

## Управління соціальним середовищем організації

*Оксана Кириченко*

*доцент кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна  
ORCID: 0000-0001-5244-8323*

*Микола Галько*

*студент 3-го курсу, групи КЛ-19,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна*

Соціальне управління-це управління, здійснюване у людському суспільстві, людьми стосовно людей. І суб'єкт, і об'єкт управління представлені тут людиною. Отже, в управлінських системах, які функціонують у соціальному середовищі, головним і провідним є людський фактор. Управління має місце практично у кожному суспільстві і у будь-якому людському колективі. Залежно від історичних, екологічних, політичних та інших обставин можуть змінюватися його цілі, форми, методи.

Соціальне управління спрямоване на впорядкування та узгодження колективних дій людей для досягнення мети, яка стоїть перед ними. Об'єктивна необхідність виникнення та розвитку управління в соціальній сфері обумовлена суспільним характером праці. Управління само по собі не створює ніяких духовних і матеріальних цінностей, але воно сприяє оптимізації відповідних зусиль окремих виконавців [1.].

Аналіз зовнішнього соціального середовища представляє собою сукупність алгоритмів дослідження різнопланових чинників соціального середовища, які дозволяють здійснювати якісно-кількісне моделювання ситуації, що складається в різних соціальних підсистемах і, на основі сформованої моделі-здійснювати коригування власної стратегії управління в напрямку пристосування або зміни існуючої соціальної кон'юнктури з урахуванням цілей, потреб та інтересів підприємства при збереженні інвайронментальної рівноваги із соціальним середовищем.

Соціальне середовище органічно взаємопов'язана з технічної і економічної сторонами функціонування організації, складає разом з ними єдине ціле. Успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх кваліфікації, професійної підготовки та рівня освіти, від того, наскільки умови праці та побуту сприяють задоволенню матеріальних і духовних потреб персоналу.

Соціальний розвиток в першу чергу має спрямовуватися на вдосконалення соціальної структури персоналу, його демографічного і професійно-кваліфікаційного складу, в тому числі регулювання чисельності працівників, підвищення їх загальноосвітнього і культурно-технічного рівня. Другим аспектом є поліпшення ергономічних, санітарно-гігієнічних та інших умов роботи, охорони праці та забезпечення безпеки працівників. Третім є стимулювання засобами, як матеріальної винагороди, так і морального заохочення ефективної

праці, ініціативного і творчого ставлення до справи, групової та індивідуальної відповідальності за результати спільної діяльності. Четвертим аспектом є створення і підтримка в колективі здорової соціально-психологічної атмосфери, морально-психологічного клімату в організації, оптимальних міжособистісних і міжгрупових зв'язків, що сприяють злагодженій і дружній роботі, розкриття інтелектуального та морального потенціалу кожної особистості, задоволеності спільною працею. Важливим також є забезпечення соціального страхування працівників, дотримання їх соціальних гарантій і громадянських прав. Вагомим значення має зростання життєвого рівня працівників і членів їх сімей, задоволення потреб у житлі і побутовому влаштуванні, продуктах харчування, промислових товарах і різноманітних послугах, повноцінне використання дозвілля [2.].

Соціальне управління за своїм призначенням орієнтується виключно на людей. Його основне завдання полягає в тому, щоб створювати для працівників організації належні умови праці та побуту, домагатися їх постійного поліпшення. Сутність управління виявляється у діяльності, яка за своїм змістом є впливом на волю і поведінку людей, їх взаємовідносини і спільні дії. Такий вплив не виникає сам по собі. Рушійною силою управління виступають інтелект і воля людини. Завдяки цьому управлінський вплив є цілеспрямованим, тобто визначає напрямки спільної діяльності, її проміжні і кінцеві результати.

У сучасних умовах розвитку суспільства управління стає все більш і більш «соціальним», оскільки процеси демократизації призводять до все більш складного розподілу управлінської волі, повноважень і відповідальності серед всіх діючих суб'єктів [3.].

Соціальний розвиток організації означає зміни на краще в її соціальному середовищі-в тих матеріальних, суспільних і духовно моральних умовах, в яких працівники організації трудяться, разом з сім'ями живуть і в яких відбуваються розподіл і споживання благ, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності [4.].

Зовнішнє соціальне середовище будь-якого підприємства це всі ті фактори, які перебувають за межами організації і можуть впливати на неї прямим або непрямим чином. Зовнішнє соціальне середовище, в якому доводиться працювати організації, перебуває в безперервному русі, піддане змінам. Змінюються мода, соціальні стереотипи, політична влада, смаки споживачів, ринковий курс гривні стосовно інших валют, впроваджуються нові закони і податки, змінюються ринкові структури, нові технології революціонізують процеси виробництва, діє множина інших факторів. Здатність організації реагувати і справлятися із цими змінами зовнішнього соціального середовища є однією з найбільш важливих складових її успіху. Разом з тим ця здатність є умовою здійснення запланованих стратегічних змін.

Хоч би якими були сучасна технологія, капітал і матеріали, вони не можуть забезпечити ефективність виробництва без трудових ресурсів. Організаціям, як правило, завжди не вистачає висококваліфікованих фахівців різних напрямків і менеджерів.

На організації мають вплив закони і державні установи, які визначають правовий статус і регулювання економіки. Так само як безліч законів і положень про безпеку і охорону здоров'я, захисту навколишнього середовища, захисту інтересів споживачів, про оплату, фінансового захисту і т.д. Організації зобов'язані виконувати не тільки вимоги законів, але і ряду державних установ, які стежать за виконанням законів і видають свої розпорядження. Все це доповнюється ще і регулюючими постановами місцевих органів управління. Таким чином, організації стикаються зі складною системою юридичних норм.

Тому завдання організації, яка полягає в створенні свого споживача, знаходиться в рамках багатьох обмежень, викликаних впливом середовища прямого впливу. Споживач, в свою чергу, також є складовим компонентом цього середовища, і сам впливає на організацію. Саме споживач диктує, які товари і послуги для нього необхідні і за якою ціною, тобто визначає кінцеві результати діяльності організації.

На організацію також впливають і конкуренти. Якщо конкуренти вводять нововведення, то це вимагає ще більш досконалих нововведень і перетворення своєї організації в ще більш новаторську і ефективну. Недооцінка конкуруючої сторони в області вдосконалення продукту або послуги може обернутися великими втратами прибутку.

Таким чином, всі фактори прямого впливу безпосередньо впливають на ефективність діяльності організації.

Середовище непрямого впливу звичайно складніше, ніж середовище прямого впливу. Стикаючись з цим середовищем, керівництво часто вимушений спиратися на неповну інформацію і деколи буває важко спрогнозувати можливі наслідки для організації. До основних факторів непрямого впливу відносяться технологія, стан економіки, соціокультурні чинники, політичні чинники, взаємовідносини з місцевими громадами. Технологія є одночасно внутрішньої змінної та зовнішнім фактором великого значення. Технологічні нововведення впливають на ефективність, з якою продукти можна виготовляти і продавати, а також на те, якого роду і нові продукти очікують споживачі від організації. Стан економіки теж має суттєвий вплив на організацію. Для організації важлива купівельна спроможність споживачів [5].

Управління необхідне там і тоді, де і коли виникає потреба в об'єднанні дій певної кількості людей заради досягнення спільної мети. Кожна людина сама керує своїми вчинками, але для того, щоб група людей здійснила певні узгоджені дії, необхідно визначити спільні цілі, шляхи їх реалізації і спрямувати на їх досягнення поведінку кожного члена спільноти. В цьому полягає організуюча спрямованість управління.

Організувати-означає розподіляти людей у просторі та за функціями, забезпечувати їх місцями роботи і засобами праці, налагоджувати їх взаємодію у праці та суспільному житті, розширювати їхні творчі можливості шляхом узгодження і концентрації їх зусиль.

Отже, соціальне управління-це здійснення цілевстановлюючого,

організуючого і регулюючого впливу на спільну (колективну) діяльність людей з метою ефективного досягнення загальних результатів відповідно до реальних суспільних потреб.

**Ключові слова:** управління; управлінські технології; механізми управління.

### **Список використаних джерел**

1. Бех Володимир П. Соціальне управління у контексті саморегуляції соціального організму країни. Запоріжжя : Просвіта, 2012. 571 с.
2. Мартиненко В. П. Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств. Механізм регулювання економіки. 2004. № 4. С. 191-200.
3. Подшивалкина В. И. Социальные технологии на предприятии. Современное общество. 1994. №1. С. 75-79
4. Атаманчук Григорий Васильевич. Управление: сущность, ценность, эффективность. М. : Академический Проект : Культура, 2006. 543 с.
5. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры. Обобщение и рекомендации . М. :Дашков и Ко. 2002. 339 с.