Содержание

Введение….……………………………………………………………………..…3

1. Задачи и структура управления социальным развитием организации …....4

2. Основные функции социальной службы ………………………..………….10

Заключение…………..…………………………………………….……….……16

Список литературы…………………..……………………………………..…...17

**Введение**

Вопрос планирования социального развития организации в современном обществе и конкретно в организациях играет огромную роль. Социальное планирование подразумевает своевременное выявление проблем развития социальной структуры, оценку основных показателей её состояния, сбор информации, определение фактического положения дел, установление приоритетности решения социальных проблем, т.е определение целей и задач плана, разработку проекта плана, а так же определение ресурсов для его выполнения. Социальное планирование необходимо в каждой организации для эффективного функционирования процессов социальной сферы.

**1. Задачи и структура управления социальным развитием организации**

Управление социальным развитием организации является специфическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления персоналом, имеет свою область проявления и свой объект управленческого воздействия. Социальный менеджмент предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества. Ему присуши соответствующие формы и методы, приемы, способы и правила, позволяющие решать социальные проблемы на основе преимущественно научного подхода к регулированию социальных процессов в организации.

Субъект социального менеджмента — управленческие подразделения и круг должностных лиц, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социальным обслуживанием ее персонала, наделенные надлежащими полномочиями и несущие определенную ответственность за решение социальных проблем. Наличие социальной службы в организации тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора в трудовой деятельности и значения личностных качеств работников, усиливают потребность в социальном партнерстве.

Фактически на каждом крупном предприятии зарубежных стран, особенно тех, которые следуют социальной ориентированности национальной экономики, управление социальными процессами обособленно и специализированно. Имеются управленческие звенья, которые занимаются работой с кадрами (человеческим ресурсом), регулированием социально-трудовых отношений и связей с профсоюзами, предоставлением социальных услуг персоналу, расходованием средств на благотворительные цели.

В Российской Федерации до недавнего времени на большинстве предприятий вместе с непременными отделами кадров, труда и зарплаты были управленческие службы, которые решали вопросы техники безопасности, медико-санитарного обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, рабочего снабжения, оказания бытовых услуг организации соревнования и т.п. При осуществлении мер, направленных на переход от планового, сверхцентрализованного хозяйствования к социально ориентированной рыночной экономике предназначение, формирование и практическая деятельность этих и других социальных служб заметно изменились.

В новых условиях функционирование таких служб обусловливается, с одной стороны, формой собственности, масштабами, отраслевой принадлежностью и местоположением организации, а с другой стороны - количественной и качественной характеристикой ее персонала, возросшей ответственностью предпринимателей и руководителей любого уровня за усложнившееся решение как производственно-хозяйственных, так и социальных задач. При определении социальных служб ныне должны приниматься во внимание социально-экономические последствия приватизации бывшего государственного имущества; изменения принципиального характера в системе вознаграждения труда, диктуемые утверждением рыночных отношений коммерциализацией предоставления все большего круга социальных услуг; реформирование различных видов социального страхования и социальной помощи; отмирание ряда прежних социальных функций профессиональных союзов. Приходится учитывать и то, что реальная забота о социальной сфере все больше перекладывается на негосударственные, в первую очередь на муниципальные, органы и сами организации. В зависимости от конкретной ситуациии управление социальным развитием осуществляется либо самой дирекцией организации, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения. Типовой вариант организованной структуры предусматривает должность заместителя директора по персоналу с подчинением ему подразделений (отделов, секторов или групп) и отдельных специалистов, ведающих, в частности, вопросами регулирования трудовых отношений, безопасности и охраны труда, трудовой мотивации, социальной зашиты, функционирования объектов социальной инфраструктуры.

При наличии в организации разветвленной сети собственной социальной инфраструктуры управление ею осуществляется, как правило, отдельно. В этом случае возможен вариант структуры, предусматривающий должность заместителя директора по социально-бытовым вопросам с приданием ему в подчинение управленческих звеньев и должностных лиц, ведающих жилищно-коммунальным хозяйством, учреждениями лечебно-профилактического профиля, образования и культуры, общественного питания и бытового обслуживания, другими объектами социального назначения.

Задачи, выполняемые социальной службой организации, имеют свои особенности, обусловленные неоднозначностью объекта управления и характера возникающих социальных проблем, своеобразием методов достижения социальных целей, необходимостью строжайшего соблюдения требований социально-трудового законодательства и обеспечения тесного сотрудничества всех сторон, заинтересованных в социальном партнерстве. В российских же условиях надо учитывать и современное состояние отечественной экономики и социальной сферы, при котором организации и их персонал продолжают испытывать негативные последствия недавнего существенного спада производства и гиперинфляции, а руководители сталкиваются с серьезными препятствиями объективного и субъективного плана в стремлений повышать заработки, улучшать условия труда и быта, усиливать заинтересованность работников в новых формах хозяйствования.

Поскольку социальная служба как субъект управления имеет дело исключительно с людьми, ее первостепенная задача — сфокусировать внимание на человеке,его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействия работников. Обеспечивая желаемые перемены в социальной среде организации, специалисты социальной службы вынуждены не только преодолевать затруднения экономического и технического порядка, но и в основном заниматься социально-психологическими, духовно-нравственными проблемами, связанными с отношениями людей к природе, научно-техническими достижениями, труду и, само собой разумеется, друг к другу.

Руководителю организации, менеджеру-профессионалу нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и педагогическим тактом, умением выбирать подобающую обстоятельствам манеру поведения. Ему в известной степени надлежит выступать в роли воспитателя, который учитывает психологические особенности отдельных личностей и социальных групп, а при выборе вариантов решения социальных вопросов советоваться с теми, чьи интересы данная проблема затрагивает.

От специалистов социальной службы требуется предельная внимательность к человеку, максимальная забота о каждом работнике организации, удовлетворении его запросов, уважении прав и достоинства. Они призваны, используя имеющиеся в их распоряжении средства, стимулировать интерес сотрудников к делу и высокопродуктивной работе, развивать социальную активность, стремление работников эффективно реализовывать свои знания, опыт и мастерство. Важно повышать уровень осознания людьми значимости дисциплины, творческой инициативы и самостоятельности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты совместного труда.

Причастность к управлению социальными процессами сопряжена с заботой об улучшении условий труда и быта людей, с искренней отзывчивостью на просьбы сотрудников о содействии в решении житейских проблем, сколь бы малыми они не казались, с готовностью оказать необходимую помощь. В то же время нужна осмотрительность в предоставлении любых привилегий. Поблажки нередко разобщают коллектив, приводят к конфликтным ситуациям, конфронтации. Противопоказана, конечно, и слепая уравнительность.

Важнейшая задача управления социальным развитием – использование различных видов социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации, как своеобразного алгоритма получения желаемых в этом деле результатов. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, о содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности.

Гуманитарные технологии в работе с персоналом обычно рассчитаны на то, чтобы дать простор проявлению индивидуально-личностных качеств сотрудников, оптимизировать межличностные отношения и морально-психологическую атмосферу в коллективе, стимулировать профессиональный рост, творческую инициативу и деловое партнерство. При этом учитываются реальные возможности организации, отраслевая специфика ее функционирования, социально-демографические особенности города или района, где она располагается.

Непременным компонентом и, следовательно, задачей современного, основанного на научном походе управления социальным развитием является соблюдение социальных норм - установленных обществом, государством, отдельной организацией правил, приемов, образцов поведение, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам. Именно они позволяют в выверенной и доступной форме выразить как основные цели перемен в социальной среде, так и требования, которые предъявляются к персоналу.

В буквальном смысле понятие «норма» означает руководящее начало, правило. Потому норма, норматив есть некий эталон, на который надлежит равняться и по которому нужно оценивать те или иные события, объекты, процессы.

Социальные нормы - это количественная, а в большинстве случаев качественная характеристика требований к условиям жизнедеятельности человека, социальных групп. К ним относятся как правовые нормы, закрепленные в законах страны, так и нравственно-этические ориентиры, регламентированные значения социальных показателей.

Нормативы социальной сферы, как и других областей жизни общества, складываются в результате практической деятельности людей и социального опыта, научных исследовании, экспертных заключений авторитетных специалистов. Они находят выражение в законодательных актах, постановлениях правительства, отраслевых инструкциях, установлениях региональных органов управления, распоряжениях местной администрации и других регламентирующих документах. Обязательные нормативы требуют неукоснительного исполнения, а нормы, которые имеют рекомендательный характер, служат методическим руководством при решении социальных проблем.

В частности, российские нормативы из области социально-трудовых отношений устанавливают длительность рабочей недели и продолжительность трудового отпуска; уровень физических и интеллектуальных требований к представителям тех или иных профессий; эргономические и санитарно-гигиенические условия труда; минимальные размеры оплаты труда, пенсий и стипендий, компенсационные выплаты и льготы; пределы рационального потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг; средние показатели обеспеченности жильем, бытовыми удобствами, учреждениями здравоохранения, образования, культуры и т.п.

Программа социальных реформ, осуществляемых ныне в Российской Федерации, одной из важнейших мер по стабилизации и повышению уровня жизни населения считает формирование системы государственных минимальных социальных стандартов. Некоторые из них уже установлены — так, как уже упоминалось, федеральный стандарт социальной нормы площади жилья определяется исходя из 18 кв. м общей площади жилья на одного члена семьи, состоящей из трех человек и более, 42 кв. м — на семью из двух человек и 33 кв. м — на одиноко проживающих граждан. Органы государственной власти субъектов Федерации устанавливают региональные стандарты, руководствуясь федеральными.

Другой федеральный стандарт — стоимость предоставления жилищно-коммунальных услуг на I кв. м общей площади жилья — рассчитывается исходя из стандартного набора услуг по содержанию и ремонту жилья, включая капитальный ремонт, теплоснабжение, канализацию, газоснабжение и электроснабжение, с учетом средних сложившихся норм потребления. Федеральный же стандарт уровня платежей граждан по отношению к уровню затрат на содержание и ремонт жилья, а также коммунальные услуги фиксирует как долю платежей населения в покрытии затрат на все виды жилищно-коммунальных услуг, так и максимально допустимую долю собственных расходов граждан на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном семейном доходе. Конечной целью реформы является полная оплата населением жилищно-коммунальных услуг с выплатой субсидий тем семьям, расходы которых на жилье превышают 25% от уровня их семейных доходов (при этом, конечно, берутся в расчет социальные нормы площади жилья и нормативы потребления коммунальных услуг).

Своеобразным социальным стандартом является и показатель величины прожиточного минимума. Это величина на душу населения и по основным социально-демографическим группам должна определяться ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Госкомстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги, а также расходов по обязательным платежам и сборам.

Социальная служба организации обязана обеспечивать полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства*.* Имеется в виду неукоснительное соблюдение норм права, регулирующих в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, Конституцией и другими законами страны социально-трудовые отношения.

К задачам социальной службы организации относится разработка и реализация мероприятии, обеспечивающих социальное партнерство *—* взаимно заинтересованное сотрудничество работодателей и наемных работников в решении социальных проблем. Партнеров представляют, с одной стороны, предприниматели и их ассоциации, а с другой — трудовые коллективы и профсоюзные организации. Такое сотрудничество, как свидетельствует опыт многих стран, осуществляется постоянно, на двусторонней основе, преимущественно в форме коллективных переговоров на уровне отдельных предприятий и отраслей экономики, заключения коллективных договоров и соглашений.

Не менее важно достижение социальной службой взаимодействия и координации своей деятельности с отраслевыми и региональными структурами управления социальной сферой, которые представляют органы государственной власти и местного самоуправления. Они в определенных условиях, особенно при обострении социальной напряженности в стране или регионе, присоединяются к постоянным участникам социального партнерства, чтобы на уровне многостороннего сотрудничества объединить усилия в улаживании разногласий по вопросам заработной платы, доходов, социального минимума, защиты прав и свобод работающих граждан, предупредить посредством взаимопонимания на переговорах возникновение социально-трудовых конфликтов и доведение их до крайней точки — забастовок.

Очевидно, что социальное партнерство как действенный механизм регулирования отношений на всех уровнях получит дальнейшее развитие. Оно должно базироваться на принципах добровольности, равноправия и взаимной ответственности сторон, служить важнейшим инструментом поддержания сотрудничества и совершенствования его форм.

На уровне предприятий, как отмечалось, сторонами социального партнерства являются работодатель (работодатели) И трудовой коллектив, полномочия которого согласно российскому законодательству осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — советом трудового коллектива. Трудовой коллектив реализует право работников участвовать в управлении предприятием (организацией), вносить предложения об улучшении его работы, а также о социально-культурном и бытовом обслуживании. Он рассматривает и решают вопросы заключения с администрацией коллективного договора, самоуправления трудового коллектива, иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участниками переговорного процесса по урегулированию социально-трудовых отношений могут быть представители ассоциаций работодателей — добровольных объединений или союзов как отдельных граждан, так и юридических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью. Такого рода ассоциации создаются для координации коммерческих занятий, представительства предпринимателей, защиты их общих имущественных и иных интересов.

Велика роль в налаживании и осуществлении социального партнерства профессиональных союзов.

**2. Основные функции социальной службы**

Функции и сам процесс управления составляют содержание целенаправленного воздействия на людей, занятых совместной деятельностью, на их социальные связи и отношения. Имеются в виду не только функции социальной службы, но и конкретные формы, методы и стимулы, которые используются для упорядочения и повышения эффективности сообща предпринимаемых усилий. Будучи непременным звеном системы управления персоналом, социальная служба имеет свой круг задач и обязанностей, определяемый как общими требованиями к управлению социальными процессами, так и особенностями социальной среды данной организации.

Функции социальной службы вбирают в себя все известные управленческие элементы: продуманное, основанное на прогнозном предвидении планирование, регулирующее и координирующее распорядительство, побудительная мотивация, корректирующий контроль и информирование о состоянии социальной среды. Должный эффект социального развития может быть получен лишь при выполнении социальной службой всех этих функций. Рассмотрим их подробнее.

**Социальное прогнозирование и планирование** *—* важнейший инструмент управления социальным развитием. Оно предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленную диагностику, выяснение и объяснение взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения назревшей социальной проблемы будет наиболее эффективным. Для этого необходимы надежные источники получения информации, к которым, в частности, можно отнести статистические данные, характеризующие материальную базу и другие составляющие социальной среды организации; данные изучения социально-бытовых и санитарно-гигиенических условий труда и отдыха, соблюдения техники безопасности ведения работ, а также общественного мнения и преобладающих настроений в коллективе; определение с помощью социометрических методов и социограмм более или менее цельной картины сложившихся социальных связей и взаимоотношений работников, их ожиданий и предпочтений в соизмерении с реальными возможностями организации.

Только на основе точного знания конкретных обстоятельств и общей ситуации, как в самой организации, так и в регионе, отрасли и стране в целом можно оценить положение дел в социальной среде, видеть перспективу изменений в ней, выбирать адекватные методы достижения перемен. Прогноз должен быть подвергнут практическому подтверждению, прежде чем стать ориентиром при выработке целевых программ, плановых, проектных и иных управленческих решений, предлагаемых социальной службой.

Планирование, будучи разновидностью рационально-конструктивной деятельности, означает как постановку целей, так и выбор средств и способов их достижения. Оно даст возможность с большей целесообразностью и эффективностью действовать на социальные процессы в организации.

Примеры планомерного подхода можно найти в практике многих стран — это целевые программы повышения качества трудовой жизни, которые с середины 70-х гг. нашли распространение на предприятиях США и ряда других государств; относящиеся к 70—80-м гг. планы социального развития на предприятиях бывшего СССР; общегосударственные планы социально-экономического развития в Японии, на которые с середины 50-х гг. ориентируются крупные фирмы, корпорации этой страны при выборе приоритетов в хозяйствовании и социальной сфере.

В современной России стратегическая направленность прогнозирования и планирования социального развития предприятий и иных коммерческих организаций определяется Конституцией страны, которая характеризует Российскую Федерацию как социальное государство, стремящееся к созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие своих граждан, гарантию их прав и свобод. Этой общей цели подчинены осуществляемые реформы по либерализации экономики, утверждению рыночных отношений, упорядочению социальной сферы. В то же время социальное прогнозирование и планирование затруднено из-за затянувшегося спада производства и резкого сокращения инвестиций, снижения уровня жизни значимой части населения, а также медленного хода социально-экономических преобразований на уровне предприятий.

Препятствия на пути к эффективному функционированию предприятий при установлении рыночного регулирования обусловлены прежде всего финансовыми издержками, ставшими следствием недавней (1998 г.) гиперинфляции, непродуманностью крупномасштабной приватизации бывшей «всенародной» собственности, пробелами в законодательстве, обременительностью для предприятий содержания при рыночной экономике объектов социально-культурного назначения и жилищно-коммунального хозяйства, относительно низким уровнем квалификации управленческих кадров. Затрудняет процесс аргументированного выбора социальных целей и средств их достижения, а также общественного контроля за реализацией намеченных мер недостаток достоверной информации о действительных возможностях той или иной организации.

**Организационно-распорядительные и координирующие функции.**

Предусматривают материальное, финансовое, кадровое обеспечение выполнения целевых программ и планов социального раз-. вития организации, использование соответствующих социальных технологий, а также взаимодействие со смежными управленческими структурами, профсоюзами и другими общественными объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления, причастными к социальной сфере. Необходима подготовка проектов решений, приказов, положений, инструкций, рекомендаций и других документов по социальным вопросам, безусловно, соответствующих требованиям действующего социально-трудового законодательства, установленным социальным нормативам, общефедеральным и региональным стандартам.

Главное при выполнении этих функций — кадры, деловая и этическая выучка работников, привлекаемых к решению социальных проблем: они должны обладать высокой степенью компетентности, соединяющей общие и профессиональные знания со стремлением учитывать жизненные реалии.

Разработка и осуществление пресловутых программ повышения качества трудовой жизни на предприятиях США сопровождались привлечением к этой деятельности специалистов научно-исследовательских и учебных центров, популяризацией опыта преуспевающих компаний, включением новых разделов об управлении социальными процессами в учебники по основам менеджмента. Эти мероприятия были активно поддержаны администрацией ряда штатов и многих муниципалитетов.

В бывшем СССР при повсеместном распространении планов социального развития также не были обойдены вниманием обучение работников социальных служб предприятий, повышение их квалификации. Помимо типовых методик социального планирования предлагались специально разработанные учебные программы, проводились семинары, организовывались краткосрочные курсы. Обучающихся знакомили с научными основами возрастания роли человеческого фактора общественного производства, возможностями приложения достижений социологической и психологической наук к управлению социальными процессами в трудовых коллективах, содержанием социальной политики государства того времени, опытом организации работы социальных служб непосредственно на лучших предприятиях.

При реализации распорядительных функций социальной службы необходимо учитывать, что определение целей и задач, принципов, направлений и механизмов социального развитии любой экономической организации существенно зависит от организационно-правовой формы предприятия, ограничивающей степень государственного влияния, регулирующего воздействия на коммерческие организации. Это обстоятельство, характерное для новых условий хозяйствования, делает нетерпимыми безынициативность и низкий уровень ответственности руководителей предприятия, в том числе и в решении социальных проблем.

**Побудительное стимулирование**предполагает вовлечение в активную работу по выполнению социальных программ и планов, обеспечение высокой результативности солидарных усилий работников, поощрение тех, кто проявляет инициативу и показывает хороший пример другим, реализацию в изменившихся условиях роли совета трудового коллектива и других представительных органов работников. Администрация предприятия (организации), социальная служба обязаны создавать надлежащие условия для деятельности профсоюзов, пользоваться их поддержкой в решении общих задач и вопросов, так или иначе связанных с улучшением условий труда и быта, социальным обслуживанием работников.

Очень важно учитывать, что система трудовой мотивации вообще и социальная мотивация в частности — это непременная часть комплекса условий, обеспечивающих эффективную деятельность всего персонала и развитие каждой личности в отдельности. Нужно считаться с механизмом человеческой активности, который предоставляет собой цепь потребностей, интересов, мотивов, действия и цели, достижения той или иной степени удовлетворения потребностей, влияния достигнутого результата на социально-экономическую среду. Вместе с тем необходимо учитывать и особенности человеческой психики: люди обычно завышают свои потребности, чаще всего склонны желать не меньшего, а большего.

Социальные программы, как правило, осуществляются в порядке плановых работ, по установленному графику. Однако иногда соответствующие мероприятия проводятся по инициативе коллектива, самодеятельных началах — например, субботники по благоустройству территории предприятий, жилых микрорайонов и загородных мест отдыха. Участие в таких работах, будучи проявлением инициативы и энтузиазма людей, служит действенным стимулом их социальной активности.

Постоянный контроль за реализацией намеченных мероприятии и информирование коллектива о переменах в социальной средевзаимоувязано с получением, анализом и обобщением разнообразных сведений о социальной среде организации, тех изменениях, которые в ней происходят, соотнесением их с реализацией утвержденного плана и целевых социальных программ. Социальная служба должна располагать системой координат жизнедеятельности предприятия с показателями его социального развития, т.е. чем-то вроде «социального паспорта» (по аналогии с технико-экономическим паспортом) как инструмента ориентации при решении социальных задач.

Контроль немыслим без экспертизы условий труда и быта работников, соответствия их действующему в Российской Федерации законодательству, социальным нормативам и государственным минимальным стандартам. А это, в свою очередь, предполагает обращение к мониторингу (наблюдение, оценка, прогноз) социальных процессов, который позволяет выявлять и предупреждать негативные тенденции, а также к социальному аудиту — специфической форме ревизии условий социальной среды данной организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их отрицательного воздействия.

Столь же важно обеспечить своевременное информирование персонала о состоянии социальной среды, достигнутых в ней улучшениях, а также о нерешенных пока проблемах. Полноценное информационное обеспечение социального развития требует изучения общественного мнения и настроения работников, выявления вопросов, вызывающих повышенное внимание и наибольший интерес.

Особого подхода заслуживают оценка результатов осуществления социальных мероприятий, подведение итогов сделанного с точки зрения достигнутых улучшений в социальной среде, определение их экономической и социальной эффективности. Здесь нужно иметь в виду ряд принципиально важных положений.

Очевидно, что эффективность развития социальной среды правомерно рассматривать как определенную долю общей эффективности организации, как часть суммарного эффекта от работы персонала. Отсюда следует, что существенными показателями эффективности социальных мероприятий вполне могут служить конечные результаты деятельности организации, характеризующие ее экономический рост, выпуск и реализацию продукции, получение прибыли и др.

Если общая эффективность определяется исходя из поставленных целей как математическое соответствие (функция) достигнутых результатов затраченным на это средствам, то эффективность социального развития есть не что иное как соотношение между воздействием социальной сферы на персонал и материально-финансовыми и иными затратами на внедрение новых социальных технологий, осуществление социальных мероприятий. Обычно выделяют показатели как экономической, так и собственно социальной эффективности.

Экономическаяэффективность означает достижение заметных перемен к лучшему в социальной среде организации при наименьшей затрате средств. Она поддается качественному определению и количественному измерению, может быть выражена статистическими данными и соответствующими индексами, характеризующими, в частности, рост производительности труда, повышение качества производимых товаров и оказываемых услуг, увеличение прибыли, текучесть кадров, уровень дисциплины и т.п. Результаты хозяйственной деятельности при этом являются индикаторами социального эффекта, соответствия социальным целям данной организации и общества в целом. Социальная эффективность изменений в социальной среде организации,её определение основываются преимущественно на признании приоритетности социальных целей: чем в большей мере то или иное мероприятие способствует решению конкретных социальных проблем, тем это действие социально эффективнее. Меру социального эффекта не всегда удается выразить в цифрах — чаще используются качественные показатели, фиксируемые в официальных документах, результатах опросов, анкетирования и других социальных исследований. Они и определяют масштаб и полезную отдачу изменений в социальной среде данной организации, включая выполнение целевых социальных программ, повышение квалификации и профессиональной компетентности работников, морально-психологическую атмосферу в коллективе, степень удовлетворенности трудом, его материальным и нравственным вознаграждением, уровень развития социального партнерства.

На практике социально-экономическая эффективность имеет обобщенный вид. Нередко, особенно при ограниченности ресурсов, возникают противоречия, нестыковки в достижении экономических и социальных целей. В таких случаях должностным лицам важно соблюдать социальные приоритеты, придавать первостепенное значение тем благам и социальным услугам, которые определяют деловой настрой и материальный достаток работников.

**Заключение**

Социальное планирование является важнейшим элементом в управлении развитием любой организации. Это эффективная форма управления социальными процессами, важное средство системного использования социальных факторов и социальных резервов развития экономики в интересах человека, что выступает наиболее наглядно и определенно именно на уровне предприятия. Оно включает различные способы распределения ресурсов для эффективного или оптимального решения конкретных социальных проблем, поэтапное решение приоритетных задач достижения общественного блага.

Главной задачей социального планирования является оптимизация процессов социального развития. Объектом социального планирования являются социальные отношения на всех уровнях, включая:

• социальную дифференциацию, социальную структуру;

• качество и уровень жизни персонала, в т.ч. уровень реальных доходов в целом

• качество и уровень потребления; обеспеченность жильем, его комфортность;

• обеспеченность важнейшими видами благ и услуг;

• развитие образования, здравоохранения, культуры;

• определение объема данных услуг, предоставляемых работникам на платной и бесплатной основе, и др.

Получается, что план предприятия должен быть, с одной стороны, достаточно детальным, чтобы вовремя предвидеть и решать возникающие проблемы, а так же чтобы координировать усилия различных подразделений и специалистов. С другой стороны, план должен быть достаточно гибким для того, чтобы позволять специалистам реагировать на неожиданные возмущения со стороны внешней среды и чтобы с выгодой использовать случайно появляющиеся возможности.

Планирование хорошо работает в условиях стабильной, четкой, формализуемой и прогнозируемой среды. В этом случае планирование позволяет заранее предвидеть все основные наступающие события и вовремя принять все полезные меры, включая эффективное размещение и использование ресурсов.

**Список литературы:**

1. Афонин Ю.А., Жабин А.П. Социальный менеджмент.- М., 2004.-320с.
2. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации.- М.,2006.-263с.
3. Соколова Г.Н. Социология труда. – М.,2002.- 316с.