

становища населення України цілком можуть стати однією з точок досягнення соціального консенсусу між групами політико-економічних інтересів, працівниками і роботодавцями, різними верствами населення України. Забезпечення соціальної стабільності та продуктивності людського капіталу, як головні наслідки ефективної соціальної політики, є необхідними умовами як отримання належного рівня доходів економічно активним населенням, так і надання необхідного соціального забезпечення.

1. Про охорону праці: Закон України // Голос України. – 15 листопада 1992.
2. Макроекономічний прогноз розвитку України на 2004-2005 роки // Праця і зарплата. – 2004. – №12 (400). – С.1.
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 192 с.
4. Остапенко Л. Збереження і розвиток трудового потенціалу // Праця і зарплата. – 2004. – №13 (401). – С.3.
5. Підлужна Н. Основні показники рівня життя населення // Праця і зарплата. – 2004. – №11 (399). – С.9

Отримано 17.07.2006

УДК 316.47

Е.Н.ПШЕНИЧНАЯ

Харьковский государственный технический университет строительства и архитектуры

НЕОБХОДИМОСТЬ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Приводятся основополагающие принципы системного подхода к управлению социальным развитием коллектива предприятия.

Одной из неотъемлемых социальных потребностей общества является совершенствование системы управления, что обусловлено эффективными процессами роста функции управления во всех сферах человеческой деятельности. Действительно, в настоящее время увеличивается количество людей, которые занимаются управленческой деятельностью, но, к сожалению, многие отечественные управленцы до сих пор так и не овладели в достаточной степени искусством социального управления.

Управление является специфической областью человеческой деятельности и осуществляется только в том случае, если существует реально действующая система, которая решает задачи управления. Необходимость и возможность применения системного подхода как методологии социального управления обусловлены тем, что системность является объективным свойством всех сложных объектов и явлений

реальной действительности [5].

В социальном управлении приходится иметь дело со сложными объектами и явлениями, в связи с чем системный подход является необходимой предпосылкой повышения эффективности социального управления. На качество и эффективность социального управления влияют не только уровень познания закономерностей функционирования и развития социальных систем, но и адекватность инструментов, средств и способов управления.

Настоящая статья посвящена рассмотрению теоретических аспектов системного подхода к управлению социальным развитием коллектива предприятия и на их основе – формированию основополагающих принципов системного подхода к управлению данным процессом.

Рассмотрение необходимости и основных принципов системного подхода к социальному управлению коллективом предприятия принадлежит таким авторам, как Н.Г.Веселова, А.А.Кириченко, В.А.Пономарев, Л.Н.Яковлева, С.Д.Ильенкова, В.Н.Журавлева, Л.Л.Козлова, Г.В.Щекин [1, 4, 6, 7] и др.

Управленческая деятельность, как правило, связана с функционированием системы управления. Помимо функций управления и характера отношений, лежащих в основе управленческих взаимосвязей, система управления складывается и действует в соответствии с условиями формирования системы управления, присущими ей принципами построения, функционирования и преобразования.

Система управления включает в себя две основные подсистемы: управляющую и управляемую [1-3,6]. Каждая подсистема может рассматриваться как относительно самостоятельная, иметь свои особенности и многоуровневую иерархическую структуру, а в каждом звене, то есть подсистеме – свои направления прямых и обратных связей, образующих внутренние источники саморегуляции.

С учетом вышеизложенного в работе [5] выделены общие признаки (системообразующие факторы) любой социальной системы: конкретная общая цель всей совокупности элементов; осознание каждым элементом своих задач и подчинение задач каждого элемента общей цели системы; выполнение каждым элементом своих функций, выходящих из поставленной задачи; наличие органа управления и конкретных отношений между элементами системы; обязательная обратная связь.

Главным элементом такой системы выступает человек с присущими ему потребностями и интересами, ценностными ориентациями.

Одной из основных тенденций социального развития является увеличение сложности целей и задач, функций и структур управления,

что связано с быстрым и скачкообразным изменением факторов внешней среды. Она, как следствие, характеризуется возрастанием неопределенности. Также необходимо учитывать тот факт, что в социальных процессах и системах практически отсутствуют стандартные ситуации. Это и определяет необходимость системного подхода к управлению социальными процессами.

При этом основной акцент делается на то, что человек является главным элементом социальной системы.

Многие авторы считают, что в основе системы управления лежат как общие функции управления, так и конкретные социальные. Суть последних заключается в следующем: поддержание благоприятных условий жизни людей; обеспечение безопасности граждан; обеспечение прав и свобод граждан; создание условий для приобретения необходимых средств существования; забота о росте образовательного и культурного уровня людей; обеспечение интересов работников при проведении приватизации предприятий; охрана здоровья людей; создание условий для участия граждан в управлении делами предприятия; адаптация людей к меняющейся социальной среде; развитие социальной структуры коллектива; формирование и развитие социальной организации коллектива; формирование и пополнение кадрового состава; воспитание людей в духе восприимчивости к инновациям; развитие трудовой, социально-политической, производственной, творческой и др. видов общественной активности; организация и развитие социальных институтов и др. [1].

В связи с тем, что четкая дифференциация функций управления социальным развитием коллектива предприятия отсутствует, предлагаем структуру функций управления социальным развитием коллектива предприятия, представленную на рис.1.

Определяющим условием эффективности всей системы управления выступает процесс целеполагания, который включает в себя элемент прогнозирования предвидения состояний, изменений, ожидаемых при развитии данной социальной системы [1]. Результатом функционирования системы управления является принятие и реализация грамотного, наиболее оптимального управленческого решения из множества существующих.

В работе Н.Г.Веселовой выделены также законы социального управления, которые выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления: необходимость разнообразия в средствах управления; специализация управления; интеграция управления; экономия времени; приоритетность социальных целей; возрастающая субъективность и интеллектуальность в управлении; непреме-

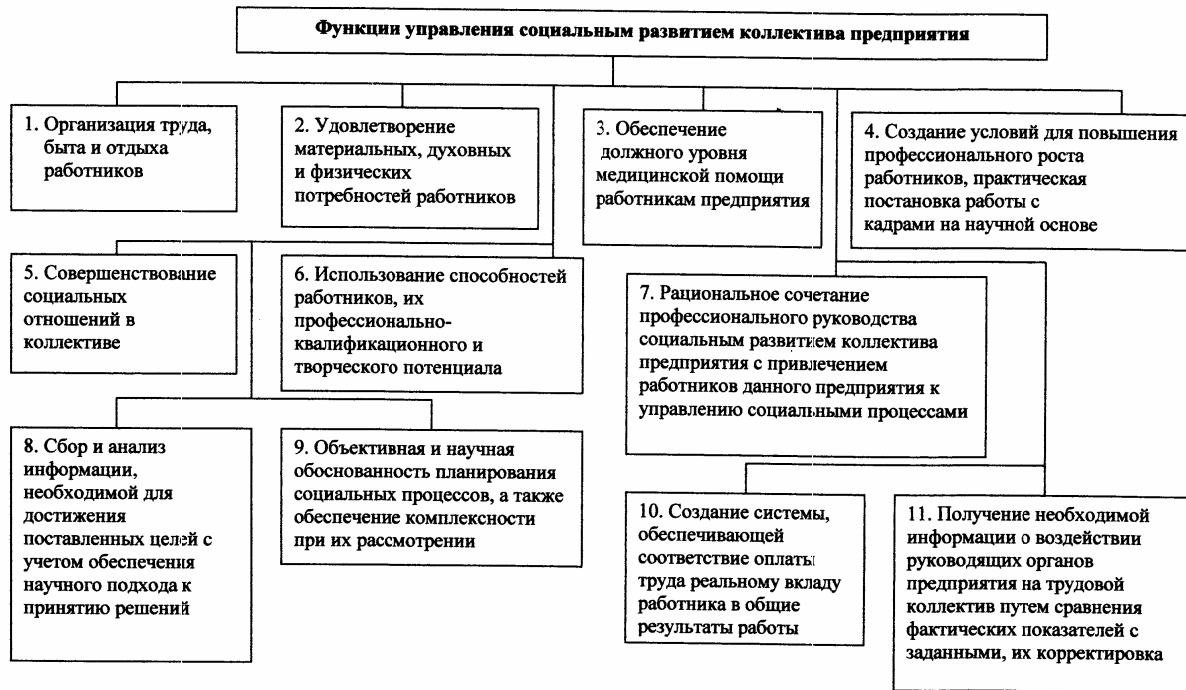


Рис.1 – Состав функций управления социальным развитием коллектива предприятия

нность доминирования глобальной социальной цели в управлении; обязательность разработки социальной доктрины.

По нашему мнению, в [1] рассмотрены не столько законы социального управления, отражающие особенности процесса управления, сколько необходимость учета некоторых особенностей данного процесса. Они в большей мере приемлемы при рассмотрении социального управления обществом, а не коллективами предприятий. Вместе с тем, можно согласиться с автором работы [1] в определении интеграции управления и приоритетности социальных целей как законов социального управления. В связи с этим предлагаем выделить основные закономерности управления социальными развитием трудового коллектива, представленные на рис.2.

Важное значение в управлении социальным развитием коллективов предприятий имеет упорядочение и совершенствование деятельности организации в соответствии с управленческими функциями. В социальных системах сюда включают: определение и детализацию целей; определение приемов, способов деятельности для достижения целей; поручение различных задач индивидуумам (разделение труда) и объединение их в управляемые рабочие группы; координация, согласование различных видов деятельности, порученных каждой группе; обеспечение единства целей; установка эффективного контроля [1].

На наш взгляд, Н.Г.Веселова наиболее полно рассмотрела системный подход к социальному управлению, обозначив функции социального управления, состав его законов, основные факторы социальных систем управления, составляющие отношений в социальных системах, состав принципов деятельности организации с управленческими функциями в социальных системах.

А.А.Кириченко, В.А.Пономарев, Л.Н.Яковлева рассматривают управление как относительно самостоятельную подсистему, в структуре которой можно выделить следующие подструктуры: технологическую, экономическую и социальную.

Авторы этой работы в состав системы управления социальными процессами включают [4]:

- методы управления, учет, анализ, планирование, организацию, контроль, стимулирование и воспитание;
- управленческие решения, плановые задания, нормы, материальные и моральные стимулы, т.е. инструментарий целенаправленного воздействия на социальные процессы;
- организационную структуру – внутреннее строение системы управления, которое отражает особенности разделения труда и его

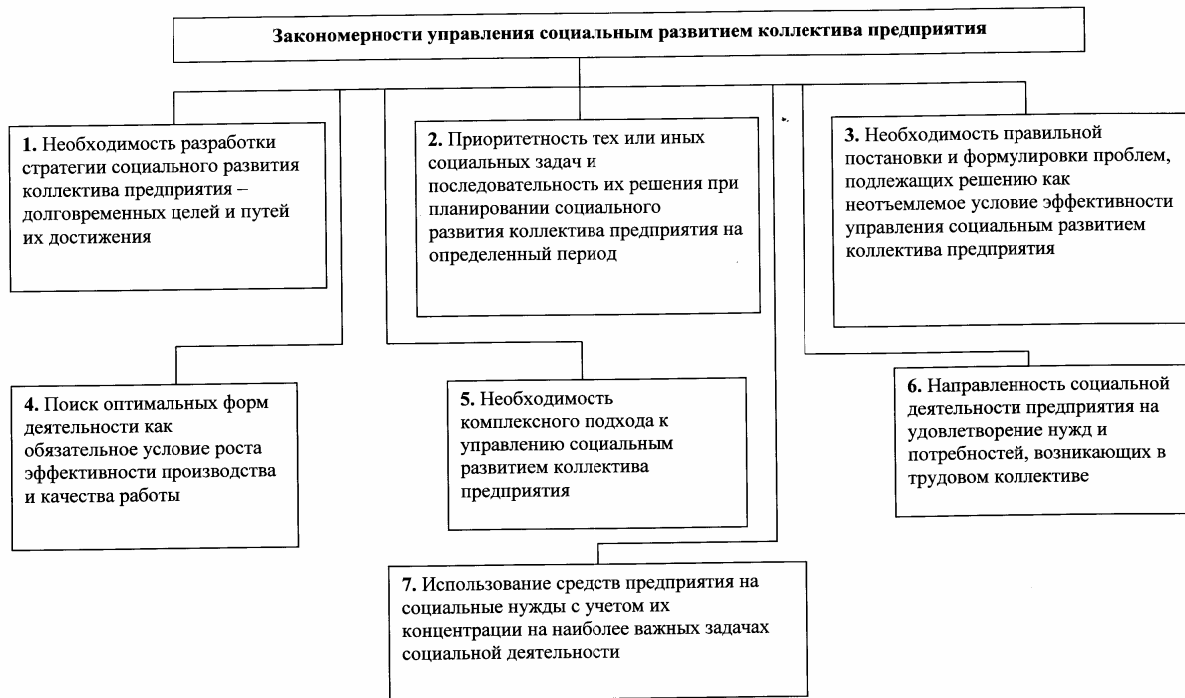


Рис.2 – Закономерности управления социальным развитием коллектива предприятия

кооперации;

- технические средства сбора, обработки и хранения информации, повышающие производительность управленческого труда.

Основную часть системы управления социальными процессами образуют управленческие кадры.

В рассмотренном подходе к управлению социальными процессами в основу системы управления положены основные его функции – планирование, организация, мотивация и контроль, что безусловно верно.

Вместе с тем отдельные составляющие системы управления социальными процессами, предложенные в [4], можно было бы включить в основные функции управления. Например, плановые задания, нормы относятся к функции планирования. К функции мотивации относятся материальное и моральное стимулирование. Организационная структура, т.е. внутреннее строение системы управления, а также управленческие кадры – это функция организации. Учет, анализ в данной ситуации можно отнести к функции контроля.

По мнению Г.В.Щекина, сущность социального управления определяет формирование и функционирование его как системы, которая проявляется в форме реализации взаимодействия и развития отношений управления, отраженных в законах и принципах управления, целях, функциях, структуре, методах и процессе управления. Система социального управления включает в себя такие компоненты как механизм, структуру, объекты, функции, кадры и процесс управления [7].

Механизм управления является конкретной формой использования социальных законов и включает в себя такие составляющие, как общие принципы, функции, цели, методы управления. Необходимость механизма управления заключается в четком взаимодействии всех его подсистем и решении стоящих перед ним задач. В связи с этим в механизме управления выделяют экономический, организационный и социально-культурный механизмы, которые функционируют в определенной взаимосвязи. Основу их функционирования составляют требования системы объективных законов социального развития и управления.

По нашему мнению, для обеспечения эффективности создания такого механизма необходимо, в первую очередь, наличие системы управленческих кадров, отвечающей требованиям рынка. Процесс управления социальным развитием коллектива предприятия не функционирует сам по себе, он является звеном общего механизма управления социальными процессами. И чтобы такой механизм сработал, необходимо обеспечить взаимодействие всех его компонентов.

Управление социальным развитием коллектива предприятия можно рассматривать как на макро-, так и на микроуровне.

На микроуровне социальное управление представляет собой наиболее важную часть государственного управления, так как практически все отрасли экономики имеют то или иное отношение к социальной сфере, выявляя и удовлетворяя потребности людей. Осуществление социальной политики находится в непосредственной зависимости от экономических возможностей государства.

Важнейшими направлениями экономической политики государства являются достижения экономического и социального развития, обеспечение высокого уровня жизни населения. Решение социальных проблем в значительной мере зависит от экономического положения в стране. Чем тяжелее экономическая ситуация в государстве, тем больше возникает необходимость в социальной защищенности людей. А это, в свою очередь, влечет за собой выделение правительством дополнительных средств для социальной защиты. Возможность выделения средств при их ограниченности крайне затруднительна. В связи с этим правительству приходится увеличивать налоги, что негативно сказывается на деятельности предприятий. Кроме того, увеличение налогов приводит к снижению доходов предприятий и их работников, вследствие чего снижается способность предприятий выделять средства на социальное развитие трудового коллектива. Это оказывает отрицательное влияние на процесс управления социальным развитием коллектива предприятия в целом.

Однако, не всегда в современных условиях социальной политике отводится приоритетная роль, не всегда получается решать социальные вопросы на должном уровне. Государство не в силах самостоятельно обеспечить социальную поддержку членам общества. В условиях современной рыночной экономики значительную часть оказания такой поддержки должны брать на себя субъекты хозяйствования, то есть решать эту задачу на микроуровне.

На рис.3 представлено содержание механизма управления социальным развитием коллектива предприятия, его связь с социально-экономической политикой государства и региона.

В работе [7] отмечается, что социальные системы могут выступать одновременно как субъектом, так и объектом управления. Это позволяет рассматривать субъект и объект управления как две постоянно взаимодействующие системы – управляющую и управляемую. Управляющая система, то есть субъект управления, является частью управляемой – объекта управления. В качестве объектов управления рассматривается человек и его труд, а в более широком масштабе –

большие коллективы и общности людей.

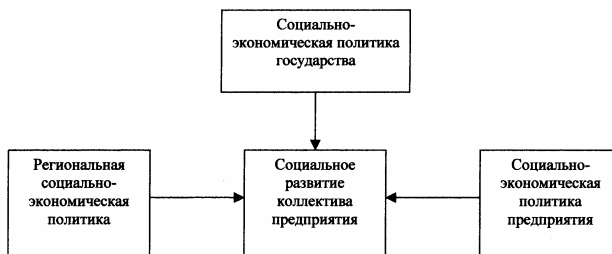


Рис.3 – Механизм управления социальным развитием коллектива предприятия

Объектом управления могут быть также отдельные функции. Выделение производственных объектов управления находится в центре построения системы управления, каждое звено которой является также структурным объектом управления.

Эффективную реакцию управляющей системы на любое изменение ее состояния должны обеспечивать функции управления: планирование (прогнозирование); организация; координация (регулирование); стимулирование (активизация) и обучение (инструктаж); контроль (анализ и учет). Они действуют в единстве и взаимосвязи, являются общими для любых процессов социального управления. Функции и структура управления являются взаимосвязанными и взаимообусловленными сторонами организации системы управления, отражающие содержание и форму процесса управления. Наличие организационной структуры управления и ее развитие составляют основу всей организации. Звенья и ступени управления, формирующиеся в управляющей системе, находятся в определенном соотношении со звеньями и ступенями управляемой системы. В связи с этим достигается соотношение управляющей и управляемой систем, обеспечивается возможность воздействия органов управления на социальные процессы.

Таким образом, согласно данному подходу к управлению [7] основное внимание уделяется рассмотрению управляющей системы как части управляемой. В этой работе также выделены общие функции для любых процессов социального управления и указано на то, что и отдельные функции могут быть объектом управления. Хотя, скорее всего, функции являются не объектом, а тем инструментом, с помощью которого осуществляется управленческий процесс.

Обобщая изложенное выше, можно выделить следующие основополагающие принципы системного подхода к социальному управлению, в частности, к управлению социальным развитием трудового кол-

лектива:

1. Социальные системы включают в себя две постоянно взаимодействующие подсистемы – управляющую (субъект управления) и управляемую (объект управления).

2. Главный элемент социальных систем – это человек с присущими ему потребностями, интересами, ценностными ориентациями.

3. Целостность, особенности функционирования и развития социальных систем определяются именно взаимодействием людей.

4. Для социальной системы обязательным условием является наличие осознанных общих целей или совпадающих интересов, что, в конечном итоге, имеет основное значение для совместной деятельности людей.

5. Системный подход к социальному управлению дает возможность полного раскрытия целостности объекта, то есть представление его в виде разнотипных связей, что особенно важно при разработке стратегических направлений его развития.

6. Системный подход предполагает оперирование понятиями структуры и функций, отражая содержание и форму процесса управления.

Предоставление предприятиям все большей самостоятельности в решении социальных вопросов обеспечивает более высокие возможности комплексного целенаправленного управления этим процессом. Возрастание роли социального управления на предприятиях выдвигают необходимость использования системного подхода к осуществлению этой деятельности. Организуя социальное управление на уровне предприятия, необходимо исходить из общей теории управления. Без этого нельзя рассчитывать на серьезный успех в руководстве социальными процессами в коллективе, а это требует, прежде всего, необходимости системного подхода к управляемым процессам.

1. Веселова Н.Г. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред. В.А.Трайнева. – М.: ИТК «Дашков и К^о», 2002. – 340 с.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2001. – 528 с.

3. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій. – 2-е вид., виправл. і доп. – К.: ІВЦ “Вид-во “Політехніка”, ТОВ “Ліра – К”, 2005. – 156 с.

4. Кириченко А.А., Пономарев В.А., Яковлева Л.Н. Социально-экономическое развитие трудового коллектива. – К.: Политиздат Украины, 1986. – 191 с.

5. Социальное управление / Т.Вернигорова, В.Граждан, Л.Калиниченко и др. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – 438 с.

6. Социальный менеджмент / С.Д.Ильенкова, В.Н.Журавлева, Л.Л.Козлова и др.; Под ред. С.Д.Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 271 с.

7. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.

Получено 12.07.2006