

СОЦИОЛОГИЯ

Посохина Светлана Алексеевна

канд. биол. наук, доцент, заведующий

кафедрой Экономики и управления

Озерский технологический институт – филиал НИЯУ МИФИ

г. Озерск, Челябинская область

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аннотация: социальные вопросы управления человеческими ресурсами являются важными не только для оценки состояния системы управления трудовым коллективом, но для определения содержания деятельности и моделирования качества современного менеджера, поведения человека в организации, процессов групповой динамики, локализации конфликтов.

Актуальность проблемы социальные вопросы управления человеческими ресурсами обусловлена тем, что одним из решающих условий повышения эффективности деятельности любой организации является активизация человеческого фактора внутри организации с учетом социально-психологических особенностей всех членов трудового коллектива. 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 её основе модели социального управления организацией будут способствовать наиболее эффективному достижению целей организации.

Социальные вопросы управления человеческими ресурсами включают:

- 1) потенциал и социальную инфраструктуру организации;
- 2) условия работы и охрану труда;
- 3) социальную защищенность работников;

- 4) социально – психологический климат коллектива;
- 5) профессионально–квалифицированное продвижение;
- 6) материальное вознаграждение труда.

Рассмотрим подробнее основные социальные вопросы [2, с.86].

Потенциал организации отражает материально–технические и организационно–экономические возможности организации, то есть включает рассмотрение следующих аспектов:

- размеры организации и территориальное расположение;
- численность персонала и характер ведущих профессий;
- процессы производства и объемы выпускаемой продукции (товаров или услуг);
- состояние собственности;
- состояние основных фондов;
- финансовое положение.

Социальная инфраструктура организации представляет собой следующий комплекс объектов:

- обобществленный жилищный фонд и объекты коммунального хозяйства;
- медицинские и лечебно – профилактические учреждения;
- объекты образования и культуры;
- объекты торговли и общественного питания;
- объекты бытового обслуживания;
- спортивные сооружения и базы массового отдыха;
- коллективные дачные хозяйства и садово–огородные товарищества.

Организация в зависимости от своих масштабов, форм собственности, подчиненности, местоположения и других условий может располагать целиком собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием [4, с.189].

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, влияющих на функциональное состояние организма работающих их здоровье и работоспособность, а также на процесс восстановления рабочей силы.

Факторы, формирующие условия труда, можно разделить на следующие группы:

- санитарно–гигиенические;
- психофизические;
- эстетические;
- социально – экономические;
- социально – психологические.

Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест неразрывно связано с улучшением условий труда, под которыми понимают совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, развитие его личности и результаты труда [1, с.76].

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами.

В настоящее время эти меры предусматривают следующие направления:

- 1) обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада);
- 2) нормальная продолжительность рабочего времени, компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 24 рабочих дней;
- 3) возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 4) отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования;
- 5) выплата пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий работникам

на время профессиональной подготовки или повышения квалификации [4, с.190].

Помимо рассмотренных мероприятий, характеризующих социальную защиту, необходимо остановиться на принципах социальной справедливости как средства разрешения конфликтов. Данные принципы можно рассматривать как некое связующее звено между третьим (социальная защита) и четвертым (социально–психологический климат коллектива) социальными вопросами, характеризующими управление человеческими ресурсами.

Социальная справедливость является особым видом справедливости, субъектами которой выступают большие социальные группы, общество в целом,чество. Социальная справедливость – это система общественных институтов, которая по своей структуре постоянно обеспечивает удовлетворяющее, по меньшей мере, большинство членов общества распределение политических, юридических, экономических и других прав и материальных ценностей [5, с. 98].

Социальная справедливость – один из распространенных общественных идеалов. Его конкретное содержание, а также название менялись на протяжении истории. Согласно некоторым современным представлениям, реализация принципов на практике включает:

- равенство всех граждан перед законом;
- обеспечение гарантий жизнедеятельности;
- высокий уровень социальной защищенности.

К основным социальным гаранциям относятся:

- право на выбор профессии;
- сферы приложения труда;
- формы экономической деятельности;
- получение общего и профессионального образования;
- право человека на реализацию своего трудового потенциала, способностей;
- адекватное вознаграждение в соответствии с количеством и качеством труда;

– одинаковая равноценность этого вознаграждения набору потребительских товаров и услуг.

Осуществление социальных гарантий в сфере потребления означает обеспечение минимального приемлемого уровня удовлетворения потребностей в жилье, здравоохранении, образовании, доходах (в достигнутых обществом масштабах благосостояния и уровня экономического развития), в обеспечении приемлемого уровня жизни.

Нарушение принципов социальной справедливости может проявляться в различных конфликтных сферах: политика, экономика, социальные отношения, взгляды и убеждения людей.

Любое урегулирование конфликта или его предупреждение направлены на сохранение существующей системы межличностного взаимодействия. Однако источником конфликта могут оказаться такие причины, которые ведут к разрушению сложившейся системы взаимодействия.

В связи с тем, что распределение конфликтов на виды представляется весьма условным, четкой границы между различными видами не существует [3, с. 301].

Конфликты могут выполнять как позитивные, так и негативные функции. Ф. Тейлор и М. Вебер видели в конфликтах разрушительные свойства и в своих учениях предлагали меры к «полному» устраниению конфликтов из жизни организации. Однако известно, что достичь этого на практике практически не возможно. Многое зависит от того, как конфликт управляется.

Разрушительные последствия возникают тогда, когда конфликт либо очень мал, либо очень силен. Когда конфликт мал, то чаще всего он остается незамеченным и не находит тем самым своего адекватного разрешения. Различия кажутся очень незначительными, чтобы побудить участников провести необходимые изменения. Однако они остаются и не могут не влиять на эффективность своей работы.

Конфликт, достигший сильного состояния, сопровождается, как правило, развитием у его участников стресса, что ведет к снижению морали и сплоченности. Разрушаются коммуникационные сети. решения принимаются в условиях соития или искажения информации и не обладать достаточной мотивирующей силой. Организация может разрушиться [9, с.315].

Конструктивная сторона чаще проявляется, когда конфликт по уровню достаточночен для мотивации людей. Обычно такое конфликты возникают на основе различия в целях, объективно обусловленных характером выполняемой работы. Развитие такого конфликта сопровождается более активным обменом информацией, согласованием различных позиций и желанием понять друг друга. В ходе обсуждения различий, которые нельзя не учесть, но и нельзя совместить в существующем виде, вырабатывается компромиссное решение, основанное на творческом и инновационном подходе к проблеме. Такое решение приводит к более эффективной работе в организации [7, с. 111].

Так, например, различное восприятие нового продукта инженерами, производственниками и маркетологами, основанное на их профессиональном подходе, обычно позволяет лучше учесть как его потребительские свойства, так и возможности организации. Наличие у конфликта ряда позитивных свойств нередко служит причиной того, что такого рода конфликты искусственно встраиваются в структуру организации, чтобы получить нужный положительный эффект [8, с. 21].

Рассматриваемые конфликты могут выполнять самые разные функции как позитивные, так и негативные, в ситуациях использования (игнорирования) принципов социальной справедливости (таблица 1).

Таблица 1

Взаимосвязь принципов социальной справедливости
и функций конфликтов

Использование принципов социальной справедливости (позитивные функции)	Игнорирование принципов социальной справедливости (негативные функции)
Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами	Большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте

Получение новой информации об оппоненте	Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально–психологического климата в коллективе
Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом	Представление о побежденных группах как о врагах
Стимулирование к изменениям и развитию	Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе
Снятие синдрома покорности у подчиненных	После завершения конфликта – уменьшение степени сотрудничества между частью коллектива
Диагностика возможностей оппонентов	Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта»)

Социально–психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом [10, с. 133].

В структуре социально–психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента:

- психологическая совместимость работников;
- социальный оптимизм работников;
- нравственная воспитанность.

Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально–психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие [11, с.217].

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относятся:

- 1) уровень текучести кадров;
- 2) производительность труда;
- 3) качество продукции;
- 4) количество прогулов и опозданий;
- 5) количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- 6) выполнение работы в срок или с опозданием;
- 7) аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- 8) частота перерывов в работе.

Выделяют целый ряд факторов, характеризующих социально–психологический климат в коллективе:

1. Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий.
2. Локальная макросреда, то есть организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.
3. Физический микроклимат, санитарно–гигиенические условия труда.
4. Удовлетворенность работой.
5. Характер выполняемой деятельности.
6. Организация совместной деятельности.
7. Психологическая совместимость.
8. Характер коммуникаций в организации.
9. Стиль руководства.

Профессиональная карьера как фактор профессионально–квалификационного продвижения выполняет следующие функции: структурирует трудовой и жизненный опыт работника, благодаря чему трудовая биография приобретает вид развития, упорядоченного ступенями карьеры; обеспечивает человеку материальное благополучие; удовлетворяет потребности в самореализации, уважении, самоуважении, в успехе и власти; показывает конкурентоспособность человека на рынке труда [6, с. 147].

Материальное вознаграждение труда выступает узловым пунктом социального развития организации. В нем объединяются основные расходы на рабочую силу, компенсацию трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах [4, с.192].

Таким образом, необходимо отметить, что изучение социальных вопросов управления человеческими ресурсами обеспечивает возможность для проведения анализа целого ряда проблем, таких как:

- потенциал и социальная инфраструктура организации;
- условия работы и охрана труда;
- социальная защищенность работников;
- социально–психологический климат коллектива;
- профессионально–квалификационное продвижение;
- материальное вознаграждение труда.

Анализ указанных проблем также требует изучения принципов социальной справедливости.

Список литературы

1. Буренин В.А. Теория организации и организационное развитие. – М.: ВКШ, 2001. 206 с.
2. Бурлаков П.С., Ильина И.Е. «Социально–экономический аспект системы управления персоналом» // Теория и практика общественного развития. 2010. – № 7. – С. 86–95.
3. Волков Б.С., Н.В. Волкова. Конфликтология. Учебное пособие для студентов вузов – М.: Академический проект, 2007, 356 с.
4. Григорьева Н.Н. Управление социальным развитием организации. Учебный курс. Московский институт экономики, менеджмента и права, 2010. – 256 с.
5. Зельдович З.Б. Ситуационное обучение управленческим дисциплинам. Учебные пособия для вузов – М.: Экзамен, 2008, 264 с.
6. Климов С.М. Стратегическое управление интеллектуальными ресурсами организаций. – СПб.: Общество «Знание» СПб. и Ленингр. обл., 2006, 328 с.

7. Лазукин А.Д. Конфликтология. Учебное пособие – М.: Омега–Л, 2010, 214 с.
8. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом – М.: КноРус, 2011, 376 с.
9. Федорова Н.В., Минченкова О.В. Управление персоналом организации – М.: КноРус, 2011, 412 с.
10. Фролова Т.А.. Экономика предприятия: конспект лекций, Таганрог: ТРТУ, 2005, 214 с.
11. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендлера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2008. – 592 с.