

## ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация** В представленной статье проводится анализ категориального аппарата проблемной области управления социальным развитием организации. Рассматриваются основные составляющие социальной среды, выделены и проанализированы группы функций управления социальным развитием предприятий. Представлена категориальная взаимосвязь управления социальным развитием социотехнической системы с более широким и многогранным понятием – социальное управление.

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 значимость 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 принципиально 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.

Прежде чем рассматривать процессы управления социальным развитием организации, необходимо четко определить категориальный аппарат исследования. 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»<sup>1</sup>.

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 именуется социальными. На базе такой широкой трактовки понятия «социальное» и возникло представление о социальном управлении как о регулировании широчайшего спектра общественных процессов<sup>2</sup>. 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<sup>3</sup>. 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 аспект, находящиеся в непрерывном процессе ранжировки и переранжировки их ролей<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup>. 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 организации, и все то, что, так или иначе, определяет качество трудовой жизни работников, то есть степень удовлетворения их личных потребностей посредством труда в данной организации.

К основным составляющим социальной среды организации относятся: потенциал организации, социальная инфраструктура, условия работы и охрана труда, социальная защищенность работников, социально-психологический климат в коллективе, стимулирование трудового поведения, вне рабочее время и использование досуга. Основу социальной среды организации образует персонал. Он обладает рядом характеристик, оценивая которые можно установить соответствие качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Кроме различия людей по возрасту, полу и национальной принадлежности они отличаются по своим потребностям, интересам, возможностям, поведению, вкусам. У каждого из них – свои физические и интеллектуальные способности, свое мировоззрение, образ и

стиль жизни. В трудовой жизни реализуются присущие работнику свойства – его квалификация, опыт, знания, работоспособность, отношение к труду и ряд других, совокупность которых должна обеспечить такой процесс труда, который будет соответствовать определенным правовым нормам, характеризующим эталон трудовой деятельности.

Социальная среда организации тесно взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. Успешная деятельность любой организации зависит от результативности совместного труда занятых в ней работников, от их трудового потенциала, от того насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей людей.

Основными субъектами управления социальным развитием организации являются организационно оформленные общности людей, формируемые ими органы управления; руководящий состав, наделенный управленческими функциями и осуществляющий управленческую деятельность. Субъектами управления могут быть и неформальные группы во главе с неформальными лидерами, причем эффективность влияния таких групп иногда может быть выше, чем формальных образований.

Основной целью управления социальным развитием предприятия является повышение качества трудовой жизни. Этого можно достичь путем создания благоприятных условий труда и отдыха работников; повышения их образовательного уровня; повышения трудовой активности рабочих; обеспечения им безопасности на производстве, в быту, местах отдыха; удовлетворения и развития потребностей работников; укрепления здоровья и увеличения продолжительности их жизни, а также стабилизации отношений в трудовых коллективах и совершенствования социально-психологических отношений. Достижение всего комплекса целей обеспечивает повышение качества трудовой жизни работников организации. Оно может быть достигнуто в процессе решения целого комплекса взаимосвязанных задач, таких как повышение благосостояния членов трудового коллектива, улучшение условий трудовой деятельности, создание благоприятного и стабильного социально-психологического климата в коллективе.

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.

В общей теории управления обозначились два основных подхода к решению управленческих задач. Это «кибернетический» и «синергетический». Они применимы и для решения задач управления социальным развитием организации. Сторонники первого подхода делают акцент на преимущества «жесткой» системы управления в соответствии с принятыми субъектом управления целями деятельности. Иными словами, подобная модель по используемым способам и механизмам управления в большей степени приближается к административно-властным методам, нередко ошибочно отождествляемым с «кибернетическими». Приверженцы этой точки зрения, отрицают социальную природу управления, обычно апеллируют к работам Н. Винера, А. Розенблата и У. Р. Эшби. Н. Винер подчеркивает техническую сущность разрабатываемой им науки, сужая предмет исследования. «Когда я давал определение кибернетики в первой своей книге, я отождествлял понятия «коммуникация» (communication – в оригинале) и «управление» (control – в оригинале). ...Управлять возможно, только используя коммуникацию... Таким образом, теория управления в человеческой, животной или механической технике является частью теории информации»<sup>6</sup>.

Декларируя первичность коммуникативных процессов по отношению к процессам управления и рассматривая, поэтому, техническую составляющую теории управления как часть теории информации, Н. Винер подчеркивает, что в рамках кибернетики понятия «управление» и «коммуникация» тождественны. Таким образом, Н. Винер, Д. Бигелау утверждали, что только феномен «control» присущ и живому организму, и машине, и с этой точки зрения правомерно говорить о «человеческой или животной технике». Попытки отождествления авторитарной «жесткости» управления с подлинным кибернетическим подходом теоретически несостоятельны, практически ущербны.

Ученые, взгляды которых базируются на варианте первого подхода (А.Бертоланфи, Р. Селларс и другие), создали стройную теорию управления системой, включающей в свой состав некоторое множество социальных объектов, взаимодействующих между собой и с окружающей средой. Однако в тех случаях, когда подобная система функционирует в экономике, социальной сфере, где спонтанно взаимодействует огромное множество разнородных по своей природе элементов (отдельные индивиды, социальные группы, производственные коллективы и т.д.) эффективность управленческих процессов существенно снижается. Альтернативой волевому, целеполагающему подходу к управлению социальными процессами явились попытки довериться силам спонтанного самоупорядочения таких системных объектов. Теоретической базой подобных взглядов стала идея

«самоорганизующихся систем», заложенная в той же кибернетической концепции, но развитая и углубленная в трудах У. Р. Эшби (1947г.). Так было положено начало новой отрасли научного знания – синергетике, основывающей свои концепции в области управления на процессах спонтанного упорядочения социальных систем в неравновесных условиях. Отказываясь от жесткого управления системой как автоматически послушным объектом и полагаясь на силы ее собственной самоорганизации, синергетика вместе с тем отнюдь не отрицает важности регулятивных, направляющих воздействий на систему с учетом внутренней логики развития системы.

Как видим, кибернетические и синергетические идеи в теории управления в действительности не столь уж альтернативны, поскольку имеют своим общим корнем организмические теории, возникшие задолго до появления этих идей и основанных на них теоретических концепций. Тем не менее, выросшие на их почве научные позиции сторонников «жестких целевых» и «мягких спонтанных» подходов к решению проблем социального развития актуализируются сегодня в ряде научных воззрений (А. Н. Чумиков, В. И. Жуков, В. Л. Прохоров, Ж. Т. Тощенко).

Управление социальным развитием организации является сложным и многогранным процессом. Наиболее характерными особенностями этого процесса являются, прежде всего, то, что он осуществляется только там, где имеет место совместная деятельность людей. Не менее значимым является упорядочивающее воздействие на участников совместной деятельности, придающее взаимодействию людей сплоченность и организованность. Управление социальным развитием, выступая в роли регулятора поведения людей, достигает этой цели в рамках общественных связей, являющихся, по сути, управленческими отношениями. Возникают они, прежде всего, между субъектом и объектом в связи с практической реализацией функций управления.

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.

В процессе управления социальным развитием организации можно выделить ряд последовательно связанных этапов, каждый из которых имеет самостоятельное значение. Такими этапами являются:

- 1) формирование информационной базы о состоянии объекта управления социальным развитием организации;
- 2) оценка состояния (уровня социального развития) объекта, его социального потенциала и выявление существующих проблем;
- 3) проведение специальных исследований (социологических, социально-экономических, социально-психологических) с целью определения эффективных путей использования социальных ресурсов организации и решения социальных проблем;
- 4) выработка управленческих решений, направленных на повышение уровня социального развития объекта, разработка плана социального развития;
- 5) реализация управленческих решений и контроль.

Определив основные категории и рассмотрев различные точки зрения ученых на определение сути и специфики управления социальным развитием организации можно утверждать, что данный вид управления является частью более широкого и многогранного понятия – социальное управление, базирующегося на социальной парадигме развития организации.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Хайек, Ф.А. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. / Ф. А. Хайек. М.: Изд-во: «Catallaxy», 1992. С.198-200.

<sup>2</sup> Волков, Ю.Е. Социальное управление как вид деятельности //Социально-политический журнал. 1997. №3. С. 65-74.

<sup>3</sup> Галахов, В.И. Методология организации и управления кадровым потенциалом федерального железнодорожного транспорта: автореф. дис. д-ра техн. наук / В.И.Галахов. М., 1998. 48 с.

<sup>4</sup> Аршакян, Д. Особенности управления социотехническими системами. //Проблемы теории и практики управления. 1998. №5.

<sup>5</sup> Кибанов, А.Я. Управление персоналом. / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. М.: ГАУ, 2003. 412 с.

<sup>6</sup> там же. Указ. Соч. <sup>4</sup>

**Ключевые понятия** социальное управление, социальное развитие, управление социальным развитием организации, социальная среда организации, теория управления