

Управление социальным развитием персонала.

Лекция 1

Управление социальным развитием персонала — 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.

Социальное развитие -- это процесс изменения к лучшему материальных, духовных и бытовых условий работников организации и их семей на основе рационального распределения и потребления благ, взаимоотношений между личностями с учетом морально-этических ценностей и развития человеческих ресурсов в организации. Социальное развитие может идти по нескольким направлениям:

- совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, изменение численности работников, повышение их образовательного и культурно-технологического уровня;

- МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ персонала на основе материального вознаграждения, повышение эффективности труда, инициативного и творческого отношения к труду, групповой и индивидуальной ответственности за результаты конечной деятельности организации;

- создание и поддержание в коллективе здорового социально-психологического климата, доброжелательных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала и удовлетворенности совместным трудом;

- социальное обеспечение и страхование работников, соблюдение их социальных гарантий и гражданских прав в соответствии с Трудовым кодексом РФ, предоставление дополнительных социальных благ (соцпакета);

- рост качества трудовой жизни работников, выражающийся в оплате труда и потреблении материальных благ, продуктов питания, промышленных товаров и разнообразных услуг, полноценном использовании досуга, улучшении взаимоотношений с руководством и членами трудового коллектива, а также условий труда.

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

Социальная среда органически взаимосвязана с социальной, производственной и экономической сторонами функционирования организации и составляет вместе с ними единое целое. На современном этапе развития гуманитарного общества 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 изменение к лучшему в ее социальной среде, т.е. тех производственных, экономических, социальных и духовно-нравственных условий, в которых работники организации трудятся, вместе с семьями живут и в которых происходят распределение и потребление благ общества, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности.

Управление социальным развитием должно быть подчинено достижению ее стратегических целей, нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей персонала организации. Как специфическая функция менеджмента оно имеет свой объект и предмет, методы, средства, ресурсы и формы выработки и реализации решений и др.

Управление социальным развитием организации -- это совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе знания закономерностей протекания социальных процессов, точного расчета потребностей в материальных и духовных благах, обоснованных социальных нормативов. Управление представляет собой процесс целевого, планомерного и комплексного воздействия на социальную среду на основе выделенных ресурсов и рационального использования многообразных факторов, влияющих на социальную среду организации.

Объект управления социальным развитием персонала -- социальная среда организации.

Социальную среду образует персонал организации с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальной инфраструктурой организации, достигнутым качеством трудовой жизни работников и степенью удовлетворения их личных потребностей через производительность и качество труда в конкретной организации.

Предмет управления социальным развитием - это закономерности создания, функционирования и улучшения качества трудовой жизни персонала на основе потребления материальных и духовных благ.

За последние 200 лет достаточно четко определились диаметрально противоположные модели общества, которые формировались и развивались как разные общественно-экономические формации, а именно: капиталистическая и социалистическая.

Капиталистическая модель общества основана на:

- соблюдении фундаментальных принципов частной собственности на средства производства;
- соблюдении конституции и законов государства, прав личности и граждан страны;
- самостоятельности в планировании производственно-хозяйственной деятельности;
- открытой конкуренции на национальном и региональных рынках;
- свободе в распределении прибыли после уплаты необходимых налогов и присвоении части прибыли бизнесменами как собственниками капитала;
- распределении товаров, работ и услуг посредством законов рынка;
- самостоятельности в формах и системах оплаты труда на основе соблюдения минимальных размеров оплаты труда.

Главная цель капитализма -- получение максимальной прибыли посредством производства, обмена и распределения продукции и услуг на основе сложившихся в обществе законов, принципов и ценностей.

В капиталистическом обществе существуют такие общественные потребности, как обеспечение национальной безопасности, повышение обороноспособности страны, охрана здоровья и окружающей среды, обеспечение правопорядка и законности развития инфраструктуры регионов и городов, которые могут быть удовлетворены только государством и обеспечиваются за счет налоговой системы и прибыли от деятельности государственных предприятий.

Личные социальные потребности удовлетворяются работниками на основе заработной платы, доходов от предпринимательской деятельности и социальных платежей. В условиях капиталистической экономики большинство социальных благ (жилье, питание, мебель, транспорт расходы на образование и здравоохранение) являются объектом купли-продажи на рынке. Каждый гражданин общества может потребить такое количество материальных и духовных благ, которое позволяет его покупательная способность. Разрыв между группами людей по уровню доходов в капиталистической системе весьма значительный, следовательно, и уровень удовлетворения этими благами -- неравномерный. Всегда найдутся группы людей, которым те или иные социальные блага недоступны.

Капиталистическому обществу присущи неразрешенные противоречия, связанные с противоречием труда и капитала, неравным распределением материальных благ между членами общества, неполной занятостью населения и высокой безработицей, недостаточным участием работников в самоуправлении, борьбой профсоюзов за рост заработной платы и улучшение условий труда. Классиком теории ортодоксального капитализма является К. Маркс (фундаментальный труд «Капитал»).

Социалистическая модель общества основана на преобладании государственной собственности на средства производства, отрицании рыночной экономики, плановом ведении народного хозяйства, бесплатном распределении услуг социальной сферы, коллективном труде и равном распределении благ в обществе, однопартийной системе и унитарном государстве.

Типичные признаки социалистических предприятий и организаций:

- наличие объектов социальной инфраструктуры на балансе предприятий (жилье, дошкольные учреждения, больницы, спортивные сооружения и т.п.);
- значительные социальные гарантии (обязательное трудоустройство в случае сокращения, оплата больничных листов и временной нетрудоспособности, переподготовка кадров за счет предприятия, защищенность работника от произвола администрации, пенсии и пособия по старости и др.);
- рациональное использование или распоряжение государственным имуществом (зданиями и сооружениями, техникой и оборудованием, финансами и прибылью и т. п.) организаций, находящихся в государственной или муниципальной собственности;
- возможность вмешательства государства в управление организацией непосредственно через административное планирование путем обеспечения госзаказом и ресурсами, присвоения большей части прибыли, назначения руководителя и его заместителей;
- наличие значительного количества нормативных документов, регламентирующих производственно-инженерную и финансово-хозяйственную деятельность организаций, отрицание конкуренции и свободного предпринимательства, планомерное распределение материальных и духовных благ и др.

Однако практическая реализация этой теории на примере бывшего СССР и КНР, стран -- членов Совета экономической взаимопомощи (Восточной Германии, Польши, Чехословакии, Болгарии, Румынии, Венгрии, Югославии), Северной Кореи и Вьетнама, Кубы и Монголии показала, что классическая модель социализма является тупиковой в развитии общества.

Это связано с:

1) недостатком материальных и духовных благ в обществе для справедливого распределения по труду и тем более по потребности, а значит, и для реализации глобальной цели социалистического общества. В итоге -- равный уровень бедности значительных народных масс;

2) неспособностью административной системы социализма правильно определить пропорции производства и распределения благ даже с помощью модели межотраслевого баланса и социальных нормативов в условиях враждебного окружения, а значит, и рационального соотношения расходов «на пушки и масло», что обычно решалось в пользу «пушек». А в целом общество находилось в состоянии готовности к войне с капитализмом;

3) нежеланием значительной части общества соблюдать моральный кодекс строителя коммунизма и репродукция негативных сторон социализма: малопродуктивный труд, значительный процент брака, пьянство в быту и на работе, кража государственного и личного имущества, преступность. Как результат - отсталая часть общества не уменьшалась и требовала государственного принуждения.

Смешанная модель социального капитализма активно начала развиваться в западном мире в XX в. под воздействием реальных преимуществ социалистической модели и как способ исправления присущих капитализму недостатков. Поэтому это направление получило развитие как теория конвергенции -- сближения двух противоположных формаций и достижения устойчивого равновесия в основном благодаря трудам Дж. Кейнса, А. Маршалла, Дж. Гэлбрейта, П. Друкера, А. Портера.

Позитивные стороны смешанной модели общества заключаются в том, что государство может регулировать отдельные пропорции и отрасли экономики, частная собственность является основой рыночной экономики, а общества - работающий средний класс (60% и более), государство разделяет доходы в обществе через налоговую систему и финансирует социальную сферу, конкуренция и свободное предпринимательство составляют основу экономики, а граждане законопослушны и соблюдают законы гражданского общества.

Недостатки смешанной модели общества, естественно, перекочевали из общественных формаций капитализма и социализма:

- общество все равно разделяется на богатых и бедных, и этот разрыв в будущем увеличивается;
- государственное регулирование не может быть всеобъемлющим, как при социализме, и не позволяет избежать экономических кризисов (например, 2008-2010 гг.);
- формирование значительного слоя среднего класса является серьезной проблемой для социалистических и феодальных стран в силу менталитета уравниловки и религии;
- формирование совокупного общественного работника, труд которого является производительным и качественным, предполагает длительный период;
- создание гражданского общества с законопослушными гражданами и требует два-три поколения граждан (50-75 лет), проживших в этой модели общества.

Все это подтверждает послевоенный 50-летний опыт высокоразвитых стран с государственным регулированием экономики (Великобритания, Германия, Италия, Испания, Франция, Япония, Швеция, частично США).

Важнейшим элементом современной экономики является государственное регулирование деятельности предприятий и организаций. Имея свой бюджет, государство может оказывать существенное влияние на экономическую жизнь страны: регулировать расширенное воспроизводство, сокращая или повышая налоги, проводя протекционистскую политику в отношении отечественного производителя; влиять на создание новых рабочих мест; посредством субсидий поддерживать производство отдельных видов продукции; развивать целые отрасли экономики за счет инвестирования государственных доходов.

Рычагами государственного управления научно-техническим прогрессом (НТП) и другими аспектами хозяйственной жизни во многих развитых странах являются прямое бюджетное субсидирование, льготное целевое кредитование по линии специализированных государственных кредитных институтов, налоговые льготы и льготные нормы амортизации, привилегии на инвестиции. Специально для реализации крупных проектов организуются государственные программы, разрабатываются специальные методы по их управлению.

Следовательно, государственное регулирование экономики необходимо рассматривать как неотъемлемую часть современного общества, что не противоречит принципам его функционирования. Правда, оно существенным образом отличается от директивного планирования административной системы социализма.

Государственное планирование пропорций экономики выступает дополняющим элементом рыночной экономики, своего рода инструментом управления хозяйством. Конечно, в современной экономике капитализма отсутствует необходимость в сквозной системе планирования, объединяющей все уровни управления в единую систему на основе минимальных экономических нормативов и потребностей членов общества.