

кардинальные изменения в научной и учебной деятельности всех субъектов российской образовательной системы.

### *Литература:*

1. Божков Ю.Н. Студенчество как основа формирования человеческого капитала в условиях глобализации // Современные образовательные технологии. Опыт, реализация, перспективы: сб. статей по материалам Междунар. заоч. науч.-практ. конф., Белгород, 28-29 ноября 2013 г. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. С.27-34.

2. Особенности развития социально-экономических систем в условиях глобализации: монография / под ред. проф. С.В. Куприянова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. 194 с.

3. Роль инноваций в тренде российской экономики: монография / под ред. проф. С.В. Куприянова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. 314 с.

4. Чижова Е.Н. Философия инновационного развития // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016.. №4. С. 232-235.

5. Стратегические аспекты инновационного развития экономики / Ю.А. Дорошенко, С.Н. Глаголев, И.В. Сомина и др.; под общ. ред. проф. Ю.А. Дорошенко. Белгород: Изд-во БГТУ, 2017. 173 с.

**Бондарь С.Р.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Социальная сущность организации проявляется в реализации своих целей через достижение личностных целей своих работников. Люди объединяются и работают в организации до тех пор, пока получают то, что нужно каждому из них (доход, общение, реализацию своих способностей, профессиональное продвижение и пр.). При этом запросы членов организации постоянно растут, поскольку повышение уровня профессионализма и квалификации работников требуют расширения сферы их приложения и роста самостоятельности. Качественное изменение социальных ресурсов связано с качественными изменениями самой организации как целостного организма, в результате которых вся организационная система переходит на более высокий уровень. Достигнутый результат является итогом процесса социального развития персонала организации[4].

Как объект целенаправленного управления, персонал каждой организации имеет специфические признаки (профессионально-квалификационные, психологические, социально-демографические и др.), которые руководитель должен учитывать при постановке практических задач и определении сроков и качества их выполнения. Социальные взаимодействия и коммуникации, в том числе и неформальные, – неотъемлемые элементы фундаментального процесса деятельности любой организации. Поэтому управление организацией всегда имеет выраженный социальный характер, а ее развитие непосредственно зависит от развития персонала.

*Социальное развитие организации* – комплекс преобразований элементов и взаимодействий социальных ресурсов организации, результатом которых является переход всей организационной системы в качественно иное состояние, повышающее ее устойчивость расширяющее функциональные и адаптационные возможности. Развитие организации является следствием количественных и качественных изменений ее внутренней структуры. Однако далеко не все изменения способствуют развитию, большинство из них направлено на сохранение существующего положения. Некоторые определенных случаях могут привести к регрессу организационной системы – утрате позитивных качеств, потере устойчивости и конкурентоспособности [5].

Сохранение существующего положения организации достигнутых результатов осуществляется через воспроизводство одних и тех же характеристик материально-технических, финансовых и социальных ресурсов. На место выбывающих работников принимаются люди той же профессии и того же уровня квалификации, которым предлагается стандартный социальный пакет, не изменяющийся длительное время. В производственном процессе используются проверенные временем материалы, оборудование ремонтируется и поддерживается в рабочем состоянии, параметры технологического процесса отлажены и имеют длительную историю. Сохраняются устойчивые партнерские отношения с финансовыми структурами, заключаемые договоры с потребителями содержат известные положения.

В условиях стабильности и предсказуемости внешней среды, при сохранении постоянных объемов спроса на конечный продукт такая тактика, как использование традиционных методов управления организацией и избегание руководством нововведений, не обязательно приведет к ее стагнации и утрате конкурентоспособности. Изменение количественных характеристик рыночной ниши, в которой действует организация, может даже привести к ее росту (увеличению размера

параметра, элемента или всей организации), но не будет сопровождаться изменением качественных характеристик[6].

Регрессорганизационной системы обычно связан с низким уровнем адаптационных возможностей, что не позволяет быстро реагировать на вызовы внешней среды и в полной мере соответствовать изменяющимся требованиям рынка. Количественные изменения в структуре организации (расширение численного состава работников, финансовые займы, дополнительная покупка оборудования) в этом случае увеличивают ее расходы, которые не покрываются доходами. К негативному результату могут привести и качественные изменения социальных ресурсов, если они не отвечают стратегическим целям организации, а дают кратковременный эффект[9].

Например, в отдельных организациях используется практика испытательных сроков для привлечения специалистов, особенно выпускников вузов или студентов старших курсов, на временную работу. Выполнение «проверочной» работы в течение короткого срока оплачивается в половинном размере, а сам кандидат на должность не получает в это время никаких социальных льгот. Продукт такого труда оценивается как не соответствующий заявленным критериям. Работник увольняется, а организация получает результат проделанной работы, экономию средств и отсутствие социальной ответственности. Но в стратегическом плане работодатель все равно проигрывает, поскольку каждого нового сотрудника нужно заново знакомить с правами и обязанностями, соответствующими его служебному положению, вводить в коллектив, разъяснять и контролировать его действия, т. е. выполнять массу дополнительных управленческих воздействий, в которых постоянный сотрудник не нуждается. Кроме того, созданный временным работником продукт обычно нуждается в доработке, что, в конечном счете, удорожает его стоимость. Одновременно снижается качество человеческих ресурсов организации, поскольку члены коллектива не уверены в стабильности своего служебного положения и сами рассматривают данное место работы как временное, что не стимулирует творческую активность и желание повышать и реализовывать свой профессиональный потенциал.

Социальное развитие организации возможно лишь на основе продуманной и всесторонней модернизации как ее материально-технической, так и социальной базы, что предполагает грамотное использование способностей и возможностей персонала в процессе перестройки производственного процесса, т. е. профессиональное социальное управление его развитием.

*Управление социальным развитием организации* – система целенаправленных воздействий на совместную трудовую деятельность персонала в целях реализации задач, стоящих перед организацией (стратегических целей организации) и совершенствования всех аспектов ее функционирования[7].

В общем случае задача управления социальным развитием организации заключается в целенаправленном воздействии на ее социальную систему.

Формирование системы управления социальным развитием организации требует опоры на ряд принципов, которым необходимо следовать при построении любой системы или подсистемы управления организацией[2].

1. *Принцип системности* является ведущим, в соответствии с ним управление социальным развитием представляет собой систему, т. е. целостную совокупность взаимосвязанных элементов, являющихся в свою очередь также системами. Применение принципа системности логически обуславливает необходимость использования остальных принципов.

2. *Принцип подчиненности*, согласно которому цели управления социальным развитием организации носят подчиненный характер по отношению к ее основным экономическим целям. Однако подчинение в данном случае означает лишь то, что источником средств на решение социальных задач могут служить только доходы, приносимые результатами экономической деятельности. Однако высокие экономические результаты могут достигаться лишь трудом персонала, в основе которого лежат соответствующие мотивы и стимулы.

3. *Принцип необходимого разнообразия* требует, чтобы система управления социальным развитием организации по составу выполняемых ею функций и возможностям реагирования на изменения социальной подсистемы соответствовала сложности последней.

4. *Принцип сензитивности* предполагает, что система управления социальным развитием должна быть чувствительна к негативным воздействиям на работников организации других подсистем, прежде всего производственно-технологической подсистемы.

5. *Принцип полноты* предписывает необходимость охвата управленческим воздействием всех социальных аспектов функционирования организации.

6. *Принцип рациональности* предполагает, что следование ему должно обеспечить простоту и экономичность организационных решений.

Согласно постулатам системного анализа любая подсистема является самостоятельной системой. Поэтому, анализируя задачи управления социальным развитием, правомерно говорить о социальной системе организации как об особом объекте управления (рис. 1).

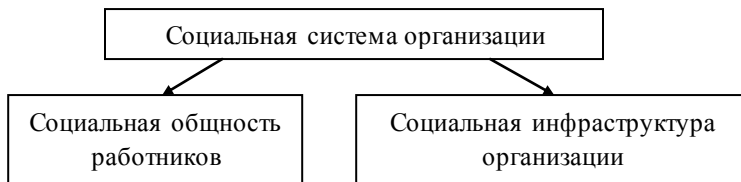


Рис. 1. Общее строение социальной системы организации как объекта управления

Социальную систему организации образует (рис. 2.), во-первых, персонал, понимаемый не как некий набор безликих фигур, переставляемых руководством в силу иногда субъективно понимаемых требований производственной или экономической ситуации, а как социальная общность (социум) ее работников со всей совокупностью фактических значений признаков, характеризующих данный социальный феномен. Социальная общность работников организации (персонала) характеризуется рядом важных признаков: численностью и персональным составом работников, руководителей и лидеров, функционально-должностной и социально-ролевой структурами, культурой и системой социального контроля трудового поведения, социально-демографическими и профессионально-квалификационными признаками[1].



Рис. 2. Детализированное строение социальной системы организации

Особое значение для функционирования и развития социума организации имеет персональный состав руководителей, в силу своих личностных качеств реализующих определенные, присущие конкретно им стили лидерства и типы власти (влияния). Выполняя свои официальные управленческие функции, официальные руководители в процессе непосредственного взаимодействия с подчиненными, благодаря своему статусу, вольно или невольно создают систему не только формальных, служебных, операционально-трудовых отношений, но и оказывают существенное влияние на характер неформальных связей и отношений между остальными сотрудниками. Они во многом формируют и определяют особенности социально-психологического климата подразделений и организации в целом, а также особенности ее культуры как интегральной совокупности регуляторов поведения персонала. При отсутствии или недостатке у официальных руководителей качеств, необходимых для эффективного выполнения данной функции, выдвигаются неформальные лидеры, восполняющие дефицит управленческого воздействия и потребность исполнителей в организующем начале.

Культура организации несет на себе заметную печать более широкой культуры социальной среды организации, отражая принадлежность сотрудников организации к различным социальным группам, находящимся за ее пределами, к другим сообществам, слоям и классам и, следовательно, их приверженность ценностям, интересам и мотивам поведения, не связанным напрямую с работой. Культура организации заключается в ценностно-нормативных регуляторах поведения персонала и тем самым определяет систему неформальных социально-психологических отношений, регулируемых в основном неявным образом, а также характер взаимосвязи- этих отношений с формальными отношениями. Вместе с тем, очевидно, что культура организации находится и формируется под непосредственным влиянием институциональных (хозяйственных) целей организации. Поэтому ее следует рассматривать как определенный симбиоз требований внешней культурной среды и внутреннего производственного процесса, подчиненного основной экономической функции организации[8].

Вторая составляющая социальной системы организации – ее социальная инфраструктура, или материально-вещественные условия и средства удовлетворения потребностей работников как социальных индивидов и членов их семей. Социальную инфраструктуру организации составляют учреждения, обеспечивающие предоставление работникам и членам их семей определенного набора благ и услуг, служащего удовлетворению их актуальных социальных потребностей (так называемый социальный пакет). В социальную инфраструктуру входят также предназначенные для выполнения соответствующих функций здания, сооружения, помещения, оборудование, приборы, инвентарь и пр. Например, жилой фонд, столовые, буфеты, медицинские кабинеты, поликлиники, детские сады, учебные классы, стенды и тренажеры, комнаты отдыха, дома отдыха и санатории, детские лагеря, библиотеки, музеи, помещения для занятий разными видами искусств и ремеслами (живописью, музыкой, хореографией и др.), стадионы, спортивные площадки, парковки и т. п.[3].

В зависимости от масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и других условий организация может располагать развитой собственной социальной инфраструктурой, иметь набор отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием персонала.

Таким образом, формирование системы управления социальным развитием организации опирается на ряд принципов: системности, подчиненности, необходимого разнообразия, сензитивности, полноты, рациональности.

В свою очередь, реальное управление социальным развитием организации предполагает целенаправленное воздействие субъектов социального управления на два качественно разных объекта: социальную общность работников и социальную инфраструктуру организации. Это позволит всей организационной системе перейти в новое качественное состояние, повышающее ее устойчивость и расширяющее ее функциональные и адаптационные возможности.

### *Литература:*

1. Богдан Н.Н. Управление социальным развитием организации. Владивосток: ВГУЭС, 2015. С. 284.
2. Богдан Н.Н., Климова Т.В. Управление социальным развитием организации. Новосибирск: СибАГС, 2017. С. 204.
3. Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации. Москва: ИНФРА-М, 2016. С. 171.
4. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием. Москва: ИНФРА-М, 2016. С. 263.
5. Кошарная, Г.Б. Управление социальным развитием организации. Москва: ИНФРА-М, 2019. С. 216.
6. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. Москва: ФЛИНТА, 2018. С. 160.
7. Гладышев А. Г., Иванов В. Н. Основы социального управления Москва: ИНФРА-М ,2015. С. 271.
8. Козырев, Г. И. Основы социологии и политологии. Москва: ИНФРА-М, 2017. С. 272.
9. Кибанова А.Я.Управление персоналом организации. Москва: ИНФРА-М, 2015. С. 512.