БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджмента

РЕФЕРАТ

на тему:

«Управление социальным развитием организации»

**МИНСК, 2008**

Социальная среда организации органически связана с технической, экономической, гуманитарной составляющими развития общества, в котором она функционирует и развивается.

Современные условия развития общества

Глобализация экономики

Обострение рыночной конкуренции

Быстрые изменения и нововведения в обществе и экономике

Технологии, основанные на новых знаниях, опыте, интеллекте

Информация как фактор развития общества

Социальная ответственность бизнеса

Гуманизация труда

**Рис. 1.** Современные условия труда,влияющие на социальное развитие организации

Социальное развитие организации означает изменения к лучшему в ее социальной среде – в 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 должно направляться на решение первоочередных задач. Эти задачи сводятся к следующему (табл. 1).

Таблица 1

Задачи социального развития организации

|  |  |
| --- | --- |
| №п/п | Содержание задач |
| 1. | Совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, численности работников, повышение их общеобразовательного и культурно-технического уровня |
| 2. | Улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников |
| 3. | Материальное и морально-нравственное стимулирование эффективного труда, инициативного и творческого отношения к работе, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности |
| 4. | 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 |
| 5. | Обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав |
| 6. | 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 |

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 есть совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного политического расчета и выверенных социальных нормативов (рис. 2).

**Рис. 2.** Современные модели управления

Управление социальным развитием представляет собой организационный механизм планомерного и комплексного воздействия на социальную среду, которая формируется под воздействием многообразных факторов (рис. 3).

**Рис. 3.** Факторы, формирующие социальную среду организации

Социальные факторы, применительно к организации, выражают содержание изменений в условиях, образующих ее социальную среду, 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.

Организации в зависимости от своих масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и др. могут располагать как собственной инфраструктурой, так и осуществлять кооперацию с другими организациями и муниципальными органами. Но в любом случае забота о социальной инфраструктуре является важнейшим условием по управлению социальным развитием организации (рис. 4).

**Рис. 4.** Социальная инфраструктура организации

Проведение работы по созданию социальной инфраструктуры организации и ее развитию требует координации. Поэтому в организации создаются специальные социальные службы, которые могут иметь самые различные формы в зависимости от особенностей организации.

Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед производством, прибылью, интересами организации.

Существуют понятия «человек», «индивидуальность», «личность». Все они относятся к тому, кто непосредственно связан с деятельностью. Между этими понятиями существует общность, но, вместе с тем, это совершенно различные понятия (рис. 5).

**Рис. 5.** Сочетание понятий «человек», «личность», «индивидуальность»

Следует также различать понятия «Индивидуальность» и «Индивид». Если индивидуальность – это набор определенных качеств, сформировавшихся в процессе общения человека и его жизненного опыта, характеризующих личность, то индивид – носитель этих качеств.

Человек – социальное существо, что выражается в проявлении его личности. Он обладает неповторимыми качествами и свойствами, своим воззрением на окружающий мир и царящими в нем отношениями. Поэтому в практике управления необходимо учитывать индивидуальность каждого отдельного работника с тем, чтобы наиболее полно использовать его потенциальные возможности (рис. 6).

**Рис. 6.** Графическое представление темперамента личности

Знание возможной реакции индивида (исходя из его темперамента) позволяет руководителю опираться на положительные черты темперамента и преодолевать отрицательные.

Личность не может находиться вне общества, коллектива, группы, она утверждается в группе, реализуется. Процесс адаптации индивида к социальной среде называется социализацией личности. Социализация – это процесс становления личности при помощи общения и усвоения индивидом норм, ценностей, установок, присущих данному коллективу, группе, обществу (рис.7).

**Рис. 7. Процесс становления социализации личности**

Индивид, начиная свою трудовую деятельность, одновременно вступает в трудовые отношения (рис.8)

**Рис. 8.** Субъекты трудовых отношений

Это означает новый этап и «перелом» в отношениях. Если раньше в его жизни были, в основном, только внутренние отношения (семья), то сейчас наступает период, когда требуется изменить свое поведенческое отношение к окружающей среде. Появляются новые субъекты отношений, формирующих его социальное поведение в трудовом коллективе.

Эффективность системы управления персоналом в значительной мере зависит от характера отношений между работодателями и работниками. Рыночные отношения предполагают прежде всего юридическую независимость субъектов-собственников и собственников рабочей силы, формирования между ними отношений партнерства, признания и уважения интересов, утверждения социальной справедливости и социального мира в организации (рис. 9).

**Рис. 9.** Принципы социального партнерства

*Социальное партнерство* – это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Социальное партнерство, особенно в процессе трудовой деятельности, не возникает само по себе.

Если посмотреть на поведение личности в процессе его трудовой деятельности, то нельзя не заметить, что оно проявляется в социальном партнерстве между, с одной стороны, существующими социальными структурами и с другой, индивидуальностью, с учетом которой формируется личность каждого конкретного индивида рис. 10).

**Рис. 10.** Факторы, влияющие на формирование партнерства в системе трудовых отношений

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. – М., 2004.
2. Гринченко В.Г. Управление персоналом. Уч. пос. – Мн.: БГУИР, 1999.
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Учебник. – Мн., 2005.
4. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003.
5. Управление персоналом организации. Практикум /Под ред. А.Я.Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2005
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 2003
7. Саакян и др. Управление персоналом в организации. – М., 2002.