

**Шепелев Петр Викторович**

аспирант кафедры организационно-кадровой работы в органах государственной власти Московского технологического университета, начальник производства ООО «Олди-К»

## **СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

---

### **Аннотация:**

*В статье проводится анализ существующих подходов к сущности и содержанию социального управления в современных организациях. Рассмотрены различные дефиниции термина «социальное управление», выделены функции, цели и задачи социального управления на микроуровне. Автор приходит к выводу, что для эффективной деятельности организаций необходимо применять не только «экономическое управление», но и социальное управление, или управление социальными процессами в организации.*

### **Ключевые слова:**

*социальное управление, социология управления, социальное развитие, теория управления.*

---

**Shepelev Piotr Viktorovich**

PhD student,  
HR Management in Government Agencies Department,  
Moscow Technological University,  
Production Director at "Oldi-K" Ltd.

## **THE ESSENCE AND CONTENT OF SOCIAL MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS**

---

### **Summary:**

*The article analyses existing approaches to the essence and content of social management in modern organizations. The author considers various definitions of the "social management" term, functions, goals and objectives of the social management at the micro level. It is concluded that for effective work of organizations it is necessary not only apply "economic management", but also social management, or management of social processes in the organization.*

### **Keywords:**

*social management, management sociology, social development, theory of management.*

---

Как известно, управление свойственно практически любой групповой деятельности человека. Как социальный феномен управление известно с древнейших времен, и как «вид социальной практики управление существует с момента возникновения необходимости в совместной и целенаправленной деятельности людей» [1, с. 39].

Эффективная работа любого предприятия (организации) невозможна без управления с его функциями планирования, организации, мотивации и контроля. В теории управления можно выделить два основных подхода к раскрытию сущности и содержания управления: управление рассматривается, с одной стороны, как процесс, деятельность, с другой – через понятие «воздействие».

В рамках первого подхода управление – это определенные действия и процесс подготовки и реализации управленческих решений, проведение запланированных организационно-управленческих мероприятий. Во втором подходе основной чертой управления выступает воздействие, которое оказывает непосредственное влияние субъекта управления (физические или юридические лица, от которых исходит властное воздействие) на объект управления (те, кем управляют), в результате чего происходят различные преобразования объекта.

Что касается непосредственно социального управления, то можно отметить многогранность данного понятия. По своей природе социальное управление свойственно любой общественной системе, в том числе и предприятию (организации).

В научной литературе приведено множество дефиниций социального управления. В широком смысле «социальное управление направлено на вычленение социальных аспектов всех процессов, происходящих в обществе, и решение социальных проблем» [2, с. 34–42].

Как отмечает Г.А. Пестова, «социальное управление не сводится к вопросам техники и технологии управления, так как в действительности оно представляет собой сложный социальный процесс, тесно связанный с традициями, тенденциями развития культуры общества и личности» [3, с. 36]. В данном случае социальное управление трактуется в расширительном смысле как один из видов управления, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей развития общества и его подсистем.

В узком смысле «социальное управление» понимается как регулирование социальных процессов и управление территориальными, демографическими общностями, социальной защитой населения, организаций. Например, А.И. Кравченко отмечает, что социология управления изучает «поведение руководителей и подчиненных в рамках отдельно взятой организации, а также отношения и взаимодействие больших социальных групп, связанных с управлением, например управленческих элит, в масштабах всего общества» [4, с. 162].

Важной особенностью управления является воздействие (влияние) на управляемые подсистемы. Е.П. Тавокин дает такое определение социального управления: «...Основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей подсистемы) на объект управления (управляемую подсистему), в качестве которого могут выступать общество в целом и его отдельные сферы – экономика, политика, культура, наука, социальная, духовная сфера или звенья (предприятия, учреждения, организации и т. д.)» [5, с. 63].

Управляющее воздействие выделяют в своих определениях и другие авторы. В частности, Л.А. Бурганова трактует социальное управление на уровне социальной организации как «осознанное, специально организованное воздействие на социальные процессы для достижения поставленных целей с учетом интересов отдельных личностей, формальных и неформальных групп» [6, с. 29].

А.И. Пригожин полагает, что социальное управление не может быть чисто рациональным, служебным, официальным, так как объект воздействия имеет свои личные или групповые интересы, цели, потребности, и определяет управление как «комплекс методов целенаправленного воздействия на отдельных работников, отдельную группу, целый коллектив» [7]. Развивая мысль об управлении, А.И. Пригожин обращает внимание на то, что «управление складывается из целевого управляющего воздействия, существующего организационного порядка и самоорганизации» [8].

Социальное управление на уровне коммерческой организации проявляется прежде всего в управлении персоналом и реализуется в управлении социальными процессами в организации. Современные условия обуславливают необходимость принципиально нового управления, где акцент должен быть сделан на человека, на активизацию человеческого фактора с учетом социально-психологических особенностей работников, что является одним из главных условий повышения эффективности деятельности, за счет оптимизации взаимодействия между субъектом и объектом управления.

Без сомнения, основной целью деятельности коммерческой организации является в первую очередь получение прибыли. Вместе с тем если получение прибыли сопровождается и достижением определенных социальных целей, то социальная защищенность и благосостояние человеческих ресурсов становятся дополнительным фактором роста эффективности деятельности, что выражается в повышении производительности труда, обеспечении стабильности и развития предприятия.

Задачи, решаемые системой социального управления в любой организации, определяются их социальной природой, целями и возможностями организации, а также решением важнейших социальных проблем населения в обществе в целом.

Реализация функций социального управления зависит от влияния множества факторов внешней и внутренней среды организации. К внешним факторам можно отнести факторы косвенного (состояние экономики и рынка труда, политические, демографические и другие факторы) и прямого воздействия (органы законодательной власти и местного самоуправления).

К внутренним факторам социального управления относятся организационная культура, условия труда, система мотивации персонала в организации, здоровый социально-психологический климат, социальная защищенность персонала.

Для коммерческой организации характерно стремление к максимальному использованию ресурсов персонала, обладающего необходимыми компетенциями (знаниями, умениями, навыками). Это в свою очередь определяет специфические функции управления: подбор и отбор кадров, оценку персонала, профессиональную подготовку (переподготовку), адаптацию и мотивацию персонала. Вместе с тем все перечисленное не может быть эффективно реализовано без знания общих закономерностей поведения людей, а также специфики их поведения в социуме, в социальной среде организации.

Важной особенностью социального управления на современном предприятии является необходимость обеспечения мер социальной защиты персонала. В частности, решение целого ряда специфических задач социального управления на предприятии тесно связано с требованиями национального законодательства о труде. Здесь можно выделить определенные правила найма и увольнения персонала, требования по созданию условий безопасного труда работников, выполнение определенных санитарно-гигиенических требований к персоналу, требования по возмещению вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей, законодательно утвержденный минимальный уровень оплаты труда, отчисления внебюджетным фондам социального страхования, продолжительность рабочего дня и рабочей недели, возможность и условия сверхурочных работ, выплату различных пособий и другие.

Кроме того, любой труд диктует необходимость восполнения энергии персонала (физической, эмоционально-психической, интеллектуальной) не только вне работы, но и в рабочее

время, что ставит перед предприятиями такую задачу, как создание определенных условий рекреации – восстановления способности к труду.

Выполнение цели предельного использования личностных ресурсов работников обуславливает необходимость мотивации персонала. Никакая система управления организацией не будет работать результативно при отсутствии достаточно эффективной модели мотивации, которая должна побуждать конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению как личных целей, так и целей организации.

В любой организации вместе с деловыми взаимоотношениями между работниками возникают и межличностные отношения, которые также сказываются на результатах деятельности организации. Неформальные коммуникации оказывают влияние на настрой и мотивацию персонала, из чего следуют особые задачи по созданию необходимого социально-психологического климата в трудовом коллективе: создание и поддержание здоровой социально-психологической атмосферы в коллективе, оптимальные межличностные и межгрупповые связи, удовлетворенность трудом работников.

Таким образом, для эффективной деятельности организаций необходимо не только «экономическое управление», но и социальное управление (или управление социальными процессами).

### Ссылки:

1. Шевелев В.Н. Социология управления. Ростов н/Д., 2010. 380 с.
2. Тощенко Ж.Т. Актуальные проблемы социального управления : материалы круглого стола // Социологические исследования. 2004. № 11. С. 34–42.
3. Пестова Г.А. Социология управления : учебное пособие. М., 2011. 103 с.
4. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие для студентов вузов. 4-е изд., испр. и доп. М., 2012. 983 с.
5. Тавокин Е.П. Социология управления. Саарбрюккен, 2015. 315 с.
6. Бурганова Л.А. Теория управления. М., 2009. 151 с.
7. Пригожин А.И. Социология организаций. М., 2015. 255 с.
8. Там же.

### References:

- Burganova, LA 2009, *Control theory*, Moscow, p. 151, (in Russian).
- Kravchenko, AI & Tyurina, IO 2012, *Sociology of management: a fundamental course: studies*, 4th ed., Moscow, p. 983, (in Russian).
- Pestova, GA 2011, *Sociology of management: training manual*, Moscow, p. 103, (in Russian).
- Prigozhin, AI 2015, *Sociology of organizations*, Moscow, p. 255, (in Russian).
- Shevelev, VN 2010, *Sociology of Management*, Rostov n / D., p. 380, (in Russian).
- Tavokin, EP 2015, *Sociology of Management*. Saarbrücken, p. 315.
- Toshchenko, ZT 2004, 'Actual problems of social management: Materials of the round table', *Sotsiologi-cheskiye issledovaniya*, no. 11, pp. 34-42, (in Russian).