

УДК – 316.3

ТИШКИНА Анна Серафимовна – аспирант Института экономики и управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (308015, Россия, г. Белгород, ул. Победы, 85; TishkinaAS@yandex.ru)

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

Аннотация. Темой данного исследования является необходимость развития социального управления в российских организациях. Данная тема является крайне актуальной на фоне изменившейся внешней среды, санкционного давления и необходимости динамичного развития и роста внутреннего производства, а также повышения конкурентоспособности отечественной продукции. Цель исследования – нахождение возможностей и путей развития социального управления в российских организациях в изменившихся внешних условиях.

В статье раскрывается взаимосвязь эффективности работы организации и уровня социального управления. Автор предлагает конкретные мероприятия, способные повысить качество социального управления в организациях, а также указывает на необходимость создания плана социального развития в организации.

Ключевые слова: бизнес-климат, социальное управление, план социального развития, планирование в организации, эффективность управления

Объем санкций, введенных западными странами в отношении Российской Федерации, является беспрецедентным. Однако экономическая система нашей страны достойно отразила данный удар и, несмотря на имеющиеся вызовы, продолжает устойчивое развитие.

Существенно изменившиеся внешние условия вызывают необходимость структурных изменений в экономике. Меняется логистика внешнеэкономической деятельности, повышается необходимость развития внутреннего производства.

По итогам 2022 г. российская экономическая система смогла адаптироваться и выстроить эффективную работу в новых условиях.

Многие ведущие управленцы и экономисты сходятся во мнении, что данный переходный период дает большие возможности для усиления позиций и укрепления различных секторов экономики нашей страны. К таким направлениям для развития можно отнести:

– стимулирование импортозамещения для динамичного роста инноваций в производстве, что обусловлено необходимостью применения новых методик в технологии, управлении, маркетинге;

– развитие долгосрочного партнерства со странами СНГ, Ближнего Востока, Индией, укрепление российско-китайских экономических связей;

– формирование единого финансового рынка между странами-партнерами;

– создание единой национальной платежеспособной системы в рамках интеграционного объединения, полноценный переход на расчет с партнерами в рублях;

– развитие и расширение инновационных технологий;

– развитие логистической цепи;

– совершенствование условий работы, охраны труда, социальной инфраструктуры.

Все данные направления развития имеют общую характеристику – необходимость совершенствования и роста отечественного производства во всех сферах экономической деятельности. Важнейшим элементом достижения данной цели является работа с внутренней средой организаций, в частности с уровнем социального управления. Однако, как показывает анализ управленческой практики в современных организациях, общей проблемой является недостаточный уровень социального управления в организациях. Исследователи, в свою очередь, отмечают, что «каждое предприятие, нацеленное на эффективную деятельность, должно принимать во внимание механизм управления социальным развитием» [Жукова, Сувалов 2020].

Целью управления социальным развитием в организации выступает не только создание и поддержание благоприятного микроклимата внутри предприятия, но и повышение эффективности и слаженности работы всей организации в системе.

Среди базовых задач управления социальным развитием предприятия можно выделить:

- создание и продвижение программ, имеющих целью повысить качество условий труда для сотрудников на рабочих местах;
- аккумуляция корпоративной культуры, отвечающей действующим ценностям и принципам организации;
- отсутствие барьеров для профессиональных возможностей вне зависимости от национальных или возрастных характеристик;
- постоянное развитие и продвижение персонала посредством инструментов повышения квалификации;
- внедрение автоматизированных и роботизированных операций на производстве;
- поддержка и стимулирование высококвалифицированных кадров с предложением условий для карьерного роста и возможностей самореализации;
- разработка и внедрение улучшенных практик в изменении социально-экономических условий и управленческих подходов;
- анализ совокупности отечественного опыта и практик социального управления без копирования зарубежных методов;
- применение рациональных исследований для анализа имеющихся проблем, оценок предполагаемых решений при разработке социального плана управления в организации.

Детальный подход к разработке плана социального развития организации способен провести систематизацию индикаторов, отражающих колебания показателей социальной среды, а также ее фактическое значение и плановый уровень.

Для обеспечения эффективной работы организаций и высокой конкурентоспособности важнейшей составляющей является качество работы всех элементов внутренней среды организации. Как правило, при возникновении проблемных ситуаций в организации управленческий состав в первую очередь начинает анализировать финансовые показатели деятельности, которые чаще всего выступают «верхушкой айсберга», но не первопричиной проблемы. Основные принципы, как правило, заключаются в неэффективном взаимодействии элементов внутренней среды организации, и важнейшую роль в этом занимает социальное управление, которое зачастую игнорируется.

Уровень социального управления и его эффективность оказывает влияние на все элементы внутренней среды организации.

В настоящее время для достижения высокого уровня конкурентоспособности российских организаций усиливается потребность в контроле и профессиональном управлении социальными процессами в организации. Для любого предприятия крайне важно присутствие специализированного управленческого подразделения, в компетенции которого входят не только обязанности кадровой службы, но и создание планов социального управления, регулирование социального партнерства и координация совместно с профессиональными союзами.

Для эффективного социального управления в организации целесообразно применять инструменты планирования и прогнозирования.

Планирование в организации выступает значимым инструментом в управлении социальным развитием и нуждается в проведении анализа состояния социальной сферы с включением всех воздействующих факторов.

План представляет многоуровневую социально-экономическую систему планируемого состояния организации с обозначением наилучшего «маршрута следования». Эффективность социального планирования обуславливается методами и инструментами, закладываемыми на начальном этапе, такими как полнота, точность, ясность, экономичность. Предшествующим этапом проектирования социального плана выступают исследования для проведения разбора имеющихся проблем и оценки возможных решений. Необходимо иметь в виду текущую ситуацию не только в организации, но и в отрасли, регионе, стране.

Примером такого социального планирования может служить практика в организациях СССР в 1970–1980-х гг. План создавался для обеспечения комплексного подхода к решению производственных и социальных задач, а также для рационального использования экономических ресурсов с учетом защиты социальных интересов сотрудников.

На сегодняшний день в условиях санкционного давления необходимость социального планирования в организациях становится еще более актуальной – как действенная мера для повышения эффективности деятельности. Однако стоит отметить, что внедрение социального планирования в современных организациях не копирует методики советского прошлого, а является улучшенной актуальной версией пройденного опыта. Современное социальное планирование отличается гибкой структурой, новейшими методиками и инновационными подходами к управлению, способными к постоянному совершенствованию.

В период с мая по август 2024 г. в производственной организации ООО «ДЗПИ», занимающейся производством тары и упаковочных материалов, было проведено социологическое исследование (г. Дмитров, Московская область, авторское исследование).

В данном исследовании был использован метод интервьюирования, который позволил выявить совокупность субъективных индивидуальных мнений сотрудников о деятельности организации. Списочная численность персонала данной организации составляет 107 чел. В социологическом исследовании приняли участие 38 сотрудников из разных подразделений организации. В ходе проведения исследования каждому сотруднику предлагалось дать свою оценку уровня действующего социального управления в организации, качества управленческих практик, уровня корпоративной культуры и мотивации в трудовом коллективе, а также оценить необходимость создания социального плана развития в организации.

Интервьюирование позволило выявить проблемы, установки, поведенческие практики внутри трудового коллектива, а также предоставить ценную информацию для принятия решения и определить возможности и пути повышения эффективности в социальном управлении.

85% опрошенных (32 сотрудника) оценили уровень социального управления в организации как неудовлетворительный, 78% опрошенных (30 сотрудников) отмечают необходимость совершенствования управленческих методов в организации, 87% опрошенных (33 сотрудника) считают необходимым повышать эффективность действующей системы корпоративной культуры и мотивации, а 97% опрошенных (37 сотрудников) поддержали идею создания социального плана развития организации.

Проектирование социального плана в организации основывается на разработке единой системы социального управления, на этапе которой важной составляющей является обозначение проблемных событий в социально-трудовых отношениях и выделение приоритетных социальных процессов. Особую значимость на этом этапе имеет уровень информированности сотрудников о структуре управления для проведения структуризации потребностей трудового коллектива в социально-бытовом обслуживании, а также анализа динамики корреляции социальной напряженности в трудовых отношениях и их источников.

После данного этапа необходимо проанализировать распределение прибыли организации между всеми участниками трудового коллектива и достаточность финансирования и целевого использования средств на социальные потребности организации и коллектива. Необходимо учитывать государственные меры поддержки, оказываемые отдельным социальным категориям сотрудников, и на основании этого планировать необходимый объем материальной помощи.

Следуя данным рекомендациям, необходимо разработать социальный план организации, который основан на эффективной финансовой системе показателей и мероприятиях по социальному регулированию производственно-экономических процессов, а также развитию социального управления в организации.

О.А. Игумнов, развивая идеи научной школы социально ориентированного управления, определяет данный концепт как частный случай социального управления, основанный на реализации интересов и потребностей индивидов посредством их активного участия в управленческом процессе, что подтверждает необходимость взаимодействия с сотрудниками организации при создании социального плана развития [Игумнов 2023].

План социального развития в организации сочетает научную и материально обеспеченную систему мер, имеющих целью развитие сотрудников организации на базе инновационных изменений в структуре, условиях работы коллектива, увеличения социальной однородности труда и роста удовлетворения материальных и духовных потребностей сотрудников организации.

План социального развития в организации учитывает взаимосвязь с критериями показателей смежных разделов плана предприятия, например планов научно-технического развития, улучшения условий производственной сферы и управления, проведения капитального строительства, улучшения трудовой дисциплины, финансового плана, направлений внешнеэкономической деятельности.

Объектом социального планирования в организации, как правило, являются все сотрудники трудового коллектива, социальные группы, отдельные

работники. основополагающей целью социального планирования в организации выступает создание и поддержание благоприятных условий труда для всех сотрудников в целях повышения эффективности работы предприятия. На базе этого необходимо применить классификацию потребностей сотрудников как направляющих векторов плана социального развития в сферах:

- 1) развития социальной инфраструктуры;
- 2) улучшения и совершенствования условий труда;
- 3) повышения уровня жизни;
- 4) повышения уровня развития человеческих отношений, морали и нравственности.

Первая группа включает в себя мероприятия для обеспечения высокого уровня функционирования сотрудников при выполнении производственных задач, таких как наличие у сотрудников необходимой квалификации, возможности повышения профессиональных навыков. Базовые показатели, входящие в совокупность социальной структуры персонала организации, включают численность сотрудников, половозрастной состав, уровень образования, квалификацию, численность персонала, занятого на производстве, а также других специальностей. План имеет своей целью развитие условий для роста профессионального уровня, увеличения трудового опыта и всестороннего развития каждого сотрудника в коллективе.

Во вторую группу входят показатели, включающие объем автоматизации и механизации производства, учет рабочих мест с наличием ручного труда, обеспеченность спецсредствами, спецодеждой и спецпитанием, необходимый уровень медицинского обслуживания в организации, число человеко-дней нетрудоспособности на 100 работающих сотрудников. Среди данных показателей отдельно выделяют информацию о труде женщин, наличии оргтехники, об уровне безопасности труда в соответствии с действующими нормами, уровне шума на производстве и о других вредных производственных факторах.

К мероприятиям этой сферы относятся техническое перевооружение и реконструкция, обновление оборудования, повышение уровня безопасности труда, разработка и поддержание нормальных условий труда и отдыха для всех сотрудников, наличие комнат для психологической разгрузки, проведение мероприятий по профилактике здорового образа жизни, озеленение помещений и территории.

К третьей группе относятся показатели уровня доходов сотрудников, а также обеспеченность объектами социальной сферы. Среди направлений работы здесь стоит выделить меры по совершенствованию системы оплаты труда, увеличению объема материальной помощи матерям, имеющим малолетних детей, малообеспеченным сотрудникам, ветеранам, следует определить необходимые пропорции в заработной плате сотрудников, ввести градацию уровня оплаты труда внутри категорий работников в зависимости от объема, сложности и итоговых результатов работы каждого отдельно взятого работника в соответствии с установленным индивидуальным рабочим графиком. Кроме того, при наличии финансирования необходимо проводить строительство жилья, объектов социально-культурной сферы. Отдельного внимания заслуживает повышение стимулирующей роли техники и системы оплаты труда и премирования, расширение сферы и качества нормирования труда.

С.Г. Чуйкова отмечает, что «специфика социальной технологии в области управления персоналом заключается в направленности на защиту социаль-

ных интересов работников при одновременном повышении результативности функционирования организации», что подтверждает взаимосвязь проводимого социального управления в организации с показателями результативности ее деятельности [Чуйкова 2005].

Разработка материальной базы социально-культурных мероприятий и отдыха – важное направление в мероприятиях планирования социального развития коллектива. При разработке данной сферы закладывается строительство и расширение культурно-просветительных учреждений, летних оздоровительных лагерей для детей, спортивных баз и баз отдыха.

В группу мероприятий, составляющих четвертую сферу для улучшения социальных отношений, входят показатели расходов для организации лекций, собеседований, социологических обследований, проведение анализа возникающих конфликтных ситуаций. Создание комплекса мероприятий, составляющих план, производится на базе оценки стоимости мероприятий, их приоритета и общих финансовых возможностей организации.

Кроме того, следует применять практики, способствующие аккумуляции социальной активности сотрудников в управленческих процессах и повышению их участия в управлении производством, идейно-патриотическому воспитанию, а также мероприятия по финансовому, нравственному и правовому просвещению. Названные практики воспитания тесно переплетены между собой. Отдельно стоит отметить эстетическое воспитание и культурно-массовую работу, физическое воспитание. На итоговом этапе указанные способы содействуют оздоровлению социально-психологического климата в рабочем коллективе и повышают эффективность работы организации в целом.

При внедрении предложенных направлений социального развития организации данные мероприятия могут способствовать улучшению условий трудовой деятельности в коллективе и, как результат, повышению эффективности работы всей организации в целом.

Список литературы

Жукова М.А., Сувалов О.С. 2020. Механизм управления социальным развитием организации в России. – *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. Т. 9. № 1(46). С. 27–31. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-27-31.

Игумнов О.А. 2023. Социальное управление российскими организациями: направления совершенствования. – *Социально-гуманитарные исследования: векторы развития науки и образования: материалы VIII научно-практической конференции с международным участием*. г. Москва, 20–21 апреля 2023 г. Вып. VIII. С. 241–251. DOI: 10.37492/ISGO.2023.10.01.026.

Чуйкова С.Г. 2005. *Социальные аспекты управления персоналом в российских организациях*: дис. ... к.соц.н. Тюмень. 171 с.

TISHKINA Anna Serafimovna, postgraduate student at the Institute of Economics and Management, Belgorod State National Research University (85 Pobedy St, Belgorod, Russia, 308015; TishkinaAS@yandex.ru)

THE NEED TO DEVELOP SOCIAL MANAGEMENT IN RUSSIAN ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF SANCTIONS RESTRICTIONS

Abstract. *The topic of this study is the need to develop social management in Russian organizations. This issue is extremely relevant against the backdrop of a changed external environment, sanctions pressure, the need for dynamic development, growth of domestic production, as well as increasing the competitiveness of domestic products. The aim of the study is to find opportunities and ways to develop social management in Russian organizations in changed external conditions.*

The paper reveals the relationship between the effectiveness of an organization and the level of social management and discusses the practical significance of the measures for improving the quality of social management, as well as the need to create a social development plan on management in organizations.

Keywords: *business climate, social management, social development plan, planning in organization, management efficiency*

КРИВЦОВ Артем Игоревич — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, маркетинга и внешнеэкономической деятельности им. И.Н. Герчиковой Московского государственного института международных отношений (МГИМО) (университета) МИД России (119454, Россия, г. Москва, пр-кт Вернадского, 76; 2030202@gmail.com)

СОЦИОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ: ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Аннотация. *В статье рассматриваются вопросы продуктивного социального взаимодействия с точки зрения его практической значимости для ведения бизнеса как сложного процесса, несущего в себе конфликтный потенциал, являющийся одновременно негативным фактором организационного развития и стимулом к обновлению организационной системы и к внедрению инноваций. Автор подчеркивает, что уровень готовности к продуктивному социальному взаимодействию определяется уровнем развития когнитивного компонента, а также уровнем практических способностей менеджеров к урегулированию сложных межличностных ситуаций, возникающих в процессе управления бизнесом. Автор приходит к выводу, что социологические знания являются важнейшей чертой и предпосылкой профессионализма современного менеджера, позволяя принимать практические решения для ведения бизнеса, в частности в такой важной области, как управление конфликтами.*

Ключевые слова: *управление, социология, социальное взаимодействие, конфликт, организация, готовность*

Введение

В современном социологическом дискурсе социология управления рассматривается как специальная социологическая теория, которая тесно