

УДК 005.95/.96

**Ильина Ирина Евгеньевна**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры технического сервиса машин  
Мордовского государственного университета  
skvo\_ie@mail.ru

**Бурланков Петр Степанович**

аспирант кафедры технического сервиса машин  
Мордовского государственного университета  
тел.: (8342) 72-49-12

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Аннотация:**

*В данной статье рассматриваем процесс планирования социального управления персоналом организации, разработку и реализацию управленческих решений в этой области, осуществляемые в тесной связи с целями и задачами организации в целом. При построении системы социального управления персоналом организации предполагается создание целого ряда взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих принятие управленческих решений в этой области.*

### **Ключевые слова:**

*система управления персоналом, модели социального управления, социально-психологические особенности, социальная инфраструктура, жизненный уровень работников, алгоритм социального управления.*

**Ilyina Irina Evgenyevna**

PhD in Economics, Associate Professor of  
the Vehicle Maintenance Department,  
Mordovia State University  
skvo\_ie@mail.ru

**Burlankov Petr Stepanovich**

PhD student of the Vehicle Maintenance Department,  
Mordovia State University  
tel.: (8342) 72-49-12

## **SOCIO-ECONOMIC ASPECT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM**

### **The summary:**

*This article discusses the planning of social kind of personnel management, observes the development and implementation of management decisions in this area carried out in close connection with the purposes and objectives of an organization as a whole. Building a system of social management for the organization's human resources supposes the creation of a number of interrelated subsystems which would provide managerial decision-making.*

### **Keywords:**

*personnel management system, model of social control, social and psychological characteristics, social infrastructure, employee living standard, social control algorithm.*

В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора внутри организации и учет социально-психологических особенностей всех членов трудового коллектива является одним из решающих условий повышения эффективности деятельности любой организации. Перед отечественными организациями встают принципиально новые задачи. Если первоначально это были вопросы стимулирования работника, сохранения на предприятии высококвалифицированных специалистов, то сейчас это задачи создания комплексной системы обеспечения высокого качества трудовой жизни работников. В этих условиях разработка концепции управления социальным развитием организации и создание на ее основе модели социального управления организацией будут способствовать наиболее эффективному достижению целей организации.

Изучение ролевых моделей человека в организации позволило определить основные ориентиры развития системы управления организацией. В настоящее время поиск путей активизации человеческого фактора внутри организации и учет социально-психологических особенностей всех членов трудового коллектива является одним из решающих условий повышения эффективности деятельности любой организации.

В свою очередь социальное управление является очень многогранным понятием. По мнению Д. Аршакяна, социальное управление включает в себя административно-государственный, социокультурный и производственный аспект, находящиеся в непрерывном процессе ранжировки и переранжировки их ролей [1, с. 24].

Социальное управление как вид включает в себя соответствующие уровни, формы и подвиды управления. Щекиным типология управления предполагает выделение трех основных областей управления, таких как управление техническими, социальными и биологическими системами. В рамках социального управления он выделяет одну из его форм – управление человеческими ресурсами. Данная форма управления включает в себя: управление социальным развитием, рабочей силой, профориентацией, образованием, занятостью, трудом, социальным обеспечением [2, с. 115].

По нашему мнению, в рамках данной типологии имеет место смешение разнопорядковых понятий. Так, управление социальным развитием, являясь, частью управления человеческими ресурсами, включает в себя управление профориентацией, социальным обеспечением и др.

Под социальным аспектом управления Н.А. Аитов понимает синтез двух составляющих: совершенствования социальных отношений, всестороннего развития личности и совершенствования жизненных условий работников трудовых коллективов (улучшение условий труда, повышение заработной платы, улучшение жилищных условий, развитие бытового обслуживания, здравоохранения, культуры и т.д.). В определении Н.А. Аитов охватывает две очень широкие области социальных отношений. В то же время, не раскрывая сущность социальных отношений, нельзя в полной мере учесть некоторые аспекты качества жизни человека. Так, не находят отражения в данном определении психологический климат в трудовых коллективах, морально-психическое состояние личности.

Понятие «социально-экономический аспект» в полном объеме включает в себя: 1) социальные процессы, связанные с функционированием общественных отношений; 2) социальные процессы, обусловленные развитием общественных отношений; 3) процессы преодоления негативных социальных явлений; 4) процессы улучшения жизненных условий трудящихся.

Многие исследователи сводят социальный аспект к повышению благосостояния работников, социальных групп и общностей более высокого порядка.

По мнению А.Я. Кибанова, социальное развитие организации означает все изменения в ее социальной среде – в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности [3, с. 193].

Выявление сути и специфики социального управления персоналом имеет важное практическое значение и требует теоретического осмысления. К основным составляющим социальной среды организации относятся: потенциал организации; социальная инфраструктура; условия работы и охрана труда; социальная защищенность работников; социально-психологический климат в коллективе; стимулирование трудового поведения; внерабочее время и использование досуга.

Основными задачами социального развития персонала организации являются: стимулирование средствами, как материального вознаграждения, так и морального поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу; оптимизация структуры персонала; улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда на основе внедрения достижений научно-технического прогресса; соблюдение социальных гарантий и гражданских прав работников, социальное страхование; улучшение социальной инфраструктуры; рост жизненного уровня работников и членов их семей; создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом.

В процессе социального управления персоналом организации можно выделить ряд последовательно связанных этапов, каждый из которых имеет самостоятельное значение. Такими этапами являются:

- 1) формирование информационной базы о состоянии объекта социального управления персоналом организации;
- 2) оценка состояния (уровня социального развития) объекта, его социального потенциала и выявление существующих проблем;
- 3) проведение специальных исследований (социологических, социально-экономических, социально-психологических) с целью определения эффективных путей использования социальных ресурсов организации и решения социальных проблем;
- 4) выработка управленческих решений, направленных на повышение уровня социального развития объекта; разработка плана социального развития; реализация управленческих решений и контроль.

Определив основные категории и рассмотрев различные точки зрения ученых на определение сути и специфики социального управления персоналом организации можно утверждать, что данный вид управления является частью более широкого и многогранного понятия – социальное управление, базирующегося на социальной парадигме развития организации. Определение объектов, субъектов, целей и основных задач социального управления персоналом организации позволяет сформировать основу для более глубокого изучения алгоритма, принципов и методов этого сложного управленческого процесса.

Процесс социального управления персоналом организации направлен, прежде всего, на удовлетворение потребностей членов ее коллектива, а также на изменение сложнейшей со-

ставляющей любой организации – ее социальной среды. Успех преобразований, затрагивающих всю организацию, зависит не только от правильно сформулированной задачи изменений, но и от процесса их осуществления. В общем виде процесс социального управления персоналом организации можно отразить в виде алгоритма представленного на рисунке 1.



Рисунок 1 – Алгоритм социального управления персоналом организации

Реализация представленного алгоритма опирается на целый ряд принципов, методов и критериев рассматриваемого процесса. К важнейшим принципам управления относят принцип научности, системности, оптимальности, перспективности, регулярности и экономичности.

Планирование социального управления персоналом организации, разработка и реализация управленческих решений в этой области должны осуществляться в тесной связи с целями и задачами организации в целом. Быстрое изменение внешнего окружения организации и ее внутренних состояний предполагает построение алгоритма исследования процессов социального управления персоналом организации на основе принципа регулярности. Обеспечение постоянного мониторинга социальной среды организации позволяет своевременно корректировать цели управляющего воздействия на систему и тем самым получать наиболее адекватные результаты.

Построение системы социального управления персоналом организации предполагает создание целого ряда взаимосвязанных подсистем, обеспечивающих принятие управленческих решений в этой области. Обеспечение функционирования системы управления сопряжено со значительными затратами материальных временных ресурсов. Именно поэтому необходимо при построении и обеспечении работы системы руководствоваться принципом экономичности. Это означает, что суммарный эффект от функционирования системы социального управления персоналом организации должен быть больше понесенных затрат, связанных с ее построением и обеспечением ее работоспособности.

#### Ссылки:

1. Аршакян Д. Эффективность государственного управления. М., 1983.
2. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. М., 1995.
3. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособ. / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2001.

#### References (transliterated):

1. Arshakyan D. Effektivnost' gosudarstvennogo upravleniya. M., 1983.
2. Travin V.V. Osnovy kadrovogo menedzhmenta. M., 1995.
3. Upravlenie personalom organizatsii. Praktikum: text-book / ed. by A.YA. Kibanov. M., 2001.