

Социальное управление как условие устойчивого развития

Сушкова Елена Валерьевна

E-mail: e-sushkova@lenta.ru

Перемены, происходящие в современном обществе, требуют совершенствования управленческой деятельности и различных кадровых технологий в помощь руководителям, а именно грамотного социального управления во всех сферах деятельности. Особенностью социального управления является то, что в отличие от технического и биологического - это управление людьми, которые объединены в большие или малые социальные организации. Социальное управление имеет универсальный характер кто бы его не использовал. Несмотря на то, что политики управляют обществом, менеджеры - фирмами, а военные - военными операциями, общим является то, что они в конечном счете управляют людьми с помощью конкретных функций, методов, средств, технологий управления [6]. Успешное функционирование различных социальных организаций, предприятий в условиях высокодинамичной и неустойчивой среды во многом зависит от того, насколько сложившаяся система управления организацией соответствует современному уровню требований, и обеспечивает возможность их успешной адаптации к этим изменениям. Актуальной становится проблема постоянного совершенствования управления за счет внедрения новых современных методов, которые требуют соответствующих технологий управления [5]. Выбор конкретных управленческих мер должен осуществляться не только на основе опыта руководителей и специалистов организации, но также на основе информации о прецедентах и других проблемных знаниях, касающихся решаемых проблем. Эти меры имеют комплексный характер и при необходимости вводятся в действие в виде нормативно-правовых актов (законов, указов, постановлений и т.п.), в том числе, в виде планов или комплексных программ [6]. Таким образом, для устойчивого развития организации современный управленец в процессе социального управления нуждается в постоянном поступлении агрегированной информации, диагностирующей конкретную ситуацию по конкретному вопросу. Для решения этой задачи должен быть разработан принципиально новый подход, в основу которого положен алгоритм принятия управленческого решения, который начинается с детального изучения конкретной проблемы в том или ином секторе управления. Для этого существует необходимость внедрения в систему социального управления комплексного сбора информации, а именно в социологическом обеспечении управленческого процесса. В научной литературе имеет место ряд подходов к определению понятия социологического обеспечения управления персоналом или кадровыми процессами. К.О.Магомедов определяет социологическое обеспечение управления персоналом в качестве комплекса мероприятий, обеспечивающих информационную и интеллектуальную поддержку кадровой деятельности [4]. Достижение вышеуказанного происходит на основе оперативного и регулярного предоставления руководителям и специалистам по управлению персоналом организаций социологической информации, в которой представлены текущие и прогнозируемые состояния, характер поведения объектов управления, агрегированная информация необходимого качества, полученная в рамках социологического исследования персонала. Как считает А. Здоровицкий, социологическое обеспечение призвано насыщать субъектов управления информацией, которая необходима им для принятия и реализации управленческого решения в области управления персоналом [1]. Социологическое обеспечение управления персоналом позволяет качественно провести анализ кадровых ситуаций, сформировать кадровый состав, осуществлять планирование и программирование профессионального развития, разрабатывать и принимать управленческие решения в области управления персоналом, выбирать рациональные кадровые технологии, применять

такие методы оценки кадров, как аттестация и прохождение квалификационных экзаменов, осуществлять организацию и контроль деятельности персонала, проводить работу в таких направлениях, как адаптация, мотивация и стимулирование кадров, совершенствовать учет и информационное обеспечение и др. Таким образом, мы видим, что в рамках освещения категории «социологическое обеспечение управления персоналом» все авторы придерживаются мнения о необходимости внедрения его в кадровую работу современного предприятия как современной социальной технологии. Цель социологического обеспечения – содействовать социальному комфорту управленческой среды и создавать условия, позволяющие оценить место и роль субъекта в коллективе, а также эффективность его работы. Социологическое обеспечение кадровых процессов позволяет решить ряд таких задач, как: проведение диагностики кадрового состава организации; осуществление мониторинга реализации кадровой политики; выявление и разрешение актуальных проблем кадровой службы; контроль кадрового обеспечения организации; выработка альтернативных проектов кадровых решений [4]. Также социологическое обеспечение управления персоналом реализует ряд функций: поддержку, оказание помощи персоналу; адаптивно-компенсаторную функцию (если имеет место реальный или кажущийся ущерб, обиды, спад настроения и пр); арбитражно-экспертную функцию (посредничество, если имеет место очевидная предвзятость, сюда можно включить также оценочную, ценностно-ориентационную, организационно-регулятивную функции). Социологическое обеспечение управления персоналом должно осуществляться в рамках ряда методологических требований: во-первых, его реализация должна проводиться в рамках согласования с руководителями структурных подразделений организации и строго соответствовать утвержденному плану работы; во-вторых, нельзя допускать доминирования социологической деятельности над основной работой персонала; в-третьих, необходима гибкость социологической работы, реакция на изменения конкретных ситуаций, но при этом изменчивые настроения субъекта также должны учитываться [2]. Социологическое сопровождение управления является сложной социальной технологией, основанной на диагностике, проектировании, прогнозировании, планировании и контроле в области кадрового менеджмента. Для решения проблем организации управленцы используют различные средства (способы), выбираемые в зависимости от их специфики и наличия проблемных знаний, но для того, чтобы правильно принять конкретное управленческое решение необходимо также иметь постоянно обновляемый и накапливаемый банк проблемных знаний, содержащий информацию о прецедентах с тем, чтобы не допускать одних и тех же ошибок при решении однотипных проблем. Для современных управленцев комплексное и грамотное применение социологического обеспечения даст возможность повысить эффективность работы по управлению персоналом в организации и качество принятия управленческих решений, что в свою очередь позволит сократить затраты на внедрение ошибочных решений. Кроме того, социологическое обеспечение управления персоналом позволит организовать и усилить интерактивную взаимосвязь между работодателем и сотрудниками с целью улучшения условий труда и создания реальных возможностей для развития человеческого капитала в плане реализации творческих способностей [3]. Таким образом, внедрение социологического обеспечения в социальном управлении является одним из условий устойчивого развития организации в целом.

Литература

1. Здоровицкий, А. Социологическое обеспечение реабилитации военнослужащих / А.Здоровицкий // Власть. – 2007. – №5. – с. 76-79
2. Козачок, В.И. Социологическое обеспечение процессов формирования аппарата управления в федеральных органах исполнительной власти. – Орел, 2007. – 182 с.
3. Кудж С.А., Кочеткова Л.Н., Назаренко М.А. Философия управления качеством. // Вестник МГТУ МИРЭА. – 2015. – № 3 (8). Том 1. – С. 1 – 9.
4. Магомедов

К.О. Социология государственной службы. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ВВИА им. проф. Н.Е. Жуковского, 2007. – 244 с. 5. Мироседи С.А. Пути совершенствования технологий управления предприятием // Международный научный журнал «Символ науки» - 2016.- №4. С. 147-149 6. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления./ Ин-т организационных систем. — М., 2000.