ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ

© М. Х. Даутхаджиева, З. С-С. Дакаева

ГГНТУ им. акад. М. Д. Миллионщикова, Грозный, Россия

Данная статья посвящена исследованию подходов к управлению социальными процессами в организации. Авторы рассматривают структуру системы управления социальными процессами, приводят характеристику ее основных компонентов. Они подчеркивают, что решению социальных проблем трудового коллектива организации способствует социальное планирование. В связи с этим к организации социального планирования предъявляются особые требования. По их мнению, важное значение в системе управления социальными процессами имеет структура управления, вид и тип которой во многом зависят от особенностей объекта управления. Авторы считают, что управление социальными процессами в организации должно строиться с учетом основных законов и принципов управления. При этом реализация законов и принципов социального управления осуществляется за счет применения различных методов управления. Эффективность управления социальными процессами в организации будет зависеть от наличия оптимальной системы управления и грамотного использования ее компонентов.

Ключевые слова: организация, социальные процессы, социальное управление, система управления, структура управления, функции управления, методы управления.

Устойчивость функционирования современных организаций во многом определяется социальными процессами, происходящими в них, и эффективностью управления ими. При этом управление социальными процессами представляет собой вмешательство в ход их протекания, направленное на изменение содержания. Оно является многогранным и структурно сложным видом деятельности. Его можно рассматривать в качестве механизма, с помощью которого осуществляется реализация конкретных социальных целей путем координации взаимодействия людей.

Главную роль в обеспечении эффективности осуществления социальных процессов в организации играет система управления, в структуру которой входят такие компоненты, как: механизм управления, структура управления, функции управления, объекты управления, кадры управления, процесс управления. Рассмотрим их более подробно.

Под механизмом управления рассматривают совокупность элементов, используемых для управления социальными процессами в организации. При этом в качестве элементов здесь

могут выступать различные функции, формы, методы, рычаги и стимулы. Действие механизма управления социальными процессами должно базироваться на определении реальных целей социального развития организации, обеспечении ресурсами для их достижения. Если механизм управления функционирует эффективно, то это оказывает позитивное воздействие на социальную подсистему организации. В результате социальная подсистема достигает более высокий качественный уровень, дающий организации возможность осуществлять стратегическое управление, разрабатывать и внедрять инновации. Последовательная реализация элементов механизма управления социальными процессами представляет собой полный цикл управления социальным развитием организации (рисунок 1).

Важное место в системе управления социальными процессами занимает структура управления, которая представляет собой совокупность различных структурных подразделений. При этом вид и тип формируемой структуры управления зависят во многом от особенностей объекта управления.

Рис. 1. Основные элементы механизма управления социальными процессами в организации

Управление социальными процессами в организации базируется на выполнении функций управления, которые представляют собой виды деятельности по целенаправленному воздействию на связи и отношения людей. Среди них можно выделить: социальное планирование и прогнозирование; организацию, координацию и регулирование; стимулирование и обучение; анализ и контроль.

Особое значение имеет социальное планирование, которое способствует решению социальных проблем трудового коллектива организации и представляет собой систему методов и средств, используемых для планомерного управления его развитием как социальной общности. В ходе составления плана социаль-

ного развития организации решаются многие задачи – повышается производительность труда, улучшаются условия труда и т.д. Однако для обеспечения эффективности социального планирования социальные планы должны разрабатываться и реализовываться при активном участии всех работников организации. Важным является также использование данных социального прогнозирования. При этом необходимо учитывать, что на социальные параметры организации влияют факторы, которые имеют длительный характер действия. Это обстоятельство требует учета в ходе социального планирования тенденций изменения параметров трудового коллектива за длительный период времени.

Функции и структура управления являются основой для организации системы управления социальными процессами. При этом функции управления выступают в качестве содержания процесса управления, а структура как его форма.

Следует отметить, что объектом управления являются любые социальные системы. В то же время они выступают и в качестве субъекта. В связи с этим их рассматривают как постоянно взаимодействующие между собой управляющую и управляемую системы.

Немаловажное значение в системе управления социальными процессами имеют кадры управления, которые должны обладать определенными первичными (исходными) и приобретаемыми качествами, формируемыми при исполнении руководства, накоплении опыта и продвижении по иерархии.

Процесс управления социальными процессами представляет собой последовательность действий управленческого персонала организации, направленных на достижение ее социальных целей. Он должен строиться с учетом основных законов управления. Законы управления характеризуют важные внутренние устойчивые черты процесса управления и его особенности. Они определяют волю людей, их сознание и намерения, имеют объективный характер. Основными законами социального управления являются такие как: закон приоритетности социальных целей; закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы организации; закон самоуправления и др.

При этом в практике социального управления должны реализовываться следующие закономерности управления социальными процессами:

- единство социального управления со всеми его составными частями, то есть обеспечение целостности системы управления социальными процессами в организации;

- пропорциональность между управляемой и управляющей подсистемами социальной системы организации;

- оптимальность соотношения между централизацией и децентрализацией функций социального управления в организации и др. [1].

Необходимо также отметить, что к системе, структуре, процессу и механизму социального управления предъявляются требования, которые основываются на определенных принципах управления. Под принципами управления понимают правила, основные положения и нормы поведения. В качестве основных принципов социального управления можно выделить: сочетание централизованного и децентрализованного управления; приоритетность в достижении стратегических целей; научность социального управления; экономичность и эффективность управления; системность управления; обязательное наличие обратной связи; обеспечение гуманизма и нравственности в управлении; обеспечение гласности в принятии решения и др.

Реализация законов и принципов социального управления в организации осуществляется при помощи различных методов управления, которые могут отличаться друг от друга по направленности, содержанию и организационной форме [2, 3].

Лучший результат в социальном управлении можно обеспечить при одновременном использовании в организации разных методов управления, или же их комбинаций, поскольку в этом случае они дополняют друг друга. В экономической литературе выделяют следующие методы управления социальными процессами в организации:

- социально-психологические;
- экономические;
- организационно-административные;
- самоуправление.

Наибольшее значение в социальном развитии организации, по нашему мнению, имеют социально-психологические методы управления, поскольку они оказывают непосредственное воздействие на процесс формирования и развития трудового коллектива организации и на социальные процессы, протекающие внутри него. При этом они обеспечивают всестороннее, гармоничное развитие работников организации и повышение на этой основе эффективности деятельности всего трудового коллектива. В основе социально-психологических методов управления лежат межличностные отношения, возникающие внутри трудо-

вого коллектива, которые носят формальный (официальный) и неформальный (неофициальный) характер. Необходимо учитывать, что более сильное влияние на формирование общей психологической обстановки внутри трудового коллектива организации оказывают неформальные отношения [4].

Следует отметить, что социально-психологические методы управления подразделяют на две отдельные группы – социальные и психологические методы. При этом социальные методы управления применяют, чтобы определить место и назначение каждого работника в трудовом коллективе организации, стимулировать работников лучше работать и обеспечить эффективные коммуникации. Группа социальных методов управления достаточно многочисленна, она включает в себя:

- методы социального нормирования;
- методы социального почина и новаторства;
- методы морального стимулирования и др.

Действие психологических методов управления направлено на формирование оптимального психологического климата в трудовом коллективе организации и регулирование тем самым отношений между его работниками. В группу психологических методов управления входят: методы комплектования малых групп и коллективов; методы гуманизации труда; методы психологического побуждения (мотивации) и т. д.

От правильности выбора социально-психологических методов управления и обеспечения соответствия между ними зависят результаты деятельности трудового коллектива в достижении социальных целей организации.

Немаловажную роль в социальном развитии современной организации играют экономические методы управления, которые оказывают управляющее воздействие на работников с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов на основе использования экономических законов и категорий. Эффективность использования данных методов управления зависит, прежде всего, от формы собственности и характера хозяйственной деятельности организации.

Самым распространенным и результативным экономическим методом управления является материальное стимулирование работников организации, которое осуществляется путем установления уровня материального вознаграждения, компенсаций и льгот.

Необходимо отметить, что экономические методы управления должны четко привязываться к результату, в противном случае они негативно отразятся на благосостоянии организации.

Органической частью процесса социального управления в организации являются организационно-административные методы управления, выступающие эффективным средством активизации работников. Они представляют собой совокупность различных приемов и способов воздействия на элементы производства для обеспечения его эффективности. Реализуются данные методы управления в форме административного воздействия вышестоящих органов по отношению к нижестоящим. Такое воздействие оформляется в виде распоряжений, приказов, постановлений и т. д. [5].

В настоящее время находит широкое применение такой метод управления, как самоуправление, представляющий собой форму проявления демократизации управления. При использовании данного метода управления работники организации получают возможность активно участвовать в процессе выработки и принятия различных решений, влияющих на положение дел в организации. При этом для развития системы самоуправления организации необходимо развивать коллективный подход в ее формировании.

Современные методы управления весьма разнообразны и имеют свои особенности, максимально выгодным будет использование только тех из них, которые имеют разумную долю сочетания различных способов и приемов воздействия.

Таким образом, современная организация посредством управления социальными процессами способна оказывать влияние на устойчивость своего функционирования. Эффективность управления социальными процессами в организации зависит от наличия оптимальной системы управления и грамотного исполь-

зования ее компонентов. При этом управление социальными процессами в организации должно строиться с учетом основных законов и принципов управления, реализация которых будет осуществляться при помощи различных

методов управления. От правильности выбора методов управления и их комбинаций будут зависеть результаты деятельности трудового коллектива в достижении социальных целей организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основы социального управления / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев и др.; под ред. В. Н. Иванова. М.: Высш. шк., 2001. 271 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lawdiss.org.ua/books/263.doc.html>.
2. Антипов А. Г., Антипов К. А., Алтынцева Е. А. Теоретический подход к анализу социального управления / А. Г. Антипов, К. А. Антипов, Е. А. Алтынцева // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2012. Т. 1. № 4. С. 81-86. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoreticheskiy-podhod-k-analizu-sotsialnogo-upravleniya>.
3. Социология / Под ред. проф. Ю. Г. Волкова. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Гардарики, 2003. 512 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://komfort2011.narod.ru/soziologi.html>.
4. Алиев Р. В. Роль социально-психологических методов в управлении персоналом гостиничного предприятия // Молодой ученый. 2018. № 7. С. 50-52. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/193/48354>.
5. Чаплыгин П. В. Технологии управления персоналом: экономические и социально-психологические методы / П. В. Чаплыгин // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 5 (10). С. 163-167. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-personalom-ekonomicheskie-i-sotsialno-psihologicheskie-metody>.

FACTORS INFLUENCING THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE INVESTMENT POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

© М. Kh. Dautkhadzhieva, Z. S-S. Dakaeva

GSOTU named after acad. M. D. Millionshtchikov, Grozny, Russia

This article is devoted to the study of approaches to the management of social processes in the organization. The authors consider the structure of the management system of social processes, give a description of its main components. They emphasize that social planning contributes to the solution of social problems of the organization's workforce. In this regard, the organization of social planning has special requirements. In their opinion, the management structure, the type and type of which largely depend on the characteristics of the object of management, is of great importance in the management system of social processes. The authors believe that the management of social processes in the organization should be based on the basic laws and principles of management. At the same time, the implementation of the laws and principles of social management is carried out through the use of various management methods. The effectiveness of the management of social processes in the organization will depend on the availability of an optimal management system and the competent use of its components.

Key words: organization, social processes, social management, management system, management structure, management functions, management methods.

REFERENCES

1. A. G. Gladyshev, V. N. Ivanov and V. I. Patrushev (2001) *Osnovy sotsial'nogo upravleniya*. In V. N. Ivanova (ed). [The basics of social management. Available at: <http://www.lawdiss.org.ua/books/263.doc.html>]. M.: Higher school. p. 271.
2. Antip'ev, A. G., Antip'ev, K. A. and Altyntseva, E. A. (2012) *Teoreticheskii podkhod k analizu sotsial'nogo upravleniya* // *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta*. [Theoretical approach to the analysis of social management // *Bulletin of the Vyatka State Humanitarian University*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoreticheskiy-podhod-k-analizu-sotsialnogo-upravleniya>]. V. 1, № 4. pp. 81-86.
3. *Sotsiologiya*. (2003). [In Yu. G. Volkova (ed). 2nd ed., corrected and supplemented. Sociology. Available at: <http://komfort2011.narod.ru/soziologi.html>]. M.: Gardariki. p. 512.
4. Aliev, R. V. (2018) *Rol' sotsial'no-psikhologicheskikh metodov v upravlenii personalom gostinichnogo predpriyatiya* // *Molodoi uchenyi*. [The role of socio-psychological methods in the personnel management of a hotel enterprise // *Young scientist*. Available at: <https://moluch.ru/archive/193/48354>]. № 7. pp. 50-52
5. Chaplygin, P. V. (2015) *Tekhnologii upravleniya personalom: ekonomicheskie i sotsial'no-psikhologicheskie metody* / P. V. Chaplygin // *Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya*. [Personnel management technologies: economic and socio-psychological methods // *Innovative economy: prospects for development and improvement*. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-upravleniya-personalom-ekonomicheskie-i-sotsialno-psihologicheskie-metody>]. № 5 (10). pp. 163-167