

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Управления персоналом и психологии»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом

Профиль образовательной программы: Управление персоналом организаций

Форма обучения: очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекции	3
1.1 Лекция № 1 Тема: «Введение. Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием организаций».....	3
1.2 Лекция № 2 Тема: «Отечественный опыт управления социальными процессами на предприятии»	6
1.3 Лекция № 3 Тема: «Социальная среда организации как объект управления персоналом».....	8
1.4 Лекция № 4 Тема: «Современные тенденции социального развития предприятия» ..12	
1.5 Лекция № 5 Тема: «Влияние на организацию социальной политики государства».....	17
1.6 Лекция № 6 Тема: «Социальное партнерство».....	24
1.7 Лекция № 7 Тема: «Гуманизация труда»	29
1.8 Лекция № 8 Тема: «Создание условий для труда, быта и досуга работников».....	32
1.9 Лекция № 9 Тема: «Особенности управления социально- трудовыми отношениями» ...33	
2. Методические указания по выполнению лабораторных работ	
(РУП не предусмотрены)	37
3. Методические указания по проведению практических занятий	
(РУП не предусмотрены)	37
4.Методические указания по проведению семинарских занятий	37
4.1 Семинарское занятие № С-1 Тема: « Формирование основ научного управления социальным развитием».....	37
4.2 Семинарское занятие № С-2 Тема: «Отечественный опыт управления социальными процессами на предприятии».....	37
4.3 Семинарское занятие № С-3 Тема: «Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации (предприятий)».....	38
4.4 Семинарское занятие № С-4 Тема: « Социальная среда организации как объект управления персоналом».....	38
4.5 Семинарское занятие № С-5 Тема: «Современные тенденции социального развития на предприятии».....	38
4.6 Семинарское занятие № С-6 Тема: «Влияние на организацию социальной политики государства».....	39
4.7 Семинарское занятие № С-7 Тема: «Социальное партнерство».....	39
4.8 Семинарское занятие № С-8 Тема: «Задачи и функции социальной службы организации».....	39
4.9 Семинарское занятие № С-9 Тема: «Факторы внутренней и внешней социальной среды организации».....	40

1. Конспект лекций

1.1 Лекция №1 (2 часа)

Тема: «Введение. Предмет и содержание дисциплины «Управление социальным развитием организаций»

1.1.1. Вопросы лекции:

1. Цели, роль и значение дисциплины в подготовке специалистов по управлению персоналом. Связь дисциплины с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом»
2. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организаций»
3. Понятие «социального» в научной литературе

1.1.2 . Краткое содержание вопросов

1. Цели, роль и значение дисциплины в подготовке специалистов по управлению персоналом. Связь дисциплины с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Так исторически сложилось, что наступление нового века для России совпало с периодом глобальных изменений в обществе, утратой или заменой многих социокультурных ценностей, резкой потерей управляемости экономики, слабостью всей системы государственного и муниципального управления.

При такой реальности управление приобретает особые черты, а власти приходится постоянно искать способы социального взаимодействия. Экономика XXI века предполагает качественное изменение места и роли человека в ней.

Для решения задач эффективно функционирующей рыночной экономики, стоящих в настоящее время перед российским обществом, необходима подготовка специалистов с широким управленческим мышлением, владеющих комплексом знаний и умений социально-экономического профиля, позволяющих готовить и принимать научно-обоснованные решения по управлению социальными процессами и деловой сфере. Знания и умения, дающие возможность анализировать, обобщать и прогнозировать динамику социальных отношений, особенно необходимы специалистам по управлению персоналом.

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

Чтобы организация оставалась конкурентоспособной, руководителям и специалистам требуется стремиться к професионализму, обладать определенными качествами и уровнем культуры управления персоналом, привлекая к управлению неограниченные возможности науки. При таком подходе организации придается плановая упорядоченность, согласованность и урегулированность, влияющие на формирование системы ценностей социокультурные ожидания работников. Это позволяет находить верные пути и средства для достижения целей организации.

У каждого предприятия есть определенные социальные ресурсы, которые используются им в процессе осуществления управленческой деятельности.

Степень вовлечения этих ресурсов показывает уровень социального развития предприятия, неиспользованные же ресурсы составляют его потенциал.

Отсюда следует необходимость введения дисциплины «Управление социальным развитием организаций»

Данная дисциплина опирается на соответствующие разделы знаний таких наук, как социология, психология и экономика труда, на отечественный и зарубежный опыт их применения в практике управления в сфере предпринимательства.

Объектом дисциплины «Управление социальным развитием организаций» являются социально-управленческие процессы, протекающие на предприятиях, рассматриваемые с точки зрения взаимодействия участвующих в них людей.

Предмет данной дисциплины составляет изучение, оценка, совершенствование и управление социальными процессами на предприятии, которое представляет собой специфическую систему социальных взаимодействий индивидов и их групп.

Цель изучения данной дисциплины - усвоить базовые принципы научного управления социальными процессами в организациях деловой сферы.

Специализированной литературы по нашей дисциплине очень мало, так как она опирается на знания ряда наук.

2. Система базовых понятий дисциплины «Управление социальным развитием организаций».

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.

3. Понятие «социального» в научной литературе.

В последние годы в социальных науках, в юридической литературе, в законодательстве стал широко применяться термин « социально-трудовые отношения». Он вызвал неоднозначные мнения ученых, как неоднозначно толкуются слова «социальный», «социальность».

Одно из значений: «социальный» - относящийся к обществу, связанный с жизнью и отношением людей в обществе, общественный. Другое значение этого слова - имеющий целью изменения общественных производственных отношений.

Также под словом «социальный» понимается государственная система материального обеспечения граждан в старости, в случае болезни или нетрудоспособности.

В широком смысле управление является неотъемлемым атрибутом любой системы - биологической, технической, социальной, который обеспечивает ее сохранение, развитие, упорядочение структуры, достижение целей. Формирование специфической отрасли научных знаний об управлении началось в конце xix- начале xxв. Однако, прежде чем она выделилась в самостоятельную отрасль знаний, человечество на протяжении тысячелетий накапливало опыт организации совместного труда.

Первые, самые простые, зачаточные формы упорядочения и организации совместного труда существовали еще на стадии первобытнообщинного строя, когда управление осуществлялось сообща всеми членами рода. Старейшины и вожди олицетворяли собой руководящее начало в организации.

Примерно 10-8 тыс. лет до нашей эры в ряде мест Ближнего Востока (Ирак, Палестина) произошел переход от присваивающего хозяйства. Этот первый экономический переворот в истории человечества известный английский археолог Гордон В. Чайлд назвал «неолитической революцией». В течении этого длительного процесса, охватившего несколько столетий и даже тысячелетий, сформировались крупные и могущественные по тем временам государства, которые не мыслили себя без достаточно хорошей развитойправленческой деятельности.

Из школьного курса истории хорошо известны достаточно теоретически разработанные принципы управления, сформулированные в «законах Хаммурапи», правившего Древней Вавилонией в 1792-1750гг. до н.э.

Первые тракты, в которых сформулированы некоторые исходные понятия об управлении, появились в Древнем Китае и Древней Индии, на Ближнем Востоке в V - IV вв. до н.э.

Однако наибольшее влияние на становление управленческой мысли оказало творчество величайших древне - греческих философов Сократа, Платона и Аристотеля.

Своеобразные концепции управления сформулированы в эпоху Нового времени в социальных утопиях Т. Мора и Т. Кампанеллы, а также в знаменитых трудах Н. Макиавелли «Государь», «искусство войны» и др., который подчеркивал, что общество развивается и управляет не по воле Бога, а благодаря управленческому искусству. Важные социальные идеи о естественном праве содержались в трудах французских просветителей XVIII в. Ш. Монтескье, М. Вольтера, Д. Дидро и др., русского мыслителя Н.А. Радищева, сосланного Екатериной 2 за вольнодумство в Сибирь. Радищев дал обстоятельный анализ необходимости твердого управления в сфере бумажноденежных отношений.

В 19 - начале 20 вв. не только практическими, но и теоретическими проблемами управления занимались видные российские реформаторы М.М. Сперанский, Н.С. Мордвинов, С.Ю. Витте, П.А. Столыпин, в начале 20-х годов XX столетия – А.А. Богданов, Н.И. Бухарин.

1.2 Лекция № 2 (2 часа)

Тема: «Отечественный опыт управления социальными процессами на предприятии»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Возникновение социальных служб на предприятиях США и Западной Европы.
2. Изменения в системе управления в процессе индустриализации и коллективизации.
3. Развитие «заводской» социологии управления в России.

1.2.2 Краткое содержание вопросов

1. Возникновение социальных служб на предприятиях США и Западной Европы

В 1900 г. американский бизнесмен Б.Ф. Гудриг организовал в своей фирме первое бюро по найму работников. В 1910г. фирма «Плимптон пресс» создала отдел кадров. В 1912г. в США появилось специальное подразделение, на которое возлагались функции посредничества между рабочими и администрацией и обеспечения социального мира на предприятии. В 20-х гг. подобные службы (отделы, департаменты) получают распространение в США, а также ряде стран Западной Европы. Работников этих служб называли секретарями по благосостоянию (благополучию). Они занимались налаживанием отношений между администрацией и «синими воротничками», выясняли настроения рабочих, представляли их требования руководству, награждали рабочих за многолетний добросовестный труд и преданность фирме, устраивали (правда, довольно редкие в те годы), совместные празднества, ведали некоторыми жилищно-бытовыми вопросами работников, предотвращали создание профсоюзов или занимались их «успокоением», оформляли кадровую документацию.

Вплоть до 60-х годов деятельность кадрово - посреднических служб в управлении предприятием имела скорее вспомогательный характер, чем основной. Это объяснялось следующими причинами:

- преимущественно индустриальным характером труда, требующим его жесткого разделения, узкой специализации работников, функциональной поляризации исполнителей и управляющих;

- довольно ограниченным уровнем образования и профессионально-культурного развития работника, а также его потребностей, производственных ожиданий и прав в управлении предприятием;

- господством представлений об управлении и месте в нем управления персоналом, более или менее адекватных индустриальной стадии развития предприятия.

2 Изменения в системе управления в процессе индустриализации и коллективизации

Индустриализация – это переход экономики от мануфактуры к крупному машинному производству. Проведение индустриализации (далее реформы) вызвало необходимость совершенствования всей управленческой системы от управления предприятием до управления наркоматом и народным хозяйством в целом. В постановлении ЦК ВКП(б) «О мерах по управлению производством и установлению единоначалия» 1929 содержалось положение, которое ныне составляет одну из основ современного управления: надо научиться соединять демократизм с железной дисциплиной во время труда, с беспрекословным повиновением воле одного лица во время труда.

Опыт индустриализации предусматривал, что для успешного ее проведения необходим спец. орган. Поэтому в 1932 г. создается ряд наркоматов: тяжелой промышленности, лесообрабатывающей и др.

Для активизации внедрения хозяйственных отношений и совершенствования структуры управления было принято постановление « О реорганизации управления промышленностью». Основным его звеном было признано предприятие.

О коллективизации. Кооперация широко и активно развивается мировой практике в области сельского хозяйства. В США количество членов различных кооперативов достигает почти 60 млн. человек.

В России же коллективизация походила насильственным путем. Добровольность и постепенность не соответствовали сталинским принципам кооперирования, согласно которым коллективизация должна проводиться в директивном порядке, в кратчайшие сроки. Создание крупных хозяйств, при наличии самых примитивных орудий труда приводило к снижению эффективности производства. В ходе коллективизации создавались колхозы и совхозы. Совхоз - это советское государственное с/х предприятие, которое возглавлял назначаемый государством директор, а занятые в нем люди имели статус рабочих и служащих. Колхоз это коллективное с/х предприятие, высшим органом управления которого являлось общее собрание колхозников, избравшие правление, его председателя и ревизионную комиссию.

.3 Развитие «заводской» социологии управления в России

Заводская социология - прикладная отрасль индустриальной социологии, в которой были заняты штатные или приглашенные по контракту социологи, занимавшиеся научно-исследовательской, внедренческой либо консультативной деятельностью социально - психологического, социально - экономического профиля: исследованием трудовых отношений, социально- психологического климата, стабилизацией и текучестью кадров, эффективностью труда, разработкой практических рекомендаций управленцам и т.п. - феномен, существовавший только в Советском Союзе и исчезнувший с его распадом.

Когда речь заходит о возникновении заводской социологии, точкой отсчета обычно называют середину 1960-х годов - период, когда исследования промышленного труда и научно-технического прогресса стали в социологии массовым явлением, когда появилась возможность построения целостной концепции соц. управления предприятием. Однако позже выяснилось, что это далеко не так. В историю становления заводской социологии в СССР включают и психотехнические школы 20-30-х гг. XX в. В этот период на советских предприятиях сложилась и непродолжительное время функционировала довольно развитая сеть прикладных социально - психологических служб и лабораторий.

В 20-е годы проблемами научного изучения и практической организации труда и управления в нашей стране занимались свыше 10 научно-исследовательских институтов. В этот период на предприятиях и в организациях, существовали тысячи первичных ячеек

движения НОТ (научной организации труда), технических бюро, секций и т.д. Только в 1923г. По названной проблематике было опубликовано около 60 монографий.

В 1920-1930-е гг. в стране выходило два десятка журналов по проблемам управления и организации производств, где публиковались результаты конкретных исследований соц. вопросов труда. Если в начале 1920-х гг. первые научные школы по изучению социально организационных проблем труда только зарождались, то во второй их половине теоретические позиции этих школ были сформулированы достаточно четко. Крупные научные центры сложились в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге и других городах.

С приходом Н.С. Хрущева соц. служба развивалась как составная часть промышленной социологии и психологии труда. Позже соц. службы стали возникать в отдельных отраслях, регионах, городах и местных органах администрации. 1960-е гг. можно назвать периодом накопления теоретических и практических знаний, методов решения практических производственных проблем - от уменьшения текучести кадров и сокращения числа конфликтов, внедрения прогрессивных систем адаптации молодежи и гибкого графика работы, до мотивации труда, развития систем профотбора и профориентации, создания новых форм организации труда и т.п.

К середине 60-х гг. определилась специализация ученых и научных центров, например, в Новосибирске и Уфе исследовались текучесть кадров (И.Н. Аитов), соц. резервы повышения производительности труда (Б.Г. Васильев, Ж.Н. Тощенко). В Москве и Ленинграде разрабатывались теоретические вопросы мотивации труда, использования внерабочего времени, развития трудового коллектива.

Проведенные исследования помогли определить круг соц. проблем, поддающихся практическому регулированию и управлению. Практика соц. планирования и деятельность социологической службы на предприятиях сложились в самостоятельное направление также в середине 60-х годов.

В 70-80-е гг. широкое распространение в социолого - психологических службах получили автоматизированные системы «Кадры», «Социальное развитие» и т.п.

Расцвет прикладной социологии и психологии труда приходится на 1970-е и начало 1980-е годы. К этому времени соц. службы сформировались не только на многих крупных предприятиях и в объединениях, но и в отдельных регионах (Прибалтика, Ленинград, Днепропетровская область, Москва) и отраслях (прежде всего, в машиностроении, электронной промышленности и приборостроении). В середине 1980-х гг. в стране существовало порядка 500 служб социального развития предприятия.

1.3 Лекция № 3 (2 часа)

Тема: «Социальная среда организации как объект управления персоналом»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах.
2. Организация как социальная система.
3. Понятие социального процесса. Типы социальных процессов

1.3.2 Краткое содержание вопросов

1. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах

Социальная система - упорядоченность в определенном отношении взаимодействующих индивидуумов, групп индивидуумов, вещей, процессов, образующая интегративные качества, не свойственные составляющим ее компонентам.

Важнейшим компонентом социальных систем является человек. Наличие человеческого компонента - сущностная и важнейшая черта соц. системы, отличающая ее от других целостных систем.

Вторую группу компонентов соц. системы составляют процессы: экономические, политические, социальные и духовные. Совокупность этих процессов представляют собой смену состояний системы в целом или какой-то части ее подсистемы.

Третью группу компонентов социальной системы составляют предметы, вовлеченные в хозяйственную и общественную жизни. Это так называемые предметы второй природы - производственные здания, компьютерная и оргтехника, средства связи и управления.

Четвертая группа компонентов социальной системы имеет духовную природу. Это общественные идеи, теории, культурные, нравственные ценности, обычаи, ритуалы, традиции, которые опять- таки обусловлены действиями и поступками различных общественных групп и отдельных индивидов.

Исходя из приведенной структуры компонентов социальной системы можно определить общие системообразующие факторы соц. систем:

- общая цель всей совокупности компонентов;
 - подчинение целей каждого компонента общей цели системы;
 - осознание каждым компонентом своих задач и понимание общей цели;
 - выполнение каждым элементом своих функций, вытекающих из поставленной задачи;
 - отношение субординации и координации между компонентами системы;
- наличие принципа обратной связи между управляющей и управляемой подсистемами.

Объектом являются регулируемые и саморегулирующие процессы, происходящие в социальных организационных системах. Это отношения в системе как по вертикали, так и по горизонтали. Отношения субординации и координации, упорядочения и согласования, т.е. взаимодействия людей по поводу организации совместной деятельности.

Социальная система обладает способностью не только к саморегулированию, но и соответствующему воздействию и преобразованию внешней среды в интересах своего самоподдержания и жизнеобеспечения. Этот аспект функционирования также является объектом соц. системы.

Предметом являются общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в системах, а также механизм их использования. В предмет включают основные методы, категории, понятия социальной системы.

2. Организация как социальная система

Наиболее распространенным видом социальных систем, которые формируются и сознательно создаются людьми в процессе своей жизнедеятельности, являются различные хозяйствственные и общественные организации.

Понятие «организация» относится к числу ведущих категорий организационной науки. Организация - от лат. organizo- «сообщаю стройный вид, устраиваю». Это разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую общую цель и действующих на основе определенных принципов и правил (государственное учреждение, фирма, общественная организация). Организация создается обществом для решения определенного круга социальных задач. Организация объект и субъект общества. Но как самостоятельная подсистема организация имеет свои специфические потребности, интересы, ценности предлагает обществу свои услуги и предъявляет обществу определенные требования.

Организация является ведущей функцией управления, суть которой: осуществление определенной внутренней упорядоченности, согласованности взаимодействия относительно автономных частей в системе.

Вне зависимости от типа и масштаба деятельности каждая организация должна быть некоторым образом упорядочена. Существует ряд принципов, которыми следует руководствоваться в процессе выполнения функций организации:

- определение и детализация целей фирмы;

- определение приемов, способов деятельности по достижению этих целей;
- поручение различных задач сотрудникам фирмы и объединение их в управляемые группы;
- координация, согласование различных видов деятельности, поручение каждой группе;
- обеспечение единства целей;
- установление эффективного контроля.

В организации управления различают понятия «формальная организация» и «неформальная организация». Формальная организация характеризуется узаконенной системой норм, правил, принципов деятельности, стандартов поведения членов организации. Главный признак формальной организации - это заданность и определенность организационных норм и действий. Неформальная организация система запрограммированных, спонтанно возникших связей. Данные соц. группы играют важную роль в деятельности любой организации, особенно заметна их роль в деятельности крупных предпринимательских и государственных структур.

3 Понятие социального процесса. Типы социальных процессов.

При воздействии рыночных отношений на производство в производительных силах происходят коренные качественные преобразования. Они влекут за собой изменения содержания труда и его общественного разделения, воздействуют на все сферы жизни общества. Преобразование материально-технической базы производства закономерно ведет к изменениям его соц. характеристик.

Это объективные социальные процессы, в ходе которых изменяются существенные характеристики соц. структуры общества, соотношение соц. групп, взаимоотношения и характер взаимодействия между ними.

Под социальным процессом понимается последовательная смена состояний соц. организации в целом или ее отдельных структурных элементов. Он совершается под влиянием определенных внутренних и внешних условий, обладает устойчивым порядком взаимодействия составляющих его компонентов, продолжительностью и направленностью к определенному результату.

Социальный процесс – это форма существования структурного элемента соц. организации, его движение. Совокупность соц. процессов в рамках соц. организации представляет собой непрерывное движение всех ее элементов, приводящее к изменению соц. организации.

В процессе функционирования в организации происходят изменения, вызванные техническим прогрессом, возникновением новых целей производства, совершенствованием управления и другими многообразными влияниями окружающей и внутренними обстоятельствами. Это выражается во внедрении новых видов оборудования, перераспределении функций. Изменения в технике, технологии и организации производства: автоматизация, комплексная механизация выдвигают новые требования к рабочим и инженерным кадрам, вносят изменения в их профессиональную и квалификационную структуру, в образовательный уровень.

Весь этот сложный, взаимообусловленный процесс в конечном счете приводит к изменению качества самой соц. системы, т.е. к ее развитию.

Важнейшие свойства социальной системы заключаются в самообновлении, самовоспроизведении прогрессивном развитии. Причем в качестве прогресса должно рассматриваться не только движение от низшего уровня к высшему, но и регресс тех элементов, которые тормозят общее развитие всей системы в силу своей отсталости от современных требований.

Исходными критериями для классификации **социальных процессов** могут быть следующих четыре:

1. характер изменений, которые происходят в системе в целом в результате протекания процесса;

2. функции соц. организации отрасли, реализуемая в данном процессе;
3. содержательная сущность процесса;
4. масштабность процесса.

По первому критерию можно выделить **три вида процессов**:

1. процессы функционирования, ведущие к воспроизведству основных характеристик соц. организаций, при которых существенных качественных изменений системы не происходит;

2. процессы развития;
3. процессы деградации.

Второй критерий: необходимо учитывать, что любая организация, связана в своем функционировании со множеством других организаций.

Достижение основных ее целей часто ставится в определенную зависимость от реализации интересов последних. В процессе взаимоотношений по реализации этих интересов перед организацией возникает ряд целей и задач, которые лежат в стороне от главного направления ее деятельности и которые, тем не менее, она вынуждена достигать. При этом не исключены ситуации, когда «посторонние» поднимаются до уровня основных. Деятельность по их достижению снижает эффективность организации. В этом плане соц. процесс, который уводит организацию от достижения главной цели, есть процесс деградации, ведущий к регрессивным изменениям системы.

Третий критерий: Все социальные процессы, происходящие в организации, взаимосвязаны между собой. Ни один из них нельзя выделить из системы «в чистом» виде. Один соц. процесс может стать причиной другого и следствием третьего.

Следует обратить внимание на взаимосвязь процессов организации и дезорганизации. На первый взгляд представляется, что дезорганизация имеет только отрицательное значение в функционировании организации, на самом же деле она как проявление нарушений организаций есть одна из сторон противоречий, иногда необходимого в качестве условия и источника развития системы.

Четвертый критерий: По масштабности различают глобальные и локальные социальные процессы. Первый характерен тем, что не может быть такого элемента общества, где бы он не ощущался и где бы не оказывались его результаты.

Примерами таких процессов могут быть НТР, рост образовательного уровня населения и т.д. Глобальный процесс может протекать и в рамках одной отрасли, но и в этом случае его результаты отражаются на обществе в целом. Локальные процессы также могут протекать как в обществе, так и в отдельных подсистемах: отраслевые, региональные, организационные. Однако они не оказывают воздействия на все общество, а вызывают определенные изменения в ограниченных масштабах. Примером тому может служить мобильность населения и такая разновидность мобильности, как движение кадров. В одной отрасли текучесть близка к нулю, в другой принимает огромные размеры. Глобальный процесс может складываться из отдельных локальных процессов.

Не все социальные процессы могут быть управляемыми тогда, когда это нужно обществу. Иногда для этого нет средств, в другом случае эти средства находятся в сфере, на которую не распространяется влияние социального управления.

1.4 Лекция № 4 (2 часа)

Тема: «Современные тенденции социального развития предприятия»

1.4.1 Вопросы лекции:

- 1 Управление социальным развитием организаций.
- 2 Служба социального развития на предприятиях.
- 3 Место службы социального развития в системе управления предприятием.
- 4 Социальный паспорт предприятия.

1.4.2 Краткое содержание вопросов

1 Управление социальным развитием организаций

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 организаций - 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 организаций. Эту среду образуют сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально - квалификационным признакам, социальная инфраструктура организаций 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 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.

2 Служба социального развития на предприятии

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.

Место службы в системе управления предприятием во многом зависит от того, насколько эффективно и как именно она сотрудничает с другими подразделениями, отделами, органами управления. Это и понятно, ведь социальная служба - органичный элемент всей системы управления. Поскольку у службы есть специальные задачи, то выполнять она их может только в тесном взаимодействии с финансовой, кадровой, технологической службами, а также с администрацией предприятия.

Например, от дирекции специалисты службы должны получать утвержденный план работы на год или квартал. В свою очередь, сотрудники службы периодически представляют в дирекцию информацию о проделанной работе по результатам исследований. Лучше, если она принимает форму проекта конкретного управленческого решения (приказ, распоряжение, указание) и обеспечивающего его выполнение списка мероприятий с указанием сроков, источников финансирования и ответственных исполнителей. Особое место занимает информация об удовлетворенности условиями труда, прогноз изменения социальных потребностей работников.

Двусторонняя связь социально - психологической службы налаживается с функциональными подразделениями предприятия. Социальные мероприятия по решению острых проблем разрабатываются уже совместными усилиями, а проект отдают на утверждение администрации предприятия.

Функции социального управления в той или иной мере осуществляются многими службами предприятия, но каждая из них берет из целого только узкий участок - производство, кадры, хозяйственные вопросы и т.д. Но только одна служба призвана заниматься всем этим в комплексе, выступая координатором социальной деятельности других служб. Это - служба социальная, потому, что социальные проблемы она должна изучать системно, комплексно.

У каждого предприятия есть определенные социальные ресурсы, которые используются для выполнения производственного задания. Степень вовлечения этих ресурсов показывает уровень социального развития предприятия, неиспользованные же ресурсы составляют его социальный потенциал. Практически в рамках выявления этого потенциала, определения возможностей и средств его реализации и лежат все задачи служб.

3 Место службы социального развития в системе управления предприятием

Эти задачи связаны прежде всего с активизацией использования человеческого фактора производства. На практике сложилось положение, при котором сотрудники соц. служб чаще требуют средства для решения соц. проблем, чем указывают источники роста эффективности производства за счет социальных факторов, активизации человека - работника. Нужно ли говорить, что это подрывает доверие руководителей предприятия к социальной службе и, как следствие, служит аргументом при доказательствах ее слабой практической отдачи. Поэтому важно определить те задачи и функции, которые, с одной

стороны, по силам выполнить специалистам соц. службы, а с другой - отражают реальные потребности производства.

В практике служб социального развития достаточно четко выделяют пять основных функций:

1. социальное планирование;
2. исследование и решение социальных проблем;
3. учет социального фактора в производственной, экономической политике предприятия;
4. социальное просвещение;
5. консультативная.

1. Функция социального планирования предполагает решение следующих задач:

организационно - методическое обеспечение процесса соц. планирования и управления; обучение специалистов, привлекаемых к разработке плана социального планирования; доработка типовой методической документации с учетом конкретных условий предприятия и разработка дополнительных организационно - методических документов;

создание системы информационного обеспечения социального планирования и управления;

разработка совместно с функциональными подразделениями социальных нормативов предприятия;

согласование проекта плана в подразделениях;

утверждение плана и доведение его до всех подразделений предприятия;

оперативный контроль над выполнением плановых показателей и мероприятий;

анализ (ежеквартальный и годовой) социального развития предприятия и коллектива, подготовка отчетов, а предложений по оперативной корректировке плановых показателей и выполнению дополнительных мероприятий;

подготовка и проведение заседаний руководства предприятия по вопросам социального развития с оформлением и доведением до исполнителей принятых решений;

информирование коллективов о ходе выполнения социальных программ и планов.

2. Обеспечение решения различных социальных проблем или информационно - исследовательская функция - основной вид деятельности службы социального развития. Подчеркнем, что конечным результатом является именно решение определенной социальной проблемы, а не просто предоставление необходимой информации и рекомендации о том, что нужно сделать. С этой целью служба социального развития предприятия осуществляет:

всестороннее изучение проблемы (что предполагает проведение специализированных социологических исследований);

поиск и проектирование возможных вариантов решения проблемы, оценку их результативности;

экспериментальное внедрение выбранного варианта на локальном уровне (в одном или нескольких подразделениях) и окончательную отработку решения в процессе его опытной реализации;

разработку методических и директивных документов для обеспечения полного внедрения данного проекта; периодический контроль функционирования системы, анализ и дальнейшее ее совершенствование;

исследовательско - прогностическую работу по внедрению профилактической работы по предотвращению или ослаблению негативных последствий.

В службах социального наблюдается явный перекос в сторону исследовательских задач - на изучение, анализ и разработку рекомендаций тратиться до 45% времени, а внедрение - лишь 11%. Чтобы повысить внедренческую активность служб, необходимо, обеспечить реальную заинтересованность администрации в решении социальных проблем, расширить самостоятельность предприятий. В связи с этим надо думать об усилении

социальных служб, повышении квалификации кадров. Это, в свою очередь, позволит качественно улучшить проектировочную деятельность, перейти от рекомендаций к созданию проектов.

3. Третья функция - учет социального фактора в экономической политике предприятия - предполагает оценку социальных последствий планируемых мероприятий и нововведений, т.е. ответ на вопрос о том, что измениться в условиях и содержании труда, в отношении к работе, в структуре интересов людей, смене технологии, при совершенствовании технологии производства, изменении организационной структуры и формы оплаты труда. Осуществление этой деятельности предполагает обязательное согласование со специалистами социальной службы соответствующих плановых, нормативных и директивных документов. Один из способов реализации указанной функции - участие социальной службы совместно с другими службами предприятия в решении проблем, не входящих непосредственно в сферу их функциональной деятельности.

Другой способ - постановка социальных требований перед службами и подразделениями предприятия через: 1) задания на разработку проектов, 2) положения о подразделениях и должностные инструкции, 3) стандарты предприятия, 4) приказы, распоряжения, постановления администрации предприятия, подготавливаемые по результатам работы службы.

4. Функция социологического просвещения включает в себя: 1) организацию обучения руководителей и специалистов основам социальной психологии; 2) регулярное информирование коллектива о ходе решения социальных проблем и выполнение планов социального развития предприятия.

5. Наконец, консультативная функция осуществляется в двух случаях. Во - первых, речь идет о консультировании работников тех функциональных подразделений предприятия, которые привлекаются к разработке плана социального развития коллектива.

3. 4 Социальный паспорт предприятия

Социальный паспорт - система важнейших показателей (региона, отрасли, предприятия), документально отражающих состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал.

Управление социальным развитием на любом уровне осуществляется службами социального развития. В 1986 году статус такой службы определялся типовым положением. При переходе к рыночным отношениям, когда изменяется соотношение форм собственности, проявляется нежелание производителей вкладывать средства в социальную сферу, происходит резкое ухудшение социальной ситуации в обществе. Именно в этот период усложняется процесс управления социальным развитием. Основными объектами управления являются средства, ресурсы и их взаимосвязи. Необходимо знать их состояние и перспективу роста.

Научно обосновать, учесть все это и систематизировать помогает социальный паспорт. Содержательная часть соц. паспорта характеризует структуру коллектива, трудовую и социальную активность работников, условия их труда и быта, использование ими бюджета рабочего и свободного времени, общеобразовательный и профессиональный уровень подготовки, отношение к техническим, экономическим и социальным условиям, созданным непосредственно на рабочих местах, межличностные отношения и др.

Показатели социального паспорта позволяют оперативно осуществлять контроль. Анализ и корректировку плановых показателей. Тем самым социальный паспорт способствует повышению уровня экономического и социального планирования, выступает инструментом управления социальными процессами в трудовых коллективах. Актуальность и важность социального паспорта в деле совершенствования планирования, прогнозирования и управления социальными процессами определяются еще и тем, что благодаря ему компенсируется недостаток необходимой информации, которая отсутствует

в существующих формах отчетности. Поэтому разработка и внедрение комплексного социального паспорта на любом уровне является основой создания «банка данных» с использованием современных информационных технологий.

Информация, содержащаяся в социальном паспорте, может быть использована при разработке целевых федеральных и региональных социальных программ научно - технического назначения для повышения образовательно - профессионального уровня работников, совершенствования методов материального и морального стимулирования и пр.

Процесс перехода к цивилизованным формам хозяйствования по законам и правилам рыночной экономики предполагает максимальное использование социальных резервов трудовых коллективов не только для повышения экономической эффективности и безопасности, но и воспитание в каждом ответственности (юридической и гражданской) за порученное дело, заинтересованности в конечном результате своего труда. Решению этих задач способствует социальный паспорт.

Включение соц. паспорта в современные информационные технологии имеет большое практическое значение. Эта процедура позволяет оперативно и качественно определить уровень социального развития и сопоставить его с достигнутыми техническими, экономическими, социальными и организационными показателями, выявить отношения в коллективе, дать оценку условиям труда, его эффективности, социальным гарантиям и защите. Содержание социального паспорта позволяет:

- определить уровень социального развития и сопоставить его с достигнутыми экономическими показателями;
- дать соц. оценку условиям и организации труда, его оплате;
- в значительной степени определить потенциальную текучесть кадров, их возможные перемещения;
- выявить целесообразность и возможность повышения профессиональной подготовки кадров;
- показать отношение каждого члена трудового коллектива (с учетом возраста, образования) к условиям труда, его организации и оплате;
- раскрыть участие работников в социальной жизни, в активизации трудовой дисциплины;
- выявить межличностные отношения членов коллектива как представителей социальных групп по поводу их профессионального статуса и должностного положения;
- раскрыть взаимосвязь использования рабочего и свободного времени;
- определить направления совершенствования управлеченческой деятельности, регулирования профессионального продвижения кадров;
- оценить степень социальной защищенности сотрудников и уровень удовлетворения их соц. запросов;
- активно оценивать и формировать морально - психологический климат в коллективе;
- выбирать (прогнозировать) приоритетные пути социального развития.

Содержательная (информационная) часть соц. паспорт может иметь различную структуру построения, но в конечном счете она должна соответствовать структуре плана социального паспорта социального развития, выявлению противоречий, проблемных ситуаций, определению и расшифровке приоритетных направлений социального развития трудовых коллективов.

1.5 Лекция № 5 (2 часа)

Тема: «Влияние на организацию социальной политики государства»

1.5.1 Вопросы лекции

1. Сущность социальной политики и ее основные направления
2. Особенности современной социальной политики в России и опыт иностранных государств в данной области
3. Связь социальной политики и социальной работы
4. Реализация социальных программ

1.5.2 Краткое содержание вопросов

- 1 Сущность социальной политики и ее основные направления

Современная социально-экономическая, морально-психологическая и духовная ситуация в России крайне противоречива и многоаспектна. Имеет место нестабильность в экономике, остро ощущается дефицит федерального бюджета, практически не снижается численность людей с доходом ниже прожиточного минимума, усиливается дифференциация населения по доходам, повышается напряженность на рынке труда, растет задолженность по выплате заработной платы, пенсий и социальных пособий, остро проявляются тенденции неблагополучия, в том числе социальные девиации.

Понятие *социальной политики* относится к числу таких категорий, которые широко используются в практике государственного строительства, употребляются в официальных документах. С другой стороны, социальная политика служит предметом достаточно широких научных дискуссий, причем объем понятия и его содержание у различных исследователей значительно отличаются.

Это обусловлено тем, что социальная политика является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности современного государства. Социальная политика теснейшим образом связана с типом и уровнем развития общества, с господствующей ментальностью населения, с теми целями и задачами, которые ставит общество перед собой в своем социальном развитии.

Прежде, чем охарактеризовать социальную политику, необходимо вообще сказать о том, что такое политика.

Политика – это:

- отношения между социальными группами, классами, государствами по поводу завоевания по поводу завоевания, сохранения упрочнения власти;
- система деятельности в различных областях общественной жизни: в сфере экономики, социальной сфере, духовной жизни, военной сфере и др.;
- практическая деятельность по реализации политического курса, по достижению политических целей;
- участие во властных отношениях граждан, политических деятелей, общественных организаций;
- искусство работы с людьми, умение учитывать и выражать их интересы, возможности, психологические, профессиональные, и иные качества.

Центральным субъектом политики является государство. Неотъемлемый атрибут государства – власть, обеспечивающая ему возможность и способность оказывать определяющее воздействие и влияние на жизнедеятельность людей, на их поведение в обществе посредством авторитета, права, насилия.

Любая общественная проблема приобретает или может приобрести политический характер, если ее решение затрагивает интересы больших социальных групп, классов и связано с использованием государственной власти.

Важнейшим сущностным признаком политики является то, что она предстает как форма интеграции, обобщения интересов и воли социальных групп и общества в целом.

Социальная политика – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике, и регулирующая отношения в обществе в интересах и посредством интересов основных социальных групп населения.

Что касается направлений социальной политики, то здесь, как правило, принято выделять два относительно самостоятельных блока:

А) социальная политика в широком смысле, которая охватывает решения и мероприятия, затрагивающие все сферы жизни членов общества, включая обеспечение последних товарами, жильем и услугами социальной инфраструктуры, рабочими местами, приемлемыми денежными доходами, расширение и укрепление материальной базы, охрану и укрепление здоровья населения, его образование и культуру, создание системы гарантированных социальных условий для жизнедеятельности граждан;

Б) собственно социальная политика (ее элементами являются политика в области социальной защиты и ее конкретные виды: семейная политика, молодежная политика, политика по социальной защите пожилых людей и инвалидов).

Смыслом социальной политики государства является поддержание отношений, как между социальными группами, так и внутри них, обеспечение условий для повышения благосостояния, уровня жизни членов общества, создание социальных гарантий в формировании экономических стимулов для участия в общественном производстве. При этом надо отметить, что социальная политика государства, выступающая как составная часть мероприятий, проводимых государством в целях регулирования условий общественного производства в целом, тесно увязана с общеэкономической ситуацией в стране.

Однако 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.

Таким образом, говоря о социальной политике государства, мы подразумеваем прежде всего действия правительства, направленные на распределение и перераспределение доходов различных членов и групп общества. Так можно определить социальную политику в узком смысле слова. В широком смысле, социальная политика - это одно из направлений макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность общества и создать, насколько это возможно, одинаковые "стартовые условия" для всех граждан страны.

2 Особенности современной социальной политики в России и опыт иностранных государств в данной области

Социальная политика является одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на социальную работу в обществе и способствующих защите интересов человека, групп и слоев, их прав и свобод.

Современное российское государство является пока еще государством переходного типа. А это означает, что его основные институты, органы и учреждения характеризуются определенной противоречивостью, а нередко и противостоянием, чему мы, россияне, являемся непосредственными свидетелями.

Особенностью современного российского государства является и то, что оно выступает феноменом процесса, характеризуемого, по большому счету, тем, в каком направлении пойдет дальнейшее развитие российского общества.

Нынешнее кризисное, переломное время, существующее состояние сфер общественной жизни свидетельствуют о трех возможных тенденциях:

- а) возвращение к социалистическим порядкам (вероятно, в измененных формах);
- б) окончательный отказ от социалистического пути развития и построение (точнее, воссоздание) капитализма в других условиях и на новой основе;
- в) развитие, связанное с нестабильностью, неустойчивостью сочетающие элементы разных типов общественно-политических систем. Как известно, есть сторонники и противники и у первого, и у второго путей развития. В связи с этим возникает

закономерный вопрос: не станет ли процесс конвергенции общественно-политических и социально-экономических систем реальной тенденцией развития не только других цивилизованных обществ наших дней, но и российского общества? Очевидно, что реализация первого, второго или третьего пути самым непосредственным образом скажется и на социальной политике окончательно сформировавшегося государства как политического института.

В условиях кризисного состояния российского общества ни теоретически, ни тем более практически нельзя ставить задачу ликвидации неравенства (это – иллюзия). Речь должна идти о предотвращении его крайностей, т.е. о недопущении глобальной поляризации социальных групп, слоев и классов во избежании социального взрыва и нестабильности в обществе.

Известно, что в разных странах сложилась разная система социальной помощи «слабым» слоям населения. Если, к примеру, в США и Японии делается акцент, в основном, на частный сектор, благотворительные, общественные организации, то в большинстве европейских стран главную роль в решении этих проблем играет государство. Так, к примеру, для Германии и Дании характерен широкий охват социальной сферы государством.

Показателем развитости системы социального обеспечения, а также типическим признаком моделей социальной политики являются социальные расходы. Под социальными расходами понимают объем финансирования социально-политической деятельности государства. Обычно в статистике фигурирует такой показатель в виде доли от валового внутреннего продукта страны. Сегодня имеются страны, где доля социальных расходов превышает 40% от ВВП, и есть страны, где социально-политическая деятельность государства не существует вообще. Существенным в определении социальной политики того или иного государства являются источники финансирования социальных расходов (бюджетные и внебюджетные). Бюджетные источники пополняются за счет налогов, деятельности государства в экономической сфере, а так же за счет иных средств, поступающих в бюджет государства. Внебюджетные - за счет взносов работодателей и наемных работников. В последнем случае пополнение может происходить как равными, так и неравными долями со стороны работодателей и наемных работников, а некоторые внебюджетные фонды пополняются только за счет работодателей.

Наиболее развитой системой социальной политики на сегодняшний день принято считать систему социальной политики датского государства.

Так, оно через определенных механизм налогов, сборов и различных денежных платежей, а также их перераспределения делает возможным осуществление такой социальной политики, когда в государстве не существует бедного слоя населения, а уровень социальных противоречий снижен до такой степени, что возникновение различного рода социальных конфликтов практически невозможно. Именно поэтому, Данию принято называть «государством всеобщего благосостояния».

Что же касается России, то здесь в плане проведения социальной политики также следует отдавать предпочтение государству, и не только потому, что частный сектор, коммерческие и другие негосударственные структуры до последнего времени были слабы и неразвиты (сейчас о них этого не скажешь), но и потому (а возможно, и прежде всего), что они в значительной своей части недостаточно цивилизованы, порой, криминальны (скрытие доходов, игнорирование налоговой системы).

Как показывает зарубежный (а теперь и отечественный) опыт, одно из наиболее перспективных направлений в решении проблем социальной защиты в нынешних условиях России – сбалансированное сочетание денежных и неденежных видов помощи. Это предопределется (в том числе) сегодняшним состоянием финансовой системы страны как следствия всеобщего системного кризиса.

Но сегодня, несмотря на оживление в экономике и даже небольшой рост, говорить о долгосрочных тенденциях пока рано. Одна из главных социальных и экономических проблем - низкие реальные доходы населения, сильно ограничивающие спрос, в том числе на продукцию инвестиционных отраслей, и тормозящие экономическое развитие. Решать сугубо экономические вопросы нужно только в комплексе с совершенствованием социальной политики.

Итак, подводя итоги, можно сказать о том, что на сегодняшний день в России положение ее граждан пока оставляет желать лучшего, хотя нельзя отрицать и тот факт, что государство пытается изменить эту ситуацию посредством различных мероприятий, проводимых в рамках социальной политики. Главная задача последней состоит в гармонизации общественных отношений путем выработки и осуществления организационно-экономических, научно-технических и нравственно-правовых мер регулирования общественных отношений. Также, хотелось бы сказать о том, что выработка и претворение этих мер в жизнь должны носить обдуманный характер, т. е. опираться на уже имеющийся свой собственный опыт и опыт иностранных государств в данной сфере, что в свою очередь должно обеспечить эффективность социальной политики, а, значит, и рост благосостояния граждан, социальной справедливости в целом.

.3 Связь социальной политики и социальной работы

Важнейшей задачей социальной политики государственного сектора является достижение определенного уровня равновесия в общественной жизни через: а) предоставление государственных гарантий предотвращения максимальных негативных последствий стихийных бедствий, голода, болезней, глобальных процессов; б) перераспределение материальных ресурсов, согласование организационных усилий, направленных на обеспечение и повышение достигнутого данной страной уровня жизни через налоги, развитие благотворительности, предпринимательства в сочетании с репрессивными средствами.

Обычно социальная политика реализуется через различные формы социальной работы, крупные разовые государственные решения и мероприятия, а также через социальные программы (специализированные и комплексные).

В свою очередь, на выполнение целей и задач социальной политики ориентирован весь сложный механизм ее реализации, который структурно представлен следующим образом:

- субъект социальной политики – государство, представленное совокупностью всех его органов, ориентированных на регулирование социальных отношений;
- политические партии, общественно-политические движения и другие институты гражданского общества;
- объект социальной политики – социальные процессы в обществе во всем их содержательном многообразии и разнообразных формах проявления;
- система нормативно-правовых актов, регулирующих взаимодействие между субъектами и объектами социальной политики;
- предметно-политическая деятельность по решению задач социальной политики на различных стадиях, включая и оценку эффективности реализации социальных программ.

При решении конкретных задач данная структура дополняется и другими элементами, важнейшим из которых является социальная работа.

В социальной политике можно выделить два взаимообусловленных, взаимодействующих компонента: научно-познавательный и практический-организационный.

Научно-познавательный компонент социальной политики является результатом анализа и осмыслиения назревших в обществе потребностей, тенденций развития

социальных процессов, обобщенным результатом и оценкой предыдущего курса социальной политики государства. Он отражает уровень общественного мнения и настроения, степень социальной устойчивости различных слоев населения.

Весь этот аналитический материал дает возможность органам государственного управления выработать концепцию социальной политики, сформулировать ее главные задачи и направления.

Практически-организационный компонент социальной политики государства – это непосредственное осуществление концептуальных положений, ее стратегических задач. Здесь большое значение приобретают разносторонняя организаторская деятельность органов государственного управления системой социальных служб и работа с населением, подчиненная задачам социальной политики государства.

Всесторонне взвешенная, научно обоснованная социальная политика государства, созвучная интересам народа, составляет важнейшую основу содержания социальной работы, сообщая ей уверенность в практических действиях.

Организаторская деятельность – это распределительная деятельность управлеченческих органов, цель которой – рациональное разделение труда при решении поставленной задачи, оптимальное использование сил и средств, способов стимулирования для качественного и своевременного выполнения задания. Организаторская работа по реализации социальной политики, являясь организационным уровнем социальной работы, предполагает:

- глубокое уяснение обусловленных содержанием социальной политики задач и всесторонний анализ и оценку условий для их решения;
- подбор и расстановку кадров, создание или изменение организационных структур в интересах решения стоящих задач;
- доведение до исполнителей задания, определение их функций, полномочий и ответственности, ресурсов и средств, имеющихся в распоряжении;
- разъяснение смысла социальной значимости качественного и своевременного выполнения задач, способов стимулирования труда;
- координацию усилий и действий структурных подразделений и конкретных исполнителей, обеспечение целеустремленности их деятельности;
- проверку хода исполнения заданий по этапам и в целом, оценку деятельности исполнителей, извлечение уроков и формулирование выводов для последующей деятельности.

Вычленение в социальной политике указанных двух ее компонентов, разумеется, носит условный характер. Нельзя абсолютизировать какую-либо из сторон, тем более их противопоставлять. Абсолютизация научно-познавательного компонента социальной политики может привести к известному академизму, выхолащиванию ее социального смысла, отрыву от жизненных потребностей людей, декларативности. Чрезмерный же акцент лишь на практически-организационной стороне может привести к узкому практицизму, сведению социальной политики к мерам организационного характера, к разрыву системы в социальной работе. Оба компонента социальной политики могут рассматриваться лишь в непрерывном единстве, во взаимосвязи, как внутренне спаянные части целого явления. Научно-познавательный компонент, характеризуя прежде всего уровень научной обоснованности социальной политики, формулирует цели и общее содержание развития социальной сферы, ее инфраструктуры, определяет направленность, стратегию организаторской работы в этом направлении, а, следовательно, выполняет важную методологическую функцию в отношении социальной работы в обществе в целом.

Однако методологическая функция научно-познавательного компонента социальной политики не означает односторонности ее воздействия на характер и содержание организаторской и социальной работы в обществе. Социальная работа с ее

разветвленной структурой органов управления в различных сферах общества и обширной сетью учреждений социального обслуживания населения оказывает обратное, и при том активное, воздействие на социальную политику, поскольку играет роль обратной информационной связи в системе управления социальными процессами. Являясь важнейшим элементом реализации политики, вбирая в себя практически-организационный аспект социальной политики государства, социальная работа обеспечивает реализм последней, проверяет ее жизненность.

Любые практические действия в области социальной работы представляют собой совокупность усилий отдельных личностей, наделенных наряду с общими и неповторимо индивидуальными качествами. Как и социальная практика, социальная работа не является просто суммой действий индивидуумов. Это взаимосвязанное цельное системное образование, проявляющееся на ином уровне, чем персональная практика социального работника. Благодаря ограниченному сочетанию системности и индивидуальности, дифференцированности социальная работа дополняет социальную политику государства, обогащая общество гуманистическими, духовно-нравственными ценностями. Успех социальной работы, как показывает опыт, в решающей степени зависит от социальной ориентированности кадров – обобщающего показателя, характеризующего слитность социально-политического мышления с навыками непосредственного, практического управления социальными процессами на всех уровнях, предполагающего высокое чувство ответственности работников органов государственного управления за реализацию социальной политики государства, утверждение принципа социальной справедливости в общественной жизни.

Важнейшей стороной социальной ориентированности кадров является понимание необходимости удовлетворения интересов и потребностей человека, развития социальной сферы и ее инфраструктуры.

А многофакторность социальной напряженности в обществе еще раз подчеркивает важность социальной ориентированности всей государственной структуры управления, а не только ведомства социальной защиты населения, поскольку от этого в конечном счете зависит превращение потребностей и интересов людей в реальный факт социальной политики государства.

Т.о., социальная политика и социальная работа тесно взаимосвязаны между собой. Обе характеризуются двумя взаимообусловленными сторонами: научно-познавательной и практико-организационной. Социальная работа – это своеобразная форма, способ реализации социальной политики, а социальная политика – стержень, ориентир социальной работы. В этом состоит их единство и различие. Последнее проявляется, в частности, в том, что социальная политика – более широкое понятие, определяющая сторона социальной работы. Социальная политика – ориентир не только для социальной работы, но и для развития социальной сферы в целом. В отличие от социальной работы она более устойчива, стабильна. Социальная же работа более динамична, подвижна, богата по своему содержанию в сравнении с социальной политикой. Вместе с тем их единство нерасторжимо. Какова социальная политика, такова и социальная работа. Реализация содержания, форм и методов последней целиком и полностью определяется социальной политикой. В то же время социальная работа – деятельность по социальной защите, поддержке и помощи социально уязвимых слоев общества, отдельных граждан, населения в целом не может не сказаться на ориентирах социальной политики, ее направлениях, целях и задачах.

4 Реализация социальных программ

Сегодня в России существует огромное количество социальных проблем, возникших вследствие сложного процесса социально-исторического развития нашего государства, и ныне требующих безотлагательных решений. Это различного рода проблемы в области охраны труда, в области образования, здравоохранения; специфические проблемы различных категорий населения, слоев, классов; проблемы

демографического характера. Все это крайне неблагоприятно сказывается на состоянии общества в целом, каждого его отдельного члена, а значит и на уровне развития государства в мировом масштабе, на его положении в мире.

Поэтому, необходимо обеспечить социальную стабильность общества и создать, насколько это возможно, одинаковые "стартовые условия" для всех граждан страны. Прежде всего, - это задача государства, которая должна осуществляться различными усилиями в рамках социальной политики.

Социальная политика Российской Федерации реализуется на трех уровнях (федеральный, региональный и местный) посредством различных механизмов, наиболее известными и эффективными из которых являются разработка и реализация специальных социальных программ по решению специфических проблем общественного развития, а также специальной законодательной базы в данной сфере.

Проблема достойного обеспечения детства является важной и сверхприоритетной для России, где кризис коснулся буквально каждой семьи. Дети не получают достаточного питания, их нечем лечить, и нередко не в чем отправлять в школу. Поэтому выполнение Федеральной целевой программы *"Дети России"* - это сегодня одна из главнейших обязанностей всех органов государственной власти.

Впервые, программа «Дети России» была утверждена Правительством РФ в 1993 году. А в 1994 программе придан статус президентской. Это решение еще раз свидетельствовало, что в трудных условиях социально-экономического перехода общество и его властные структуры последовательно и четко осознают и в рамках имеющихся ресурсов проводят линию на приоритетную поддержку детства, защиту прав и жизненно важных интересов детей. Поскольку решение стратегических задач улучшения положения детей носит долговременный характер, действие программы "Дети России" со времени первого ее утверждения (1993) несколько раз продлевалось. В этом году заканчивается срок ее действия (2003 – 2006), и в настоящее время ведется разработка данной программы на еще несколько ближайших лет.

Так, в 1993г. первоначально в программу входило только 5 федеральных целевых программ: "Дети-сироты", "Дети-инвалиды", "Дети Севера", "Планирование семьи", "Дети Чернобыля". В 1994г. в программу включена федеральная целевая программа "Развитие индустрии детского питания". В 1995г. Указом Президента Российской Федерации Правительству поручено включить в состав президентской программы "Дети России" федеральные целевые программы "Одаренные дети", "Организация летнего отдыха детей", "Дети семей беженцев и вынужденных переселенцев", которые и реализуются в составе президентской программы с 1996г.

В 1996 г. в состав программы также были включены федеральные целевые программы "Безопасное материнство" и "Развитие Всероссийских детских центров "Орленок" и "Океан" в 1996 - 2000 г.г.", "Развитие социального обслуживания семьи и детей" и "Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних".

Основной целью президентской программы "Дети России" является создание благоприятных условий для развития и жизнедеятельности детей, обеспечение их социальной защиты в период социально-экономических преобразований и реформ, в том числе от последствий межнациональных конфликтов и экологических бедствий.

Выполнение программы постоянно находится в поле зрения Правительства Российской Федерации, Федерального Собрания. За период реализации программы ход ее выполнения рассматривался на заседаниях Правительства Российской Федерации, неоднократно обсуждался на парламентских слушаниях в Государственной Думе.

Вместе с тем широкий резонанс, вызванный реализацией программы, а также инициирование программой усилий субъектов РФ в сфере улучшения положения детей стимулирует разработку и реализацию территориальных программ по улучшению положения детей в регионах. В настоящее время в 77 субъектах РФ разработаны и реализуются программы, подобные программе «Дети России». Так, в Алтайском крае в

рамках президентской программы «Дети России» действуют краевые социальные программы: «Семья, женщины, дети», «Дети Алтая», «Дети инвалиды», «Одаренные дети». Все активнее в реализации программы участвуют общественные организации, особенно на региональном уровне.

Одним из основных направлений программы является создание и совершенствование нормативно-правовой базы профилактики безнадзорности: принят в первом чтении проект федерального закона "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Российской Федерации"; подготовлен проект федерального закона "Об основах деятельности комиссий по делам несовершеннолетних, защите их прав", который в установленном порядке направлен на рассмотрение в субъекты Российской Федерации; ведется работа над законопроектом "О медико-социальной реабилитации хронических наркоманов и алкоголиков"; Правительством Российской Федерации утверждено типовое положение об образовательном учреждении - центре психолого-педагогической и медико-социальной помощи детям.

Итак, исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что реализация различного рода социальных программ является одним из важнейших механизмов достижения целей социально политики государства, в приоритетах которой, безусловно и прежде всего, должны стоять социальная справедливость в обществе, социальная защищенность всех граждан, принцип всеобщего благосостояния.

1.6 Лекция № 6 (2 часа)

Тема: «Социальное партнерство»

1.6.1 Вопросы лекции:

- 1 Сущность и специфика социального партнерства.
- .2 Условия и основные факторы социального партнерства.
- 3 Социальное партнерство: российская специфика.

1.6.2 Краткое содержание вопросов

1 Сущность и специфика социального партнерства

Социальное партнерство-это специфический тип общественных отношений, при котором достигается определенный баланс реализации основных интересов важнейших социальных групп общества, обеспечивается компромисс в реализации интересов главных субъектов социально -экономических процессов рыночного общества.

Сущность этого типа отношений характеризуется следующими особенностями:

1. Это отношения между социальными группами, имеющими существенно отличающиеся социально-экономические интересы, т.е. речь идет об отношениях между общностями, интересы которых не совпадают в своей основе.

В обществе, основывающемся на рыночных принципах, возможными социальными партнерами могут быть предприниматели, частные или ассоциированные собственники, главным социальным интересом которых является получение прибыли, и наемные работники, лишенные собственности, главный социальный интерес которых состоит в получении средств существования путем продажи своей рабочей силы. Естественно, что социальный интерес этих групп никогда не совпадет.

2. Социальное партнерство- это такое отношение между группами, при котором преследуется цель не совмещения интересов, что само по себе невозможно, а достижение оптимального баланса в реализации этих интересов. Речь идет о создании такой социальной, экономической и политической ситуации, при которой предприниматель

может обеспечить себе стабильное получение прибыли, а наемный работник получает достойные (по меркам своего общества, страны, времени) условия существования, реализации своих коренных социальных интересов.

3. Социальное партнерство-это обоюдовыгодное, обоюднообязанное

взаимодействие между группами, в котором объективно заинтересованы каждая из сторон. Именно поэтому социальное партнерство есть альтернатива всякой диктатуре (личности или группы). С другой стороны, социальное партнерство, по своей сути связанное с договором, соглашением между партнерами, связанными разумными уступками противоречит социальному соглашательству, т.е. постоянными, принципиальными уступками одной группы другой. Соц. партнерство отражает компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов и отражает необходимость соц. мира как одного из условий политической стабильности и экономического прогресса. Это шаг к реализации прав трудящихся через сотрудничество и взаимные уступки двух соц. групп: работодателей и наемных работников.

Степень обострения и характер противоречий между работодателями и наемными работниками играет, как правило, решающую роль в уровне соц. стабильности общества.

Соц. партнерство - это сфера преимущественно социально-трудовых отношений. Однако на практике, круг вопросов, решаемых посредством договоров, соглашений между работодателями и наемными работниками, а также и органами государственной власти, значительно шире. Они включают в себя социально-трудовые, экономические, а иногда и социально-политические проблемы.

Соц. партнерство неразрывно связано экономической демократией, т.е. с решением всех вопросов в сфере производства с учетом мнения и при непосредственном участии всех, кого это касается.

Соц. партнерство способствует формированию различных общественных организаций и объединений, заключению соответствующих соглашений, договоров между этими объединениями и организациями государственной власти в центре и на местах. Все это создает базу для возникновения и действия механизмов гражданского общества, в котором различные соц. группы, имеющие специфические интересы, образуют устойчивую соц. общность, обеспечивающую соц. стабильность в обществе.

В российской научной литературе, официальных документах и правовых актах (например, в Законе г. Москвы «О социальном партнерстве») широко используется термин «система соц. партнерства» включающая в себя следующие элементы:

- совокупность постоянно или временно действующих двух-трех сторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами и направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- а также соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности вышеуказанных органов и документов.

Система соц. партнерства имеет вполне определенное общественное назначение: создание и деятельность определенных органов, разработка и принятие определенных документов, воплощение в жизнь идей и принципов соц. партнерства, регулирование социально-трудовых отношений на принципах соц. консенсуса. Это общественное

назначение системы соц. партнерства должно находить свое отражение, свое практическое выражение в выполнении таких задач, как: обеспечение выработки и реализации согласованной социально-ориентированной политики экономических рыночных преобразований, содействие решению социально-трудовых конфликтов, совершенствование в установленном порядке законодательной базы регулирования социально-трудовых отношений, преодоление кризиса экономики и общества. И на этой основе -повышение благосостояния населения, достижение соц. стабильности общества.

2 Условия и основные факторы социального партнерства

В конце 19-начале 20 столетия в индустриальных странах Запада создаются условия для соц. консенсуса: профсоюзы трудящихся легализовали свою деятельность, стало формироваться трудовое законодательство, на отдельных предприятиях была предпринята попытка организовать переговоры между профсоюзами и работодателями.

Большое влияние на эволюцию трудовых отношений и формы их регулирования оказали революция 1917г. В России. А также глубочайший экономический кризис, охвативший страны Запада в 1929г.: предприниматели становились все более активными участниками переговорных процессов в сфере социально-трудовых отношений. Однако эффективное функционирование соц. партнерства, формирование новой системы регуляции социально-трудовых отношений относятся все-таки к периоду после второй мировой войны, когда в промышленно развитых странах сложились для этого экономические, социальные, политические и социально-психологические условия.

Соц. партнерство как особый тип общественных отношений формируется как закономерный результат развития общества, рыночной экономики. Формирование соц. партнерства есть показатель экономической, политической, социальной и нравственной зрелости общества.

Основные объективные факторы, обусловившие необходимость формирования социально-партнерских отношений и, соответственно, сформировавшие условия этого процесса заключались в следующем.

Во-первых, технологические факторы. Возрастающая сложность и интеллектуализация общественного труда обеспечили возрастание роли человеческого фактора производства. Превращение наемного работника из простого исполнителя воли организаторов в образованного и активного субъекта производства, принимающего участие и в управлении производством. В осознанном активном участии работника в общественном производстве становится заинтересованным и работодатель, что, в свою очередь, заставляет его считаться с интересами, мнением и позицией работников. Без эффективного использования прежде всего человеческого ресурса предприятие не может добиться самого высокого качества товаров и услуг, быстро реагировать на меняющиеся запросы потребителя, а следовательно, выжить в обостряющейся конкурентной борьбе.

Таким образом, возрастание роли квалифицированного труда как основного фактора производства становится основой для известного сближения наемных работников и работодателей. Противоречия между работодателем и наемным работником, при этом, конечно, не исчезают, но могут уже решаться на основе компромисса.

Во-вторых, социально-экономические факторы. Превращение части работников в акционеров, в известной мере изменяющее их отношение к собственности, судьбе производства и предприятий. Возросший экономический потенциал промышленно развитых стран позволил существенным образом изменить социальную структуру общества. Это общество, где не менее 2/3 ее членов составляет так называемые средние слои; куда входит большая часть предпринимателей (представители малого и среднего бизнеса), менеджеры различных уровней, инженерно-технические работники, люди свободных профессий и квалифицированные работники.

Средний класс - это соц. фундамент общества, гарант его соц. стабильности; новая соц. структура общества создала более благоприятные условия для достижения соц. консенсуса между работодателями и наемными работниками.

В-третьих, общественно-политические факторы. Рост политической культуры населения, повышение роли и значение общественных организаций объединений, представляющих и защищающих интересы работников; превращение проф. союзов во влиятельную общественную силу; формирование организаций и объединений, представляющих интересы собственников, предпринимателей», формирование сильной соц. политики в обществе, становление сильного соц. государства.

В-четвертых, одним из необходимых условий соц. партнерства является сформировавшееся гражданское общество в передовых странах Запада. Для него характерны различные добровольные ассоциации, объединяющие граждан и выражающие их профессиональные и гражданские интересы.

В-пятых, нравственно-психологические факторы: гуманизация общественных и, в первую очередь, социально-трудовых отношений, общественное признание права каждого гражданина на достойные условия и оплату своего труда, достойную жизнь; осознание различными соц. группами общества необходимости поиска и достижение соц. мира и согласия на основе взаимных договоров и соглашений.

3 Социальное партнерство: российская специфика

Развитие гражданского общества в России прямо связано с эволюцией соц. институтов и структур в направлении развития более гибкой и основанной на общественном согласии формы управления соц. процессами. Одной из таких форм выступает политика соц. партнерства в сфере регулирования рынка труда.

Идея соц. партнерства занимает важное место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих государств мира.

Особенности российской модели соц. партнерства определяют такие характеристики, как несовершенство законодательной базы в переходный период страны к рыночной экономике; приватизация государственной собственности. Неразвитость слоя собственников, предпринимателей как субъекта соц. партнерства, отсутствие или неразвитость на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений; соц. незащищенность основной массы населения; сильнейшее соц. расслоение общества; неразвитость среднего класса и гражданского общества; высокая степень региональных особенностей в практике становления и развития соц. партнерства. Последнее является отражением значительной специфики «вхождения» различных регионов России в рыночную экономику и проявляется в небывалом для большинства стран плюрализме уровня, форм, разновидностей договоров и соглашений, заключаемых в системе социально-трудовых отношений.

На формирование российского варианта соц. партнерства влияли противоречия между прежней моделью трудовых отношений и той, которая подразумевалась как результат «шоковой терапии», взятой за основу рыночных реформ правительством Е. Гайдара в 1992.

Влияла на процесс становления соц. партнерства и советская практика трудовых отношений. Ее характеризовало отрицание классической концепции трудовых отношений, несовместимой с господствующей идеологией. В модели, обоснованной этой концепцией, трудовые отношения подразумевают наличие конфликтов, переговоров и сотрудничества между работниками, работодателями и промышленными органами, допускаются забастовки. Централизованная плановая экономика Советского Союза отрицала саму возможность таких форм и акций, поскольку основывалась на идеологии гармонии между всеми субъектами трудовых отношений. В действительности, жизнь предприятий отличалась значительной степенью бюрократизации и иерархичности, при этом ни

профсоюзы, ни работодатели не были свободны в принятии решения, которые диктовались из центра. Централизованная модель экономики предопределила особое место профсоюзов в иерархии организации, выступавших от имени общества и его членов. Будучи единственным признанным властями выразителем общественных интересов, профсоюзы были представлены через своих руководителей в органах власти и управления всех уровней – от ЦК КПСС до парткомов на производстве и от Верховного Совета до местных органов власти.

Такое срашивание, переплетение и отождествление интересов и персоналий партийной, советской, хозяйственной, профсоюзной номенклатуры обозначали термином «бюрократический колlettivizm». Роль каждого участника была строго ранжирована, причем профсоюзы в этой иерархии находилась на нижних ее ступенях.

С середины 90-х гг. развитие отношений влиятельных олигархических групп (РАО ЕЭС, «Газпром» и др.) и государства происходит, с одной стороны, по линии жесткого противоборства, а с другой – тесного взаимодействия; итогом становится процесс срашивания государственных структур и бизнеса и их корпоративных интересов в области капитала и политики. Применительно же к основной массе мелких, средних и отчасти крупных предприятий можно говорить не о смене моделей, а о «сбое» во всей системе их отношений на региональном уровне.

В этих условиях государство было вынуждено создавать себе партнеров почти с нуля. Результатом соц. заказа на идеологическое обеспечение концепции соц. партнерства стало большое число публикаций по этой теме в России. В политическом отношении этот процесс можно охарактеризовать как попытку встроить готовые, выработанные в других социально-политических условиях модели в существующие культурные и экономические формы.

Формирование институтов соц. партнерства как системы соц. институтов и механизмов, созданных при участии государственных структур, объединений работодателей и профсоюзов в целях консенсусного решения конкретных соц. проблем и определения общих целей соц. политики началось после принятия соглашения в 1996г. Постановления Правительства РФ «О реализации генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации». С середины 90-х гг. формируется правовая база работы таких институтов. Основной целью соц. партнерства была декларирована «совместная разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей. На федеральном уровне соц. партнерство реализуется в виде системы трехсторонних переговоров по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых проблем. Именно с момента создания российской трехсторонней комиссии в России и начала складываться система по выработке последовательной линии соц. партнерства, которая может привести к созданию механизма обсуждения «законодательных и политических реформ в сфере трудовых отношений для достижения согласия, которое могло бы повысить степень надежности реформ». Однако этот процесс протекает сложно и противоречиво.

Сегодня соц. партнерство законодательно оформлено Трудовым кодексом РФ, который создает правовые основы для обеспечения баланса интересов всех сторон трудовых отношений (раздел «О соц. партнерстве»). Однако, при определенных достижениях в становлении и развитии общественных отношений нового типа, соц. партнерство, складывающееся в России, существенно отличается от западноевропейской модели. Трехсторонние соглашения содержат много общих неопределенных положений, которые практически не поддаются контролю, притом, что многие конкретные пункты просто не выполняются. И, прежде всего, как показывает практика, не выполняет принятые на себя обязательства по Генеральному соглашению Правительство РФ, которое

склонно игнорировать мнения и требования соц. партнеров, поскольку в рамках либерального подхода его ответственность не предусматривается.

Соц. партнерство на уровне предприятий, учреждений, ассоциаций реализуется через механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Получают развитие службы по урегулированию коллективно-трудовых споров - один из важнейших способов досудебного рассмотрения конфликтов.

Специфичность современных трудовых отношений и в том, что они регулируются большим количеством правовых актов, многие из которых соответствуют социалистической и переходной экономике. Основное место в развитии регулирования социально-трудовых отношений принадлежит коллективным договорам.

Основными факторами, сдерживающими заключение коллективных договоров на крупных и средних предприятиях, является их неустойчивое финансово-экономическое положение, малочисленность или отсутствие профсоюзных организаций, безынициативность профсоюзных лидеров и соглашательство с администрацией предприятия.

Итак, переход от диктата государства к социально-партнерским отношениям между предпринимателями и наемными работниками остается объективной потребностью и нерешенной задачей преодоления глубокого структурного кризиса России. Ее решение представляется необходимым звеном в создании принципиально иной системы управления. В рамках этого процесса предполагается оформление интересов и прав социальных, корпоративных и региональных групп и формирование адекватных им институтов представительства, нормативно-правовой базы, наработка практики коллективно-договорного регулирования. Признание терминологии соц. партнерства для регулирования социально-трудовых отношений может найти подкрепление не только в новом законодательстве, но и в российских традициях - соборности и коллективизме.

1.7 Лекция № 7 (2 часа)

Тема: «Гуманизация труда»

1.7.1 Вопросы лекции:

1. Роль и значение гуманизации труда
- 1.Гуманизация труда как один из факторов обеспечения инновационного развития российской экономики

1.7.2 Краткое содержание вопросов

1 Роль и значение гуманизации труда

Гуманизация труда – приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников. Основные направления гуманизации труда: улучшение соц.-экон. содержания труда посредством его обогащения, уничтожения монотонности и бессодержательности, объединения разрозненных элементов работы в работу, более соответствующую требованиям высокоразвитой личности, эстетизация места работы; обеспечение безопасности и надежности производственных процессов, устранение их негативного воздействия на окружающую среду. По мере того как производственные системы становятся все более автоматизированными и сложными, возрастает вероятность ошибок, допускаемых человеком. При этом в большинстве случаев действия работников оказываются неправильными не из-за низкой квалификации (хотя и здесь много проблем), а из-за несоответствия конструктивных особенностей техники возможностям человека. Проблему можно устраниć или смягчить, если при создании и эксплуатации технических систем грамотно и наиболее полно учтен человеческий фактор. В результате достигается эффективное и надежное взаимодействие человека с машиной.

В 1970-е гг. идеи Ф. Герцберга оказали влияние на развитие общественных

идейных движений — «Гуманизации труда», «Качества трудовой жизни», охвативших США и страны Западной Европы. Основные принципы концепции «Гуманизация труда»:

- труд должен быть естественной потребностью человека и прибрить ему удовлетворение;
- существует зависимость между способами проектирования видов работ и удовлетворенностью трудом;
- действующие способы проектирования работы закономерно порождают неудовлетворенность работников своим трудом, тщательно, они должны быть изменены. Популярность идей гуманизации труда в США и Западной Европы можно объяснить тем, что в послевоенные годы в развитых странах изменился состав трудового населения, а именно повысился уровень образования.

В условиях экономического кризиса 1970-х гг. конкурентоспособными оказались фирмы, которые смогли выпускать продукт небольшими сериями, чутко реагируя на спрос покупателей вводя модификации товара. Последнее — могло быть реализовано только при наличии высококвалифицированного, способного быстро и гибко перестраиваться на новые технологии персонала. Для того чтобы набрать и удержать такого рода рабочую силу, пришлось ввести новые формы организации производства и труда, кардинально изменить политику отношения администрации к работникам.

Американские психологи К. Вокер и Р. Гест изучили в 1940-е гг. работу на конвейерных линиях автозаводов и пришли к следующим выводам: 1) рабочий не имеет контроля над темпом трудового процесса и уровнем своей выработки (эти факторы заданы администрацией скоростью конвейера); 2) конвейер рассчитан на максимально простые движения работников, что ведет к их повторяемости, однообразию, монотонии; 3) рабочий не может ничего усовершенствовать (ни инструментов, ни способов работы), он только исполнитель; 4) рабочий не может оценить качества своей работы, так как не видит ее результатов; 5) сознательный контроль рабочего — поверхностный (зрительный контроль за состоянием материала и оборудования), работнику не надо думать о работе, но нет возможности думать о чем-то другом, разговаривать с кем-либо; 6) между конвейерными операциями нет различий в уровне квалификации поэтому у рабочего нет профессионального роста, продвижения 7) указанные особенности конвейерного труда закономерно приводят к чувству обезличенности, отчуждению, фрустрации, потребности в общении.

Как отмечает Ю.Гильбух, текучесть кадров на конвейерных производствах США в 1940-е гг. была самой большой (после углекопов), несмотря на относительно высокую заработную плату) Таким образом, Вокер и Гест показали, что труд, лишенный содержания, не столь и производителен, он эффективнее лишь с точки зрения «непосредственной стоимости», исчисляемой затратами времени на одну операцию. Но если учитывать все экономические факторы (текучесть персонала, прогулы, забастовки, низкую дисциплину, низкое качество продукции), то это не так.

Суть Йельского технологического проекта состояла в предложении перехода от конвейерно-поточной организации труда индивидуальной структуре трудового процесса. Опыты, подтверждавшие эффективность новых идей, состояли в следующем. На основании проведенных опытов был сделан следующий вывод: психологи должны участвовать вместе с технологами, организаторами производства в построении и реконструировании состава, содержания трудовой деятельности. Подобный вывод был сделан и отечественными психологами в 1930-е гг. Так, А. И. Розенблюм (1932) выработал программу рационализации труда на основе психотехнических критериев.

Современные учебные пособия по менеджменту, организационному поведению включают разделы, посвященные проектированию работ с учетом психологических требований. Широко известна методика, разработанная Г.Олдхэмом и Д.Хэкманом, позволяющая оценить параметры трудового поста (должности) с точки зрения концепции «Гуманизация труда» по критериям разнообразия, целостности, осмыслинности важности,

автономности работы.

2 Гуманизация условий труда на предприятиях при переходе к рынку

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы “риска”.

В современных условиях МОТ широко развернула движение за гуманизацию условий труда.

Поскольку проблема гуманизации условий труда носит многоаспектный характер, необходимо рассматривать ее как функциональную подсистему в социотехнической системе организации труда.

Вопрос гуманизации условий труда при переходе к рынку достаточно трудный, однако рынок должен расставить все по своим местам.

Во-первых, должна резко измениться цена рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна оцениваться значительно выше, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда. Поскольку это экономически невыгодно трудовым коллективам и хозяйственникам, и прежде всего владельцам собственности, они будут искать реальные пути коренного улучшения условий труда, отказавшись от покупок и использования трудозатратной техники и технологии.

Во-вторых, люди изменят отношение к своему здоровью, т.е. не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Вместо помыслов получить прибавку за труд в виде компенсаций за неблагоприятные условия труда работники будут стремиться повысить свою квалификацию и применить свои физические и творческие способности на более интересной и более высокооплачиваемой работе. Возможности заполнить рабочие места с неблагоприятными условиями труда будут ограничены.

Без решения проблемы коренного улучшения условий труда такие производства просто не смогут функционировать.

В-третьих, необходимо сформировать новую систему управления условиями труда, адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы.

В-четвертых, на предприятиях (в организациях), основанных на различных организационно-правовых формах собственности, следует создать систему стимулирования улучшения условий труда:

- поставить величину страхового тарифа в зависимость от уровня безопасности предприятия;
- установить систему штрафов за нарушение безопасности и гигиены труда, размеры которых следует привязывать не к минимальной заработной плате, а к среднему по стране размеру оплаты труда; величина штрафа должна соответствовать экономическому ущербу государства, который определяется как потеря дохода от трудовой деятельности работника; потерю дохода государства рассчитывать как недопоступление от основных налогов;
- освободить от налогообложения средства, направляемые на мероприятия по улучшению охраны труда;
- повысить выплаты работодателей за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

1.8 Лекция №8 (2 часа)

Тема: «Создание условий для труда, быта и досуга работников»

1.8.1 Вопросы лекции

1. Сущность и значение условий труда в организации
2. Классификация условий труда
3. Мероприятия по усовершенствованию условий труда
4. Внерабочее время и досуг работников

1.8.2 Краткое содержание вопросов

1. Сущность и значение условий труда в организации

Условия труда рассматриваются в широком и узком смысле. В общем понимании, комплекс условий труда является внешней средой, окружающей человека на производстве и за производством. В узком смысле под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность человека в процессе труда.

Факторы можно классифицировать: по содержанию, сфере действия, степени воздействия на организм работающих.

По содержанию выделяют:

- Социально-экономические факторы, включающие нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда;
- Психофизиологические факторы, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда. К ним относятся нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп, ритм труда;
- Санитарно-гигиенические условия, определяющие внешнюю производственную среду и характеризующие микроклимат на рабочем месте: физические усилия, запыленность, вибрация, шум, освещенность, температура.

(Предельно допустимый уровень шума – 80 дБ, рекомендуемая температура для нормальных условий труда – 18-22 градуса Цельсия, освещенность – 300 люкс на 1 кв.м.).

- Эстетические факторы, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурное, конструкторское, художественное оформление интерьера, оборудования, оснастки, производственной одежды, озеленение и т.п.);
- Социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие соответствующий психологический настрой.

По сфере действия факторы разделяют на внешние (характеристики производственной сферы) и внутренние (характеристики процесса труда).

2. Классификация условий труда

По степени суммарного воздействия на организм работающих, т.е. по тяжести труда (согласно «Медико-физиологической классификации работ по тяжести», разработанной НИИ труда, Москва, 1974г.) различают шесть групп условий труда:

- Первая категория условий труда – работы, выполняемые в условиях близких к физиологическому комфорту, при этом умственные, физические, нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека.
- Вторая категория условий труда – работы выполняются в соответствующих нормативам условиях труда, которые находятся в пределах требований действующих санитарных норм, стандартов безопасности труда и физиологических

нормативов и не оказывают влияния на трудоспособность и состояние здоровья в течение трудового периода.

Первая и вторая категория условий труда отнесены к нормальным условиям.

- Третья категория условий труда - работы выполняются в не вполне благоприятных условиях и сопровождаются повышенной мышечной, психической и нервно-эмоциональной нагрузкой, ухудшающей показатели физиологических функций человека и снижающей к концу работы производственные показатели.

Третья категория условий труда относится к допустимым нагрузкам.

- Четвертая категория условий труда – работы, протекающие в неблагоприятных условиях, приводящих к нарушению динамического рабочего стереотипа, значительному снижению работоспособности и повышению заболеваемости работающих.

Четвертая категория условий труда относится к вредным условиям труда, недопустимым и требующим рационализации.

- Пятая категория условий труда – работы, характеризующиеся наличием экстремальных условий труда, под воздействием которых в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, соответствующие патологическому функциональному состоянию организма у практически здоровых людей. Для данной категории характерен высокий уровень производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости.
- Шестая категория – трудовые процессы, протекающие в особо неблагоприятных условиях, вызывающих быстрое развитие патологических реакций организма, сопровождающихся тяжелыми нарушениями здоровья человека.

Пятая и шестая категории условий труда отнесены к экстремальным, недопустимым и подлежащим ликвидации.

Категория тяжести определяется на основе интегральной оценки условий труда с помощью баллов, отражающих степень воздействия производственной среды на организм человека.

1.9 Лекция № 9 (2 часа)

Тема: «Особенности управления социально-трудовыми отношениями»

1.9.1 Вопросы лекции:

1.1 Сущность и особенности социально - трудовых отношений в России

1.2 Социальный технологий в управлении

1.9.2 Краткое содержание вопросов

1 Сущность и особенности социально-трудовых отношений в России

Россия переходит от традиционного индустриального общества к постиндустриальному (информационному). Одновременное существование черт различных типов общества приводит к формированию особого рода общественной формации - транзитивного общества, в котором причудливым образом связаны признаки индустриального и информационного сообществ, что требует нового подхода к управлению трудовыми отношениями.

Согласно последним социально-экономическим исследованиям для России характерна «догоняющая модернизация», которая затронула все основные ценности, основные концепты. Этнические и культурные особенности России характеризуются кризисом старых социокультурных ценностей — в первую очередь кризисом соборности. Традиционно все крупные производственные коллективы как в дореволюционной России, так и в СССР держались на соборности и авторитарности. Слом старых ценностей в период рыночных реформ выразился в кризисе крупных промышленных коллективов.

Кроме того, догоняющая модернизация (запаздывающие инновационные процессы) выразилась в одновременном сосуществовании трёх социокультурных типов общества:

- 1) традиционного;
- 2) индустриального;
- 3) информационного.

Традиционное общество и его ценности остаются господствующими в современной деревне. Там еще очень сильны общность, коллективизм, авторитет старших, всё ещё пользуются уважением большие семьи, сильна взаимопомощь и поддержка в рамках большой семьи и общины. Представители деревенской культуры с удовольствием помогут своим родственникам, односельчанам, но с очень большим недоверием относятся к «чужакам» — переселенцам из города, беженцам, мигрантам. Эти черты традиционного общества ухудшают социально-экономическую, социально-политическую и демографическую ситуации в современной деревне. Происходит отрицательный прирост населения, социальная, экономическая деградация сельского населения. Как следствие, трудоспособные, образованные, мобильные люди предпочитают переселяться в города и переходить на работу в промышленные предприятия, неся с собою культуру, уклад и традиции общества традиционного, в то время как крупное промышленное предприятие является социальным институтом индустриального общества. Черты индустриального общества доминируют в средних и мелких городах, экономической и социальной основой которого является промышленное предприятие, градообразующий промышленный коллектив.

Одновременно там же формируются черты информационного общества, социальной основой и социальным институтом которого являются небольшие трудовые коллективы торговли, сферы услуг, сферы производства, передачи и сохранения информации. Доминирующим же типом общества постиндустриальное общество становится в мегаполисах, таких как Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Самара. Основные отличия информационного общества состоят в резком повышении скорости жизни, в безграничном росте потребления, в крайнем индивидуализме его членов

Кризис в экономике и промышленности, трансформация трудовых отношений в современной России усугубляются тем, что коллективы предприятий и организаций формируются из личностей, одновременно разделяющих ценности трёх противоречащих друг другу типов общества: традиционного, индустриального, информационного. Часто складывается ситуация, когда руководство и высший менеджмент разделяют ценности и живут в ритме постиндустриального общества, средний менеджмент (уровень начальников цехов, участков, мастеров) работают в ритме индустриального общества, а рабочие, низовые инженерно-технические работники существуют в традиционном обществе. Это осложняет управление трудовыми отношениями в России.

Социально-трудовые отношения представляют собой совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости, по поводу выполнения трудовых функций. Трудовые отношения представляют интересный пласт человеческой культуры, а взаимоотношения индивидуумов в процессе труда являются показателями развития всех других видов человеческих взаимоотношений. Согласно исследованию В. Ядова и Дж. Дебарделебена «Современное состояние трудовых отношений в России», неформальное регулирование у нас социально-трудовых отношений превалирует над формальным. Авторы видят причины этого в несовершенном трудовом законодательстве России. Опыт работы, исследование трудового поведения промышленных рабочих, банковских сотрудников, работников инвестиционных компаний приводит к выводу, что главенство закона, дух закона, писаные нормы, инструкции, положения никогда не были решающими факторами регулирования трудового поведения. 90% всех социально-трудовых отношений основаны на неформальных договорённостях. Причину этого следует видеть в длительном периоде самодержавной власти, отсутствии чётких и подробно прописанных законов, определяющих трудовые отношения, тысячелетнему презрению власти к человеку труда и к подчинённому.

Отражение этой системы институционального управления — народная мудрость «Закон, что дышло, куда повернул, то и вышло». Язык выражает и отражает национальное семантическое поле и влияет на формирование языковой картины мира, которая в свою очередь, влияет на особенности национального управления социально-трудовыми отношениями.

Недоверие закону и стремление к неформальному регулированию социально-трудовых отношений видно из истории развития русского языка. Например, в его тезаурусе долго отсутствовали такие слова, как «развитие», «цивилизация», «культура», «свобода». Это существенно затрудняло языковое выражение текстов законов, внося разнотечение, различное толкование, сумятицу в юридическое делопроизводство. Русский человек предпочитал договориться «один на один», нежели позволить регулировать свою жизнь туманными и непонятными юридическими формулировками. Лингвистические особенности влияют на особенности восприятия мира, на особенности социально-трудовых отношений, на модели управления. Практика позволяет определить **сегодняшние особенности российских трудовых отношений**.

1. Структурная безработица. Избыток специалистов с высшим гуманитарным образованием и недостаток рабочих кадров высокой квалификации. Как следствие, руководители предприятий совершенно закрывают глаза на нарушение дисциплины важными работниками, часто идут у них на поводу, отлично понимая, что небольшое их недовольство может привести к остановке производства, а то и целого предприятия.

2. Нежелание многих работников защищать свои права через формальные процедуры, поэлику компенсации настолько малы, а процедуры их получения столь трудоёмки, что мало кто прибегает к закону. Кроме того, отлично понимая, что непосредственный руководитель является для него «отцом и богом в последней инстанции», работник считает, что, испортив неформальные отношения с руководителем и коллективом, он никогда больше не сможет работать в этом социальном окружении. Социально адаптивный работник предпочитает «уйти по-хорошему» или налаживать неформальные отношения.

3. Нежелание большинства работников участвовать в формировании системы социального партнёрства, отказ принимать участие в комиссиях по заключению коллективных договоров. Складывается парадоксальная ситуация, когда коллективные переговоры инициируют предприниматели, пытаясь обезопасить себя на будущее.

4. Работник доверяет только лицу, которое действительно принимает решение. Поэтому работник не обращается в профсоюзы, в комиссии по трудовым спорам, предпочитая сразу же идти к руководителю или к собственнику предприятия.

5. Большая роль «сильной личности» — директора, руководителя. В области труда и заработной платы распространена практика устных, меняющихся распоряжений непосредственных руководителей, поэтому работник старается опираться на мнение высшего руководства.

6. Великая роль на предприятии неформальной иерархии.

7. Наиболее значимыми факторами при приёме на работу являются личное знакомство, участие в сети взаимоотношений, родство.

8. Преобладание неформальных практик над формальными во всех сферах регулирования и управления социально-трудовыми отношениями.

Трудовое законодательство никогда не было и вряд ли будет основой регулирования социально-трудовых отношений в России, поэтому бессмысленно ссылаться на несовершенство трудового законодательства как на основу конфликтов трудовых отношений. Основная особенность социально-трудовых отношений в России и на современном этапе заключается в патернализме, вере в «доброго работодателя» и в полном недоверии к государству. Поэтому более перспективным, чем институциональное решение, мне представляется решение социально-технологическое.

.2 Социальный технологии в управлении

Современная наука предлагает использовать для оптимизации управления любыми социально-экономическими, социально-политическими процессами управлеченческие или социальные технологии.

Социальные технологии являются в настоящее время одним из самых притягательных объектов исследования социологии, педагогики, психологии, управления персоналом, менеджмента. Они способны предотвращать конфликты, социальные потрясения, социальные катастрофы. Социальные технологии помогают преодолевать глобальный кризис в теории и практике управления, они создают в настоящее время управлеченческую культуру нового для России типа общества — транзитивного.

Социальные технологии как социологическая категория представляют собой социоинженерный подход к преобразованию социального пространства. Основу изучения этого научного феномена заложила болгарская школа социологии и теории управления (М. Марков, Н. Стефанов). Исследования продолжили Е.А. Вершинский, О.А. Дейнеков, В.Н. Иванов, Р.В. Мартанус, В.И. Патрушев, Ф.М. Русинов, А.А. Шиян, В.В. Щербина.

Социальные технологии — элемент человеческой культуры, зависящий от менталитета. Они возникают в процессе эволюции человеческого общества или создаются искусственно, учитывают особенности социальной коммуникации в обществе, социальной группе, национально-культурные особенности, специфику социально-психологических групп, коллективов, региональные особенности. Они как минимум диалогичны и по сути полифоничны.

В настоящее время благодаря развитию новых информационных технологий появляются дополнительные типы социально-технологических диалогов. Их появление стало возможным из-за повсеместного распространения сети Интернет во многих сферах человеческой деятельности и во всех сферах, связанных с управлением обществом, отраслями экономики, трудовыми коллективами. Новые типы диалога «человек — общество» и «человек — машина — человек» охватывают преимущественно инновационные социальные технологии или технологии при внедрении инноваций в обществе, производстве, в организации.

Любая успешная социальная технология представляет тип диалога. Диалог не тождествен социальной коммуникации, не тождествен общению. Диалог является особым типом отношений общения, предполагающим активное взаимодействие равноправных в ментальном аспекте субъектов. Диалог — это взаимодействие, влияние социального субъекта на самого себя, на социального объекта. В диалоге присутствуют одновременно индивидуальное и социальное сознание. Субъект диалога имеет развитое сознание и самосознание. Диалог — это глобальное свойство человеческого бытия, основная характеристика и один из уровней эффективности социальных технологий. Суть диалога состоит в том, что на основе когнитивного баланса идет построение в когнитивной системе реципиента (социального объекта) концептуальных конструкций — моделей мира, которые соотносятся с моделями мира социального субъекта социальных технологий, но не повторяют его.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ (РУП не предусмотрены)

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ (РУП не предусмотрены)

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа)

Тема: «Формирование основ научного управления социальным развитием»

4.1.1 Вопросы к занятию

1. Изменения в системе управления в процессе индустриализации и коллективизации.
2. Развитие «заводской» социологии управления в России.
3. Радикальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.
4. Россия - социальное государство.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: индустриализация, коллективизация, «заводская» социология, качество жизни населения, социальное государство.

4.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа)

Тема: «Отечественный опыт управления социальными процессами на предприятии»

4.2.1 Вопросы к занятию

1. НОТ в России.
2. Первый опыт социального управления в Советской России.
3. Рабочий контроль.
4. Социалистическое соревнование.
5. Принципы представления социальных благ в СССР в 30-е гг.
6. Система социального обеспечения в годы Великой Отечественной войны.
7. Способы социального управления в 50-е гг.
8. Методы социального управления в 60 – 80-е гг.
9. Формы стимулирования труда.

4.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: научная организация труда, рабочий контроль, социалистическое соревнование, социальные блага, социальное обеспечение, социальное управление.

4.3 Семинарское занятие № 3 (2 часа)

Тема: «Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий)»

4.3.1 Вопросы к занятию

1. Социальная деятельность организаций в США.
2. Концепция социальной политики ФРГ.
3. Специфика решения социальных проблем на предприятиях Японии.
4. Принцип «социальной солидарности» Швеции.
5. Западная модель социального управления.
6. Восточная модель социального управления.
7. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
8. Концепция качества жизни.

4.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: система социальной защиты, система социального страхования, виды пособий по безработице, концепция качества жизни.

4.4 Семинарское занятие № 4 (2 часа)

Тема: « Социальная среда организации как объект управления персоналом»

4.4.1 Вопросы к занятию

1. Организация в социальной среде.
2. Стили поведения организаций.
3. Концепция социальной ответственности.
4. Социальная подсистема организации
5. Комплекс факторов социальной среды

4.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: социальная система, организация, формальная организация, неформальная организация, социальный процесс.

4.5 Семинарское занятие № 5 (2 часа)

Тема: «Современные тенденции социального развития на предприятии»

4.5.1 Вопросы к занятию

1. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте.
2. Социальное стратегическое планирование.
3. Структура стратегического плана организации.
4. Эффективность стратегического планирования.
5. Социально-экономические цели организации.

4.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: планирование, стратегический план, социальный стратегический план, эффективность, социально-экономические цели.

4.6 Семинарское занятие № 6 (2 часа)

Тема: «Влияние на организацию социальной политики государства»

4.6.1 Вопросы к занятию

1. Сущность социальной политики и ее основные направления
2. Особенности современной социальной политики в России и опыт иностранных государств в данной области
3. Связь социальной политики и социальной работы
4. Реализация социальных программ

4.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: политика, социальная политика, социальный расход, социальная работа, организаторская деятельность.

4.7 Семинарское занятие № 7 (2 часа)

Тема: «Социальное партнерство»

4.7.1 Вопросы к занятию

1. Сущность и специфика социального партнерства.
2. Условия и основные факторы социального партнерства.
3. Социальное партнерство: сущность и специфика.
4. Роль государства в социальном партнерстве

4.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: социальное партнерство, система социального партнерства, квалифицированный труд, средний класс.

4.8 Семинарское занятие № 8 (2 часа)

Тема: «Задачи и функции социальной службы организации»

4.8.1 Вопросы к занятию

1. Ориентиры и миссия социальной службы организации
2. Структуры и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием.
3. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.
4. Главная задача и функции по управлению социальным развитием организации.

4.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: социальная служба, миссия, специалисты социальной работы, социальное развитие.

4.9 Семинарское занятие № 9 (2 часа)

Тема: «Факторы внутренней и внешней социальной среды организации»

4.9.1 Вопросы к занятию

1. Факторы, влияющие на формирование микроклимата в трудовом коллективе
2. Традиции как объект и средство управления в трудовом коллективе
3. Нравственный аспект в управлении трудовым коллективом
4. Влияние на организацию неформального лидера
5. Пути укрепления микроклимата в коллективе

4.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на понятиях: трудовой коллектив, психологический микроклимат, традиции, нравственность, этика взаимодействия.