
УДК 316.354
ББК 60.55
Г 83

М.Э. Григорян,

старший преподаватель кафедры общегуманитарных и социально-экономических дисциплин, муниципальное автономное образовательное учреждение Краснодарский муниципальный медицинский институт высшего сестринского образования, 8 918 690 27 70.

**Определение дефиниции «социальное управление»
и функции социального развития
современной организации
(Рецензирована)**

Аннотация. В данной статье проводится анализ определения дефиниции «социальное управление». Выделены и проанализированы группы функций социального управления предприятий. По результатам исследования сделан вывод о том, что социальный вид управления базируется на социальной парадигме развития организации и решение проблем применения категориального аппарата «социальное управление» лежит на пути фундаментальной разработки или критического пересмотра ряда оснований и категорий как социологии, так и управления.

Ключевые слова: социальное управление, социальное развитие, управление социальным развитием организации, социальная среда организации, теория управления.

M.E. Grigoryan,

Senior Lecturer of Department of the Humanities and Social and Economic Disciplines, Municipal Independent Educational Institution the Krasnodar Municipal Medical Institute of Higher Sisterly Education, 8 918 690 27 70.

**Definition of subject domain of social management
and functions of social management
of the modern organization**

Abstract. This paper analyzes the definition of subject domain of social management. The author identifies and analyzes the functions of social management of enterprises. It is inferred that the social form of management is based on the social paradigm of the organization development. The solution of problems concerning application of the categorial apparatus of social management is related to basic elaboration or critical revision of a number of bases and categories of both sociology and management.

Keywords: social management, social development, management of social development of organization, the social environment of the organization, management theory.

В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора внутри организации и учет социально-психологических особенностей всех членов трудового коллектива является одним из решающих условий повышения эффективности деятельности любой организации. Все больше работодателей понимают важность и возрастающую зна-

чимость социальной составляющей организации и то, что без управления, максимально полно учитывающего и реализующего социальный фактор, невозможно выживать и успешно развиваться в постоянно меняющихся внешних условиях функционирования. Современные условия деятельности организаций диктуют необходимость построения принци-

пиально новых основ управления. При этом основной акцент должен быть сделан на человека как на главный элемент этой системы. Это воплощается в рамках социального управления, которое обеспечивает сохранение целостности, качественной специфики организации, ее воспроизводство и развитие. В литературе встречается несколько точек зрения на определение предметной области социального управления и управления социальным развитием.

Следовательно, мы полагаем, что основной проблемой самой социологии управления является ее становление как отраслевой социологической науки. Острота этой проблемы обусловлена глобальными цивилизационными процессами и трудностями налаживания систем управления в обществах, переживающих кризисные периоды своего развития (практическая сторона проблемы), и необходимостью разработки адекватного теоретического аппарата (научная ее сторона).

Существующее различие в подходах к определению понятий свидетельствует об уровне научной рефлексии по отношению к такому феномену, как управление. Однако решение проблемы базовых дефиниций социологии управления выходит за рамки внутрисоциологических преобразований. Этого требуют само понятие «социальное». Категория «социальное» связывает огромный массив понятий, отражающих многочисленные и многообразные явления и процессы общественной жизни. За последние сто лет употребление этого понятия, его сила и влияние широко распространились по всему миру. Рассматривая эту категорию, Ф. А. Хайек приводит список из более чем 160 существительных, определяемых прилагательным «социальный» [10, с. 198 — 200].

Термин «социальный» произошел от латинского слова *socialis* — общественный, связанный с жизнью и отношениями людей в обществе. Его используют для обозначения взаимодействия и взаимоотношений между людьми. Именно такой подход был

положен в основу изучения социокультурного пространства социологической или социокультурной школой. В своих работах Де-Роберти, Э.Дюркгейм, М.Хвальбакс пытались определить эту категорию как производную от совместной деятельности людей. Представители этой школы, такие как В. Вебер, Т. Веблен, К. Маркс, основное внимание уделяли социокультурным факторам в их статических и динамических аспектах. Рассматриваемая категория определялась как основа взаимоотношений между различными классами социокультурных явлений.

Однако понятие «социальное» употребляется в науке, официальных документах и в другом, более узком смысле, например, когда говорится о различающихся между собой социальных, политических, экономических и других процессах. В таких случаях «социальное» понимается не как охватывающее все существующее в обществе (для обозначения всего этого лучше использовать понятие «общественное» и его производные), а для обозначения явлений, образующих в совокупности лишь часть общественной жизни, которую можно назвать социальной сферой. Такое понимание социального, хотя и не имеющее пока четкой и общепризнанной трактовки, уже широко вошло в науку. По мнению профессора Ю. Е. Волкова, базовый термин «социальное» в науке также не имеет однозначного понимания. Во многих случаях он обозначает все, что есть в обществе: производство, политическую жизнь, многообразие явлений духовной культуры и т.д. Поэтому нередко все процессы и явления в обществе именуются социальными. На базе такой широкой трактовки понятия «социальное» и возникло представление о социальном управлении как о регулировании широчайшего спектра общественных процессов [1]. Социальное управление как явление по своей природе органически присуще общественной

системе и является по отношению к управлению вообще родовым.

В. И. Галахов определяет социальное управление как целенаправленное воздействие на социальную систему, организацию, институт или процесс в интересах регулирования, развития их деятельности [2]. Специфическая особенность такого рода управленческих воздействий состоит в том, что в качестве объекта управления здесь выступает сложная совокупность разнородных по своей природе компонентов — организованных трудовых коллективов, предприятий и учреждений, институциональных органов власти и регионального управления, акционерных и частных производственных и коммерческих объединений. В свою очередь социальное управление является очень многогранным понятием. По мнению Д. Аршакяна, социальное управление включает в себя административно-государственный, социокультурный и производственный аспекты, находящиеся в непрерывном процессе ранжировки и переранжировки их ролей [3]. Социальное управление как вид включает в себя соответствующие уровни, формы и подвиды управления. Одной из важных составляющих социального управления является управление социальным развитием. В терминологическом словаре дается трактовка социального развития как процесса, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере общественной жизни или отдельных ее компонентах — социальных отношениях, социальных институтах и т.д.

Социальное развитие осуществляется эволюционным путем, то есть происходит постепенное отмирание старых элементов социальной системы и их вытеснение постепенно накапливающимися новыми элементами.

Понятие «социальное развитие» в полном объеме включает в себя:

1) социальные процессы, связанные с функционированием общественных отношений;

2) социальные процессы, обусловленные развитием общественных отношений;

3) процессы преодоления негативных социальных явлений;

4) процессы улучшения жизненных условий трудящихся.

Многие исследователи сводят социальное развитие к повышению благосостояния работников, социальных групп и общностей более высокого порядка. По мнению А.Я. Кибанова, социальное развитие организации означает все изменения в ее социальной среде — в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности [4]. Соглашаясь с точкой зрения А. Я. Кибанова, отметим, что социальное развитие организации представляет собой развитие социальной среды и сферы социальных отношений, основанное на законах практической деятельности людей, проявляющееся во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива. Управление социальным развитием организации представляет собой совокупность приемов, процедур и правил целенаправленного воздействия субъекта управления на объект на основе научных подходов, знания закономерностей протекания социальных процессов и реальной практики управления.

Выявление сути и специфики управления социальным развитием имеет важное практическое значение и требует теоретического осмысления. Прежде всего, необходимо обратить внимание на объект управления социальным развитием предприятия — социальную среду организации. Социальная среда — это сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальная инфраструктура органи-

зации и все то, что, так или иначе, определяет качество трудовой жизни работников, то есть степень удовлетворения их личных потребностей посредством труда в данной организации.

Исходя из представленного исследования, полагаем, что основными задачами социального развития предприятия являются:

— стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и морального поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу;

— оптимизация структуры персонала;

— улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда;

— соблюдение социальных гарантий и гражданских прав работников, социальное страхование;

— улучшение социальной инфраструктуры;

— рост жизненного уровня работников и членов их семей;

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

В соответствии с этими целями и задачами формируется комплексная система управления социальным развитием организации.

На наш взгляд, необходимо выделить три группы функций управления социальным развитием. К первой группе относятся функции, направленные на формирование и оптимизацию социальной

организации коллектива и на совершенствование его социальной структуры, то есть на прогрессивное развитие имеющихся в нем социально-профессиональных и других групп и отношений между ними (функция обогащения содержания труда, предполагающая чередование производственных функций, увеличение информационной насыщенности трудового процесса, нестандартные режимы труда, обеспечение профессионального роста работников).

Вторую группу составляют функции, направленные на удовлетворение материальных и духовных потребностей сотрудников трудового коллектива и создание благоприятных возможностей для реализации работниками своих социальных прав.

Третья группа функций управления социальным развитием предприятия включает в себя решение задач развития социально значимых качеств людей, к ним можно отнести формирование системы материальных и духовных потребностей работников, развитие трудовой, творческой и других видов общественной активности членов коллектива.

Определив основные категории и рассмотрев различные точки зрения ученых на определение сути и специфики управления социальным развитием организации, можно утверждать, что данный вид управления базируется на социальной парадигме развития организации и решение проблем применения категориального аппарата «социальное управление» лежит на пути фундаментальной разработки или критического пересмотра ряда оснований и категорий как социологии, так и управления.

Примечания:

1. Волков Ю.Е. Социальное управление как вид деятельности // Социально-политический журнал. 1997. №3. С. 65-74.

2. Галахов В.И. Методология организации и управления кадровым потенциалом федерального железнодорожного транспорта: автореф. Дис. ... д-ра техн. наук. М., 1998. 48 с.

3. Аршакян Д. Особенности управления социотехническими системами. // Проблемы теории и практики управления. 1998. №5. С. 24.

4. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Управление персоналом. М.: ГАУ, 2003. 412 с.

References:

1. Volkov Yu.E. Social management as an activity kind // Sociopolitical Journal. 1997. No.3. P. 65-74.
2. Galakhov V.I. The methodology of organization and management of personnel potential of a federal railway transport: Dissertation abstract for the Doctor of Technical sciences. M., 1998. 48 pp.
3. Arshakyan D. The peculiarities of management of sociotechnical systems // Problems of management theory and practice. 1998. №5. P. 24.
4. Kibanov A.Ya., Zakharov D.K. Personnel management. M.: GAU, 2003. 412 pp.