Государственный университет управления

Институт заочного обучения

Специальность – менеджмент

Кафедра управления персоналом

Выполнил студент 3-го курса

Группа № УП4

Студенческий билет №

реферат

по дисциплине:

«Управление социальным развитием организации»

на тему:

«Сущность, основные цели и условия социального развития организации»

Содержание.

1. Введение 3

2. Основные факторы развития социальной среды организации 5

2.1. Потенциал и социальная инфраструктура организации 5

2.2. Условия работы и охраны труда 7

2.3. Социальная защищенность 8

2.4. Социально-психологический климат коллектива 9

2.5. Материальное вознаграждение 9

2.6. Использование досуга 10

3. Социальная политика государства 12

3.1. Типы социальной политики государства 13

3.2. Социальная роль государства 15

4. Заключение 19

5. Список использованной литературы 21

# Введение

Социальное управление по своему назначению ориентируется ис­ключительно на людей. Его основная задача состоит в том, чтобы создавать для работников организации надлежащие условия труда и быта, добиваться их постоянного улучшения.

Управление социальным развитием организации – это совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные пробле­мы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. Оно представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многосторон­него, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду, использования многообразных факторов, влияющих на эту среду.

Непременный объект управления персоналом – развитие соци­альной среды организации. Эту среду образуют сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалифика­ционным признакам, социальная инфраструктура организации и все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работни­ков, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей через по­средство труда в данной организации.

Социальная среда органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, состав­ляет вместе с ними единое целое. Всегда, а на современном этапе развития общества особенно, успешная деятельность любой орга­низации зависит от высокой результативности совместного труда за­нятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей людей.

Социальное развитие организации означает изменения к лучшему в ее социальной среде – в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся, вместе с семьями живут и в которых происходят распределение и по­требление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности. Соответственно этому социальное развитие в первую очередь должно направляться на:

* совершенствование социальной структуры персонала, его демог­рафического и профессионально-квалификационного состава, в том числе регулирование численности работников, повышение их обще­образовательного и культурно-технического уровня;
* улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работ­ников;
* стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;
* создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгруп­повых связей, способствующих слаженной и дружной работе, рас­крытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;
* обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав;
* рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлет­ворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах пи­тания, промышленных товарах и разнообразных услугах, полноцен­ное использование досуга.

Управление социальным развитием должно быть подчинено нор­мальному функционированию и рациональному использованию по­тенциальных возможностей организации, достижению ее главных целей. Оно, как специфический вид менеджмента, имеет свой объ­ект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений.

# Основные факторы развития социальной среды организации

Социальные факторы применительно к организации выражают содержание изменений в образующих ее социальную среду услови­ях и адекватные этим изменениям последствия. Их различают прежде всего по направленности и формам воздействия на персонал как в пределах самой организации, где осуществляется совместный труд, так и в ближайшем ее окружении, где работники организации и их семьи живут.

К основным факторам непосредственной социальной среды органи­зации относятся:

* потенциал организации, ее социальная инфраструктура;
* условия работы и охрана труда;
* социальная защищенность работников;
* социально-психологический климат коллектива;
* материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты;
* внерабочее время и использование досуга.

## Потенциал и социальная инфраструктура организации

Потенциал отражает материально-технические и организацион­но-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и тер­риториальное расположение, численность персонала и характер ве­дущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции (товаров и услуг), форму собственности, состояние основ­ных фондов, финансовое положение. Социальная инфраструктура представлена на рисунке 1 и представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жиз­необеспечения работников организации и членов их семей, удовлет­ворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных по­требностей. В условиях Российской Федерации перечень таких объектов включает:

* + обобществленный жилищный фонд (дома, общежития) и объек­ты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) с сетями энерго-, газо- и теплоснабжения, канализации, водопрово­да, телефонизации и т.п.;
	+ медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больни­цы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, про­филактории и т.д.);

Рисунок 1. Социальная инфраструктура организации.

* + объекты образования и культуры (школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, Дома культуры, клубы, библиотеки, вы­ставочные залы и т.п.);
	+ объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продук­тов);
	+ объекты бытового обслуживания (комбинаты, мастерские, ателье, салоны, пункты проката);
	+ спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий;
	+ коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарище­ства.

Организация в зависимости от своих масштабов, формы собствен­ности, подчиненности, местоположения и других условий может рас­полагать целиком собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее 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.

## Условия работы и охраны труда

Условия и охрана труда включают факторы, которые связаны с содержанием совместной работы, техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабо­чей силы, занятой в данной организации, а также факторы, так или иначе воздействующие на психофизиологическое самочувствие ра­ботников, на обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболе­ваний. Сюда включается:

* + оснащенность организации современной техникой, степень ме­ханизации и автоматизации работ, применение эффективных тех­нологий и материалов;
	+ организация труда с учетом внедрения современных научно-технических достижений в производство, поддержки автономности рабочих групп, укрепления трудовой, производственной и техноло­гической дисциплины, усиления самостоятельности, предприимчи­вости, личной и групповой ответственности работников;
	+ сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуаль­ной защиты;
	+ соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по со­стоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации;
	+ наличие (и удобства) бытовых помещений (раздевалок, душевых), медпункта, буфетов, туалетов и т.п.

Опыт зарубежных и отечественных организаций подтверждает, что внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда приносят заметную отдачу, повышают деловой настрой. Средства, потраченные на производственную эстетику, благоустройство рабо­чего быта, создание комфортных условий для отдыха в перерывах во время трудового дня, окупаются с лихвой ростом производительно­сти труда и качества работы.

## Социальная защищенность

Социальную защиту работников организации составляют меро­приятия по социальному страхованию и соблюдению других соци­альных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. На сегодняшний день в Российской Федерации эти меры, пре­дусматривают:

* + обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада);
	+ нормальную продолжительность рабочего времени, компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, еже­годные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 24 рабочих дней;
	+ возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обя­занностей;
	+ отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды соци­ального страхования;
	+ выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесяч­ных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации.

Указанные гарантии реализуются при прямом участии организа­ции. Денежные выплаты, как правило, производятся из средств ор­ганизации, их размеры ориентированы на среднюю зарплату или до­лю минимальной оплаты труда. Система социальной защиты должна страховать работников от риска оказаться в затруднительном мате­риальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.

## Социально-психологический климат коллектива

Социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих от­ношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя ча­стицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходи­мый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совме­стимость работников, их социальный оптимизм, нравственная вос­питанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом опреде­ляющих ее стремление к полезной деятельности, творческой рабо­те, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологи­ческая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, кото­рые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и эко­номическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

## Материальное вознаграждение

Материальное вознаграждение труда выступает узловым пунктом социального развития организации. В нем состыковываются основ­ные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работ­ников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах.

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме – на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи. За­работная плата в индустриально развитых странах составляет при­мерно две трети общих денежных доходов населения. В Российской Федерации к ней добавляются все виды пенсий, стипендии студен­тов и учащихся образовательных учреждений, пособия на детей и ухо­ду за ребенком, стоимость натуральных продуктов подсобного хо­зяйства, используемых на личное потребление, а также доходы от собственности, реализации продуктов подсобного хозяйства на рын­ке и предпринимательской деятельности, включая дивиденды и про­центы от вкладов в банки.

Расходную часть семейного, по преимуществу потребительско­го, бюджета составляют денежные расходы на уплату налогов и вне­сение различных взносов (в том числе проценты за кредиты), на по­купку товаров краткосрочного и длительного пользования – продуктов питания, одежды, обуви, предметов культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, на оплату жилищных, ком­мунальных, транспортных, медицинских и иных услуг. Баланс рас­ходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствую­щие расходы отражают степень семейного достатка, качество и уро­вень ее жизни.

## Использование досуга

Внерабочее время образует еще одну группу факторов социальной среды организации. С ними связаны устройство домашнего быта ра­ботников, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга.

Временной ресурс работающего человека распадается в будний день на рабочее время (продолжительность рабочего дня в разных странах неодинакова, разнится она также по отраслям хозяйства и профессиям) и внерабочее время в соотношении примерно 1:2. В свою очередь внерабочее время включает затрату 9-9,5 часов на удов­летворение естественных физиологических потребностей человека (сон, личная гигиена, прием пищи и т.п.). Оставшееся время зани­мают передвижение на работу и обратно, ведение домашнего хозяй­ства, уход за детьми и занятия с ними, свободное время – досуг.

Очевидно, что изменение продолжительности любого из назван­ных временных отрезков автоматически приводит к удлинению или сокращению других. Потому-то так актуальны в плане социального развития проблемы продолжительности рабочего дня, жилищного строительства, выпуска производительной, удобной, доступной по цене электробытовой техники, организации работы пассажирского транспорта, торговых предприятий и служб по оказанию услуг насе­лению. В этом заключен значительный социальный резерв, в том чис­ле для увеличения продолжительности свободного времени.

Досуг занимает особое место в гармоничном развитии человека-труженика. Величина, структура, содержание, культура использова­ния свободного времени влияют на гуманистическую наполненность образа жизни, мировосприятие работника, его гражданскую пози­цию и нравственные ценности.

# Социальная политика государства

Наряду с условиями непосредственной социальной среды на соци­альное развитие организации воздействуют и более общие факторы, от которых в значительной, а нередко решающей степени зависят поведе­ние и трудовой настрой персонала, эффективность совместной работы. Имеются в виду прежде всего факторы, влияющие на отдельные отрас­ли экономики или регионы, на положение дел в стране – находится ли она в данный момент на подъеме, в расцвете сил либо, напротив, переживает спад, кризис, испытывая резкое усиление социальной напряженности.

С социаль­но-экономическим и духовно-нравственным состоянием общества теснейшим образом связаны реализация личных прав и свобод человека, утверждение индивидуальности и развитие коллективных на­чал, своеобразие исторического пути населяющих страну народов, сложившиеся традиции и нравственные устои. Речь идет, в частно­сти, об особенностях трудовой морали, этике личного и обществен­ного поведения, критериях гражданской добродетели.

Конечно, общезначимым фактором социального развития является и социальная политика государства. Проводимая правительством, все­ми ветвями и органами власти, она призвана аккумулировать, фоку­сировать, отражать обстановку в стране и ситуацию в обществе, потребности и цели его развития. В задачи социальной политики вхо­дят стимулирование экономического роста и подчинение производ­ства интересам потребления, усиление трудовой мотивации и дело­вой предприимчивости, обеспечение должного уровня жизни и социальной защиты населения, сохранение культурного и природ­ного наследия, национального своеобразия и самобытности. Госу­дарство должно выступать гарантом социальной направленности экономики. Для эффективного осуществления своих регулирующих функций оно располагает такими мощными рычагами воздействия, как национальный бюджет, система налогов и пошлин.

Государственная социальная политика – это целенаправленная деятельность государства, ставящая своей целью ослабление дифференциации доходов, смягчение противоречий между участниками рыночной экономики и предотвращение социальных конфликтов на экономической почве. Посредством государственной социальной политики в рыночной экономике реализуется принцип социальной справедливости, предполагающий определенную меру выравнивания положения граждан, создание системы социальных гарантий и равных стартовых условий для всех слоев населения.

## Типы социальной политики государства

Характер и содержание социальной политики зависят от степени вмешательства государства в управление социальными процессами. В зависимости от этого все сложившиеся сегодня в развитых странах типы государственной социальной политики можно разделить на две группы. Первую условно можно назвать остаточной. В данном случае социальная политика выполняет функции, которые не в состоянии осуществить рынок. Это ограниченная по своим масштабам и охватываемому контингенту социальная политика, преимущественно пассивная и имеющая компенсационный характер. Ее концептуальные основы формируются под воздействием идей консерватизма. Типичным представителем данного варианта (с известной степенью условности) является американская модель.

Вторая группа – институциональная**.** Здесь социальная политика играет важнейшую роль в обеспечении населения социальными услугами и рассматривается в качестве более эффективного в социально-экономическом и политическом смыслах средства, чем система частных институтов. Это более конструктивная и перераспределительная политика. С концептуальной точки зрения эта группа в наибольшей степени испытывает влияние социал-демократической идеологии, и типичным ее представителем (также условно) является шведский вариант социального государства.

Обе группы различаются между собой не наличиемили отсут­ствием тех или иных компонентов, а их соотношением, а также степенью государственного вмешательства в социальную сферу, ро­лью перераспределительных процессов, степенью приоритета соци­альных проблем в деятельности государства.

Социальная роль государства во всех остальных странах мира находится в диапазонемежду этими двумя группами.

Естественно, что практика гораздо разнообразнее любой типо­логии. Например, в Бельгии очень высок уровень социальных рас­ходов государства, однако социальная политика преимущественно пассивная, компенсационная. Скандинавские страны преимущест­венно социал-демократические, но их социальная сфера отнюдь не свободна от либеральных элементов. Также нет и либеральных ре­жимов чистого типа. Все европейские государства с социальной рыночной экономикой развивались под влиянием и либеральных, и социал-демократических импульсов. В последние годы происходит дальнейшее сближение основных характеристик различных типов государственной социальной политики, особенно это относится к идеологии перспектив ее развития.

Из социальной практики стран с развитой рыночной экономи­кой можно сделать следующие выводы.

1. Степень социальной поддержки населения, в первую очередь это касается бесплатного или льготного предоставления социально значимых благ и услуг (образование, здравоохранение, культура), не является прямой функцией уровня экономического развития, хо­тя, естественно, зависит от него.
2. Существует прямая зависимость между уровнем многих со­циальных индикаторов развития нации и масштабами перераспре­делительной деятельности государства – это, в частности, подтвер­ждается многочисленными в последние годы исследованиями меж­дународных организаций (например, расчеты индекса развитая че­ловеческого потенциала).
3. Общество всегда стоит перед выбором – рост личных дохо­дов (низкий уровень налогов и других изъятий из личных дохо­дов) или повышение уровня удовлетворения на льготных условиях социально значимых потребностей всего общества (или его значи­тельной части).
4. Идеология государственной политики в социальной сфере по отношению к центральному вопросу – степени вмешательства государства в социальную сферу – претерпевает циклические изменения не только в зависимости от экономических возможностей общества, но и в соответствии с реакцией массового избирателя на изменения в политике, затрагивающие его интересы.

## Социальная роль государства

Для всех стран «золотым периодом» в развитии социальной деятельности государства были 60-70-е годы. В эти годы наиболее благоприятного развития доля расходов на социальные цели в валовом национальном продукте в США и развитых странах Европы удвоилась и достигла в начале 80-х годов: 21% – в США; 24% – в Англии; 30% – во Франции; 31,5% – в Германии; более трети – в Швеции и Дании. В 80-е годы маятник качнулся в другую сторону.

Во всех развитых странах в эти годы происходил пересмотр масштабов, форм организации и финансирования социальных про­грамм. Причины пересмотра, как правило, одинаковые – это необ­ходимость увеличения гибкости предоставления выплат, усиления их способности соответствовать потребностям, расширения потребительского выбора, сокращения присутствия государства в эконо­мике и обществе, усиления контроля над государственными расхо­дами.

Циклическая смена приоритетов в социальной политике разви­тых государств привела к перераспределению средств между от­дельными статьями социальных расходов, но, как правило, не за­тронула серьезных социальных достижений предшествующего раз­вития, доля расходов на социальные нужды в ВВП также не пре­терпела существенных изменений. В большинстве стран финансо­вый кризис социальной сферы был так или иначе преодолен бла­годаря некоторому сокращению расходов, ряду протекционистских мер, усилению налоговой дисциплины и другим мерам.

В середине 90-х годов вновь можно говорить об обратном движении маятника, общественный выбор в большинстве стран диктует необходимость нового пересмотра социальной роли госу­дарства в сторону ее усиления.

Россия традиционно относится к типу государств с сильной ролью государства в социальной сфере. Если не говорить о более низком материальном и институциональном уровнях, то система социальных гарантий и социальной защиты населения, сложившая­ся в России к началу экономических преобразований, в целом со­ответствовала принципам социального рыночного хозяйства. Но с точки зрения критериев рыночной экономики социальная роль го­сударства была чрезмерно патерналистской, хотя и обеспечивающей удовлетворение широкого круга всесторонне регламентированных потребностей, но сковывающей личную инициативу и подавляющей стремление граждан самостоятельно решать проблемы собственного благосостояния.

Социальная политика играет, с точки зрения функционирования экономической системы, двоякую роль.

Во-первых, по мере экономического роста, накопление национального богатства, создание благоприятных социальных условий для граждан становится главной целью экономической деятельности, и в этом смысле в социальной политике концентрируются цели экономического роста; все другие аспекты экономического развития начинают рассматриваться в качестве средств реализации социальной политики.

Во-вторых, социальная политика является и фактором экономического роста не сопровождается ростом благосостояния, то люди утрачивает стимулы к эффективной экономической деятельности. Одновременно, чем выше достигнутая ступень экономического развития, тем выше требования к людям, культуре, физическому и нравственному развитию. В свою очередь, это требует дальнейшего развития социальной сферы.

Социальная политика осуществляется на разных условиях экономической деятельности. Так, можно говорить о социальной политики фирмы (корпорации) в отношении своего персонала, о региональной и общегосударственной социальной политики. Учитывая тесную взаимосвязь современного мира, можно говорить о государственной социальной политике (например, в решении глобальных экологических проблем, преодолении социально-экономической групп стран и даже континентов).

Под уровнем жизни населения понимается уровень потребления материальных благ (обеспеченность населения промышленными потребительскими товарами, продуктами питания, жилищем и т. д.). Для оценки уровня жизни используется такие показатели, как потребление основных продуктов на душу населения, обеспеченность этими продуктами в расчете на семью (обычно используется показатель обеспеченность в расчете на 100 семей). Немаловажное значение для оценки уровня жизни имеют показатели структуры потребления (например, какова доля в структуре потребления продуктов питания наиболее биологически ценных продуктов).

Для получения реальной картины уровня жизни необходимо иметь точку отсчета. Таковой является «потребительская корзина», включающая набор благ и услуг, обеспечивающий определённый уровень потребления. В этой связи выделяют «минимальный уровень потребления» и «рациональный уровень потребления». Под первым понимают такой потребительский набор, уменьшение которого ставит потребителя за грань обеспечения нормальных условий его существования. Именно здесь проходит так называемая «черта бедности». При этом не следует путать «минимальный уровень потребления» с «физическим уровнем потребления», ниже которого человек просто не может существовать физически. Доля населения, находящегося за «чертой бедности», является одним из важнейших показателей, характеризующих уровень жизни в данной стране.

«Рациональный уровень потребления» отражает количество и структуру потребления, наиболее благоприятную для индивида. Соответственное значение для оценки уровня жизни имеет статистика, приближенная к такому потребителю.

Значительно более сложным для оценки является показатель качества жизни населения. Речь идёт о таких сложных для количественных оценок показателей, как условия и безопасность труда, состояние Среды обитания, наличие и возможность использования свободного времени, физическая и имущественная безопасность граждан и т. п. Здесь требуется интегральные социологические оценки, имеющие скорее качественную, чем количественную определённость.

Необходимо также отметить, что оценки уровня и качества жизни изменяются во времени и пространстве. То, что 20-30 лет назад рассматривалось как высокий жизненный уровень, сегодня может лишь слегка превышать «черту бедности». То, что для европейца выглядит как нищета, для коренных жителей Африки или Заполярья может явиться наиболее рациональным образом жизни. Это подтверждает печальный опыт «внедрения» европейской или американской цивилизации в быт и культуру малых народов Севера. Таким образом, любые сравнения уровня и качества жизни, особенно в международном аспекте, должны непременно учитывать вышеприведённые обстоятельства.

В этом плане заметим, что Россия еще по крайней мере десятилетие будет находиться в достаточно сложном положении, когда социальные ожидания населения существенно завышены по сравнению с экономическими возможностями общества. Отсюда велика опасность острых социальных конфликтов. Поэтому выбор направлений и механизмов реализации социальной политики для России имеет сейчас особо важное значение.

Социальная политика не может рассматриваться как исключительно экономическая проблема. Экономическая же наука в качестве предмета своего исследования в сфере социальной политики сосредотачивается на экономических механизмах её реализации. В условиях рыночной экономики к таковым относятся прежде всего механизмы формирования доходов и поддержание занятости населения.

# Заключение

Перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли че­ловеческого фактора трудовой деятельности и значения личностных качеств работников. Это обстоятельство на всех уровнях, включая и организации, усиливает потребность в регулировании социальных процессов, в грамотном, действительно научном управлении соци­альным развитием. В настоящее время социальные службы действуют в усло­виях перехода от планового, чрезмерно централизованного хозяй­ствования к социально ориентированной рыночной экономике. Их структура определяется, с одной стороны, размерами и особенно­стями организации, а с другой – сложностью решения как произ­водственно-экономических, так и социальных задач.

В сегодняшних условиях ответственность руководителей и социальных служб предприятий повышается. При этом необходи­мо учитывать:

1. многообразие форм собственности;
2. последствия приватизации бывшего государственного имущества;
3. изменения в системе оплаты труда, диктуемые развитием рыночных отноше­ний, расширением платности социальных услуг и их удорожанием;
4. реформирование социального страхования и других видов социальной защиты населения.

Забота о социальной сфере все больше перекладывается на негосударственные органы, в первую очередь на муниципальный уровень и сами организации.

В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо руководством организации, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями функционального назначения, которые являются частью системы управления персоналом. Типовой вариант органи­зационной структуры такой системы, как указывалось выше, пре­дусматривает должность заместителя директора по персоналу с под­чинением ему соответствующих подразделений.

Если организация располагает разветвленной сетью собственной социальной инфраструктуры, управление ею может осуществляться отдельно. В этом случае подходит вариант, предусматривающий дол­жность заместителя директора по социально-бытовым вопросам с приданием ему подразделений, ведающих соответствующими объ­ектами социальной сферы (см. рисунок 1), предоставлением жилищно-коммунальных, бытовых, оздоровительных, досуговых и иных со­циальных услуг.

Чтобы действовать в социальной сфере целесообразно, нужны прогнозные проекты, целевые программы, планы – краткосрочные (в пределах одного года), среднесрочные (до пяти лет), долгосроч­ные (до десяти и более лет). Примером осмысленного планирова­ния в социальной сфере могут служить программы повышения ка­чества трудовой жизни, нашедшие с середины 70-х годов распространение в США и ряде других стран, а также относящаяся к 70-80-м годам практика социального планирования на предприя­тиях бывшего СССР.

Прогнозирование и планирование – важнейший инструмент управ­ления социальным развитием, предполагающий анализ состояния со­циальной среды организации, учет воздействующих на нее факто­ров, разработку проектов и программ, рассчитанных на перспективное использование потенциальных возможностей.

Должны приниматься во внимание положение дел не только в са­мой организации, но также обстановка в отрасли и регионе, ситуа­ция в стране.

Существенную сторону деятельности социальной службы составля­ет использование разного рода стимулов, побуждающих коллектив к ак­тивной работе по выполнению целевых программ и планов социального развития, повышению результативности солидарных усилий. Сюда вхо­дит материальное и моральное поощрение тех, кто проявляет в деле социального развития полезную инициативу, показывает добрый пример.

Обязанностью социальной службы являются постоянный контроль за практической реализацией намеченных социальных мероприятий, ин­формирование коллектива о переменах в социальной среде организа­ции. Осуществление этих функций связано с получением, анализом и обобщением сведений, касающихся социального развития, экспер­тизой условий труда и быта работников, подведением итогов, оцен­кой экономической и социальной эффективности улучшений, до­стигнутых в социальной среде организации.

# Список использованной литературы

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. Учебное пособие. ‑ М.: ГАУ, 1994.
2. Ворожейкин И.Е. История труда и предпринимательства. Учебное пособие. ‑ М.: ГАУ, 1995.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. ‑ М., 1998.
4. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия. ‑ М.: ГАУ, 1994.
5. Социальный менеджмент. Учебник для вузов под ред. С.Д. Ильенковой. ‑ М.: ЮНИТИ, 1998.
6. Социология труда . Учебник. /Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. ‑ М.: МГУ, 1993.
7. Управление персоналом организации. Учебник. /Под ред. А.Я. Кибанова. ‑ М.: Инфра-М, 2000.