

3. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

4. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 № 58-ФЗ.

5. Указ Президента РФ от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих».

6. Государство, общественные организации [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/state](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state) (дата обращения: 19.02.2018).

УДК 364.013

**Сарапулова Л. Н.**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

## **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ**

Социальный менеджмент играет важную роль в становлении социально-ориентированной экономики. Подготовка высококачественных специалистов в области социальной сферы является необходимостью для социальных служб и управленческих структур организаций. Социальный пакет повышает привлекательность организаций и гарантирует социальную защищенность ее работников в условиях нестабильности.

**Ключевые слова:** социальный менеджмент, социальная политика, социальный пакет, социально-трудовые отношения, заработная плата, минимальная оплата.

**Sarapulova L. N.**

Irkutsk State University, Irkutsk

## **THEORY AND PRACTICE OF SOCIAL MANAGEMENT IN THE PERIOD OF FORMATION SOCIALLY-ORIENTED ECONOMY**

Social management plays an important role in the development of socially-oriented economy. Training of high-quality specialists in the field of social sphere is a necessity for social services and management structures of organizations. The social package increases the attractiveness of organizations and guarantees the social security of its employees in conditions of instability.

**Keywords:** social management, social policy, social package, social and labor relations, wages, minimum payment.

В научном сообществе и среди практиков социальной политики и социального обслуживания населения РФ сегодня возрастает интерес к развитию представлений о социальном менеджменте. Интерес начинается с определения понятий и далее следует разработка конкретных технологий социального менеджмента. Развитие рыночной, но при этом социально ориентированной экономики в условиях современной России напрямую связано с осуществлением адекватной социальной политики. Повышение качества жизни и рост человеческого потенциала напрямую связан с эффективностью функционирования таких направлений социальной политики, как здравоохранение, образование, занятость, а также – с социальной защитой, пенсионным обеспечением социально «уязвимых» слоев населения. Таким образом, повышение качества социального управления в этих сферах способно прямо повлиять на конкурентоспособность как отдельного предприятия, так и региона, страны в целом.

Социальный менеджмент как технология эффективного управления сформировался под влиянием различных факторов. Особенно на него повлиял переход народного хозяйства к рыночным отношениям. Государство взяло на себя обязанность социальной защиты как работающего, так и неработающего населения. В связи с этим, возросла роль социального менеджмента как особого типа административного управления. Социальный менеджмент на макроэкономическом уровне определен как социальная политика государства. Федеральные органы власти РФ законодательно закрепляют направления социальной поддержки населения и финансируют их совместно с региональными органами власти. Региональные власти организуют и воплощают меры социальной поддержки населения на местах. С 1990-х годов в отечественной социологии «получила гражданство» проблема бедности как актуальный аспект анализа социального неравенства. В 2017 г. представителями государственной власти было признано и объявлено о наличии 22 млн. бедных людей в РФ.

Для решения социальных проблем в обществе необходимо усиление роли социального менеджмента как в управлении регионами, так и предприятиями. Во-первых, понятие «социальный» означает гуманный и даже бесплатный (социальная столовая, магазин, автобус). Следовательно, социальный менеджмент характеризуется как особо гуманный способ управления людьми. Во-вторых, социальный менеджмент выступает как управление особого рода бизнес проектами в сфере социальных услуг для широкого круга потребителей. В качестве потребителей социальных услуг выступают: пенсионеры, инвалиды, дети-сироты, безработные, малоимущие семьи, матери-одиночки, люди, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации. Для каждой категории социально уязвимых слоев населения разработаны меры государственной поддержки. Так, в Иркутской области для инвалидов действует 63 российских закона. Известен закон «О материнском капитале», о социальном пособии на первого и третьего ребенка, о выделении квартир детям-сиротам и другие меры. Очевидно, наилучшее решение проблем клиента социальной службы реализуется в мобилизации его внешних и внутренних ресурсов, повышении адаптивности, готовности человека к переменам, а также изменении ценностных мотиваций: ориентации не на пособие, а личностное развитие.

Социальные менеджеры (специалисты по социальной работе) должны своевременно организовывать меры социальной поддержки различных слоев населения и эффективно распределять финансовые и материальные ресурсы, выделенные на данные социальные мероприятия. Однако подготовка квалифицированных кадров в области социальной работы началась недавно и требует более широкого развертывания в вузах и колледжах. Все больше активизируется и расширяется направление деятельности «Социальная работа с населением». Социальная работа представляет собой деятельность, направленную на социальную защиту каждого человека. На уровне регионов социальная работа организуется на основе принятых социальных программ и выделении соответствующего финансирования по

всем статьям затрат, включая заработную плату сотрудников социальных учреждений. В Иркутской области финансируется 87 областных социальных учреждений, в том числе 31 комплексных центра социального обслуживания. Кроме того, каждое предприятие, организация имеет свою социальную ответственность перед работниками и населением, где они расположены. В крупных предприятиях работают отделы социального развития.

Профессиональные компетенции, связанные с успешным внедрением и развитием социального менеджмента в организациях, учреждениях подразумевают знакомство обучающегося с социально-политическим, административным, нормативным, социальным контекстом разнообразных теоретических и практических знаний. Однако главный приоритет при подготовке социального менеджера должен отдаваться формированию рефлексивного практика, т. е. профессионала, умеющего чутко улавливать меняющиеся условия (административные, правовые условия, требования клиентов, приоритеты гражданского общества). Кроме того, он должен быть готовым вырабатывать новые техники управления людьми, соответствующие этим условиям, тесно кооперироваться с другими управленческими работниками, принимающими решения, получать новые знания, требуемую информацию для решения поставленных задач [3].

Кадров с профильным социальным образованием недостаточно и их мало кто готовит. Социальный менеджмент как конструирование и проектирование новой реальности затруднен в современных условиях в связи с недостаточной подготовкой управленцев социальной сферы. Преподавание соответствующих дисциплин в России не является инструментальным, находится в стадии становления, не погружается в культурный и исторический контекст современной российской ситуации. Социальный менеджер должен знать и уметь использовать направления социальной политики государства.

Государство, в лице своих институтов, разрабатывает и устанавливает основные социальные нормативы, такие как: продолжительность рабочего дня (8 часов), рабочей недели (40 часов), социальная пенсия (6 тыс. руб.), минимальный размер оплаты труда (МРОТ): с 01.01.2018 г. – 9489 тыс. руб., а с 1.05.2018 – на уровне прожиточного минимума – 11163 руб. и другие социальные нормативы. Прожиточный минимум в России – это стоимость потребительской корзины, набора минимально необходимых товаров и услуг. В 2016 г. стоимость потребительской корзины заморозили до 2020 г., и в итоге МРОТ в мае 2018 г. достигнет заниженного прожиточного минимума уровня 2016 года.

Депутаты ГД РФ обсуждали, что нигде в мире минимальная зарплата не считается по потребительской корзине и предлагали выполнить рекомендацию Международной организации труда и установить МРОТ на уровне 40 % от официальной зарплаты в стране. Это было бы сейчас 16 тыс. руб. Но данная рекомендация пока не принята законодательно. Кроме того, после 2004 г., когда в стране была уничтожена зарплатная тарифная сетка, рост зарплаты по МРОТ коснется только технического пер-

сонала бюджетных учреждений и небольших предприятий. Других работников, получающих 12 тыс. руб. и более, повышение зарплаты не коснется совсем. В коммерческом секторе, когда планка МРОТ поднимется, часть «серых» зарплат выйдет из тени, но при этом увеличится налоговое бремя на работодателя. Министр труда и социальной защиты М. А. Топилин согласился, что после вычета подоходного налога (13 %) зарплата все равно окажется ниже прожиточного минимума и надо думать, как решать эту проблему в будущем, пока в неопределенном будущем.

В целом, в России поставлен вопрос о социально-ориентированной рыночной экономике, ставящей на первое место не темпы экономического роста, а рост благосостояния нации, создание равных стартовых возможностей для всех граждан страны. В этом случае требуется активное вмешательство государства, выработка эффективной социальной политики. Реализуют социальную политику специалисты и менеджеры социальной работы, директора интернатов, кризисных центров, центров помощи детям и др.

Принципами социального менеджмента являются следующие принципы (правила, основные положения):

1. Принцип единоначалия в принятии управленческих решений и коллегиальности при их обсуждении на соответствующих уровнях управления (федеральном, региональном, на уровне социального учреждения, коммерческого предприятия).

2. Единство воздействия всех методов управления (административных, экономических, социально-психологических) для поддержания целостности социальной системы.

3. Сочетание отраслевого и территориального управления.

4. Приоритетность социальных направлений в достижении стратегических целей.

5. Научность социального менеджмента.

6. Прогнозирование социального развития территории, организации.

7. Мотивация (стимулирование труда).

8. Ответственность за результаты социального управления.

9. Экономичность и эффективность управления.

Данные принципы используются в планировании, организации и управлении социального развития и социального обслуживания населения территорий, организаций. К функциям социального менеджмента относят социальный анализ и социальное планирование, социальная организация, стимулирование и социальный контроль. В качестве объектов выступают согласование интересов собственника, государства, коллектива и работника в области социальной политики в организации.

Социальная ответственность бизнеса направлена на выплату работникам достойной заработной платы, а также формирование в организации социального пакета. Структурирование и регламентация деятельности в сфере социальных услуг наиболее эффективно реализуются при условии работы в команде под руководством профессионала, имеющего профильное социальное образование. При этом, важное значение имеет правовое

регулирование государственной социальной политики, включающее определение основных ее субъектов и объектов, институтов социальной политики, а также государственных стандартов. Среди них исследователи указывают на особое значение стандартов профессионального образования работников социальных служб, стандартов минимальных социальных услуг, стандартов качества социальных услуг.

Важную роль в социальном менеджменте играет регулирование социально-трудовых отношений. Применительно к отношениям вознаграждения за труд осуществляется переход от распределения по труду к модели организации заработной платы согласно цене рабочей силы. Цена рабочей силы зависит от рыночного механизма. В связи с этим, формируются новые регуляторы заработной платы. Задачей социального менеджера является использование законодательных, экономических и социально-психологических аспектов в формировании достойной заработной платы работников.

Во-первых, совместно с работодателем и профсоюзами должны быть установлены условия оплаты. Они отражаются в коллективном договоре между работодателем и трудовым коллективом. Во-вторых, система обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и защиты от негативных явлений рыночной экономики является исходной точкой для определения нижних границ заработной платы. Законодательством РФ установлена минимальная заработная плата (МРОТ), ниже уровня которой, работодатель не имеет права устанавливать заработную плату своим работникам, работающим на полную ставку. По региональному соглашению о минимальной заработной плате в Иркутской области от 26.01.2017, ст.1 закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ, МРОТ в Иркутской области с 1 мая 2018 г. установлен от 11 163 до 12 652 руб. В Москве по региональному соглашению с правительством Москвы, профсоюзами и работодателями МРОТ будет установлен в размере 18 742 руб. [1] Таким образом, региональные власти могут устанавливать свои повышенные показатели МРОТ.

Показатели средней заработной платы работников организаций рассчитываются ежемесячно. В Иркутской области средняя зарплата в декабре 2017 г. составила 45 948 руб., в среднем по России – 38 818 руб. (Иркутскстат), что свидетельствует о довольно высокой средней зарплате по сравнению с минимальной заработной платой. В Иркутской области средняя зарплата составила 4,1 МРОТ, в среднем по России – 3,5 МРОТ.

Кроме денежного вознаграждения за труд работнику обеспечивается социальный пакет (соцпакет). Внимание соискателей работы к соцпакету можно объяснить нехваткой государственных социальных гарантий и невысокой заработной платой. По некоторым оценкам, на соцпакет приходится до 11 % компенсаций, предоставляемых сотрудникам. Наличие соцпакета повышает социальную защищенность граждан и становится все более определяющим при выборе места работы. Однако не все направления соцпакета и его предоставление регулируется Трудовым кодексом и, следовательно, он не является постоянным бонусом. В случае кризиса органи-

зация может ограничить социальные обязательства перед сотрудниками или вовсе отменить соцпакет.

Социальный пакет – это вознаграждение за труд, которое получает работник, кроме зарплаты. Стоимость соцпакета может составлять от трети до половины величины заработка. При этом каждая организация предлагает свои направления: одни ограничиваются выполнением положений трудового законодательства, оплачивая работникам больничные и отпуска, другие – включают в пакет бесплатные обеды, медицинские страховки, транспортные расходы, третьи – предоставляют в пользование служебные квартиры, служебные автомобили, льготные кредиты. Специалисты аналитического центра портала [Rabota.ru](http://Rabota.ru) периодически проводят социологические исследования россиян, где выявляется отношение соискателей к наиболее важным опциям соцпакета организации.

Из выборки 2500 человек большинство соискателей – 22 % – по-прежнему выбирают полную оплату больничного листа и отпуска по беременности и родам вне зависимости от стажа (первое место). Второе место занимает полис дополнительного медицинского страхования (ДМС) для сотрудника и членов его семьи (17 % опрошенных). Третье место – 15 % респондентов определили для себя оплату жилья или предоставление ипотечного кредита. Таким образом, проблемы здоровья, качественного медицинского обслуживания и доступных условий проживания являются наиболее актуальными для соискателей работы в РФ [2].

Однако данные опросов по предпочтительным направлениям соцпакета среди соискателей не являются приоритетными для работодателей. Так, всего 14 % российских компаний предоставляют своим сотрудникам полис ДМС, 1 % оплачивает жилье. По опросу 381 работодателя на первое место выходят наименее затратные составляющие соцпакета. Вместе с льготным питанием (19 %) 17 % компаний предлагают сотрудникам оплачиваемую мобильную связь, 11 % – корпоративное обучение, 5 % – корпоративный транспорт. Таким образом, работодатели больше внимание уделяют льготам, способным сделать работу сотрудника более продуктивной, а именно – оплате питания, мобильной связи, обучению. Такой важный для соискателей пункт, как предоставление ипотечного кредита, готов предложить всего 1 % работодателей. В целом, соцпакет сегодня стал неотъемлемым атрибутом успешного корпоративного управления. Успешные профессионалы могут позволить себе выбирать компанию, исходя из дополнительных бонусов и льгот. Соцпакет стал для соискателей работы, а также для работников трудовых коллективов признаком надежности и стабильности работодателя.

Представленные направления социальной политики в России социальный менеджер должен закрепить в планах социального развития территорий, отдельных учреждений и организаций. Планы подразделяются на краткосрочные и долгосрочные. Социальное планирование, с одной стороны, опирается на наличие материальных, финансовых, трудовых ресурсов. Но с другой стороны, любой социальный процесс взаимосвязан с другими

явлениями. В связи с этим, нужно учитывать, какое воздействие окажут, принимаемые меры на смежные области общественного развития. Например, повышение зарплаты увеличит себестоимость и будет необходимо повышение цен на товары и услуги.

Методами социального планирования являются следующие методы:

1. Аналитический метод соединяет в себе анализ и обобщение. В ходе планирования социальный процесс расчленяется на составные части и на этой основе определяются направления реализации социальной программы.

2. Комплексный метод планирования включает разработку программы с учетом всех главных факторов: материальных, финансовых и трудовых ресурсов, исполнителей и сроков.

3. Проблемно-целевой метод связан с решением неотложных ключевых задач общественного развития независимо от их ведомственной принадлежности.

4. Социальный эксперимент, в ходе которого, уточняется механизм действия законов и особенности их проявления на базе одного или нескольких социальных институтов.

5. Экономико-математические методы: линейное программирование, моделирование, многофакторный анализ, теория игр и др.

В целом, количественный анализ и прогноз необходимо сопоставлять со здравым смыслом и планирование соотносить с социальными целями общества. Социально-ориентированная экономика направлена на повышение качества жизни и социальных показателей развития. Социальными показателями развития являются: доля неквалифицированного труда в общем объеме трудовых затрат, сокращение численности работников, занятых на работах с вредными условиями труда, повышение уровня образования и квалификации работающих, улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работников, улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей. Каждая семья должна иметь отдельную квартиру. Одним из социальных достижений будет являться ликвидация бедности в РФ и повышение уровня жизни малообеспеченных слоев населения.

Управление социальным развитием коллектива осуществляется либо самой дирекцией, либо уполномоченными лицами, либо автономными подразделениями (службами социального назначения). Типовой вариант предусматривает должность заместителя директора по персоналу с подчинением ему подразделений и отдельных специалистов в области безопасности и охраны труда, трудовой мотивации, функционирования объектов социальной инфраструктуры. В другом случае, возможен вариант должности заместителя директора по социально-бытовым вопросам с подчинением специалистов по жилищно-коммунальному хозяйству, учреждений лечебно-профилактического профиля, общественного питания и бытового обслуживания, образования и культуры.

В связи с тем, что социальная служба как субъект управления имеет дело исключительно с людьми, ее первостепенной задачей является сфоку-

сировать внимание на человеке, его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействия работников. Усиливается роль корпоративной культуры организации с собственными символика и традициями. Работник организации чувствует свою сопричастность к коллективу и свою значимость в нем. В итоге, это повышает производительность труда и снижает текучесть кадров в организации.

Повышенную роль в социальном менеджменте играют социально-психологические методы управления. Руководителю организации, менеджеру-профессионалу нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и этическим тактом, умением выбирать адекватную манеру поведения. Ему в известной степени, нужно выступать в роли воспитателя, учитывающего психологические особенности отдельных личностей и социальных групп. При выборе лучшего варианта решения социальных вопросов советоваться с теми, чьи интересы данная проблема затрагивает. Важное значение при этом занимает проблема оценки качества оказания социальных услуг. В каждом социальном законе указываются показатели и формы контроля выполнения данного закона. Однако требуют дальнейшей проработки показатели эффективности оказания социальных услуг, проведение социологических опросов и, особенно, расчет эффективности вложенных затрат.

В целом, владение методами и приемами социального менеджмента позволит улучшить управление социальными процессами в социальных учреждениях и в трудовых коллективах. Это должно привести к социальному равенству и повышению качества жизни всех слоев россиян, работающего и неработающего населения. Профильное социальное образование у специалистов социальной сферы позволит оказывать социальные услуги более качественно и своевременно. Социально-ориентированная экономика все больше нуждается в специалистах, владеющих социальным менеджментом. Искусство социального управления выходит на первый план и привлекает интерес все большего числа работодателей и работников организаций и учреждений.

### **Литература**

1. МРОТ с 1 мая 2018 г. в России по регионам [Электронный ресурс]. URL: <https://ya-v-kurse.ru> (дата обращения: 26.01.2018).
2. Составляющие социального пакета в РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://Rabota.ru> (дата обращения: 26.01.2018).
3. Решетников В. А. Самбуrow Э. А. Социальное проектирование: учебное пособие [Электронный ресурс]. Иркутск : Оттиск, 2013. Режим доступа: ЭЧЗ «Библиотех».