

УДК 338.24:316.3

Р.С.Каренов

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

Социальный менеджмент как современный этап эволюции менеджмента

В статье раскрыты сущность и особенности социальных процессов, механизм функционирования структур социального менеджмента. Отмечено, что без изучения социальных процессов и создания системы управления ими невозможно обеспечить решение социальных потребностей общества. Подчеркнуто, что социальный менеджмент как одна из разновидностей современного менеджмента предполагает разработку целей и задач управления, его принципов, системы, методов управления. Обосновано, что основной задачей социального менеджмента является обеспечение целенаправленного воздействия на управляемый объект с целью поддержания равновесия и развития. Значительное внимание уделено вопросам социальной политики как основы управления социальными системами и процессами. Доказано, что в социально ориентированной политике нашей страны ключевым индикатором выступает задача по обеспечению высокого уровня жизни, достижение которого — важная функция государства.

Ключевые слова: социальный менеджмент, социальная сфера, объекты, социальный мониторинг, функции управления, методы, принципы, связь, социальная политика, модель, приоритеты.

Сущность и характерная особенность социального менеджмента

Конец XX столетия и начало XXI века характеризуются отказом от технократического, рационального типа управления. Старые технологии производства, основанные на механизации труда, вытесняются новыми видами высокой технологии, научно и информационно-емкой, ресурсосберегающей и требующей творчества и полной отдачи работников. Нормировать, рационализировать и ограничивать должностными инструкциями такой труд — бессмысленная трата времени. От менеджеров требуется совершенно иная направленность в работе с людьми, качественно новый подход к руководству ими. Это хорошо поняли японские менеджеры, начинают осознавать американские и европейские. Особенно важно усвоить это и нашим соотечественникам.

Следует признать, что управление людьми долгое время носило у нас несбалансированный, бессистемный характер. На макроуровне отсутствовала стратегия развития человеческих ресурсов в ее полномочном и демократическом варианте. На уровне организаций в одних случаях наблюдалась необузданная административная свобода и волюнтаризм (при приеме на работу, оценке и продвижении кадров и т.п.), в других — многочисленные и малообоснованные регламентирующие документы и разрядки сверху лишь запутывали дело, в-третьих, имело место явное отсутствие профессионализма в управлении персоналом.

Падение заинтересованности работников в труде вследствие его технократической организации явилось одной из важнейших причин замедления экономического роста и производительности труда в последние годы в ряде стран Западной Европы. В этой связи в передовых государствах мира менеджеры серьезно отнеслись к проблеме «отчужденности» труда как к причине снижения эффективности, высокой текучести кадров, слабой лояльности персонала.

Попытки повышения заинтересованности работников путем осуществления полумер, так называемых «малых шагов», не дали желаемых результатов. Поэтому менеджеры в самых преуспевающих фирмах

фактически встали на путь радикального преодоления «технократической отчужденности» и перехода на социальные факторы управления персоналом, на так называемый социальный менеджмент.

Теоретическое обобщение позиций различных авторов в трактовке социального менеджмента [1–5] позволило нам сформулировать важные выводы.

1. Социальный менеджмент — это раздел менеджмента, предметом которого являются процессы, отражающие мотивации человеческого поведения, социальные отношения и их закономерности, анализ социальных последствий экономических и других решений, принимаемых на различных уровнях управления персоналом и другими областями, связанными с деятельностью организации.

2. Самостоятельным разделом социального менеджмента является менеджмент в организациях социальной сферы (образование, культура и т.д.)

3. Теоретической основой социального менеджмента служат социология, психология, философия. Для решения задач социального менеджмента необходимы знания социальной статистики, демографии, владение современными математико-статистическими методами.

4. Главной задачей социального менеджмента является обеспечение целенаправленного воздействия на управляемый объект с целью поддержания равновесия и развития.

5. Социальный менеджмент — одна из разновидностей менеджмента. Как и любой другой, он предполагает разработку целей и задач управления, его принципов, системы, методов управления. Ему также свойственны этапы: планирование, оперативное руководство, учет, контроль. Характерная особенность социального менеджмента состоит в том, что он может иметь достаточно сложные организационную структуру и организационную схему управления. В этой области менеджмента возникают проблемы учета и согласования экономических, технических, организационных, социологических, психологических и политических вопросов.

6. Наша позиция в трактовке социального менеджмента заключается в том, что он не есть какая-то новая разновидность менеджмента, относящаяся к специфической сфере человеческой деятельности, а представляет собой такой способ управления людьми посредством применения социальных технологий, который позволяет сделать их неисчерпаемым ресурсом организации.

Объекты социального менеджмента

В работе [1; 228] объекты социального менеджмента рекомендуется представить в виде следующих блоков (рис. 1):



Рисунок 1. Классификация социальных процессов

Социальное управление основывается на знании предоставляемых обществом правовых социальных гарантий и основных характеристик деятельности государственных и негосударственных институтов, обеспечивающих социальное развитие общества.

Социальная инфраструктура выступает как реальное отображение реализации социальных гарантий и включает в себя условия труда, доходы населения, социальные характеристики деятельности сферы услуг, экологические условия (в части, определяющей социальные условия жизни).

Результаты социального развития отчетливо проявляются через показатели широко трактуемого образа жизни, включающие характеристики уровня, качества, стиля жизни, образовательного, культурного уровня, нравственности и т.д.

С помощью показателей социальной статистики, комплексно отображающих деятельность социальных институтов, сферу услуг и образ жизни людей, появляется возможность принятия обоснованных решений в области социального менеджмента.

*Социальный мониторинг как важная составная
часть и информационная база социального менеджмента*

Под социальным менеджментом в его упрощенной трактовке можно понимать искусство управления действиями и мотивациями людей, относящихся к различным социально-экономическим группам. Эти люди — представители различных социально-демографических, социально-профессиональных, социально-территориальных, социально-этнических и других групп населения — целиком определяют процесс производства, перераспределения и потребления различных материальных благ и услуг. В зависимости от места этих людей в данном процессе можно говорить о наличии различных типов объектов управления в социальном менеджменте. Самый многочисленный объект управления — это потребители, т.е. все население страны.

Внутри этой группы применительно к смешанной форме рыночной экономики, по мнению авторов учебного пособия [6], можно говорить о четырех иерархических уровнях объектов социального менеджмента:

1) группа людей, непосредственно занятая производством и перераспределением необходимых обществу продукции и услуг. Это самая многочисленная группа занятых в общественном производстве, образующих начальную ступень организации управления;

2) люди, занятые управлением в производстве и распределении, т.е. лица, непосредственно управляющие деятельностью представителей первой группы. Это многочисленный слой менеджеров — мастеров, ИТР, начальников производственных и сбытовых подразделений, руководителей предприятий, организаций, фирм и т.д.;

3) менеджеры, управляющие деятельностью института менеджеров, — представители советов директоров, члены правлений корпоративных объединений, акционерных обществ, смешанных предприятий и т.п.;

4) занятые в правительственных органах и органах власти. Это лица, определяющие стратегию и тактику социально-экономического развития страны на высшей ступени организации управления.

В социальном менеджменте можно говорить о двух больших классах объектов социального менеджмента — классе потребителей и классе прямых или косвенных производителей.

Современные принципы эффективного управления включают в себя ориентацию на постоянный учет человеческих потребностей, поддержку постоянного контакта с потребителем, тесную связь с жизнью, рассмотрение людей как главной силы экономического прогресса. Для реализации этих принципов в социальном менеджменте необходима развернутая информация, важнейшую часть которой представляют данные социального мониторинга.

Социальный мониторинг — это научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и представления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления. Социальный мониторинг выступает как важнейшая составная часть и информационная база социального менеджмента.

Сущность социального мониторинга состоит в комплексном использовании всего арсенала источников данных о социальных процессах и явлениях как естественно функционирующей информации — текущей статистики, отчетности, единовременных учетов, переписей, социально-демографических обследований и т.п., так и специально организованных исследований, опросов населения для реализации целей управления [1; 214, 215].

Социальный мониторинг решает задачи комплексного отображения всех аспектов деятельности людей, выступающих в качестве как производителей и менеджеров, так и потребителей материальных благ и услуг.

Функции управления в социальном менеджменте

В раскрытии содержания управленческой деятельности — процесса управления — широкое распространение получила теория А. Файоля, родоначальника административной школы управления. Сущность этой теории состоит в том, что на любом предприятии происходит процесс управления, заключающийся в реализации функций, выполняемых каждым руководителем. Функции управления — это вид управленческой деятельности, которая осуществляется специальными приемами и способами, а также соответствующей организацией работы. В современной литературе выделяют такие

функции управления, как планирование, организация, мотивация, контроль, маркетинговая деятельность, инновационная функция, развитие человеческих ресурсов [7–9].

Конкретные действия, присущие каждой функции управления в социальном менеджменте, можно представить в виде таблицы 1.

Т а б л и ц а 1

Функции управления в социальном менеджменте

Функция управления	Операции
Планирование	Выполнить прогнозирование. Определить цели. Разработать стратегию. Наметить программу действий. Рассчитать сроки и стандарты. Определить источники финансирования. Разработать политику и процедуры
Организация	Разработать организационную структуру. Передать полномочия. Определить отношения к работе. Разработать процесс принятия решения. Определить коммуникации
Мотивация	Выяснить потребности персонала. Определить способы стимулирования, позволяющие удовлетворить потребности каждого сотрудника
Контроль	Определить стандарты результатов. Обеспечить их измерение. Провести оценку результатов. Осуществить их корректировку. Учесть поведенческую сторону контроля
Маркетинговая деятельность	Определить миссию и социальную ответственность организации. Изучать и формировать потребности в товарах и услугах
Инновационная деятельность	Обеспечить гибкую организационную структуру. Создать аналитический отдел, способный улавливать слабые сигналы из внешней среды. Формировать предпринимательский тип организационного поведения. Создать систему поддержки новаторов
Развитие человеческих ресурсов	Обеспечить набор и отбор персонала. Разработать «философию фирмы», в том числе кодекс делового поведения персонала. Осуществить планирование карьеры. Ежегодно проводить аттестацию персонала. Разработать программу обучения и развития

Примечание. Использованы данные работы [10].

На рисунке 2 показаны последовательность реализации основных функций процесса управления в организации и взаимосвязь этих функций друг с другом.

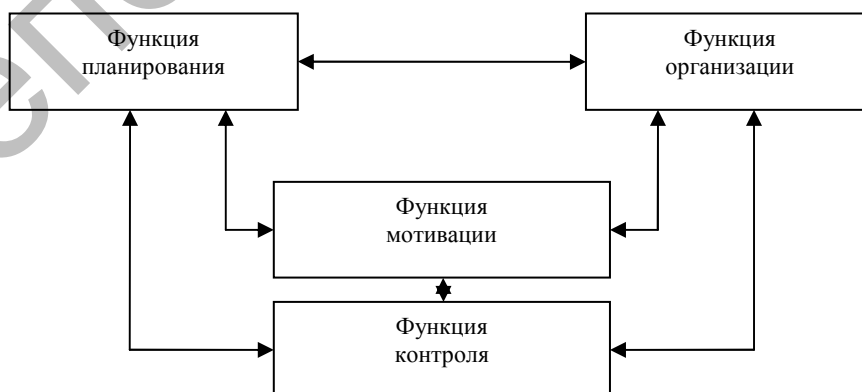


Рисунок 2. Взаимосвязь основных функций управления (данные работы [11])

Приведенную взаимосвязь функций управления принято называть внешней. Вместе с тем существует и тесная внутренняя взаимосвязь рассматриваемых функций, проявляющаяся в том, что элементы всех этих функций являются составной частью каждой из них. Действительно, функция планирования содержит элементы функций организации, контроля и мотивации; функция организации — элементы функций планирования, контроля и мотивации; функция контроля — элементы функций планирования, организации и мотивации; функция мотивации — элементы функций планирования, организации и контроля.

Основные принципы социального менеджмента

Принципы менеджмента являются важнейшей категорией науки управления и представляют собой правила осуществления управленческой деятельности.

Опыт зарубежного менеджмента дает все больше примеров меняющейся парадигмы управления и перехода к социальному менеджменту, основные принципы которого приведены ниже.

I. Отказ от управленческого рационализма классических школ менеджмента, выражающегося в убеждении, что успех определяется, прежде всего, рациональной организацией производства продукции, т.е. воздействием управления на внутренние факторы производства [12; 28].

Управленческий рационализм исходил из факта, что фирма есть закрытая система, в которой:

- цели и задачи считаются заданными и стабильными в течение длительного времени;
- основой стратегии являются непрерывный рост и углубление специализации;
- организационная структура строится по функциональному принципу;
- контроль является решающим в управлении;
- персонал четко выполняет указания, идущие из центра.

Современный менеджмент рассматривает фирму как открытую систему и поэтому на первое место выдвигается проблема гибкости и адаптивности (приспособления) к постоянным изменениям внешней среды [13].

II. Инновационность как важнейший критерий профессионализма менеджера. Один из основных факторов успеха для менеджера заключается в умении проводить инновации и мобилизовать свой персонал на готовность к ним. Насколько приоритетной в менеджменте прошлых лет была проблема эффективности, настолько в современный период выдвинулась на первый план проблема инновационности. Она стала фактором выживаемости, устойчивости и перспективности организации. Причем прежняя задача — успеть за изменениями, которая была актуальна в 80-е годы, сегодня сменяется новой — жить и продуктивно работать в непрерывно меняющемся мире.

III. Признание социальной ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед отдельными людьми, работающими в организации. Особое значение для менеджмента (как в бизнесе, так и на госслужбе) имеет социальная ответственность, предполагающая осознание широких социальных целей при принятии деловых решений. Это означает, что миссия организации, ее система ценностей должны совпадать с общественными интересами, что, в свою очередь, требует соблюдения этики бизнеса и этики госуправления. Честность и доверие к людям — важное условие реализации данного принципа.

IV. Отношение к людям как ключевому и неисчерпаемому ресурсу организации, в связи с чем социальный аспект управления выходит на первый план. По мнению западных экспертов, люди реализуют в своей работе лишь 5–15 % своего интеллектуального потенциала. Отсюда главной задачей социального менеджмента является создание такого организационного климата, который бы способствовал раскрытию всего потенциала работников — для внесения максимального вклада во имя достижения поставленных целей.

Социальный менеджмент ориентируется на новую социальную группу в организациях — когнитариат, мощь которого основывается на знании и использовании интеллекта, а не мускульной силы. Теперь это необходимо, так как новые информационные и другие высокие технологии могут осваиваться только когнитариатом, поэтому так важно наращивание этого золотого фонда организации [12; 31]. В связи с этим в обозримом будущем уровень образования и квалификации рабочей силы и возможность объединить ее усилия окажутся главным стратегическим ресурсом как крупных корпораций, так и мелких, и средних фирм.

V. Формирование организационной культуры («философии фирмы»), обеспечивающей удовлетворенность потребностей высших уровней и лояльность персонала, способствующей достижению результата.

Формирование организационной культуры должно содействовать созданию атмосферы, способствующей развитию работников и как специалистов, и как личностей, умеющих преодолевать стереотипы и устаревшие традиции; развитию в них новаторства, инновационности, ответственности за судьбу фирмы.

VI. Формирование эффективных коммуникаций. Роль коммуникаций в повышении эффективности менеджмента трудно переоценить. Открытые коммуникации формируют видение организации для всех сотрудников, четкое определение всех проблем и перспектив для достижения целей. Это и обеспечение достоверной, своевременной и исчерпывающей информацией для принятия управленческого решения, и условие для привлечения персонала к совместной постановке цели и выработке решений, и проявление демократических тенденций в стиле управления, условие для инновирования персонала, и эффективная обратная связь, наконец, умение слушать всех, с кем сталкивается в своей работе менеджер: покупателей, поставщиков, исполнителей, руководителей.

VII. Обязательное установление долевого участия каждого работающего в общих результатах, предполагающее переход от системы распределения к системе вознаграждения и другие формы гармонизации интересов.

VIII. Соучастие (или партнерство), т.е. непосредственное участие в работе групп и каждого члена организации на всех этапах: от выработки миссии организации, постановки целей для группы до личных целей. Соучастие, или партнерство, выступает важной формой гармонизации интересов организации в целом и всех ее субъектов: акционеров, менеджеров, работников, профсоюзов и т.п.

Основу стратегий вовлеченности персонала сегодня составляют новые подходы к соучастию работников в подготовке и принятии хозяйственных решений на микроуровне. В свою очередь, трансформируется и содержание управленческой работы, размываются границы понятия «процесс управления». Традиционное администрирование все более уступает место высокопрофессиональному лидерству. Во всем этом сказывается прогрессивная тенденция усиления социализации менеджмента путем повышения интеллектуального уровня работников, возвышения потребностей в совместном труде, творчестве, самовыражении, о желании придавать новым условиям труда гуманизированные формы.

IX. Отказ от приростного и формирование предпринимательского типа организационного поведения. Это означает развитие интрапренерства, высвобождение творческой предпринимательской активности на внутрифирменном уровне. Привлечение поведенческого потенциала персонала при опоре на внутреннее предпринимательство позволяет решить проблему разрыва между стратегией и возможностями организации посредством развития как стратегии, так и возможностей. Это обеспечивает управление в реальном масштабе времени.

X. Технологизация менеджмента как фактор эффективности управления и инновационное средство мотивации персонала к саморазвитию. В условиях возрастания роли социального фактора как проявления общесоциологической закономерности в развитии мировой цивилизации объективно выступает на передний план практики управления необходимость освоения новых инновационных методов социального воздействия, в частности социальных технологий в менеджменте [14].

XI. Самоменеджмент руководителя. Умение менеджера дать оценку своим управленческим качествам, результатам работы, выявить ограничения и слабости в своей деятельности, работать над собой в целях поиска резервов и постоянного совершенствования также является важным поведенческим ресурсом повышения эффективности управления.

Связь принципов с методами управления

Для реализации любого принципа управленческому персоналу требуется осуществить ту или иную работу. С другой стороны, любая функция управления выполняется с помощью определенных методов. Последние включают в себя и принципы управления. Значит, сам процесс реализации функции обеспечивается на основе определенных принципов, с использованием соответствующих методов.

В системе менеджмента методы занимают особое положение, поскольку имеют сугубо практическое применение. Именно с помощью методов менеджеры воздействуют на управляемые объекты для преобразования их из исходного состояния в желаемое. Методы — это способы осуществления управленческой деятельности, которая представляет собой, с одной стороны, процесс реализации функций менеджмента, а с другой — процесс воздействия на персонал фирм с целью активизации его работы и придания ей творческого, заинтересованного, активного характера.

К основным группам методов управления относятся экономические, организационно-административные, социально-психологические [15; 220, 221].

Экономические методы предполагают разработку общих планово-экономических показателей и средств их достижения. В результате повышения действенности экономических рычагов и стимулов формируются такие условия, при которых трудовой коллектив и его члены побуждаются к эффективной работе не столько административным влиянием (приказами, директивами, указаниями и т.п.), сколько экономическим стимулированием. На основании экономических методов управления должны развиваться и укрепляться организационно-административные и социально-психологические методы, повышаться профессионализм и культура их применения.

Организационно-административные методы управления. Они базируются на прямых директивных указаниях. Объективной основой использования этих методов выступают организационные отношения, составляющие часть механизма управления. Задача организационно-административной деятельности состоит в координации действий подчиненных.

Установлено, что результаты труда во многом зависят от различных социальных и психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют, что успех деятельности хозяйственного руководителя на 15 % зависит от его профессиональных знаний и на 85 % — от умения работать с людьми [15; 223].

Недостаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что обязательно снижает производительность труда. Для того чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо знать не только моральные и психологические особенности отдельных сотрудников, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять грамотное управляющее воздействие.

Для этих целей применяются социально-психологические методы, которые представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг и внутреннюю потребность человека.

Психологические методы — это способы регулирования взаимоотношений между людьми с целью формирования благоприятного психологического климата, который является одним из важнейших факторов высокоэффективной деятельности людей. Эти способы многочисленны и разнообразны, их эффективность во многом определяется искусством менеджеров объединять персонал и создавать здоровый корпоративный дух [16; 81].

Социальные методы — это способы воздействия на социальные интересы персонала организаций в целях активизации его деятельности, придания ей творческого и истинно заинтересованного характера. Особенностью этих методов является их общность. В удовлетворении интересов этой группы заинтересована основная масса работников или весь персонал. Поэтому социальные методы — это одновременно и воздействие субъекта управления на общие интересы персонала фирм. Задача менеджмента при этом заключается в выявлении степени общности интересов персонала и выработке действенных способов их удовлетворения [16; 79, 80].

Существует комплекс методов по решению этой внутрифирменной задачи — социальные исследования, планирование и регулирование (рис. 3).

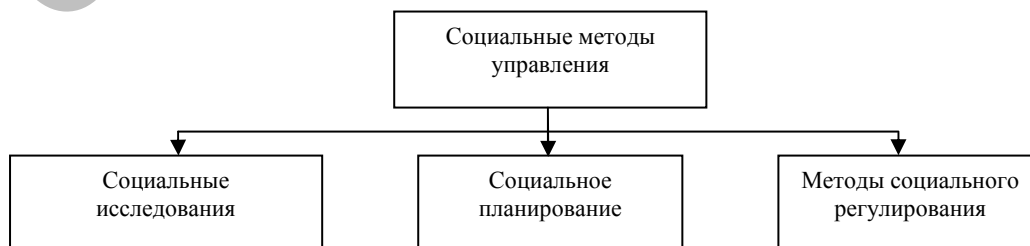


Рисунок 3. Виды социальных методов управления (данные работы [16; 80])

1. *Социальные исследования* — это методы изучения социальных интересов персонала. Их результатом являются выявленные конкретные потребности работников в определенных социальных благах (например, жилье, укрепление здоровья, спортивные и культурные запросы, повышение квалификации и переподготовка персонала и др.). На основе такого изучения разрабатывается программа удовлетворения этих потребностей.

2. *Социальное планирование* — это метод планового решения социальных проблем коллективов по улучшению условий труда, производственного быта, духовного и физического развития, жилья, охраны здоровья, коммунально-бытовых условий, квалификации работников, структуры персонала, выявляемых в процессе социальных исследований. Реализуется оно путем разработки внутрифирменного плана удовлетворения выявленных потребностей с учетом экономических возможностей фирмы. Как правило, такой план составляется на один год и (или) 4–5 лет.

3. *Социальное регулирование* представляет собой процесс реализации планов и программ удовлетворения социальных потребностей персонала. Успешное их осуществление способствует единению персонала, сближению его интересов и интересов руководства фирмы, развитию корпоративного духа, т.е. такого состояния, когда и руководители, и рядовые работники глубоко заинтересованы в экономической результативности деятельности предприятия.

Социальная политика — основа управления социальными системами и процессами

Наряду с управлением экономическими системами и явлениями нормальное функционирование и развитие общества и жизни требует управления социальными системами и процессами, т.е. процессами, протекающими в одной из основных ее сфер общественной жизни, которая именуется социальной. Характер и направление соответствующей деятельности задаются социальной политикой государства, а средством реализации, инструментом этой политики выступает такая разновидность управленческой деятельности, которая может быть названа социальным управлением.

В учебнике «Социальный менеджмент» дается следующее развернутое определение рассматриваемого понятия: «Социальная политика — это деятельность государства и других политических и социальных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы жизни общества, на совершенствование условий, образа и качества жизни людей, на обеспечение их жизненных потребностей, оказание им необходимой социальной поддержки, помощи и защиты с использованием в этих целях имеющегося у соответствующего института финансового и другого общественного потенциала» [2; 91].

Социальная политика непосредственно затрагивает повседневные интересы людей, создает те или иные, лучшие или худшие возможности для удовлетворения самых различных их нужд. Поэтому, если она в максимально возможной степени (насколько позволяет накопленный общественный потенциал) способствует удовлетворению таких нужд, созданию благоприятных условий жизни масс, это выступает исключительно важным фактором обеспечения стабильности в обществе или в какой-то общественной системе средних и малых масштабов (в регионе, городе, районе, в трудовом коллективе и т.д.), предотвращения социальной напряженности (либо при возникновении таковой), ее смягчения и преодоления, устранения многих причин, порождающих социальные конфликты.

Необходимость успешного построения модели социальной политики в Казахстане

Основной проблемой современной теории в области социальной политики являются некая разрозненность взглядов и отсутствие единой концепции. Законы в этой сфере должны иметь общую основу, т.е. быть подстроены под конкретный аппарат. Кроме того, новая Казахстанская модель социальной политики обладает особенностями, которые должны учитываться при ее разработке. Не зря на это акцентировал свое внимание Президент Н.А. Назарбаев в Послании народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства: «В нашем обществе растет запрос на обновленную и более эффективную социальную политику, способную справиться с вызовами времени. Как показывает мировой опыт, идеальной и универсальной модели социальной политики нет. Также как и нет ни одного общества, где все граждане были бы удовлетворены существующей социальной системой. Решать вопросы социальной безопасности и благополучия граждан — это трудная и очень серьезная задача, которая касается каждого казахстанца. Поэтому здесь должны быть тщательно взвешенные подходы» [17; 13].

Социальная политика — это прежде всего одно из направлений внутренней государственной политики. Неважно, провозглашает себя государство социальным или нет, тем не менее оно всегда в той или иной степени социально, так как целью государственного регулирования является улучшение уровня жизни населения. Деятельность государства ограничена действием социальных институтов. Они выступают своего рода ограничителями, поскольку без них его можно рассматривать как «стационарного» или «нестационарного бандита» в модели государства Д. Норта [18].

В составе институтов Д. Норт выделяет три главные составляющие:

- а) неформальные ограничения (традиции, обычаи, всякого рода социальные условности);
- б) формальные правила (конституции, законы, судебные прецеденты, административные акты);
- в) механизмы принуждения, обеспечивающие соблюдение правил (суды, полиция и т.д.).

По нашему мнению, появляется целесообразность четко обозначить понятие социальной политики, так как без этого невозможна систематизация взглядов и подходов к регулированию данной сферы деятельности. Примечательно вспомнить высказывание В. Зомбарта о том, что «в настоящее время считается позволительным написать целую книгу о «социальной политике», не отдавая себе отчета, какое точное понятие соответствует этим словам» [19].

На наш взгляд, наиболее удачное определение социальной политики дано в работе [20]: «Если социальную политику рассматривать в прикладном смысле (контексте), то это совокупность (система) конкретных мер и мероприятий, направленных на жизнеобеспечение населения. В широком смысле социальная политика — это не столько система мер и мероприятий, сколько система взаимоотношений и взаимодействий между субъектами экономики, в центре которых главная и конечная цель — человек, его благосостояние, социальная защита и социальное развитие, жизнеобеспечение и социальная безопасность населения в целом. Можно сказать, что социальная политика — это совокупность конкретных мер и мероприятий, складывающихся под воздействием взаимоотношений и взаимодействий между субъектами экономики или опосредованных этими взаимодействиями.

Социальная политика должна быть всеобъемлющей, т.е. предусматривать повышение качества жизни для всех субъектов экономики. Отсюда следует, что она должна быть гибкой. Социальная политика должна быть системной, т.е. мероприятия не должны быть «хаотическими», а должны вписываться в определенную концепцию, иметь определенную однозначную направленность. Кроме того, она должна быть адаптированной к условиям экономики конкретной страны. Наконец, социальная политика должна быть динамически изменяющейся».

Видимо, для успешного построения модели социальной политики в Республике Казахстан в будущем нужно решить две основные задачи: экономический рост и, как следствие, повышение благосостояния граждан; построение социально-экономической модели, в центре которой должен быть человек. Все мероприятия в области социальной политики должны способствовать реализации личности, а государство должно выявлять нуждающихся в помощи и оказывать им поддержку. В частности, можно предложить программы, направленные на возможность личности самореализоваться и защиту социально уязвимых субъектов на рынке труда, а не на высокие выплаты по безработице, а также введение нормативной системы социальной поддержки, предусматривающей закрепление определенных сумм на обучение за каждым обучающимся и определенных сумм на медицинское обслуживание за каждым пенсионером. В области активизации демографической политики — это программы, ориентированные на материальное стимулирование женщин к материнству, вместо существующей политики, направленной на повышение брачности.

В заключение хотелось бы особо отметить, что скопировать готовую модель невозможно и неправильно. Однако опираться на имеющийся опыт при выработке своей модели крайне необходимо. Опыт не может рассматриваться как универсальная модель перехода к социальному рыночному хозяйству. Он, напротив, лишь показывает, что любая страна должна выстроить свой собственный путь, опираясь на успехи и проблемы других стран.

Социальные приоритеты Стратегии «Казахстан – 2050»

В настоящее время динамика и характер реализации социальных проектов в Казахстане определяются тремя основными факторами – идеологией, положения которой пронизаны заботой о благосостоянии казахстанцев; стабильностью экономического роста и положительной динамикой демографии.

При этом первым направлением социально-экономической модернизации казахстанского общества выступает обеспечение продуктивной занятости граждан страны. Как известно, данная

задача отнесена Главой государства к числу важнейших приоритетов социального развития: «Главная угроза мировой нестабильности — рост безработицы. Фактическое трудоустройство должны обеспечивать все программы, реализуемые в стране, — и государственные, и отраслевые, а не только какая-то их часть» [17; 14].

Известно, что социальные проблемы особо ярко проявляются в регионах с преимущественно аграрной спецификой, где высокая демографическая нагрузка накладывается на низкую занятость населения. Препятствующая практика показала: без комплексного подхода обеспечить здесь высокое качество жизни населения невозможно. В нашей стране данный подход представлен такими программами развития, как ФИИР, «Дорожная карта бизнеса – 2020», «Производительность – 2020», «Занятость – 2020» и др.

Так, в рамках реализации мероприятий Дорожной карты «Занятость – 2020» учтено, что создание рабочих мест должно достигаться не только через развитие предпринимательства на селе, но и через развитие опорных сел, что позволяет обеспечить целевую занятость граждан в конкретной сельской местности за счет концентрации здесь мер государственной поддержки. При этом сумма микрокредита сельчанам в расчете на одно личное подсобное хозяйство увеличилась до 5 млн тенге.

В дополнение к мерам господдержки предпринимательской инициативы предусмотрено также предоставление на льготных условиях сервисных услуг по сопровождению проектов сельского бизнеса.

По данным Министерства труда и социальной защиты РК экономический рост последних лет и активная социальная политика государства привели к улучшению жизненного уровня населения. Сейчас основное место в доходах населения занимают трудовые средства. Ситуация в оплате труда характеризуется стабильным ростом среднемесячной номинальной заработной платы. Еще одним источником доходов населения являются социальные трансферты — выплаты из системы социального обеспечения.

В республике продолжается работа по реализации пунктов принятого Закона «О пенсионном обеспечении в РК», которым предусмотрены такие меры, как создание Единого накопительного пенсионного фонда, перевод добровольных профессиональных пенсионных взносов в обязательный формат, унификация пенсионного возраста женщин в целях увеличения стажа их участия в накопительной пенсионной системе. Актуальность этих преобразований обусловлена как необходимостью перехода к современной системе пенсионных накоплений граждан, так и наличием проблем адекватности пенсионного обеспечения граждан, являющихся менее защищенной категорией общества. Современная модель пенсионного обеспечения — это своего рода «страховка» от бедности и в то же время предупреждение резкого снижения доходов в период старости.

В качестве ключевых приоритетов образования в свете реализации Стратегии «Казахстан – 2050» выступают вопросы раннего развития детей, обновления содержания школьного образования, вовлечение работодателей в развитие дуальной системы ТиПО, развитие академических свобод и конкуренции в высшем образовании.

К 2016 г. Кембриджской системой подготовки кадров планируется охватить 108 тыс педагогов. Еще 135 тыс пройдут краткосрочные курсы, что позволит в целом поднять образовательные процессы в стране на более совершенный уровень.

В своем Послании народу Казахстана Президент страны особо отметил: «В рамках долгосрочной модернизации национальной системы здравоохранения мы должны на всей территории страны внедрить единые стандарты качества медицинских услуг, а также усовершенствовать и унифицировать материально-техническое оснащение медицинских учреждений» [17; 15].

Сегодня в рамках реализации Стратегии «Казахстан – 2050» в системе национальной медицины осуществляется немало проектов, направленных на увеличение ожидаемой продолжительности жизни, укрепление репродуктивного здоровья, улучшение качества жизни пациентов с тяжелыми формами заболеваний, в частности, сахарным диабетом, гемофилией и раком.

В числе других социально значимых проектов здравоохранения можно назвать также «Мать и дитя», «Создание школ репродуктивного здоровья», «Развитие консультативной службы по вопросам безопасного материнства» и др. Еще одним достижением в реализации Государственной программы «Саламатты Қазақстан» стала система лекарственного обеспечения, включающая формулярную и информационную системы. Это позволило контролировать адресность и фактическое получение больными лекарственных средств, гарантированных государством.

В целом можно отметить, что в дальнейшем стратегические задачи долгосрочной перспективы, связанные в том числе с приоритетами вхождения Казахстана в число 30 развитых стран мира, будут обуславливать необходимость коренной модернизации социальной сферы с ее ориентацией на более полное удовлетворение потребностей населения в качественных социальных услугах.

Список литературы

- 1 Ильенкова С.Д., Журавлева В.Н., Козлова Л.Л. и др. Социальный менеджмент: Учебник. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 271 с.
- 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 Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МГУ, 1995. — 208 с.
- 5 Теория менеджмента: Учебник / Под ред. А.М. Лялина. — СПб.: Питер, 2010. — 464 с.
- 6 Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие / Под ред. Ф.М. Русинова. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С. 22, 23.
- 7 Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебник. — Минск: НПЖ «ФУА»; ЗАО «Экономпресс», 1997. — 284 с.
- 8 Вачугов Д.Д., Березкина Т.Е., Кислякова Н.А. и др. Основы менеджмента: Учеб. — М.: Высш. шк., 2001. — 367 с.
- 9 Лафта Дж.К. Менеджмент: Учебник. — М.: ПБОЮЛ Григорян А.Ф., 2002. — 264 с.
- 10 Албастова Л.Н. Технологии эффективного менеджмента: Учеб.-практ. пособие. — М.: Изд-во «ПРИОР», 1998. — С. 10.
- 11 Гончаров В.И. Менеджмент: Учеб. пособие. — Минск: Мисанта, 2003. — С. 75.
- 12 Румянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 432 р.
- 13 Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Пер. с англ. — М.: Дело, 1996. — С. 193.
- 14 Удальцова М.В. Социология управления: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. — С. 61–63.
- 15 Далитов С.К. Основы современного менеджмента: Учеб. — Алматы: ТОО «Полиграфкомбинат» Республики Казахстан, 2012. — 556 с.
- 16 Теория системного менеджмента: Учебник / Под общ. ред. П.В. Журавлева, Р.С. Седегова, В.Г. Янчевского. — М.: Изд-во «Экзамен», 2002. — 512 с.
- 17 Послание Президента РК — Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // Мысль. — 2013. — № 1. — С. 2–23.
- 18 Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. — М.: Начала, 1997. — С. 194.
- 19 Зомбарт В. Избранные работы. — М.: Издат. дом «Территория будущего», 2005. — С. 176, 177.
- 20 Сочнева Е. Государственное управление социальной сферой // Проблемы теории и практики управления. — 2008. — № 10. — С. 29, 30.

Р.С.Каренов

Әлеуметтік менеджмент менеджмент дамуының заманауи кезеңі ретінде

Мақалада әлеуметтік үдерістердің мәні және ерекшеліктері, әлеуметтік менеджмент құрылымының қызмет атқару тетігі ашылып көрсетілген. Әлеуметтік үдерістерді зерттеп және оларды басқару жүйесін құрмайынша, қоғамның әлеуметтік қажеттіліктерін шешуді қамтамасыз ету мүмкін еместігі пайымдалған. Заманауи менеджменттің бір түрі ретіндегі әлеуметтік менеджмент басқару мақсаттарын және міндеттерін, оның қағидаларын, басқару жүйесін және тәсілдерін білдіретіндігі айтылған. Әлеуметтік менеджменттің негізгі міндеті тепе-теңдік пен дамуды қолдау мақсатында басқарылатын нысанға мақсатты ықпал жасауды қамтамасыз ету болып табылатындығы негізделген. Әлеуметтік жүйелер мен үдерістерді басқару негізі ретіндегі әлеуметтік саясат мәселелеріне едәуір көңіл бөлінген. Еліміздің әлеуметтік бағдарланған саясатында өзекті индикатор ретінде жүзеге асырылуы мемлекеттің маңызды қызметі болып саналатын халықтың өмір сүру деңгейін арттыру мәселесі алынатындығы дәлелденген.

Social management as a modern stage in the evolution of management

It is disclosed that the nature and characteristics of social processes, the mechanism of functioning of the structures of social management. It is noted that without studying of social processes and management system creation it is impossible to provide with them the solution of social requirements of society. It is emphasized that social management as one of kinds of modern management assumes development of the purposes and tasks of management, its principles, systems, methods of management. It is proved that the main task of social management is to ensure a deliberate action on a managed object in order to maintain balance and development. Considerable attention is paid to social policy as the basis for the management of social systems and processes. It is proved that a socially oriented policy of our country a key indicator appears on the task of providing a high standard of living, the achievement of which — an important function of the state.

References

- 1 Ilyenkov S.D., Zhuravlev V.N., Kozlova L.L. et al. *Social Management: Textbook*, Moscow: Banks and stock exchanges, UNITY, 1998, 271 p.
- 2 *Social Management: Textbook* / Edited by D. Gross, Moscow: ZAO «Business School» Intel – Synthesis», Academy of Labour and Social Affairs, 1999, 384 p.
- 3 Kravchenko A.I. *Social Management: Textbook*, Moscow: UNITY, 1999, 366 p.
- 4 Kravchenko A.I. *Applied Sociology and Management: Textbook*, Moscow: Moscow State University Press, 1995, 208 p.
- 5 *Management theory: Textbook* / Edited by A.M. Lalin, St. Petersburg: Peter, 2010, 464 p.
- 6 Ruthenians F.M., Nikulin L.F., Fatkin L.V. *Management and self-management in the system of market relations: Textbook* / Edited by F.M. Rousinova, Moscow: INFRA-M, 1996, p. 22, 23.
- 7 Kabushkin N.I. *Fundamentals of Management: Textbook*, Minsk: NPW «FAA», JSC «Ekonompress», 1997, 284 p.
- 8 Vachug D.D., Berezkina T.E., Kislyakova N.A. et al. *Management Basics: Tutorial*, Moscow: Higher School, 2001, 367 p.
- 9 Luftu Dzh.K. *Management: Textbook*, Moscow. Grigoryan PBOJUL AF, 2002, 264 p.
- 10 Albastova L.N. *Effective management of technology: Training and practical guide*, Moscow: «Publisher PRIOR», 1998, p. 10.
- 11 Goncharov V.I. *Management: Textbook*, Minsk: Misanta, 2003, p. 75.
- 12 Rumyantsev Z.P. Salomatin N.A., Akberdin R.Z. et al. *Organization Management: Textbook*, Moscow: INFRA-M, 1996, 432 p.
- 13 Jack W. *Duncan fundamental ideas in management. Lessons of the founders of management and management practices* / Per. from Engl., Moscow: Delo, 1996, p. 193.
- 14 Udaltsov M.V. *Management Sociology: Textbook*, Moscow: INFRA-M; Novosibirsk NGAEiU, 1998, p. 61–63.
- 15 Dalits S.K. *Fundamentals of Modern Management: A Textbook*, Almaty LLP «Polygraph» Republic of Kazakhstan, 2012, 556 p.
- 16 *Theory of system management: Textbook* / Edited by P.V. Zhuravlev, R.S. Sedegova, V.G. Yancheuski, Moscow: Publ. house «Exam», 2002, 512 p.
- 17 *Message from the President of Kazakhstan — the Leader of the Nation N.A. Nazarbaev of Kazakhstan. «Strategy «Kazakhstan – 2050»: a new policy established state»* // Thought, 2013, 1, p. 2–23.
- 18 North D. *Institutions, of the institutional change and economic performance* / Per. from Engl., Moscow: Beginnings, 1997, p. 194.
- 19 Sombart V. *Selected Works*, Moscow: Publ. house «Territory of the future», 2005, p. 176, 177.
- 20 Sochneva E. *Problems of the theory and practice of management*, 2008, 10, p. 29, 30.