наиболее важного фактора повышения эффективности производства. Этот наиболее ценный социальный результат научно - технической революции связан с появлением большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технологических процессов, оперирования огромными потоками сырьевых, материальных, энергетических и информационных ресурсов. Что в принципе невозможно без реальной (официально обеспеченной правами, достаточным уровнем профессиональной подготовки и самоконтролем) способности рядовых исполнителей принимать самостоятельные решения относительно функционирования сложнейших технических комплексов. Во многих случаях становится востребованным работник - оператор, управляющий либо определенной функционально обособленной частью, либо целым комплексом технологических процессов. Даже незначительная небрежность и ошибки на таких рабочих местах сегодня чреватны большими потерями, а в ряде случаев крупными авариями и техногенными катастрофами.

Процесс возрастания роли личности работника как главного фактора эффективности производства способствовал переносу внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные.

Гуманизация управления хозяйственными объектами - характерная тенденция, сопровождающая современную научно-техническую революцию. Данная тенденция наиболее отчетливо проявилась в развитии и возрастании значения служб управления персоналом. Она отразилась и в содержании их деятельности и в соответствующем изменении названия этих служб. Рутинные оформительские, учетные и делопроизводственные функции уступили свое место функциям научным, аналитическим, методическим, прогностическим, проектным и плановым. Если раньше (в 60-х - 70-х годах) наиболее распространенными названиями структурных подразделений, занимающихся обеспечением предприятий рабочей силой, были - отдел кадров или отдел персонала, то в настоящее время мы чаще можем встретить такие названия, как отдел человеческих отношений или отдел человеческих ресурсов.

Говоря о социальных последствиях научно-технической революции, нельзя не остановиться на процессах глобального масштаба. В частности, следует упомянуть изменения, происходящие в системе разделения труда на мировом уровне.

Глобализация проявляется, в частности, в возрастании международной

миграции рабочей силы. Направления миграции и квалификационный состав мигрирующей рабочей силы определяются в основном тремя факторами.

С одной стороны, это низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах т.н. «третьего мира».

Другой фактор - нежелание местной рабочей силы в промышленно развитых странах трудиться на малопrestiжных рабочих местах, связанных с выполнением грязной, тяжелой или опасной физической работы, либо работы, не требующей или почти не требующей какой-либо квалификации и предварительной подготовки исполнителей.

Еще один фактор, влияющий в международном масштабе на характер занятости и мировое разделение труда, состоит в стремлении развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные или загрязняющие природную среду производства, а также производства с простыми технологиями, требующими относительно невысокого уровня профессиональной подготовки кадров инженерно-технического состава (всевозможные сборочные производства).

Такая политика, очевидно, ведет к сдерживанию развития национальных систем общего профессионального образования в данных странах и, следовательно, к стагнации уровня удовлетворения социальных потребностей собственного населения. Представляется очевидным, что у малообразованного индивида, не стремящегося к самосовершенствованию, потребности не могут быть высокими. Поэтому, перемещение простых производств в отстающие и слаборазвитые страны сопровождается, как правило, насыщением их рынка печати и зрелищ низкосортной продукцией, рассчитанной на неразвитого потребителя. Примитивизация вкусов массы потребителей становится одним из новых механизмов международной экономической экспансии.

Тема. Внутриорганизационные факторы социальных изменений

Социальные изменения в организациях деловой сферы - это:

1) изменения в численности и составе их работников по социально-демографическим, профессиональным и квалификационным признакам, по образованию и стажу работы;

2) изменения в личностных свойствах работников, обусловленные принадлежностью к разным социальным классам, слоям и группам, участием в разных политических и общественных объединениях и движениях;

3) изменения в признаках, характеризующих организацию как социальную общность: изменения в ценностях, потребностях, интересах большинства работников, в нормах их трудового и общего социального поведения, в социальных целях, изменения в характере отношений между сотрудниками, в социально-психологическом климате, в уровне сплоченности коллектива;

4) изменения в социальной инфраструктуре организации, отражающие материально-вещественную сторону социальных изменений.

От состава, глубины и направления данных изменений зависят степень

удовлетворения социальных потребностей и качество жизни работников.

Названные виды изменений складываются в социальные процессы, если соответствующие события выстраиваются в определенную логическую последовательность, в которой каждое событие связано с предыдущим как с причиной, а с последующим - как со своим следствием.

Социальные процессы в организациях обусловлены взаимодействием внешних и внутренних факторов.

С одной стороны, их можно рассматривать как определенное отражение процессов, происходящих в обществе (на макроуровне). С другой - они являются прямым следствием деятельности сотрудников организации и в первую очередь ее руководства.

Соотношение влияния внешних и внутренних факторов на ход социальных процессов в организации во многом зависит от конкретных особенностей, фактических значений и взаимосвязи ее технических, экономических и социальных параметров (признаков).

Чем крупнее организация и стабильней ее положение на рынке, тем устойчивей и более предсказуем ход внутренних социальных процессов. В то же время и самые крупные организации не застрахованы от негативного воздействия внешних дестабилизирующих факторов. Значительное ухудшение рыночной конъюнктуры, существенные изменения в политической системе, законодательстве могут привести к внутренней нестабильности и большие, ранее устойчиво работавшие компании. Так, например, снижение конкурентоспособности выпускаемой продукции или услуги последовательно ведет к уменьшению прибыли, снижению заработка и стимула трудовой активности для большей части работников, росту текучести персонала. На примере России и других стран можно видеть, что изменения в политической системе чреватые экономическим кризисом, разрывом ранее установленных экономических связей, что, в свою очередь, грозит ухудшением экономического и социального состояния хозяйствующих субъектов, организаций.

Остановимся на внутренних факторах социальных изменений и развития организации.

Социальные процессы в организации являются результатом и складываются из социальных действий и поведения ее сотрудников и групп под влиянием комплекса материальных (технических, экономических) и социальных параметров организации.

Фактические значения (величины) технических, экономических и социальных параметров организации образуют организационную среду личности работника, субъективно воспринимаемую им в качестве личного образа организации.

Личный образ организации прямо влияет на удовлетворенность работника трудом и работой, его отношение к труду, будучи решающим фактором индивидуального трудового поведения. Из личных образов организации складывается ее коллективный образ - интегральная совокупность представлений об основных чертах организации, разделяемых

сотрудниками одного или нескольких структурных подразделений организации или большинством ее сотрудников.

Функциональное значение коллективного образа организации заключается в том, что он служит отправной точкой в процессе определения целей ее развития вообще и целей социального развития в частности.

Цели социального развития организации - это желательные (с точки зрения субъекта управления) и возможные (с точки зрения обеспеченности ресурсами) изменения характеристик (параметров) ее социальной подсистемы.

Рассматривая процесс управления социальным развитием организации, важно различать цели, поставленные и цели достигнутые.

Поставленная цель - это результат управленческого решения (цель - решение).

Достигнутая цель - результат коллективной деятельности руководителей, специалистов и рядовых работников организации как социальной общности (цель - результат). Достигнутая цель имеет - и в этом ее главная особенность - большое воспитательное значение как мотива последующей успешной трудовой деятельности коллектива.

Каждая из этих целей выступает в качестве самостоятельного фактора социальных изменений, по-своему обуславливая их качество и направленность.

Поставленные (путем принятия соответствующего решения) цели становятся внутренними факторами социального развития организации, воплощаясь в частные задачи структурных подразделений и задания исполнителей, стимулы и мотивы их повседневной трудовой деятельности.

Достигнутые цели социального развития организации выступают в качестве количественных характеристик его нового, более совершенного по сравнению с предыдущим состояния. Это более высокое состояние, достигнутое в результате социального управления организацией, само по себе влияет на постановку новых целей и таким образом действует как материальный интегральный фактор прогрессивных последующих изменений и в конечном счете развития.

В первом приближении состав и содержание целей социального развития организации определяются двумя обстоятельствами:

- 1) ее местом в более широкой социальной системе;
- 2) составом функций, выполняемых организацией в качестве структурного элемента этой системы.

В силу первого обстоятельства социальные цели организации, в свою очередь, делятся на две группы: общие и частные цели.

Раскроем содержание общих социальных целей. В их число входят три группы целей: цели интеграции, цели социализации и цели социального контроля. Особенность общих социальных целей состоит в том, что они реализуются в силу самой природы трудовой организации как целевой группы, функционирующей в рамках экономических институтов общества согласно достаточно четко определенным правовым нормам.

Цели интеграции. Любое предприятие, выступает одновременно как социальный институт и как социальная общность. В связи с этим оно естественным образом выполняет функцию социальной интеграции. Данная функция состоит в том, что вследствие труда на конкретном предприятии и рабочем месте происходит включение индивида работника в социальную структуру общества. Благодаря труду на том или ином предприятии каждый его работник участвует в системе общественного разделения труда, и, таким образом, действующее предприятие выступает в качестве естественного и прочного звена, связывающего работника и общество.

Эта связь проявляется, например, в том, что человек, удовлетворенный своей работой, как правило, удовлетворен и жизнью в целом. Международные социологические исследования выявили высокую корреляцию между этими характеристиками личности во всех странах.

Цели социализации обусловлены содержанием процесса социализации, в ходе которого индивид усваивает ценности и основные правила поведения (социальные нормы) данного общества. Усвоение ценностей и социальных норм происходит главным образом благодаря участию индивида в тех или иных социальных общностях как исполнителя определенных, характерных для этих общностей социальных ролей. При этом ведущую роль играют организованные институциональные общности, т.е. общности, являющиеся составными элементами базовых социальных институтов - политических, экономических, культурно-образовательных, религиозных. Включение в социальную общность предприятия как базового экономического института играет определяющую роль в социализации индивида.

Так, например, впервые поступивший на работу молодой человек становится членом новой для него социальной общности хозяйственной организации (предприятия), входящей в систему экономических институтов. С этого момента, являющегося одновременно началом трудовой деятельности, в процессе его социализации наступает принципиально иной и чрезвычайно важный для всей последующей жизни этап, связанный с освоением и выполнением новой социальной роли - роли работника. Выполнение этой социальной роли требует овладения профессией, повышенного (по сравнению с предшествующей ролью учащегося) уровня самостоятельности и ответственности, психологической готовности к острой конкуренции на рынке труда. В последующем потребуется постоянное обновление полученных ранее профессиональных знаний и навыков, расширение круга общения и числа социальных связей. Как известно, в сегодняшних условиях, когда предложение рабочей силы на рынке труда существенно превышает размеры спроса, работодатели предпочитают нанимать дипломированных работников, обладающих практическими навыками. Поэтому студенты старших курсов специальных учебных заведений стремятся устроиться на работу до окончания учебы, совмещая выполнение социальной роли учащегося с усвоением социальной роли работника. Что, естественно, не всегда положительно сказывается на качестве усвоения учебного материала и размерах приобретаемого за годы

учебы в вузе индивидуального профессионального капитала.

Цели социального контроля. Социальный контроль - одно из ключевых понятий социологии. Под социальным контролем в социологии понимается создаваемая обществом и другими социальными общностями система или механизм, благодаря которому в нем поддерживается определенный порядок. Функционирование этого механизма обеспечивается совместным действием двух групп элементов: социальных норм - образцов поведения в различных, типичных жизненных ситуациях и санкций - реакций социальной общности на соблюдение / несоблюдение установленных норм. Социальная норма, не подкрепляемая санкциями, остается таковой лишь по названию. Неспособность социальной общности, в том числе хозяйственной, формулировать и поддерживать с помощью своевременных и адекватных санкций действие норм, следование которым обеспечивало бы в конкретной ситуации ее нормальное функционирование и развитие, признак дезорганизации, ведущей к саморазрушению общности.

Система социального контроля общества складывается из норм и санкций, с помощью которых на разных уровнях социальной организации обеспечивается устойчивый порядок отношений между людьми и группами. Среди них особое значение имеет поддержание порядка на микроуровне - в организациях и на предприятиях, обеспечивающего выполнение их главных целевых функций. Поскольку социальная общность каждого предприятия, исходя из своих целей и культуры, создает собственную систему контроля поведения сотрудников, постольку она (сознательно или неосознанно) участвует в поддержании общественного порядка на макроуровне. Благодаря выполнению функции социального контроля социальными общностями коллективных субъектов хозяйствования (особенно крупных, насчитывающих тысячи и более работников) становится возможным поддержание относительно приемлемого уровня порядка и в обществе в целом, особенно в тяжелые, кризисные периоды его эволюции, когда интенсифицируются процессы социальной дезорганизации.

Частные социальные цели организации обусловлены ее собственными, локальными задачами и возможностями как экономического и социального субъекта. Они диктуются непосредственными условиями его социальной среды и фактическим состоянием собственной социальной подсистемы. Частные социальные цели предприятия - это конкретные, опирающиеся на прогнозы и основанные на них расчеты, значения параметров социальной общности и социальной инфраструктуры предприятия, которые должны быть достигнуты в течение планируемого периода в результате управляющих воздействий.

Рассматривая внутриорганизационные факторы социальных изменений, следует уделить внимание факторам, связанным с функционированием технической и экономической подсистем организации, в частности техническим и экономическим параметрам организации. Хотя они и не являются непосредственными объектами собственно социального управления, их фактические значения составляют объективную основу

постановки социальных целей и служат объективными критериями оценки эффективности социального управления.

Технические параметры организации характеризуют особенности ее производственной подсистемы, в которой ведущая роль принадлежит технологическим свойствам выпускаемой продукции и самой технологии. Технические параметры организации определяют организацию производственного процесса, состав и систему разделения трудовых функций работников. Соответственно их влияние на социальные изменения в организации происходит вследствие объективной взаимосвязи между технологией и составом рабочих мест, содержанием труда. Таким образом, модернизация производства или изменения характера выпускаемой продукции порождают социальные процессы, связанные со сменой рабочего места, квалификации, установлением новых структурных связей и отношений между работниками. Технические параметры организации определяют совокупность непосредственных условий труда на рабочих местах (физические, санитарно-гигиенические) и возможности их улучшения. Они же являются базовым фактором, определяющим содержательную, интеллектуальную, творческую сторону труда.

Экономические параметры организации характеризуют ее как субъекта хозяйственной деятельности. К экономическим параметрам организации относятся: прибыль и рентабельность производства, экономические нормы, производительность труда, качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции, размер заработной платы, дополнительных выплат, объем льгот и компенсаций. От фактических значений данных параметров зависит создание условий, обеспечивающих рост удовлетворенности работника материально-вещественными аспектами социальной среды.

Социальные параметры организации - это основные характеристики (показатели) социальной подсистемы или параметры социальной общности и социальной инфраструктуры организации. Наряду с техническими и экономическими параметрами организации они выступают в качестве внутренних социальных факторов изменений организации.

Количественные значения социальных параметров организации выступают в качестве индикаторов состояния организации как объекта социального управления или объекта управления социальным развитием организации.

Параметры социальной общности и социальной инфраструктуры организации при определенных условиях становятся факторами ее социального развития.

Главное из таких условий - осуществление управления социальным развитием организации или целенаправленного воздействия на параметры ее социальной общности и инфраструктуры, повышающего уровень и качество жизни работников и членов их семей.

Интенсивность и характер действия социальных факторов обуславливают уровень трудовой активности работников.

Важно, что их использование не связано с привлечением

дополнительного персонала. Однако оно предполагает знание их состава, содержания и особенностей каждого отдельного фактора, что позволяет рационально использовать имеющиеся ресурсы лицами, осуществляющими функцию социального управления организацией.

Состав социальных факторов неоднороден с точки зрения природы предпосылок успешной трудовой деятельности. Известно, что труд представляет собой достаточно сложный вид деятельности, в которой одновременно реализуются как физические и психические возможности человека, так и его личностная, социально обусловленная составляющая.

Физические и психические возможности работника определяют его общую трудоспособность.

Социально обусловленные возможности включают в себя уровень профессиональной подготовки к выполнению конкретной работы и желание ее выполнять.

Соответственно этим трем предпосылкам эффективного труда при анализе социальных факторов производства В.И. Герчиков выделяет три группы социальных факторов и соответствующих им конкретных объектов управленческого воздействия.

Первая группа факторов влияет на физические возможности работников трудиться вообще и в конкретных условиях данной организации в частности. Эта группа факторов называется факторами трудоспособности и работоспособности. В нее входят: - наличие и объем тяжелых, горячих и вредных работ в совокупном фонде рабочего времени; - наличие санитарно-бытовых помещений и уровень их оснащения современным оборудованием; - санитарно-гигиенические и психофизиологические условия труда; - эстетическое оформление (дизайн) производственных помещений и рабочих мест; - использование вспомогательных средств, способствующих поддержанию работоспособности в течение рабочего дня (кабинеты психологической разгрузки, функциональная музыка, производственная гимнастика и т.п.); - культура содержания рабочих мест; - уровень охраны труда и обеспечения безопасных условий работы (техника безопасности); - наличие, объем и уровень медицинского обслуживания; - возможность полноценного питания на работе; - проведение лечебно-оздоровительных мероприятий; - наличие условий для занятия работников спортом.

Согласно данным В.И. Герчикова, недостаточный учет действия данной группы факторов приводит к потерям производительности труда от 4 до 6%. Напротив, их интенсивное использование позволяет повысить значение этого показателя до 2,5% в год. При этом срок окупаемости капитальных затрат на реализацию соответствующих мероприятий составляет примерно 1 год.

Эти и приведенные ниже данные того же автора, свидетельствующие об эффективности использования социальных факторов, относятся к предприятиям, производящим средства связи. Однако их значение выходит за рамки отдельной отрасли, так как они говорят о принципиальной возможности учета и количественной оценки социальных факторов

производства, а также, что самое главное, о целесообразности затрат на организацию их использования с целью повышения эффективности производства.

Вторая группа факторов определяет умение работать, т.е. наличие необходимых для качественного и производительного труда профессиональных знаний, умений и навыков. К ним относятся: - состояние работы по профессиональной ориентации; - уровень организации работы по найму, позволяющий принимать на работу лиц, обладающих необходимым уровнем квалификации; - обучение рациональным приемам труда; - распространение и пропаганда передовых методов труда и управления; - организация систематического обучения и повышение квалификации работников предприятия.

За счет повышения уровня образования и квалификации работников возможно получение годового роста производительности труда от 1 до 3%.

Третья группа факторов определяет отношение работников к труду, проявляющееся в их желании работать качественно и производительно.

В этой группе факторов ведущая роль принадлежит культуре организации (синонимы: организационная культура, корпоративная культура) - интегральной характеристике качества организации как социальной общности.

Культура организации - важнейшая характеристика ее социальной общности - заключается в устойчивых представлениях ее сотрудников о назначении (миссии) организации как социального целого (воспринимаемого в широком социальном контексте), разделяемых и реализуемых в поведении большинством сотрудников ценностей, идеалах, целях, средствах их достижения, традициях, нормах отношений между коллегами, руководителями и исполнителями, с другими организациями, с поставщиками и потребителями. Именно культура организации задает вектор происходящих в ней социальных изменений и их итога - социального развития организации.

Особенности культуры организации определяют цели и приоритеты социального управления, характер связей и отношений между работниками, группами работников. От особенностей культуры организации непосредственно зависят социально-психологический климат в структурных подразделениях и в организации в целом, удовлетворенность работников коллективом, характер мотивов и сила мотивации их трудовых усилий.

К факторам данной группы относятся также следующие объективные и субъективные характеристики социальной общности организации и трудовой деятельности: - содержательность труда (доля работ рутинного характера - механизация); - наличие управления процессом адаптации вновь принятых сотрудников; - организация помощи молодым и недостаточно квалифицированным работникам со стороны их более опытных коллег (наставничество, кураторство); - сплоченность первичного трудового коллектива; - иерархия трудовых ценностей; - морально-психологический климат в социальных общностях подразделений и социальной общности

организации в целом; - характер отношений между руководителями и подчиненными; - характер отношений между коллегами; - участие работников в принятии управленческих решений; - участие работников в доходах предприятия (справедливость в распределении доходов предприятия между его работниками).

Действие перечисленных социальных факторов проявляется в таких объективных показателях трудового поведения работников предприятия и их отношения к своей работе, как: - выполнение норм выработки; - соблюдение трудовой дисциплины; - отношение к состоянию оборудования и рабочих помещений; - стремление к экономии сырья, расходных материалов, энергетических ресурсов; - стремление к совершенствованию трудовых навыков и рационализации; - уровень текучести персонала.

Опосредованное действие социальных факторов производства отражается в значениях основных технико-экономических показателей деятельности предприятия. В частности, оно косвенно влияет: - на объем и качество выпускаемой продукции; - размеры и динамику роста прибыли; - частоту выхода из строя производственного и вспомогательного оборудования; - продолжительность и качество ремонта оборудования; - динамику затрат на производство; - на рост производительности труда; - снижение себестоимости продукции.

В целом воздействие всех социальных факторов производства на его экономические результаты тесно связано и носит интегральный характер.

Рассмотренная совокупность социальных параметров организации, выступающих в качестве факторов социального развития, служит средством описания социальной общности работников организации. Оценивая (измеряя) конкретные значения данных факторов, можно судить о качестве социальной общности организации как хозяйственной целевой группы.

Очевидно, что оно (качество) может быть разным с точки зрения оценки уровня социального развития конкретной социальной общности. От этой оценки зависит выбор целей социального управления. Аморфная социальная общность организации (псевдоколлектив), характеризующаяся нестабильным, постоянно сменяющимся составом персонала, нуждается (с позиции социального управления) в укреплении внутренних социальных связей, повышении сплоченности. В такой организации главной целью управления социальным развитием должно стать формирование трудового коллектива.

Социальные изменения и процессы в организации могут носить как стихийный, так и упорядоченный характер.

Упорядоченность социальных изменений определяется обоснованностью и целенаправленностью управленческого воздействия. В небольших организациях в качестве субъектов социального управления вольно или невольно, сознательно или неосознанно выступает руководящий состав. В связи с этим следует отметить важность установок руководства относительно учета и использования социальных факторов в ходе принятия стратегических решений. В крупных организациях с этой целью создаются

соответствующие функциональные подразделения - службы персонала или отделы человеческих отношений. Но и здесь роль социальных установок руководителей как фактора социальных изменений, как правило, является решающей.

Система управления персоналом организации, точнее, ее действие, выступает (в силу характера функций, выполняемых данной системой в общей системе управления организацией) как главный официальный фактор целенаправленных социальных изменений организации. В системе управления персоналом организации формулируются цели социального управления, ею обеспечивается реализация данных целей. Поэтому совершенствование системы управления персоналом следует рассматривать как одно из главных условий целенаправленных социальных изменений в организации.

Тема. Внешние факторы социального развития организации

Внешние факторы социального развития – это совокупность условий деятельности организации, оказывающих существенное влияние на возможности ее социального развития, но изменить которые самостоятельно она практически не в состоянии. Организация может в большей или меньшей степени спрогнозировать действия этих условий при формулировании и достижении целей социального развития. Различают факторы непосредственного окружения, связанные с месторасположением организации, особенностями территории, где она находится, и макрофакторы, относящиеся к особенностям страны, общества и государства. К первой группе факторов относятся природно-климатические, экономические и социокультурные факторы.

Природно-климатические тесно связаны с географическими координатами, поскольку они непосредственно определяют температурный режим, продолжительность светового дня, стабильность и характер погодных условий, среднегодовое количество осадков, сейсмичность и вероятность стихийных бедствий, поскольку они обуславливают образ жизни местного населения, особенности их быта, заболеваемость, трудо- и работоспособность, минимальный объем потребляемых благ, структуру семейного бюджета, особенности проведения досуга, т. е. от природно-климатических факторов во многом зависят размеры и характер затрат на создание, эксплуатацию и развитие социальной инфраструктуры.

К экономическим условиям социального развития организации относятся наличие спроса на ее продукцию среди населения, наличие необходимых ресурсов для ее производства (сырьевых, энергетических, информационных, трудовых), наличие путей сообщения, позволяющих завозить необходимые ресурсы и обеспечивать сбыт продуктов в регионы. Социокультурные факторы (социальная среда) – это совокупность социокультурных характеристик местной социальной общности и объектов социальной инфраструктуры. К социокультурным характеристикам относится численность населения, демографический и этнический состав,

социальная дифференциация, образованность, ценности, нормы поведения, культурные и духовные запросы, приверженность традициям, обычаи, образ жизни, основные формы досуга.

Наличие социальной инфраструктуры обуславливает возможности удовлетворения потребностей работников организации и членов их семей в жилье, одежде, продуктах питания, транспорте, бытовых услугах, охране здоровья, повышении образовательного и культурного уровня, полноценном отдыхе и здоровом досуге.

Макрофакторы. Их действие носит длительный устойчивый характер. К ним относят общий уровень социально-политического и экономического развития, наличие институтов гражданского общества, степень участия населения в реальном политическом процессе, в принятии важных для общества решений относительно безопасности, здоровья, уровня благосостояния, доступа к качественному образованию и ценностям культуры.

Действия макрофакторов отражают исторически сложившиеся особенности общества и государства. К макрофакторам относятся: - механизм регулирования экономической активности; - социальная политика государства; - трудовое законодательство.

Теоретически, рыночные механизмы создают максимальные возможности для самостоятельной деятельности предприятия как экономического субъекта. В реальности многое зависит от качества соответствующих законов и правоприменительной практики. Большую роль играет инвестиционная, налоговая и таможенная политика государства. Эти особенности регулирования экономической активности населения имеют решающее значение для социального развития организации.

Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения между наемными работниками и работодателями, определяющие возможности и объем участия работников в принятии управленческих решений по зарплате, социальным гарантиям и другим условиям труда. Большую роль в регулировании данных отношений играют профсоюзы. Социальная политика государства определяет условия воспроизводства и формирование рабочей силы, задает минимальный уровень потребления. Роль социальной политики государства проявляется в первую очередь в тех средствах, которые выделяются и распространяются на содержание и развитие элементов социальной сферы.

Социальная политика государства – это система мероприятий, проводимых предприятием через местные и региональные органы власти, направленные на улучшение качества и уровня жизни больших социальных групп, финансируемая из средств государственного бюджета, и соответствующая идеологическим установкам государства или ценностным ориентациям общества на долгосрочную перспективу.

Социальная политика является составной частью общей стратегии государства, относящейся к социальной сфере. Она отражает обстановку в стране, ситуацию в обществе, потребности и цели социального

развития

Социальная политика играет, с точки зрения функционирования экономической системы, двоякую роль.

Во-первых, по мере экономического роста, накопление национального богатства, создание благоприятных социальных условий для граждан становится главной целью экономической деятельности, и в этом смысле в социальной политике концентрируются цели экономического роста; все другие аспекты экономического развития начинают рассматриваться в качестве средств реализации социальной политики.

Во-вторых, социальная политика является и фактором экономического роста. Если экономическое развитие не сопровождается ростом благосостояния, то люди утрачивают стимулы к эффективной экономической деятельности. Одновременно, чем выше достигнутая ступень экономического развития, тем выше требования к людям, культуре, физическому и нравственному развитию. В свою очередь, это требует дальнейшего развития социальной сферы. Социальная политика осуществляется на разных условиях экономической деятельности. Так, можно говорить о социальной политике фирмы (корпорации) в отношении своего персонала, о региональной и общегосударственной социальной политике. Учитывая тесную взаимосвязь современного мира, можно говорить о государственной социальной политике (например, в решении глобальных экологических проблем). Под уровнем жизни населения понимается уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными потребительскими товарами, продуктами питания, жилищем и т.д.). Для оценки уровня жизни используются такие показатели, как потребление основных продуктов на душу населения, обеспеченность этими продуктами в расчете на семью (обычно используется показатель обеспеченность в расчете на 100 семей). Немаловажное значение для оценки уровня жизни имеют показатели структуры потребления (например, какова доля в структуре потребления продуктов питания наиболее биологически ценных продуктов). Для получения реальной картины уровня жизни необходимо иметь точку отсчета. Таковой является «потребительская корзина», включающая набор благ и услуг, обеспечивающий определенный уровень потребления. В этой связи выделяют «минимальный уровень потребления» и «рациональный уровень потребления».

Под первым понимают такой потребительский набор, уменьшение которого ставит потребителя за грань обеспечения нормальных условий его существования. Именно здесь проходит так называемая «черта бедности». При этом не следует путать «минимальный уровень потребления» с «физическим уровнем потребления», ниже которого человек просто не может существовать физически. Доля населения, находящегося за «чертой бедности», является одним из важнейших показателей, характеризующих уровень жизни в данной стране.

«Рациональный уровень потребления» отражает количество

и структуру потребления, наиболее благоприятную для индивида. Соответственное значение для оценки уровня жизни имеет статистика, приближенная к такому потребителю. Стоит заметить, что уровень жизни населения во многом определяется долей расходов на питание: чем она ниже, тем благосостояние семьи выше. Специалисты полагают, что достойная жизнь российской семьи начинается с того момента, когда ее затраты на продовольствие составляют менее 30% от доходов. Важнейший для каждого работника показатель уровня жизни – это реальные денежные доходы, которые рассчитываются за вычетом обязательных платежей и корректируются в соответствии с индексом потребительских цен. О жизненном уровне можно также с достаточной ясностью судить и по структуре расходов.

Баланс (равновесие) доходной и расходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень благосостояния семьи, уровень и качество ее жизни. Статьи семейного бюджета явственно свидетельствуют о благополучии как различных групп населения страны, региона, так и основной массы работников конкретной организации. Значительно более сложным для оценки является показатель качества жизни населения. Оценки уровня и качества жизни изменяются во времени и пространстве. То, что 20 – 30 лет назад рассматривалось как высокий жизненный уровень, сегодня может лишь слегка превышать «черту бедности». То, что для европейца выглядит как нищета, для коренных жителей Африки или Заполярья может явиться наиболее рациональным образом жизни. Поскольку социальная политика сосредоточивается на изменении социальных отношений, то она представляет собой продуманную систему действий по распределению социальных ресурсов.

Эффективно функционирующий механизм управления социальными процессами в организации позволяет целенаправленно воздействовать на ее социальную подсистему с целью достижения качественно более высокого состояния организации, дающего возможность осуществления инноваций и стратегического управления.

Основные элементы механизма управления социальными процессами:

- постановка социальных целей организации, включая прогнозирование социальных последствий, реализация альтернативных стратегий и достижение целей научно-технического и производственно-коммерческого характера, а также прогнозирование изменений факторов внешней среды;

- разработка системы параметров, позволяющих производить количественную оценку факторов производства и степень достижения соответствующих целей;

- планирование социального развития организации как деятельность по определению путей и способов достижения намеченных целей (мероприятий), осуществление которых приведет к достижению желаемых результатов, необходимых для этого ресурсов, сроков и исполнителей;

- организация выполнения плановых мероприятий;
- координация и контроль действия исполнителей;
- анализ изменений социальных факторов производства;
- разработка предложений и внесение поправок в методику постановки целей, прогнозирования и планирования социального развития организации с учетом выполнения плана и фактического состояния социальной подсистемы.

Формулирование целей социального развития должны опираться на разработку прогнозов состояния социальной подсистемы организации (общая численность сотрудников организации), размеры функционально - производственных и социальных групп, потребности и ценностные ориентации работников, производственный творческий потенциал коллектива, характер трудовой мотивации и отношение к труду работников, изменение производственной и внепроизводственной социальной инфраструктуры.

Для получения социальных прогнозов используются методы анализа, тенденций, экспертной оценки и нормативный метод. Основу социальных прогнозов составляет тщательный анализ ожидаемых экономических изменений показателей, характера продукции, технологий или состояния рабочих мест и трудовых функций.

Все это становится основой для формулирования концепции управления социальными процессами системное представление о целях и средствах управленческого воздействия на базовые социальные процессы, протекающие в организации, опирающиеся на понимание их сущности и характера их взаимосвязи с основной деятельностью организации и более широкими социальными процессами.

Стратегия управления социальными процессами – последовательность мер воздействия на социальные процессы в организации, имеющих долгосрочный характер. Данные меры разрабатываются в соответствии с основными положениями концепции и стратегическими целями организации. Стратегия управления социальными процессами определяет тактику, т. е. способы решения текущих задач социального развития.

Достижение социальных целей организации обеспечивается путем разработки и реализации планов ее социального развития. Планирование или программирование социального развития организации служит основным инструментом управления социальными изменениями в организации. Планирование заключается в определении и уточнении состава показателей, характеризующих состояние социальной подсистемы организации на основе данных социального прогнозирования, анализа динамики в предшествующий период. Необходимым элементом социального развития организации является определение видов и объемов ресурсов, необходимых для реализации плана, а также сроков исполнения и состава исполнителей. Этому предшествует анализ фактических значений данных показателей и имеющихся ресурсов для их повышения.

Наряду с разработкой планов социального развития используется

состояние целевых программ социального развития. Различия между планом и программой социального развития состоит в том, что план охватывает все или большинство аспектов социальной жизни организации и отличается периодичностью составления. Программа имеет четко выраженный целевой характер, связана с новыми или особыми обстоятельствами и выделениями приоритетов в социальной сфере.

Программно-целевой подход позволяет сконцентрировать усилия субъекта управления на решение одной или нескольких социальных проблем организации, представляющимися в данный момент наиболее важными.

В ряде случаев социальная программа является составной частью плана социального развития организации. Управление реализацией социально-целевых программ осуществляет служба управления персоналом или специализированные службы, отвечающие за устройство быта и предоставление комплекса социальных услуг персоналу. План социального развития персонала служит фактической основой коллективного договора. Состав основных разделов плана социального развития определяется строением социальной подсистемы организации, подходы к составлению плана социального развития и методы, применяемые для решения данной задачи, вытекают из конкретных особенностей данной организации, концепции и стратегии управления.

Системно-аналитический метод опирается на диагностику состояния социальной подсистемы организации, рассматриваемой, с одной стороны, как часть организации, с другой – часть общества.

Нормативный метод заключается в разработке комплекса стандартов, отражающих состояние основных элементов социальной подсистемы. Данные стандарты являются индикаторами состояния социальной подсистемы организации, вместе с тем выполняют функцию показателей социального развития, которые должны быть достигнуты в конце планового периода. По мере выполнения плана состав стандартов, их количественное значение и методы определения могут быть пересмотрены с учетом новых условий и накопленного опыта.

Управление социальными процессами тесно связано с реализацией выполнения других функций управленческих организаций – научно-технологических и производственно-экономических. Характер этой связи определяется тем, что основные черты социальной общности/организации формируются в зависимости от особенности организации как производственно-экономической системы. Социальная общность организации является самым активным компонентом, влияющим на развитие организации как единого целого. Она формулирует цели организации, обеспечивает их достижения, выступает в качестве главного рационального фактора структурных и качественных изменений организации.

Наиболее тесно управление социальными процессами в организации связано с реализацией функции управления персоналом, поскольку объектом управления являются работники, а цель управления – это определенные

характеристики, вытекающие из требований определенного производственного процесса. Поскольку эти требования могут меняться со временем, меняются цели и задачи управленческого воздействия на персонал.

Служба управления персоналом выступает в качестве основного официального субъекта управления социальными процессами.

Тема. Организация управления социальным развитием организации

Социальное развитие организации как объект управления. Непременный объект управления персоналом – развитие социальной среды организации. Эту среду образуют сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальная инфраструктура организации и все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей посредством труда в данной организации.

Социальная среда органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет с ними единое целое. Всегда, а на современном этапе развития общества особенно, успешная деятельность любой организации зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей людей.

Социальное развитие организации означает изменения к лучшему в ее социальной среде – в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся, вместе с семьями живут, и в которых происходят распределение и потребление благ, формируются объективные связи между людьми, находят выражение их морально-этические ценности. Соответственно этому социальное развитие в первую очередь должно направляться 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; - повышение жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, промышленных товарах и разнообразных услугах, полноценный досуг.

Управление социальным развитием должно быть подчинено нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей организации, достижению ее главных целей. Оно, как специфический вид менеджмента, имеет свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений.

Социальное управление по своему назначению ориентируется исключительно на людей. Его основная задача состоит в том, чтобы создавать для работников организации надлежащие условия труда и быта, добиваться их постоянного улучшения.

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. Оно представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду, использования многообразных факторов, влияющих на эту среду.

Основные факторы развития социальной среды организации. Социальные факторы применительно к организации выражают содержание изменений в образующих ее социальную среду условиях и адекватные этим изменениям последствия. Их различают, прежде всего, по направленности и формам воздействия на персонал как в пределах самой организации, где осуществляется совместный труд, так и в ближайшем ее окружении, где работники организации и их семьи живут.

К основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся: - потенциал организации, ее социальная инфраструктура; - условия работы и охрана труда; - социальная защищенность работников; - социально-психологический климат коллектива; - материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты; - вне рабочее время и использование досуга.

Потенциал организации отражает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность персонала и характер ведущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции (товаров и услуг), форму собственности, состояние основных фондов, финансовое положение. Социальная инфраструктура организации обычно представляет комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. В условиях Российской Федерации перечень таких объектов включает: -

обобществленный жилищный фонд (дома, общежития) и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) с сетями энерго-, газо- и теплоснабжения, канализации, водопровода, телефонизации и т.п.; - медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и др.); - объекты образования и культуры (школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, дома культуры, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.п.); - объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов); - объекты бытового обслуживания (комбинаты, мастерские, ателье, салоны, пункты проката); - спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортивные площадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий; - коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества.

Организация в зависимости от своих масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и иных условий может располагать собственной полностью социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием.

Условия и охрана труда включают факторы, которые связаны с содержанием совместной работы, техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабочей силы, занятой в данной организации, а также факторы, так или иначе воздействующие на психофизиологическое самочувствие работников, на обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Ими охватываются: - оснащенность организации современной техникой, степень механизации и автоматизации работ, применение эффективных технологий и материалов; - организация труда с учетом внедрения современных научно-технических достижений в производство, поддержки автономности рабочих групп, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиления самостоятельности, предприимчивости, личной и групповой ответственности работников; - сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуальной защиты; - соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по состоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации; - наличие (и удобство) бытовых помещений (раздевалок, душевых), медпункта, буфетов, туалетов и т.п.

Опыт зарубежных и отечественных организаций подтверждает, что внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда имеют

отдачу, повышают деловой настрой. Средства, потраченные на производственную эстетику, благоустройство рабочего быта, создание комфортных условий для отдыха в перерывах во время трудового дня, с лихвой окупаются ростом производительности труда и качества работы.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. В Российской Федерации эти меры, в частности, предусматривают: - обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада); - нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю), компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 24 рабочих дней; - возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей; - отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования; - выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации.

Указанные гарантии реализуются при прямом участии организации. Денежные выплаты, как правило, производятся из средств организации, их размеры ориентированы на среднюю зарплату или долю минимальной оплаты труда. Система социальной защиты должна страховать работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.

Социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию,

заинтересованность в деле или безразличие.

Материальное вознаграждение труда является узловым пунктом социального развития организации. В нем состыковываются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах.

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме – на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи. Заработная плата в индустриально развитых странах составляет примерно две трети общих денежных доходов населения. В Российской Федерации к ней добавляются все виды пенсий, стипендии студентов и учащихся образовательных учреждений, пособия на детей, сюда входят и пособия по уходу за ребенком, стоимость натуральных продуктов подсобного хозяйства, используемых на личное потребление, а также доходы от собственности, реализации продуктов подсобного хозяйства на рынке и предпринимательской деятельности, включая дивиденды и проценты от вкладов в банки.

Расходную часть семейного, преимущественно потребительского, бюджета составляют денежные расходы на уплату налогов и внесение различных взносов (в том числе проценты за кредиты), на покупку товаров краткосрочного и длительного пользования – продуктов питания, одежды, обуви, предметов культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, на оплату жилищных, коммунальных, транспортных, медицинских и иных услуг. Баланс расходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень семейного достатка, качество и уровень ее жизни.

Внерабочее время образует еще одну группу факторов социальной среды организации. С ними связано устройство домашнего быта работников, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга.

Временной ресурс работающего человека в будний день раскладывается на рабочее время (продолжительность рабочего дня в разных странах неодинакова, разнится она также по отраслям хозяйства и профессиям) и внерабочее время в соотношении примерно 1:2. В свою очередь внерабочее время включает затрату 9–9,5 часа на удовлетворение естественных физиологических потребностей человека (сон, личная гигиена, прием пищи и т.п.). Оставшееся время занимают передвижение на работу и обратно, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и занятия с ними, свободное время – досуг.

Очевидно, что изменение продолжительности любого из названных временных отрезков автоматически приводит к удлинению или сокращению других. Потому-то так актуальны в плане социального развития проблемы

продолжительности рабочего дня, жилищного строительства, выпуска производительной, удобной, доступной по цене электробытовой техники, организации работы пассажирского транспорта, торговых предприятий и служб по оказанию услуг населению. В этом заключен значительный социальный резерв, в том числе для увеличения продолжительности свободного времени.

Досуг занимает особое место в гармоничном развитии человека-труженика. Величина, структура, содержание, культура использования свободного времени влияют на гуманистическую наполненность образа жизни, мировосприятие работника, его гражданскую позицию и нравственные ценности.

Наряду с условиями непосредственной социальной среды на социальное развитие организации воздействуют и более общие факторы, от которых в значительной, а нередко решающей степени зависят поведение и трудовой настрой персонала, эффективность совместной работы. Имеются в виду прежде всего факторы, влияющие на отдельные отрасли экономики или регионы, на положение дел в стране – находится ли она в данный момент на подъеме, либо, напротив, переживает спад, кризис, испытывая резкое усиление социальной напряженности.

К общим факторам социального развития относится также социально-экономическое и духовно-нравственное состояние общества. С ним теснейшим образом связаны реализация личных прав и свобод человека, утверждение индивидуальности и развитие коллективных начал, своеобразие исторического пути населяющих страну народов, существующие традиции и нравственные устои. Речь идет, в частности, об особенностях трудовой морали, этике личного и общественного поведения, критериях гражданской добродетели.

Конечно, важным фактором социального развития является и социальная политика государства. Проводимая правительством, всеми ветвями и органами власти, она призвана аккумулировать, фокусировать, отражать обстановку в стране и ситуацию в обществе, потребности и цели его развития. В задачи социальной политики входят: стимулирование экономического роста и подчинение производства интересам потребления, усиление трудовой мотивации и деловой предприимчивости, обеспечение должного уровня жизни и социальной защиты населения, сохранение культурного и природного наследия, национального своеобразия и самобытности. Государство должно выступать гарантом социальной направленности экономики. Для эффективного осуществления своих регулирующих функций оно располагает такими мощными рычагами воздействия, как национальный бюджет, система налогов и пошлин.

Опыт большинства стран мира, в том числе и России, подтверждает, что при всей объективной зависимости решения социальных проблем от экономического и политического положения социальная политика обладает и самоценностью, способна своими средствами содействовать повышению уровня благосостояния населения, оказывать разностороннюю поддержку

устремлениям к социальному прогрессу. В современных условиях она должна быть приоритетной в деятельности властных структур любого государства.

Российская Федерация, как провозглашено в ее Конституции, – это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одна из основных обязанностей государства – признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина.

Социальная служба организации. Перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора в трудовой деятельности и значения личностных качеств работников. Это обстоятельство на всех уровнях, включая и организации, усиливает потребность в регулировании социальных процессов, в грамотном, действительно научном управлении социальным развитием.

В России в настоящее время социальные службы действуют в условиях перехода от планового, чрезмерно централизованного хозяйствования к социально ориентированной рыночной экономике. Их структура определяется, с одной стороны, размерами и особенностями организации, а с другой – сложностью решения как производственно-экономических, так и социальных задач.

В новых условиях ответственность организаций и, следовательно, их руководителей и социальных служб повышается. Необходимо учитывать: многообразие форм собственности; последствия приватизации бывшего государственного имущества; изменения в системе оплаты труда, диктуемые развитием рыночных отношений, расширением платности социальных услуг и их удорожанием; реформирование социального страхования и других видов социальной защиты населения.

Задачи, выполняемые социальной службой, имеют свои особенности. Специалисты этой службы должны быть предельно внимательны к людям и их запросам, доверенными им средствами поддерживать благополучие работников и социально-психологический комфорт в коллективе, выполнять требования по охране и режиму труда, стимулировать интерес к делу. Для этого важно обладать необходимым минимумом гуманитарных знаний, запасом психологического и педагогического такта, этической выучкой.

Прогнозирование и планирование – важнейший инструмент управления социальным развитием, предполагающий анализ состояния социальной среды организации, учет воздействующих на нее факторов, разработку проектов и программ, рассчитанных на перспективное использование потенциальных возможностей.

Должны приниматься во внимание положение дел не только в самой организации, но также обстановка в отрасли и регионе, ситуация в стране.

Социальной службе присущи организационно-распорядительные функции обеспечения мероприятий, обоснованных целевыми программами и планами социального развития. Это требует взаимодействия и координации

со смежными управленческими структурами организации, профсоюзами и другими общественными объединениями, отраслевыми и территориальными органами социального управления. Необходима также подготовка проектов документов по социальным вопросам – решений, приказов, положений, инструкций, рекомендаций и др.

Распорядительная деятельность социальной службы всецело подчиняется полно объемному исполнению законодательства, определяющего правовые основы социальной политики государства и гарантий в сфере социально-трудовых отношений. Столь же обязательно руководствоваться социальными нормативами, представляющими собой конкретные ориентиры в социальном развитии организации.

Существенную сторону деятельности социальной службы составляет использование разного рода стимулов, побуждающих коллектив к активной работе по выполнению целевых программ и планов социального развития, повышению результативности солидарных усилий. Сюда входит материальное и моральное поощрение тех, кто проявляет в деле социального развития полезную инициативу, показывает хороший пример.

Обязанностью социальной службы являются: постоянный контроль за практической реализацией намеченных социальных мероприятий, информирование коллектива о переменах в социальной среде организации. Осуществление этих функций связано с получением, анализом и обобщением сведений, касающихся социального развития, экспертизой условий труда и быта работников, подведением итогов, оценкой экономической и социальной эффективности улучшений, достигнутых в социальной среде организации.

Список литературы

1. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации / К.Э. Оксина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство «Флинта», 2017. – 182 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105/>

2. Оксина К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / К.Э. Оксина, Е. В. Розина, под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2014. - 64 с. - ISBN 978-5-392-10153-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>

3. Соловьев А.И. Политика и управление государством : Новые вызовы и векторы развития : Сборник статей / Соловьев А. И., Пушкарева Г.В. – М. : Аспект Пресс, 2019. - 366 с. - ISBN 978-5-7567-1026-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756710267.html>

4. Основы управления региональными социально-экономическими системами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Под ред. А. В. Дятлов. – Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2021. Режим доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/YUFU-2021080510.html>

5. Аганбегян А.Г. О приоритетах социальной политики /

А.Г. Аганбегян ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 513 с. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563376/>

6. Низова Л.М. Социальная политика как фактор общественного развития / Л.М. Низова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2017. – 236 с. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477170/>

7. Социальная политика государства и бизнеса [Текст] : учебник для бакалавриата и магистратуры: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под ред. О. А. Канаевой. – М. : Юрайт, 2017. – 344 с. – Режим доступа: [static.my-shop.ru>product/pdf/222/2213995.pdf](http://static.my-shop.ru/product/pdf/222/2213995.pdf)

8. Экономика и управление социальной сферой / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2018. – 496 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762//>

9. Социально-экономическая модель: становление и развитие : теория, методология, практика. В 2 кн. Кн. 2 [Электронный ресурс] / Под общ. ред. акад. В.Г. Гусакова - Минск : Белорус. наука, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850819093.html>

10. Шарков Ф.И. Основы социального государства / Ф.И. Шарков ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2016. – 304 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452899/>

11. Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» – <http://www.ecsoc.msses.ru/>

12. Электронный журнал «Экономическая социология» – <http://ecsocman.edu.ru/>

13. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

14. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

15. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

16. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

17. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

Учебное издание

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к самостоятельному изучению дисциплины
**«Социальная политика государства и управление социальным
развитием организации»**

*для студентов очной и заочной форм обучения
по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
магистерская программа «Управление персоналом государственной
службы и корпораций»*

Составители:

Оксана Валериевна Каминская
Ирина Алексеевна Омеляненко

Подписано в печать __.__.20__.

Формат 60×84 1/16. Бумага газетная. Гарнитура Times.

Печать офсетная. Усл. печ. л. _____. Усл.-изд. л. _____

Тираж _____ экз. Изд № ____ Заказ № _____. Цена договорная.

Издательство Луганского государственного
университета имени Владимира Даля

*Свидетельство о государственной регистрации издательства
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015 г.*

Адрес издательства: 91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а

Телефон: 8(0642) 41-34-12. Факс: 8(0642) 41-31-60

E-mail: uni@vugu.lugansk.ua <http://www.dahluniver.ru>