

УДК 316.4

*Безбабных Ю.А.*

*студент магистратуры*

*3 курс, институт экономики и управления*

*Курский государственный университет*

*Россия, г. Курск*

*Научный руководитель: Меньшикова М.А.*

*зав. кафедрой маркетинга и управления персоналом*

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация. Статья посвящена вопросам необходимости управления социальным развитием организации. Рассмотрен терминологический аппарат, на основании которого представлено собственное видение данного процесса. В статье предложена модель системы управления социальным развитием предприятия.*

*Ключевые слова: социальное развитие, управление социальным развитием, система управления, задачи управления социальным развитием.*

*Bezbabnih Yu.A.*

*master's student*

*3 course, Institute of Economics and management*

*Kursk State University*

*Russia, Kursk*

*Scientific supervisor: M. A. Menshikova*

*head. department of marketing and personnel management*

## **THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION**

*Annotation. The article is devoted to the need to manage the social development of the organization. The terminological device on the basis of which*

*the own vision of this process is presented is considered. The article proposes a model of the management system of social development of the enterprise.*

*Key words: social development, management of social development, management system, tasks of management of social development.*

В настоящее время большинство работодателей понимают, что социальный аспект деятельности предприятия - это важнейшая составляющая управления, значимость которой постоянно растет.

Важнейшим объектом управления предприятием и как следствие его составной частью системой управления персоналом является управление социальным развитием.

Для раскрытия проблемы связанной с повышением эффективности системы управления социальным развитием организации необходимо провести анализ понятия «социальное развитие».

Так, Е.И. Ворожейкин считает, что «Социальное развитие организации – это изменение к лучшему в её социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга кадров, осуществляемое по следующим направлениям:

- создание единого статуса для всех работников, равенства в отношениях;
- социальное партнерство, создание тождественности интересов сотрудников и руководителей;
- равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице;
- забота о нуждах работников;
- повышение профессионализма кадров» [1].

В свою очередь Захаров Н. Л. отмечает «социальное развитие – синтез достижений менеджмента, экономики, психологии, социологии и других наук, актуализирующий человеческие ресурсы предприятия» [3].

Кибанов А.Я. в своих исследованиях указывает, что «социальное развитие - изменение в социальной среде, условиях, в которых персонал

организации занимается трудовой деятельностью и где происходит потребление, а также распределение благ» [2].

Обзор различных взглядов на определение понятия социального развития позволил сделать вывод о том, что социальное развитие представляет собой процесс изменения качественных и количественных составляющих социальной сферы жизни общества.

Более детальное и структурированное представление о дефиниции «система управления социальным развитием организации» позволит сделать терминологический анализ ее основных составляющих элементов.

Итак, система - это целостная совокупность взаимосвязанных элементов.

Система управления представляет собой систематизированный набор элементов, процессов, подсистем и коммуникаций.

Объект системы управления социальным развитием организации - руководство компании, социальные службы.

Субъект системы управления социальным развитием организации – различные категории персонала, социальная среда, отдельный работник организации.

Сущностью управления социальным развитием является развитие социальной среды и совершенствование социальных отношений в коллективе, опирающееся на законы практической деятельности людей, отражающиеся в повышении качества жизни трудящихся.

На основе литературных источников нами выделены основополагающие задачи управления социальным развитием организации:

- соблюдение норм санитарно-гигиенических, эргономических иных условий труда, охрана труда;
- оптимизация структуры персонала;

- стимулирование посредством материального и морального вознаграждения, поощрения инициативности, творчества, повышения эффективности труда;
- совершенствование инфраструктуры;
- повышение уровня жизни работников;
- поддержание здорового социально-психологического климата в организации;
- соблюдение гражданских прав и социальных гарантий работников, социальное страхование.

На основе изучения теоретических аспектов вопроса нами предложена схематичная модель системы управления социальным развитием организации (рис.1).

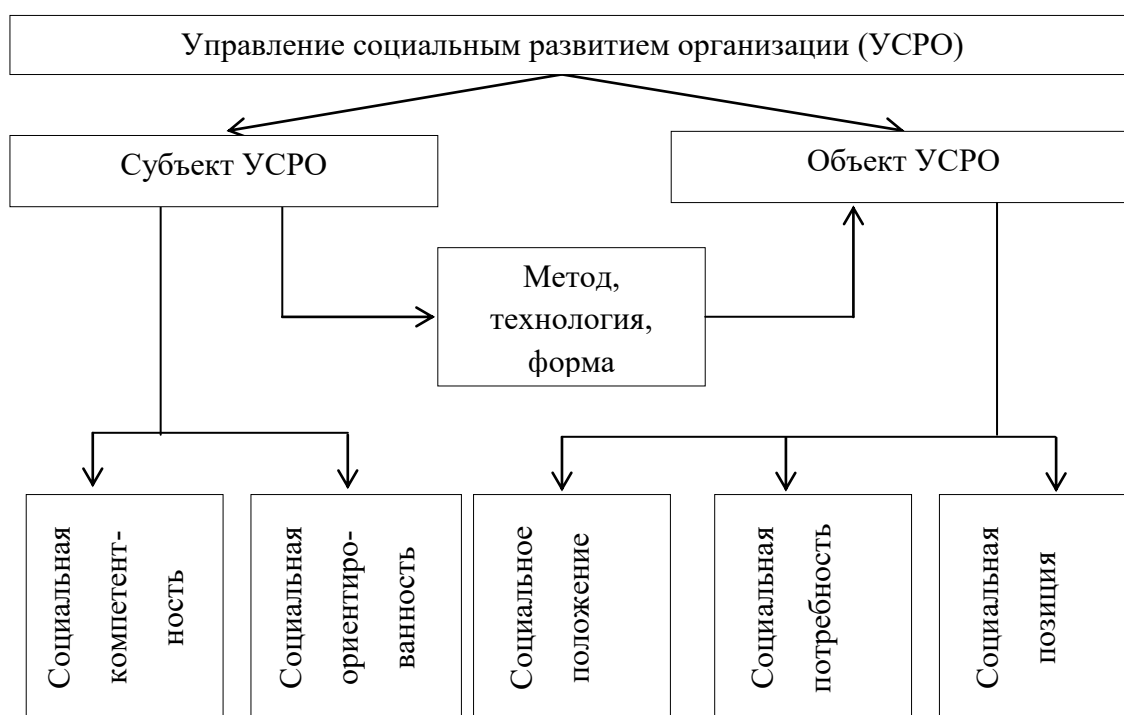


Рисунок 1. Модель системы управления социальным развитием предприятия

На основе литературных источников нами выделены основополагающие задачи управления социальным развитием организации:

- соблюдение норм санитарно-гигиенических, эргономических и иных условий труда, охрана труда;
- оптимизация структуры персонала;
- стимулирование посредством материального и морального вознаграждения, поощрения инициативности, творчества, повышения эффективности труда;
- совершенствование инфраструктуры;
- повышение уровня жизни работников;
- поддержание здорового социально-психологического климата в организации;
- соблюдение гражданских прав и социальных гарантий работников, социальное страхование.

#### **Использованные источники:**

1. Ворожейкин, И. Е. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие/ Ворожейкин И. Е., Кибанов А.Я. -М.: ИНФРА-М, 2009.- 632с.
2. Груич, С. Г. Сущность и функции управления социальным развитием современной организации // Вопросы экономики и управления. — 2017. — №1. — С. 72-75. — URL <https://moluch.ru/th/5/archive/51/1835/> (дата обращения: 01.10.2018).
3. Захаров, Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 263 с.