

С.Ш.Мамбетова

*Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова
(E-mail: sagynysh@mal.ru)*

Проблемы управления социальными системами, социальными процессами и развитием социального потенциала предприятий

В статье рассматриваются суть и цель социальной политики как основы управления социальными системами. Раскрываются содержание социальной системы и ее важнейших компонент. Отмечается, что управление социальными системами составляет предмет социального менеджмента. Описываются отличительные признаки управления социальными процессами. Анализируется социальный потенциал предприятия, состоящий из двух взаимосвязанных компонент. Уделяется особое внимание концептуальной схеме управления развитием социального потенциала промышленного предприятия. Рекомендуется использовать концепцию развивающегося пространства для повышения уровня применения и развития социального потенциала обследуемого предприятия.

Ключевые слова: социальная политика, цель, социальная система, компоненты, социальный менеджмент, управление, социальный потенциал, концепция.

Социальная политика — основа управления социальными системами

Социальная политика — одна из основных составляющих внутренней политики государства, его властных структур и стоящих за ними политических сил, а именно: политическая деятельность, которая направлена на решение проблем, именуемых социальными.

Суть социальной политики, круг решаемых ею задач, система направлений, из которых она складывается, — все это трактуется довольно по-разному и в науке, и в официальных документах, преследующих практические цели.

Важнейшей целью социальной политики является обеспечение более полного удовлетворения членами общества своих жизненных потребностей, поскольку именно по этому поводу в первую очередь складываются социальные отношения, и именно на этой основе происходит социальное воспроизводство общественных групп и индивидов.

Поскольку эффективная система социальной защиты способствует поддержанию социальной стабильности общества, в Стратегии «Казахстан–2050» четыре пункта социальной политики выделены как лучшие гарантии стабильности в обществе [1; 13, 14]:

- 1) борьба против бедности путем поддержания «минимального социального стандарта»;
- 2) социальная поддержка нуждающихся групп населения;
- 3) развитие слаборазвитых регионов страны;
- 4) развитие государственных форм помощи населению по обеспечению трудоустройства и приемлемых финансовых условий труда.

Важно отметить то, что социальная политика призвана обеспечивать удовлетворение далеко не всяких жизненных потребностей людей, а лишь тех, которые они не могут, в силу объективных обстоятельств, обеспечить самостоятельно. В отношении же тех потребностей, которые люди могут и должны обеспечивать самостоятельно, роль социальной политики заключается лишь в том, чтобы создавать благоприятные условия, позволяющие человеку решать свои проблемы.

Социальная политика выступает основой управления социальными системами и процессами.

Организация как социальная система

Социальная система — это упорядоченность в определенном отношении взаимодействующих индивидуумов, групп индивидуумов, вещей, процессов, образующая интегративные качества, не свойственные составляющим ее компонентам. В интегративном качестве, в целостности, «эмергентности» и состоит один из отличительных признаков социальных системных объектов от несистемных [2; 47].

Ядром, важнейшим компонентом социальных систем является человек. Наличие человеческого компонента — сущность и важнейшая черта социальной системы, отличающая ее от других целостных систем, скажем, биологического порядка.

Вторую группу компонентов социальной системы составляют процессы: экономические, социальные, политические, духовные. Совокупность этих процессов представляет собой смену состояний системы в целом или какой-то части ее подсистем. Процессы могут быть прогрессивными и регрессивными. Они вызваны деятельностью людей, социальных и профессиональных групп.

Третью группу компонентов социальной системы составляют предметы, вовлеченные в орбиту хозяйственной и общественной жизни. Это так называемые предметы второй природы — производственные здания, сооружения, ТЭК, орудия и средства труда, компьютерная и оргтехника, средства связи и управления, технологические устройства, созданные человеком и используемые им в производственной, управленческой и духовной деятельности.

Четвертая группа компонентов социальной системы имеет духовную природу. Это общественные идеи, теории, культурные, нравственные ценности, обычаи, ритуалы, традиции, верования, которые, опять-таки, обусловлены действиями и поступками различных общественных групп и отдельных индивидов.

Наиболее распространенным видом социальных систем, которые формируются и сознательно создаются людьми в процессе своей жизнедеятельности, являются различные хозяйственные и общественные организации.

Специализированные подразделения, будучи составными частями (подсистемами) целостной организации, представляют собой социальные системы (меньшего масштаба и сложности), деятельность которых сознательно направляется и координируется для достижения общей цели. Деятельность по координированию работы людей и специальных подразделений (подсистем) составляет сущность управления.

Управление является специфическим социальным процессом. Учет характера людей, уровня их культуры и образования имеет огромное значение в обеспечении эффективного управления на всех уровнях. Управление людьми, их социальными отношениями — достаточно сложная задача. Здесь крайне важно знать социальные законы. Управление социальной деятельностью людей является важнейшей задачей современных менеджеров. Однако это только одна из задач социального менеджмента. Другая не менее сложная задача — управление организациями социальной сферы.

Управление социальными системами составляет предмет социального менеджмента [3, 4]. Социальный менеджмент имеет дело с человеком в его социальном качестве; с управлением процессами взаимодействия социальной среды и личности. Социальное управление направлено на изменения в положении управляемого объекта или результатов тех или иных социальных процессов.

Задачей социального менеджмента является обеспечение целенаправленного воздействия на управляемый объект с целью поддержания равновесия и развития. Для решения задач социального менеджмента необходимы серьезные знания социологии, психологии, умение собирать и анализировать специальную информацию.

Сущность и отличительные признаки управления социальными процессами

Социальная деятельность осуществляется через посредство исторически сложившихся типов и форм взаимодействия и отношений человека с другими людьми. Она может осуществляться в различных сферах и на различных уровнях социальной организации общества. Любую деятельность можно рассматривать как состоящую из четырех взаимосвязанных подсистем [5; 11]:

- объективно-предпосылочная (потребности и интересы);
- субъективно-регулятивная (диспозиция);
- исполнительская (совокупность поступков, совершаемых во имя реализации поставленной цели);
- объективно-результативная (результаты деятельности).

Социальные процессы достаточно многообразны. Они связаны с социальными отношениями между индивидами и социальными группами как носителями различных видов деятельности, различающимися социальными позициями и ролями в жизни общества, т.е. связаны с определенными видами общественных структур и соответствующих им общественных отношений. При этом под обще-

ственными отношениями понимается совокупность всех видов отношений данного общества. Люди, функционирующие в той или иной структуре, осуществляют свои функции, взаимодействуя друг с другом.

Управление социальными процессами — одно из наиболее сложных. Это связано с тем, что каждый вид общественных отношений играет определенную роль в общей системе. Общество, являясь социентальной системой, обладает свойством самовоспроизводства, что осуществляется через ряд необходимых дифференцированных функций. Эти функции — прежде всего следствие разделения общественного труда, но, дополняя друг друга и взаимодействуя, они придают обществу характер особого социального организма.

Концепция «социальный потенциал предприятия»

Авторы статьи [6; 103] под социальным потенциалом предприятия понимают возможность активизации социальных резервов повышения эффективности управления предприятием. Активизировать их можно, создав благоприятные условия труда, способствующие развитию интеллектуальных, адаптационных, нравственных задатков работников.

Социальный потенциал промышленного предприятия состоит из двух взаимосвязанных компонент: административной (условия формирования и развития социального потенциала) и личностной (задатки и умения работника) (рис. 1).

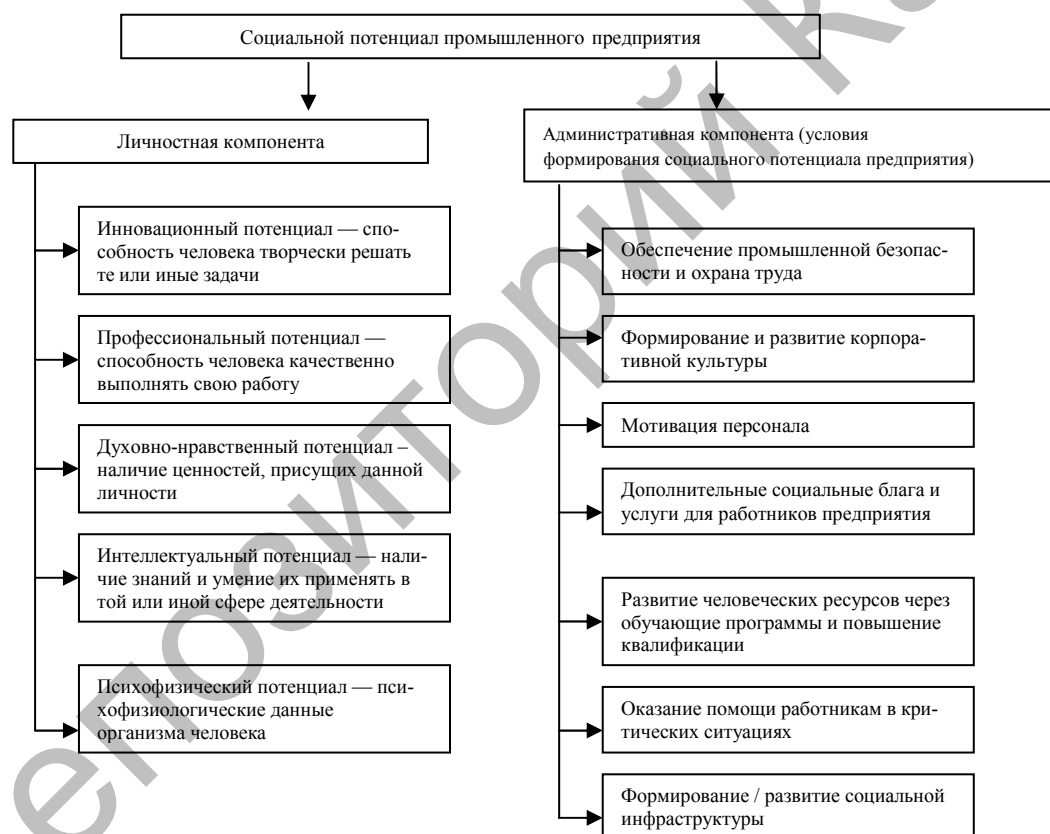


Рисунок 1. Социальный потенциал предприятия

Концепция «социальный потенциал предприятия» связана с представлениями о корпоративной социальной ответственности. Социальная ответственность предприятия имеет два направления развития: внутриориентированное (создание условий безопасности труда персонала, обеспечение стабильности заработной платы, программы дополнительного медицинского и социального страхования персонала, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, оказание помощи работникам предприятия в критических ситуациях) и внешнеориентированное (спонсорство и корпоративная благотворительность, рассчитанная на внеш-

них получателей, содействие охране окружающей среды, готовность участвовать в предотвращении кризисных ситуаций территории, ответственность перед потребителями товаров и услуг посредством выпуска качественной продукции), в зависимости от сферы ответственности.

Управление развитием социального потенциала промышленного предприятия

Как показало исследование [6; 105], схема управления развитием социального потенциала промышленного предприятия может быть представлена следующим образом (рис. 2).



Рисунок 2. Концептуальная схема управления развитием социального потенциала промышленного предприятия

Уровень развития социального потенциала промышленного предприятия выражается общим показателем, характеризующим деятельность субъекта управления по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих реализации персоналом своих знаний, умений и навыков, физических и психических сил, раскрытию своих способностей на данном предприятии, превращению этих способностей в реальный фактор эффективности производственной деятельности в соответствии с поставленными целями.

Для оценки переменных, определяющих уровень развития социального потенциала, предлагается использовать метод экспертных оценок. Установлено, что состав экспертной группы должен быть сформирован по принципу профессиональной деятельности экспертов, которая должна быть тесно связана с машиностроением, социальной сферой промышленности и деятельностью органов государственной власти в этом направлении. Экспертов можно условно разделить на три группы: представители бизнеса (специалисты и руководители машиностроительных предприятий), органов исполнительной и законодательной власти, ответственных за социальное развитие и развитие промышленности, а также общественности.

Концепция развивающего пространства

Для повышения уровня использования и развития социального потенциала на исследуемых предприятиях рекомендуется использовать концепцию развивающего пространства (автор В.И.Терентьева), обладающую всеми составляющими, необходимыми для взаимного развития персонала и предприятия [7]. Основной принцип концепции — взаимное развитие персонала и предприятия. Развиваясь, предприятие предоставляет возможности для профессионального и карьерного роста сотрудников. Сотрудники, повышая свою компетентность и расширяя опыт, способствуют стабильному успеху предприятия.

Основными составляющими концепции развивающего пространства являются: корпоративная философия (отправная точка в действиях предприятия по развитию социального потенциала), корпоративное информационное поле (основа для свободного общения), система мотивации (мотивирует обучение и развитие персонала), система обучения и развития и маркетинг персонала (их совместное взаимодействие формирует необходимую личностную компоненту социального потенциала).

Для развития социального потенциала промышленного предприятия предлагается использовать программно-целевой подход, обеспечивающий тесное сотрудничество специалистов различных подразделений при исполнении программы управления развитием социального потенциала предприятия.

Программа развития представляет совокупность мероприятий, определяющих порядок и сроки осуществления изменений, направленных на создание условий для использования выявленных социальных резервов.

Цели и задачи основных программ развития социального потенциала промышленного предприятия представлены в таблице.

Т а б л и ц а

Цели и задачи основных программ развития социального потенциала промышленного предприятия

№	Название программы	Цели и задачи программ
1	Охрана здоровья и безопасные условия труда	Снижение уровня травматизма и несчастных случаев на производстве, проф. заболеваний; улучшение условий труда, снижение потерь рабочего времени из-за болезни вследствие вредных условий труда; повышение уровня экологической безопасности
2	Формирование и развитие корпоративной культуры	Улучшение информационного обмена внутри организации, улучшение социально-трудовых отношений между администрацией и персоналом, улучшение социально-психологического климата в коллективе, улучшение социально-бытовых условий труда
3	Развитие персонала	Уменьшение текучести персонала, совершенствование структуры персонала, более полное использование квалификации персонала, повышение профессионально-квалификационного и интеллектуального потенциалов персонала, повышение уровня трудовой дисциплины
4	Развитие социальной инфраструктуры	Повышение качества оказываемых социальных услуг, повышение уровня удовлетворенности персонала условиями труда, повышение качества жизни персонала
5	Формирование системы мотивации персонала, отвечающей принципам развивающего пространства	Оптимизация системы материальной мотивации персонала таким образом, чтобы она учитывала результаты его работы; развитие системы социальной мотивации (например, льготы по выбору, создание унифицированного пакета льгот); создание системы корпоративной мотивации (проведение соревнований, корпоративные мероприятия, оплата членства в клубах или объединениях)

Обычно разработку программы развития социального потенциала промышленного предприятия предлагается осуществлять на основе согласованной со всеми заинтересованными сторонами (общественными организациями предпринимателей, ведущими учеными-экономистами, государственными органами и т.п.) концепции развития социального потенциала общества.

Список литературы

- 1 Послание Президента РК — Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // Мысль. — 2013. — № 1. — С. 2–23.
- 2 Социальный менеджмент: Учебник / Под ред. Д.В.Валового. — М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», Академия труда и социальных отношений, 1999. — 384 с.
- 3 Кравченко А.И. Социология менеджмента: Учеб. пособие. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 366 с.
- 4 Каренов Р.С. Приоритеты и тенденции развития менеджмента в перспективе. Книга третья. — Караганда: Изд.-полиграф. центр Казахстанско-Российского ун-та, 2014. — 376 с.
- 5 Ильенкова С.Д., Журавлева В.Н., Козлова Л.Л. и др. Социальный менеджмент: Учебник. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 271 с.

6 Склад Е.Н., Зверкович И.О. Методические основы управления развитием социального потенциала промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. — 2008. — № 2. — С. 103–108.

7 Тульчинский Г.Л., Терентьева В.И. Бренд-интегрированный менеджмент: каждый сотрудник в ответе за бренд. — М.: Вершина, 2007. — 219 с.

С.Ш.Мәмбетова

Кәсіпорындардың әлеуметтік әлеуетін, әлеуметтік жүйелер, әлеуметтік үрдістердің дамуын басқару мәселелері

Мақалада әлеуметтік жүйелерді басқару негіздері ретіндегі әлеуметтік саясаттың мәні мен мақсаттары қарастырылған. Әлеуметтік жүйенің және оның маңызды құраушыларының мазмұны ашылып көрсетілген. Әлеуметтік жүйелерді басқару әлеуметтік менеджменттің зерттеу аясын құрайтындығы анықталып, айрықша белгілері суреттелген. Өзара байланысқан екі құраушыдан тұратын кәсіпорынның әлеуметтік әлеуеті талданған. Өнеркәсіп кәсіпорнының әлеуметтік әлеуетінің дамуын басқарудың тұжырымдамалы сызбасына ерекше көңіл бөлінген. Зерттелмекші кәсіпорынның әлеуметтік әлеуетін қолдану деңгейін арттыру және дамыту үшін дамушы кеңістік тұжырымдамасын пайдалану ұсынылған.

S.Sh.Mambetova

The problems of social systems of management, social processes and social development of potential enterprises

The article discusses the nature and purpose of social policy as the basis for the management of social systems. The article reveals the content of the social system and its major component. It is noted that the management of social systems is the subject of social management. It describes the features of the management of social processes. This article analyzes the social potential of the company, consisting of two interrelated components. The special attention is paid conceptual schema management social potential of the industrial enterprise. It is recommended to use the concept of developing space to promote the implementation and development of social capacities of the surveyed enterprises.

References

- 1 *Mysl*, 2013, No. 1, p. 2–23.
- 2 *Social management*, the textbook, under the editorship of D.C.Gross, Moscow: ZAO «Business school «Intel-Synthesis», Academy of labor and social relations, 1999, p. 384.
- 3 Kravchenko A.I. *Sociology of management*, training manual, Moscow: UNITY, 1999, p. 366.
- 4 Karen R.S. *The priorities and tendencies of development management in perspective, Book three*, Karaganda: Publishing and printing center of the Kazakh-Russian University, 2014, p. 376.
- 5 Ilyenkov S.D., Zhuravleva C.N., Kozlov L.L. et al. *Social management*, textbook, Moscow: Banks and exchanges, UNITY, 1998, p. 271.
- 6 Sklar E.N., Zverovich I.O. *Management in Russia and abroad*, 2008, No. 2, p. 103–108.
- 7 Tulchinsky L., Terentiev V.V. *Brand-integrated management: each employee is responsible for the brand*, Moscow: Vershina, 2007, p. 219.