

ТЕХНОЛОГИИ ОБМЕНА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В МОДЕРНИЗАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

И.В. Семченко,

*кандидат социологических наук,
доцент кафедры технологии продуктов питания
и сферы услуг, НИУ «БелГУ»*

Развитие любого вида ресурса не может осуществляться спонтанно, а происходит под влиянием комплекса элементов в целесообразной деятельности субъектов управления, что является процессом преобразования экономических, политических, экологических, социальных и других ресурсов. В современной России управление социальными ресурсами обеспечивается устойчивым функционированием и развитием целостной социально-экономической системы.

Использование социальных ресурсов характеризуется сложностью и многогранностью решаемых задач должны соответствовать принципам опережения процесса, масштабности проекта.

Раскрывая данную тему необходимо сказать, что социальные ресурсы составляют основу всей системы ресурсов, т.к. только развитие социальных ресурсов приведет к развитию и совершенствованию других видов ресурсов – материальных, финансовых, информационных и пр. Вложения в человека, в развитие его потенциала, в наращивание человеческого капитала – самый выгодный вид вложения средств, хотя количественно оценить эффективность этих вложений довольно трудно. Особое внимание в данном исследовании занимает процесс синергии, где общественное развитие в модернизирующемся мире, экономический рост характеризуются ведущей ролью НТП и интеллектуализацией основных факторов производства, где важное значение приобретают инновационные ресурсы, и их рациональное использование и развитие.

По нашему мнению, социальные ресурсы в современном, модернизационном обществе имеют ряд характеристик:

- во-первых, неисчерпаемость ресурса, т.е. знания, умения навыки социальных ресурсов постоянно совершенствуются и, тем самым, улучшается окружающая среда;
- во-вторых, состязательность ресурса, т.е. с помощью состязательного механизма большинство социальных ресурсов совершенствуется, что дает дальнейшее развитие общества в целом;
- в-третьих, обесцениваемость ресурса, т.е. иметь в запасе социальные ресурсы невозможно;
- в-четвертых, неоцененность ресурса, т.е. нельзя оценить уровень знаний и способностей человека, неизвестно может ли человек оценить свои знания на должном уровне;
- в-пятых, многообразность ресурса, каждый человек – это индивидуальность и уровень социального действия и взаимодействия оценить практически невозможно.

К задачам процесса совершенствования обмена и использования социальных ресурсов относятся некоторые содержательные элементы, которые можно описать как стадии управленческого цикла (Plan - Do - Check - Act).

Цикл управления начинается с процесса планирования. На данном этапе проводится диагностика социальных ресурсов. Этот процесс имеет важное значение для управления образовательными и трудовыми ресурсам. Результат данного этапа практически всегда сразу не известен, только по прошествии некоторого времени данный этап дает свои результаты через разработанные программы действий.

Следующая функция – выполнение. На данном этапе происходит организация и осуществление управленческого воздействия, а также формирование управленческих структур через управленческое действие.

Третья функция – проверка. Согласно этой функции происходит обеспечение условий для нормального функционирования управляемого объекта, т.е. устранение различных функциональных отклонений.

Завершающая стадия – действие – фактическое выполнение процесса управления и применения разного рода ограничений.

Превращение человеческого потенциала в главный фактор развития общества, использование его в качестве ресурса в управлении, составляют стратегическую задачу развития модернизационного общества.

При выборе стратегии и тактики управленческих действий, исходным следует принять принцип приоритетов. Еще один принцип, имеющий особо важное значение при использовании образовательных ресурсов, это принцип гуманизации. Решение задачи оптимизации использования социальных ресурсов предполагает также следование принципам баланса целевых ориентаций и баланса текущих и перспективных целей. Принцип баланса целевых ориентаций означает одновременный учет задачи использования социальных ресурсов, с одной стороны и их восстановления, наращивания, с другой стороны. Принцип баланса текущих и перспективных целей требует следующее: при разработке и осуществлении социальной политики речь должна идти, как о ближайших, так и о более отдаленных перспективах общества, о системе ценностей, нормах морали, которые формируют не только текущее состояние общества, но и его дальнейшее развитие.

Процесс модернизации управления должен обладать следующим свойством - комплексность, т.е. охватывать как его составные части, так и организационные формы и функциональные проявления управляемых объектов и систем управления обществом. Оптимальное управление социальными ресурсами возможно на основе соблюдения следующих принципов: приоритетов, гуманизации, баланса интересов, баланса целевых ориентаций, баланса текущих и перспективных целей, системности, нормативного принципа, рациональности, дифференцированного подхода, адресной социальной поддержки, обратной связи.

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ И ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДЕМОКРАТИИ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

О.К. Слинкова,

*доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры туризма и социально-культурного сервиса, НИУ «БелГУ»*

Наиболее существенной тенденцией, задающей вектор организационных изменений на современном этапе, является, на наш взгляд, постепенная девальвация иерархического, бюрократического, авторитарного управления и увеличение значимости самоуправления. Не случайно поэтому проблема создания и функционирования в хозяйствующих субъектах самоуправляемых команд является одной из наиболее актуальных и дискутируемых в научных кругах современного менеджмента. При этом признается, что самоуправляемые команды способны внести большой вклад в повышение организационной эффективности за счет наиболее полного использования мотивационного потенциала персонала организаций. Практическое внедрение принципов самоуправления требует внесения значительных преобразований в сложившиеся на отечественных предприятиях системы управления персоналом и нуждается поэтому в серьезном концептуальном осмыслении перспективных направлений организационного развития.

В качестве наиболее приемлемой теоретической базы для проведения организационных изменений, направленных на последовательную реализацию принципов самоуправления, по нашему мнению, может служить концепция организационной