**Социальная система и социальное управление организации**

1. Понятий аппарат дисциплины
2. Структура социальной среды
3. ***Функции управления социальным развитием***

Изучение любой научной дисциплины предваряется рассмотрением ее понятийного аппарата – тех терминов и определений, которые используются учеными, практиками и составляют язык соответствующей отрасли знания, служащий целям профессионального общения. *Социальное управление можно определить, как управление социальной составляющей всех видов организаций.* В основе *с*оциального управления лежат концептуальные подходы, идеи, фундаментальные цели и задачи, объединённые в единое целое и в таком качестве представляющие собой социальную  
доктрину (социальную концепцию). *Социальное управление как наука и учебная дисциплина  
призвано изучать и формировать знания о теориях, концепциях, принципах, механизмах и технологиях управления общественными процессами, протекающими в социальных системах.* Социальная система – это упорядоченные в определенном отношении компоненты – взаимодействующие индивидуумы, группы, процессы, образующие интегративное качество.

В этом и состоит первый из отличительных признаков социальных системных объектов от несистемных. Ядром социальной системы является человек – существо сознательное, целеполагающее, связанное с другими людьми разнообразными отношениями и формами взаимодействия. В процессе труда люди объединяются в группы, общности и проявляют свои социальные свойства. Наиболее распространенным видом социальных систем, которые сознательно создаются людьми в процессе жизнедеятельности, являются организации. Термин ***«развитие»,*** как известно, означает процесс изменений, но не всякое изменение следует понимать, как развитие. *Развитие – это необратимое, закономерное и целенаправленное изменение во времени, направленное на совершенствование процессов и выраженное* в количественных, качественных показателях структурных преобразований. Применительно к организации развитие может быть многосторонним, совершаться по различным направлениям: техническое – совершенствование средств и технологий производства; экономическое – изменение формы собственности, уровня специализации и кооперации производства; социальное – совершенствование взаимоотношений и взаимодействия работников и т.д. Все направления развития организации подлежат грамотному управлению, однако управление социальным развитием, тесно связанным с другими сторонами функционирования организации, является одним из основополагающих.

***Управление социальным развитием*** *организации представляет собой целенаправленное воздействие на ее социальную среду с целью совершенствования социальных процессов,  
взаимоотношений и взаимодействия людей.* Управление социальным развитием является частью управления персоналом организации, которое в свою очередь следует рассматривать как часть социального управления. Основанием для такого подхода является конкретизация объекта исследования. Объектом социального управления являются взаимоотношения и взаимодействие людей в ходе организации совместной деятельности, в том числе, в сфере социально-трудовых отношений. Смысл управления социальными отношениями и социальным развитием организации состоит в создании благоприятных условий для удовлетворения людьми их жизненных потребностей,  
формировании у них позитивных социальных качеств, проявляющихся в трудовой деятельности и приводящих в свою очередь к удовлетворению общественных потребностей.

**Структура социальной среды.** Понятие «социальная среда организации» относится к кругу сложных *интегрированных* понятий. Социальную среду различные авторы рассматривают как предмет или объект управления, как часть социально-ориентированной рыночной экономики или социальной сферы общества, или, наоборот, последнюю рассматривают как элемент социальной среды1.

Как любой живой организм, современная организация состоит из «клеток» – отдельных работников и социальных групп; она развивается, проходя определенные стадии (этапы жизнедеятельности); каким-то образом «выглядит» (имидж организации), «ведет себя» (стратегия поведения на рынке) и «чувствует себя» (социально-психологический климат организации). Перечисленные признаки дают возможность применить антропоморфный подход (от лат. antropos – человек, morfos – строение) – уподобить строение организации строению человеческого организма, и (с достаточной долей условности) рассмотреть названные выше компоненты организации как части человеческого организма и на этой основе создать модель организации в виде схематичного изображения фигуры человека: «голова» – это цель организации, «туловище» – организационная структура (можно графически отразить ее «женский» или «мужской» вариант, что будет метафорой определенной оргструктуры), «правая рука» – персонал (есть выражение, которое можно услышать от руководителя в адрес подчиненного «он – моя правая рука»); «левая рука» – технологии, «ресурсы» – то, что дает опору организму, и, наконец, «нервная система», обеспечивающая его жизнедеятельность, - это система управления. Продолжение аналогии приводит к мысли, что «душу» организации составляет ее корпоративная культура, система ценностей и в целом философия организации.

Такое моделирование позволяет не только отобразить признаки организации как живого организма (например, стадии роста и развития в виде разномерных фигурок «человека-организации», или имидж организации в виде элементов стиля одежды, аксессуаров, или организационную патологию – «болезнь» организации, проявляющуюся в несоразмерности или неразвитости отдельных частей, а также «слабости» системы управления), но и показать, с одной стороны, ее целостность и самодостаточность, принципиальную неразрывность компонентов, а с другой, – открытость для существования в окружающем пространстве. Развитие идеи обеспечивает понимание того, как живой организм, любая организация «живет» во внешней среде и создает свою внутреннюю среду, характеристики которой имеют первостепенное значение для ее полноценного функционирования.

Другой подход к анализу понятия «организация» вместо создания целостного образа использует принцип системного структурирования и выделяет в составе организации ряд подсистем: экономическую; техническую; информационную; социальную. В этом подходе социальную подсистему следует рассматривать как социальную среду организации. Само понятие *среды* имеет много значений. Синонимами среды выступают такие понятия, как условия, сфера, окружение, внутренний мир, сообщество. Это дает возможность, рассматривая отдельные аспекты социальной среды, отнести их к определенному кругу явлений. Во-первых, социальная среда организации включает в себя совокупность материальных условий и *общественных отношений*, в которых работники организации трудятся и взаимодействуют между собой. Во-вторых, социальная среда создает основу для *духовно-нравственных отношений*, которые складываются между отдельными личностями, группами и отражают их морально-этические ценности. В-третьих, социальная среда является источником *отношений по поводу распределения и потребления благ.*  
Понятие социальной среды организации соотносится с понятием ***социальной сферы общества, которую можно определить как совокупность*** условий, обеспечивающих удовлетворение насущных потребностей граждан в данной организации. Социальная среда включает:  
– персонал организации;  
– социальную инфраструктуру организации;  
– условия труда и быта, систему охраны труда;  
– социально-психологический климат;  
– меры социальной защищенности работников;  
– механизмы мотивации и вознаграждения за труд;  
– условия для культурного досуга работников и членов их семей. Пример развитых стран, ставших передовыми в области внедрения достижений научно-технического прогресса в деятельность организаций, и опыт российских организаций, добившихся высокой эффективности труда, показывает, что такие результаты могут быть обеспечены созданием научно обоснованной *системы управления социальным развитием организации*.

Как известно, любая система представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов, эффект, от действия которых (так называемый «системный эффект») превышает суммарное действие отдельных ее компонентов. Сложные системы (а управленческие системы относятся к сложным) состоят из подсистем, которые, в свою очередь, включают элементы различной структуры. Система управления социальным развитием организации включает следующие компоненты:  
*информационное обеспечение*, которое представляет собой подсистему социальных индикаторов социальной ситуации в организации, а также подсистему сбора и обработки информации, необходимой для постановки обоснованных целей, стратегического и текущего планирования социального развития, оценки эффективности управления;  
*организационное обеспечение* составляет подсистема менеджмента трех уровней:  
1) руководители высшего и среднего звена управления организацией,  
2) специалисты в сфере управления социальными процессами, входящие в структурные подразделения и социальные службы организации и наделенные компетентностью для решения социальных проблем,  
3) общественные объединения работников и их органы, вовлеченные в деятельность по социальному развитию организации;  
*материальное обеспечение* правильнее назвать ресурсным, так как оно включает в себя финансовые ресурсы, позволяющие достичь улучшения социальных показателей в планируемой перспективе, и материально-технические ресурсы, предназначенные для организации социально ориентированной деятельности;  
*нормативно-правовое обеспечение* включает подсистему локальных нормативных актов, создающих правовую основу для управления социальным развитием.  
В систему управления социальным развитием организации следует отнести *совокупность способов воздействия* на факторы социальной среды, позволяющих достигать поставленных социальных целей. Среди них особо следует выделить средства воспитательного характера, преследующие цель повышения уровня  
мотивации управленческого и других категорий персонала как субъектов управления социальным развитием,воспитание чувства социальной ответственности за уровень благосостояния, так как социальная ориентированность субъектов управления социальным развитием организации составляет его ценностно-мотивационную основу.

Сложные системы управления, к которым относится и управление социальным развитием, всегда делятся на две основные подсистемы: управляющую (руководство) и управляемую (исполнители), каждую из которых можно, в свою очередь, рассматривать как самостоятельные системы с присущими им подсистемами и элементами. Основными структурными элементами управления каждой постоянно действующей системой являются субъект и объект управления.

*Таким образом, управление социальным развитием организации можно представить, как процесс целенаправленного воздействия «субъекта», в качестве которого выступают руководители организации, специалисты соответствующих подразделений и служб, на «объект» – различные категории персонала и отдельных работников. В управлении социальным развитием воздействие направлено на социальные потребности и ожидания работников, их социальное положение и социальную позицию, которые изменяются вследствие применения адекватных механизмов воздействия. Учет этих изменений, отражающийся на качестве труда, социальной и кадровой ситуации в организации, будет свидетельствовать об эффективности всей деятельности по управлению социальным развитием.*

***Функции управления социальным развитием*** Содержание любого вида управленческой деятельности находит свое конкретное воплощение в выполняемых функциях.  
При этом имеются в виду не общие функции, – *планирование, организация, мотивация и контроль,* являющиеся универсальными для управления, где бы оно не осуществлялось (в управлении производством, войсками, учебным процессом и др.), а функции, именуемые конкретными или специальными, набор которых различен в зависимости от специфики объекта управления. Так, экономическое управление производством складывается из таких конкретных функций, как организация материально-технического снабжения, маркетинговых исследований и сбыта продукции, финансовой деятельности и т.д.

Управление развитием социальной сферы складывается из своих, присущих данному виду деятельности, функций. Их система определяется совокупностью явлений и процессов, образующих объект рассматриваемой разновидности управленческой деятельности.  
Все процессы социальной сферы – идет ли речь об обществе в целом или небольших организациях, трудовых коллективах – можно свести в следующие три группы, которым соответствуют три группы конкретных функций управления социальным развитием:  
1) изменения в условиях труда и жизни людей, к которым приводит решение их социальных проблем;  
2) формирование и развитие социальных качеств людей и обусловленные этим изменения в их образе жизни;  
3) формирование и развитие социальных общностей на основе отношений партнерства и взаимной ответственности.  
Прежде всего управление социальным развитием организации направлено на создание благоприятных условий труда и жизни работников и последовательное улучшение этих условий. Тем самым обеспечиваются возможности для удовлетворения социальных потребностей членов трудового коллектива. Соответствующие направления деятельности и образуют *первую группу функций*:  
- функция по обеспечения условий, гарантирующих соблюдение трудовых и иных, связанных с ними, прав работников как самую важную. Так, к системе условий жизни людей относится экономическая среда их производственной деятельности – тип собственности, на которой базируется предприятие, организация.

- Другая не менее важная функция связана с тем, что для удовлетворения своих жизненных потребностей человек должен иметь источник средств существования, возможность получать доход, достаточный для жизни, а в идеале – обеспечивающий достойную жизнь и перспективы последовательного роста. Поэтому среди рассматриваемой группы функций большое значение принадлежит *функции создания условий и помощи людям в обеспечении источниками средств к существованию и благоприятных* возможностей для повышения их доходов. Применительно к работникам организации это означает обеспечение возможно более полной рациональной занятости и роста заработной платы на основе повышения эффективности труда.  
Остальные функции этой группы можно просто перечислить,  
так как суть процессов изменения тех компонентов системы жизненных условий людей, на которые оказывается воздействие, в особых комментариях не нуждается:  
охрана труда и улучшение его условий;  
обеспечение адаптации людей к меняющейся социально-экономической ситуации;  
развитие социально-бытовой инфраструктуры организации;  
создание и совершенствование условий участия работников в управлении организацией.  
Рассмотренная группа функций заключается в изменениях во внешних условиях труда и жизни людей. Вместе с тем, необходимо отметить, что создание благоприятных условий во многом зависит от собственных усилий человека. Поэтому *вторая группа функций* охватывает процессы изменений в самом содержании образа жизни людей и их социальных качествах. К данной группе относятся следующие функции:  
обеспечение роста профессионального, образовательного и культурного уровня людей, что является причиной формирования и следствием удовлетворения соответствующих потребностей;  
обеспечение трудовой дисциплины, соблюдения норм и правил труда, поведения;

развитие трудовой, общественной, творческой и других видов активности;  
формирование восприимчивости к инновациям, развитие инновационной готовности.  
*Третья группа функций* охватывает целенаправленные воздействия на трудовой коллектив. Предметом управления социальным развитием выступает здесь сам процесс превращения  
группы людей в коллектив как целостность и процессы его функционирования не как производительной силы, а субъекта социальных отношений. Управление здесь направлено, в частности, на то, чтобы обеспечить социально-психологическую совместимость и сплоченность членов коллектива, повысить уровень социальной зрелости работников, совершенствовать социальную структуру коллектива.

Одна из функций этой группы направлена на создание, развитие и изменение содержания деятельности разного рода общественных структур и объединений работников (профсоюзная организация, совет трудового коллектива, совет акционеров и др.) на **основе социального партнерства.** Рассмотренные функции всех трех групп осуществляются в той или иной степени в любой организации. Конечно, в разных организациях деятельность по управлению социальным развитием имеет различный характер; специфика сферы деятельности организации, ее социальной среды и другие характеристики организации накладывают свой отпечаток. Но в любом случае целенаправленная деятельность по управлению социальным развитием организации реализуется посредством перечисленных специфических функций. Однако и универсальные функции (планирование, организация, мотивация, контроль) управления, в управлении социальным развитием приобретают свою специфику. Так, в период трансформационной экономики в нашей стране существенно изменяется *функция социального планирования*. Различают следующие виды планирования: нормативное, оперативное и стратегическое. Их суть можно выявить с помощью вопросов.

Нормативное планирование отвечает на вопросы, что должны делать и почему, то есть при нормативном планировании следует опираться на законодательно-правовые акты,  
предписывающие виды, формы, объемы, сроки деятельности. Оперативное планирование отвечает на вопрос, что будем делать и когда (в какое время, какими ресурсами). Стратегическое планирование отвечает на вопрос, что можно сделать и как. Отличие стратегического планирования от оперативного состоит в принципиально различном подходе к процессу разработки плана. Оперативное планирование строится «от достигнутого» уровня развития, имеющихся в наличии ресурсов (временных, человеческих, материальных, информационных). При стратегическом подходе к планированию вначале определяется тот результат, который необходимо достичь, а затем проводится анализ недостающих ресурсов для достижения намеченной цели и планируется деятельность по обеспечению перехода организации из данного состояния в желаемое.  
*Планирование* в системе управления социальным развитием должно отвечать следующим требованиям:  
– во-первых, необходимо планировать деятельность по конкретным социальным программам;  
– во-вторых, система показателей, по которым осуществляется планирование, должна прежде всего включать показатели, характеризующие социальную направленность деятельности;  
– в-третьих, должны составляться прогнозы развития социальной ситуации, так как в современных условиях неопределенность внешней среды весьма значительна.

Социальное прогнозирование в настоящее время занимает важное место в управлении. Всякое решение предполагает определенное предвидение, поскольку этим решением проектируется действие в будущем. Выбор эффективных решений, особенно стратегического характера, требует верно предвидеть главные направления развития в данной сфере и действовать сообразно с их закономерностями.

В процессе управления прогнозы выполняют ряд функций: ориентировочную, нормативную, предупредительную и др. Значение прогнозов в управлении социальными процессами заключается прежде всего в том, что они выступают предплановыми документами, помогают плановой деятельности, способствуют ее оптимизации.

Одной из функций управленческой деятельности в любой области является контроль за тем, как фактически исполняются управленческие решения.

*Функция контроля* в управлении социальным развитием организации реализуется в зависимости от различных сторон контроля как такового:  
– направленности на те или иные виды деятельности (контроль условий и дисциплины труда; контроль расходования средств на социальные проекты и программы; контроль за работой социальных служб и т.д.) с целью выработки рекомендаций по совершенствованию работы;  
Виды контроля: предупредительный, текущий, итоговый. Предупредительный контроль заключается в анализе условий осуществления планируемой деятельности, предварительной оценке степени готовности к применению тех или иных социальных технологий. Текущий контроль сопровождает деятельность и применяется с целью рационального расходования средств, упорядочения организации работы и др. Итоговый контроль является завершающим этапом реализации социальных программ и состоит в оценке полученных результатов в сопоставлении с целями, сравнении исходного состояния социальной ситуации и изменений, которые произошли под влиянием предпринятых действий. *Характер и формы контроля*. **Активный** контроль предполагает организацию различных видов социального аудита; **пассивный** контроль, как правило, сводится к предоставлению разного рода отчетов о социально ориентируемой деятельности, анализ которых позволяет получить информацию о ходе выполнения запланированных социальных мероприятий и их результатах;  
*Субъекта контроля*. Контроль за деятельностью по социальному развитию может осуществляться руководством организации, общественными организациями, например, представителями работников, уполномоченными контролировать выполнение условий коллективного договора. Контроль соблюдения требований по охране труда осуществляется специалистами соответствующих подразделений и служб. Перспективным является внедрение форм самоконтроля работников за условиями трудовой жизни.

*Функция организации* в управленческой деятельности по социальному развитию предполагает реализацию так называемой «менеджерской цепочки» – последовательных действий в осуществлении социально ориентированной деятельности:  
1) определение круга задач, подлежащих решению,  
2) выделение ресурсов (материально-технических, финансовых, человеческих, временных и др.),  
3) определение сроков проведения мероприятий,  
4) определение исполнителей,  
5) распределение полномочий и ответственности между ними,  
6) реализация мероприятий,  
7) подведение итогов и оценка результатов.  
В структуре управления социальным развитием организации важны все функции, однако *функция мотивации* является ключевой, так как в основе любой деятельности лежит мотивация. Мотивацию рассматривают как осознанное побуждение, вызывающее активность личности и определяющее ее направленность; механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности. Мотивация также рассматривается как результат действия множества факторов – целей и потребностей личности, системы убеждений и жизненных ценностей, при этом  
ценности являются фактором, направляющим мотивационную активность личности.  
Ценности – в самом общем виде – это какие-либо материальные или духовные блага, которые тому или иному человеку либо человеческому сообществу (социальной группе, обществу в целом) представляются очень значимыми и потому в высокой степени желательными для получения, сохранения, реализации и т.д.

Стремление к таким благам формирует у социальных субъектов ценностные ориентации, которые определяют их деятельность. В этом и заключается роль ценностей в качестве регуляторов человеческого поведения. Ориентация на те или иные ценности лежит в основе и управленческой деятельности. В качестве примера можно привести довольно типичную ситуацию, когда управление в трудовом коллективе не способствует упрочению такой социальной ценности, как сплоченность его членов на базе общих  
социально значимых целей, а ведет к его разобщению.

Очевидно, что управление социальным развитием должно быть мотивировано общественно значимыми ценностями1. В управлении социальным развитием функцию мотивации необходимо рассматривать как процесс целенаправленного формирования разносторонних побудительных мотивов и применения определенной совокупности стимулов к деятельности по регулированию трудовых и социальных отношений для реализации целей организации путем совпадения ее интересов и интересов работника.  
В системе управления социальным развитием организации только комплексная реализация всех функций – как универсальных, так и специфических – обеспечивает достижение целей.

**Краткий курс лекций**

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА – ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

В самом широком понимании политика – это сфера деятельности, связанная с отношениями между людьми, социальными группами, сутью которой является определение целей, принципов, форм взаимодействия.

В отечественной и зарубежной литературе представлены различные подходы к определению понятия «социальная политика»: 1) составная часть внутренней государственной политики, воплощенная в социальных программах и регулирующая общественные отношения в интересах основных социальных групп населения;  
2) регулирование взаимоотношений классов и социальных групп, направленное на улучшение социального положения населения в целом, а также составляющих его классов, слоев, социальных общностей;  
3) совокупность принципов жизни общества, согласно которым оно вмешивается и регулирует отношения между индивидами, группами, социальными учреждениями и определяет уровень благосостояния людей;  
4) определенным образом разработанный и реализуемый комплекс задач по улучшению жизнедеятельности людей в пределах страны, региона, предприятия;  
5) система государственных мер по поддержанию тех общественных групп и слоев, которые в силу разных причин оказываются в более трудном положении, чем другие, страдают от специфических обстоятельств и не могут своими силами улучшить положение;  
6) способы и направления деятельности определенных общественных институтов, выступающих субъектами социальной политики, с целью изменения социального неравенства в обществе и максимально возможного удовлетворения потребностей социально незащищенных групп населения.  
*Какое из этих определений, с Вашей точки зрения, наиболее точно и полно отражает сущность понятия «социальная политика» ? Почему*

В данных определениях социальная политика являет собой и систему отношений, и комплекс мер, и совокупность принципов, при этом имеет различные цели – от сохранения и улучшения жизнедеятельности различных общественных структур до управления социальными процессами. В них подчеркивается, что общество имеет социальную структуру и строение, то есть систему взаимосвязей различных слоев и групп, у каждой из которых свои интересы и потребности, представления о благосостоянии, условиях труда и жизни, но им приходится жить, взаимодействуя между собой и с обществом в целом.  
Поскольку социальная политика сосредоточивается на изменении социальных отношений, то она представляет собой продуманную систему действий по распределению социальных ресурсов. Таким образом, выявление сути и обобщение приведенных определений позволяет сформулировать следующее понятие социальной политики:  
***Социальная политика*** *представляет собой проводимую государственными структурами и органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями вотношении различных социальных слоев, групп и индивидов систему принципов и мер, направленных на достижение социальных целей, повышение общественного благосостояния, улучшение качества жизни.*

Одним из основных подходов к конкретизации социальной политики может быть рассмотрение ее как специальной практической деятельности, в которой можно выделить уровни и соответствующие им субъекты – те социальные институты, которые ответственны за реализацию социальной политики, объект – область приложения социальной политики и предмет – конкретные социальные проблемы, на решение которых направляются усилия.  
Социальная политика осуществляется как на федеральном, региональном, муниципальном уровне, так и на уровне отдельных предприятий, организаций, учреждений.  
На федеральном уровне осуществляется ***государственная социальная политика.*** В ней определяются цели, задачи, принципы социального развития общества, а также основные пути и способы их достижения по отношению ко всем социальным группам. *Цель государственной социальной политики* – формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и социальных контрастов, достигнуты социально приемлемый жизненный уровень и качество жизни, налицо достаточная степень общественного согласия и общественной солидарности, а социальные противоречия разрешаются без острых конфликтов.

Социальная политика, осуществляемая на федеральном уровне, выступает ориентиром для деятельности субъектов социальной политики на региональном уровне. *Социальная политика в регионе* осуществляется с учетом этнонациональных, историко-культурных особенностей региона, уровня экономического развития и соответствующих возможностей и др. ы, механизмы реализации, меры) в значительной степени зависят  
от социально-экономического состояния и специфики территории.  
Социально-экономическое развитие страны не может успешно осуществляться без интеграции регионов в единое социальное пространство, с одной стороны, и без самостоятельного формирования и реализации субъектами Российской Федерации социальной политики в своем регионе – с другой. Сегодня в социальной политике на первый план выдвигается проблема четкого разделения сфер реализации государственной социальной политики между центром и субъектами федерации.  
Центр возлагает на себя функции по формированию целей и задач государственной социальной политики; норм отношения государственных органов к социальным проблемам граждан; механизмов обеспечения социальных гарантий. Суть современной концепции государственной социальной политики заключается в  
– передаче все больших социальных функций в регионы, что, к сожалению, на практике не подкрепляется передачей соответствующей доли бюджетных средств;

– перенесении части социальных расходов на самих граждан;  
– снятии ограничений в социально-трудовой сфере и поддержании оптимального уровня занятости;  
– создании возможностей для увеличения доходов граждан.  
В регионах разрабатываются концепции и программы социально-экономического развития, социальные планы развития районов, городов и населенных пунктов.  
Основой социальной политики в регионе является социально-экономическая политика по развитию социальной инфраструктуры, обеспечению условий жизнедеятельности (регулированию трудовых отношений, воспроизводству рабочей силы, условиям труда, уровню жизни, доходов). В таком понимании социальная политика в регионе реализуется посредством управляющего воздействия на те или иные отрасли социальной сферы.  
Социальная сфера региона определяется как комплексная система, состоящая из двух взаимосвязанных подсистем: социальная структура общества и условия жизнедеятельности, включающие в себя в качестве самостоятельного компонента социальную инфраструктуру. Реализация социальной политики в регионе осуществляется через придание социальной направленности региональной экономике.  
В Трудовой кодекс РФ включен специальный раздел, посвященный гарантиям и компенсациям, которые организация обязана предоставлять своим работникам, например, при направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность, исполнении государственных или общественных обязанностей, совмещении работы с  
обучением, вынужденном прекращении работы не по вине работника, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и др.  
В условиях рыночной экономики социальная политика организации как система дополнительных социальных льгот должна быть не только привлекательной для сотрудника, но и ориентированной на успех организации и, следовательно, в одинаковой  
мере полезной для обоих производственных партнеров – работодателя и работника. Эта точка зрения разделяется многими авторами, считающими, что социальная политика в организации на современном этапе должна отвечать следующим принципам:  
– знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;  
– предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;  
– быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности;  
– социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики организации.  
Наряду с широко известным понятием «социальная политика», в настоящее время употребляется менее привычное понятие – **«корпоративная политика»**. Если применительно к слову «социальная» правомерен вопрос «какая политика?», то в отношении слова «корпоративная» естественно задать другой вопрос: «чья политика?».  
В настоящее время понятие «корпорация» означает способ социальной интеграции, отличающийся целью деятельности, целесообразным (ориентированным на других) поведением индивидов, иерархизированной структурой отношений, соответственно «корпоративная» (политика, культура) рассматривается именно в смысле «объединяющая», «связующая».  
Можно выделить два уровня понимания термина «корпоративная социальная политика». Первый, более узкий, – это социальная политика определенной организации в конкретной сфере деятельности, то есть корпорации в социально-психологическом смысле как объединении людей в организации, характеризующемся высоким уровнем  
сплоченности, строгим следованием установленным нормам и правилам, отражающим специфику профессионального подхода к взаимодействию.  
Второе понимание связано с тем, что до недавнего времени корпорация преимущественно рассматривалась как вид взаимодействия людей, экономическое объединение, построенное на совместном владении собственностью. Сегодня под корпорацией понимают определенный тип социальной организации со своими нормами, специфическими интересами и целями деятельности, особый тип организации всей общественной жизни, не только экономической, но и социально-политической, Принцип корпоративности выдвинул и постепенно стал утверждать на практике иные цели и ориентиры общественного развития, осваивать современные ценности жизни: человек, его творческие возможности – не средство, а смысл общественного прогресса; современные ориентиры экономики – не капитал, рынок, частная собственность, а человеческий ресурс,  
его потенциал, прежде всего интеллектуальный и профессиональный. Поэтому *корпоративная социальная политика в широком смысле – политика, основанная на признании и приоритете ценности человека в системе социально-трудовых отношений и ориентированная на развитие и удовлетворение его потребностей*.  
Социальная политика, требуя значительных финансовых средств на реализацию, в то же время активно влияет на экономический рост, стабилизацию и устойчивое развитие общества. Так, без эффективной системы занятости, организации образования, здравоохранения, культуры невозможно развивать производство, увеличивать объемы товаров и услуг, улучшать другие микро- и макроэкономические показатели. А это требует соответствующего отношения к социальной политике организации со стороны государства, его законодательных и исполнительных органов, работодателей, предпринимателей и собственников.  
Таким образом, социальная политика имеет обратное влияние на общество и экономику, ее эффект намного превышает вложенные в развитие и реализацию первоначальные затраты.

Предназначение корпоративной социальной политики – это, с одной стороны, оказание социальной поддержки работникам через формирование и развитие системы социальных льгот и гарантий, а с другой – создание условий для самообеспечения, возможности самим решать свои социальные проблемы. В связи с этим социальная политика должна быть сфокусирована не только на удовлетворении нужд работника, которые появились в результате его жизни и трудовой деятельности, но и на формировании у него соответствующих социальных потребностей: стремление к самореализации своего трудового потенциала, развитие активной жизненной позиции, стремление полнее реализовать тягу к самоутверждению и достижению лучшего благосостояния.  
Социальная политика призвана сформировать не только новую модель предоставления социальных благ, но и новую модель поведения потребителей этих благ. Позиция потребителя социальных благ должна перестать быть иждивенческой. Постепенно работники должны приобретать в большей мере качества не объекта, а субъекта социально гарантирующей деятельности. С повышением роли собственных усилий человека и его самостоятельных решений при удовлетворении социальных потребностей формируется функция контроля со стороны членов коллектива за качеством удовлетворения их нужд, появляются возможности влияния на различные аспекты проводимой в организации социальной политики.

Можно выделить **типы и виды социальной политики**: – **открытая** социальная политика, направленная на максимальное информирование персонала о возможностях, средствах и условиях реализации социальных программ и услуг;  
– **закрытая** социальная политика, при которой социальные потребности персонала удовлетворяются избирательно и только некоторой части трудового коллектива;  
– **пассивная** социальная политика реализуется без определенной  
программы, в рамках этой политики выполняются только гарантии, установленные государством;  
– **реактивная** социальная политика, направленная на решение самых неотложных проблем работников;  
– **активная** социальная политика, направленная на формирование специфических потребностей и опережающая их удовлетворение.  
Следует иметь в виду, что в чистом виде данные типы и виды могут быть выделены условно, в организации могут присутствовать элементы каждого типа и вида при доминировании какого-то одного.

**5.3. Формы реализации социальной политики**! Эффективным инструментом реализации социальной политики в организации является проектирование и осуществление *социальных программ*.  
***Социальные программы*** *–* вид социально ориентированной деятельности с четко определенными задачами, имеющей конкретное содержание, изложение взаимосвязанных направлений, календарный план. Социальные программы представляют собой комплексные действия, разрабатывающиеся для получения определенного результата в определенный период времени и в соответствии с установленным бюджетом.

Социальные программы можно дифференцировать по различным основаниям:  
-по категориям и/или возрасту персонала: для основного состава работников, молодых и перспективных сотрудников, работников старшего поколения;  
- сроку действия: краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;  
- группе потребностей: направленные на удовлетворение общих или профессиональных потребностей;  
- затратности финансов и в целом ресурсоемкости: малозатратные, затратные, ресурсоемкие, экономичные.  
Сущность социальной программы заключается в органичном соединении четко структурированной содержательной части с формированием и использованием организационных механизмов, ресурсного обеспечения и контроля за ее осуществлением.

Социальные программы должны быть ориентированы на отдаленные результаты и,прежде всего, повышение социальной активности работников, учитывать специфику социальных потребностей различных категорий персонала. В число таких программ должна войти, например, программа участия организации в негосударственном пенсионном обеспечении своих работников через внесение страховых пенсионных взносов на накопительные счета своих работников. По действующему законодательству, осуществление подобной деятельности, помимо прямого действия на уровень социальной защищенности, повышения его престижа как социально ответственной организации и привлекательности как работодателя, ведет к льготному налогообложению на прибыль, то есть является хотя и затратной, но экономически выгодной деятельностью. С возрастанием влияния социальной политики на развитие всей деятельности организации и для усиления этого влияния в настоящее время развертывается работа по внедрению новых принципов и механизмов предоставления социальных благ, позволяющих не только эффективнее использовать имеющиеся ресурсы, но и учитывать задачи стимулирования сотрудников,  
повышения качества их жизни. В результате обновляется содержание функций социальной политики и их соотношение: ведущая роль принадлежит созданию условий для полной самореализации работников, а не социальному попечительству.  
Тем самым организация успешнее продвигается по пути формирования новой, адекватной рыночной экономике системы интересов и потребностей различных категорий персонала,  
способной служить мотивационной основой экономического роста и повышения уровня благосостояния.  
Однако такая социальная политика должна быть основана на глубоком понимании, что затраты на социальную сферу – не просто удержание из средств, направляемых на развитие материально-технической базы и другие направления деятельности организации, а инвестиции в человеческий капитал.  
Такое понимание рождает социально ориентированную культуру управления, дает возможность рассматривать содержание деятельности в рамках социальной политики шире, чем традиционно было принято, включая в основные ее направления высокую  
социальную защиту сотрудников, создание здоровьесберегающих условий труда, содействие укреплению здоровья и восстановлению работоспособности, формирование благоприятного социально-психологического климата, социально ответственную реструктуризацию, развитие социальной инфраструктуры организации, предоставление возможностей для улучшения материального положения и повышения уровня жизни.