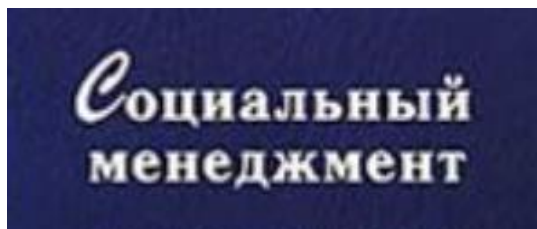


Социальный менеджмент в современных российских условиях

<http://studproject.com/management/socialmanagement>



Как известно, прогресс общества определяется не только экономическими, но и социальными критериями. Понятна роль социальной составляющей в любой реформаторской деятельности. Особенно если она предусматривает принципиальные изменения не только в производственной сфере (разгосударствление, ликвидация системы централизованного управления), но и в социальной сфере. Следует учитывать, что основная часть населения нашей страны не только экономически, но и психологически не была готова к которым всецело определяет эффективность хозяйствования.

Социальный менеджмент можно охарактеризовать как особый и даже уникальный феномен управленческой культуры конца XX — начала XXI века. Как любой научный предмет, социальный менеджмент организации имеет свою специфику, с одной стороны и связь с другими научными дисциплинами (другими науками), с другой стороны.

Социальный менеджмент как научная дисциплина и отрасль научного знания имеют свое особое направление: социальный менеджмент организации исследует и разрабатывает управление социальными процессами в организациях. Однако, как и любая интегративная отрасль научного знания социальный менеджмент связан с такими научными дисциплинами как теоретический менеджмент организации, социология труда, социальная психология и другими дисциплинами. Также следует подчеркнуть отличие социального менеджмента организации от кадрового менеджмента. Здесь важно подчеркнуть ориентацию социального менеджмента на поддержание социальной значимости человека как

личности, т.е. ориентацию социального менеджмента как научного направления на развитие эмоционально-мотивационных, интеллектуальных и профессиональных параметров личности.

Общетеоретические вопросы социального менеджмента

Именно в условиях формирующихся рыночных отношений социальный менеджмент как теоретическая и прикладная научная дисциплина способен внести значительный вклад в оптимальное регулирование производственных и трудовых отношений.

Значительный вклад в теорию социального менеджмента внесли принципы научной организации труда Ф. Тейлора, Г. Гатта, Г.Форда, социологическая теория бюрократической организации М. Вебера, доктрина «человеческих отношений» Мэри Фоллет, Элтона Мэйо, Фрица Ротлисбергера), системный анализ социальной группы Джорджа К. Хоманса, теория малых групп Курта Левина концепция социальной структуры и социальной ситуации Роберта Кинга Мертона), «Х-У» — концепция Д. Макгрегора, американская и японская концепции социального менеджмента, а также взгляды русских ученых А.К. Гастева и Г.М. Керженцева и др. в области социального менеджмента.

Итак, социальные процессы в организации являются объектом изучения социального менеджмента. Согласно этому подходу в качестве общетеоретической основы принимается расширенная категория социальности, согласно которой любая организация рассматривается как сложная социальная система, имеющая различные компоненты (человеческий, материально-технический, управленческий и другие).

Материальные компоненты социальной системы организации — это преимущественно предметы, вовлеченные в орбиту хозяйственной и общественной жизни. Однако человеческий компонент рассматривается как сущностная и основная черта социальной системы любой организации. На функционирование человеческого «компонента» в социальной системе организации оказывают влияние экономические, социальные,

политические и культурные аспекты социальной системы. Культурно-идеологические аспекты социальной системы организации — это преимущественно общественные идеи, теории, культурные, нравственные ценности, обычаи, ритуалы, традиции, верования, распространенные во всем обществе и в самой организации. В этом же контексте социальные процессы рассматриваются как процессы, определяющие мотивацию человеческого поведения.

Социальный менеджмент рассматривается в вышеупомянутом контексте как теоретический и прикладной инструмент, с помощью которого управленческая составляющая организации позволяет осуществить взаимодействие двух других компонентов организации: человеческого и материально-технического. Чтобы осуществить эту цель, социальный менеджмент как теоретическая и прикладная дисциплина исследует социальные отношения в организации и их закономерности, проводит анализ социальных последствий экономических и других решений, выводит характерные признаки управления социальными процессами в организации.

Социальный менеджмент как научная дисциплина и отрасль научного знания имеют свое особое направление: социальный менеджмент организации исследует и разрабатывает управление социальными процессами в организациях. Однако, как и любая интегративная отрасль научного знания, социальный менеджмент связан с такими научными дисциплинами как теоретический менеджмент организации, социология труда, социальная психология и другими дисциплинами.

Социальный менеджмент рассматривается как теоретический и прикладной инструмент, с помощью которого управленческая составляющая организации позволяет осуществить взаимодействие двух других компонентов организации: человеческого и материально-технического. Чтобы осуществить эту цель, социальный менеджмент как теоретическая и прикладная дисциплина исследует социальные отношения в организации и их закономерности, проводит анализ социальных

последствий экономических и других решений, выводит характерные признаки управления социальными процессами в организации.

Перспективы социального менеджмента в России

Социальный менеджмент исследует социальные законы и принципы организации в условиях производственно-трудовых отношений. Российский социальный менеджмент исследует социальные законы и принципы организации в условиях формирования рыночных отношений. Социальный менеджмент также прилагает усилия для исследования механизмов согласования интересов собственника, государства, коллектива и работника в области социальной политики в организации, социальной защиты трудящихся в условиях формирования рыночных отношений и социальной защиты неконкурентоспособных групп работников в организации.

Кроме того, социальный менеджмент исследует концепции социально-трудовых конфликтов и определение путей и методов их разрешения. Здесь предполагается классификация социально-трудовых конфликтов в условиях рыночных реформ, исследование различных видов конфликтов, их позитивных и негативных функций, а также методы управления конфликтами. Для этих целей особое внимание социальный менеджмент уделяет так называемому социальному партнерству, исследуя сущность и основные факторы социального партнерства, условия, и предпосылки его возникновения, а также субъекты социального партнерства (профсоюзы, предприниматели, государство), их характеристику, роль профсоюзов в социальном партнерстве в переходном периоде, роль государства в развитии социального партнерства. В данном случае исследуются становление социального партнерства в России в условиях рыночной экономики, а также условия функционирования системы социального партнерства, соглашения, коллективные договоры, партнерские переговоры, выбор метода переговоров.

Социальным менеджментом организации исследуются также юридические аспекты формирования социальных отношений в организации: декларация прав человека, Конституция, трудовое законодательство и т.д.

Социальный менеджмент организации как прикладная дисциплина, изучающая социальные процессы в организациях, уделяет должное внимание социальным программам организации как инструменту практического управления. Уделяется внимание классификации социальных программ, структуре социальной программы и выделению *«программных ресурсов»*. Социальный менеджмент организации исследует государственное регулирование и роль организации (предприятия) по реализации социальных программ работы с семьей, с детьми, с пожилыми людьми, с женщинами, инвалидами, мигрантами, военнослужащими и другими группами, что весьма актуально в современных российских условиях.

Социальный менеджмент также разрабатывает планирование социальной работы на предприятии, используя отечественный и зарубежный опыт. Здесь ключевое значение имеют знания, навыки и умения социального менеджера на предприятии. Социальное планирование на предприятии и социальное развитие персонала предприятия входит в круг вопросов рассматриваемых социальным менеджментом. Весьма важной является разработка структуры плана социального развития в организации, анализ изменений в социальной и профессионально-квалификационной структуре коллектива. Все эти действия нацелены на улучшение условий труда, повышение культуры и эстетики производства, а также повышение профессионально-технического и культурного уровня работников, повышение уровня благосостояния, удовлетворение потребностей духовного и физического развития членов коллектива, совершенствование.