

Беринцева Инга Николаевна

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

В статье на основе анализа научной литературы обосновывается необходимость формирования социальной политики организации и устанавливается влияние социальных механизмов на эффективность работы компании. Автор формулирует цели и задачи социальной политики современной российской организации, основными из которых являются повышение качества жизни работников, снижение текучести кадров, повышение производительности труда, создание имиджа организации как социально-ориентированной, заботящейся о своих сотрудниках.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2015/8-1/6.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2015. № 8 (58): в 3-х ч. Ч. I. С. 31-34. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2015/8-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

деятельность «связей с общественностью» в обыденном языковом сознании, для которого важна именно коммуникационная составляющая.

Разница в профессиональном и обыденном понимании данного термина обусловлена, на наш взгляд, углом зрения. Если профессионалы содержание и объем термина предпочитают определять широко – как процесс коммуникации, то обыватели более конкретно – как инструментарий этого процесса.

Таким образом, результаты проведенных экспериментов инициируют более детальное изучение процесса формирования в обыденном языковом сознании понимания термина «связи с общественностью».

Список литературы

1. Алёшина И. В. Паблик рилейшнз для менеджеров. М.: Эксмо, 2003. 480 с.
2. Балашов С. П. Связи с общественностью: учеб. пособие. Н. Новгород: Деловая книга, 2005. 160 с.
3. Бернейс Э. Пропаганда. М.: Мысль, 2010. 178 с.
4. Блэк С. Паблик рилейшнз / пер. с англ. М.: Сириус, 2003. 202 с.
5. Гринберг Т. Э. Коммуникационная концепция связей с общественностью: модели, технологии, синергетический эффект: дисс. ... д. филол. н. М.: МГУ, 2010. 312 с.
6. Королько Г. Н. Основы паблик рилейшнз. М. – К.: Рефл-бук; Ваклер, 2000. 528 с.
7. Почепцов Г. Г. Паблик рилейшнз для профессионалов. М.: Ваклер, 2001. 624 с.
8. Яковлева Е. С. Фрагменты русской языковой картины мира (модели пространства, времени и восприятия). М.: Гнозис, 1994. 344 с.
9. *European Communication Monitor*, 2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.communicationmonitor.eu> (дата обращения: 12.11.2014).

NOTION “PUBLIC RELATIONS” IN LINGUISTIC CONSCIOUSNESS OF DIFFERENT GROUPS OF COMMUNITY

Belova Larisa Aleksandrovna, Ph. D. in Philology, Associate Professor

Serebryanskaya Svetlana Sergeevna

Perm National Research Polytechnic University

lara-belova26@mail.ru; cbetalight@mail.ru

The article considers differences in the understanding of the term “public relations” by different social groups. The analysis of the professional definitions and interpretations of this term in everyday consciousness reveals the main trends in the dynamics of the image of public relations in everyday and professional consciousness, and allows determining the reasons of the replacement of the term “public relations” with its alternatives by modern experts.

Key words and phrases: public opinion; public relations; communications; advertising; marketing; management.

УДК 316.43

Социологические науки

В статье на основе анализа научной литературы обосновывается необходимость формирования социальной политики организации и устанавливается влияние социальных механизмов на эффективность работы компании. Автор формулирует цели и задачи социальной политики современной российской организации, основными из которых являются повышение качества жизни работников, снижение текучести кадров, повышение производительности труда, создание имиджа организации как социально-ориентированной, заботящейся о своих сотрудниках.

Ключевые слова и фразы: социальное развитие организации; социальная политика; социальная защита трудовых отношений; система корпоративной социальной ответственности; цели и задачи социальной политики организации в современных условиях.

Беринцева Инга Николаевна, к. соц. н.

Тюменский государственный нефтегазовый университет

berintseva_inga@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ[©]

Социальное развитие организации по своему назначению направлено на то, чтобы создавать для работников организации комфортные условия труда и добиваться их постоянного улучшения. Проблемы социального развития трудовых отношений в настоящее время являются весьма актуальными. Привлечение и закрепление квалифицированных работников в организации возможны только через создание системы мотивационных механизмов, основными из которых, помимо заработной платы, являются социальные программы, предлагаемые

сотрудникам при устройстве на работу. В условиях современной российской экономики социальное развитие организации необходимо для эффективного ведения бизнеса, повышения социальной стабильности и уровня жизни работников. Потребность в формировании и реализации социальных механизмов в современной организации подтверждается данными исследования, проведенного Ассоциацией менеджеров в 2003 году. 17,6% средних и крупных российских компаний считают, что бизнес-среда должна создавать систему социальной защиты работников и, более того, осуществлять основную часть функций, связанных с реализацией социальных программ. 52,7% опрошенных придерживаются мнения, что государство и бизнес должны совместно определять приоритеты социальной политики и те области, в которых организации могут реализовывать социальную политику с максимальным учетом своих интересов [7].

Целью проводимого автором в рамках данной статьи исследования является обоснование необходимости формирования и реализации социальной политики организации, позволяющей ей достигать преимуществ в конкурентной борьбе и обеспечивать своим работникам защиту экономических и социальных интересов. Автор статьи ставит перед собой следующие задачи:

- проведение анализа научной литературы по вопросам становления и развития системы социальных отношений работника и работодателя, установление с использованием теоретического инструментария взаимосвязи социальной политики с результатами работы организации;
- на основе исследования научно-теоретической базы формулирование целей и задач социальной политики организации в современных условиях развития российской экономики.

Проблемы социального развития трудовых отношений стали предметом пристального внимания ученых в конце XIX – начале XX века. Руководитель прядильного предприятия Р. Оуэн добивался повышения эффективности труда за счет улучшения условий труда его работников. Он доказал, что улучшение жилищных условий работников, организация отдыха и досуга, создание для семей рабочих социальной инфраструктуры напрямую влияют на производительность труда [3, с. 18].

На рубеже XIX-XX вв. при внедрении научной организации труда в литературе больше внимания стали уделять развитию социальной среды, существенно влияющей на эффективность работы сотрудников. Ф. Тейлор говорил о том, что мотивация персонала не ограничивается увеличением заработной платы, необходимо дополнять её организацией питания для рабочих, школ и детских садов для их детей, созданием безопасных условий труда и т.д. [8, с. 102].

Г. Форд, создавая условия социальной среды на своем предприятии, одним из первых организовал социологический отдел, который занимался исследованием безопасности и комфортности условий труда работников, их жилищных проблем, форм проведения отдыха и досуга. Аналитическая информация о социальных аспектах трудовых отношений использовалась в управлении организацией [6, с. 301].

До конца 20-х гг. XX века на предприятиях применялся рационально-прагматический подход к работнику, в основе которого лежали рационализм М. Вебера и концепция «экономического человека» А. Смита. Ученые утверждали, что развитие социальной среды не влияет на эффективность труда. В их понимании человек являлся инструментом производства, потребности которого не принимались во внимание [4, с. 129].

Новый этап в формировании социально-ориентированных подходов к управлению персоналом связан с трудами Элтона Мэйо. После проведения Хоторнского эксперимента Мэйо создал концепцию человеческих отношений, в соответствии с которой социальные факторы организации труда являлись важной составляющей в управлении организацией. Идеи Э. Мэйо легли в основу новых теорий мотивации поведения работников, разработанных в середине XX в. А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Д. Мак-Грегором и др. [6, с. 269].

Теоретические основы социальной политики организации в российском научном сообществе представлены трудами А. Гастева, П. М. Керженцева, Н. А. Витке и других ученых, которые доказали, что повышение производительности труда работников обеспечивается не только путем улучшения использования предметов труда, но и такими факторами как удовлетворенность людей работой, создание в трудовых коллективах благоприятной социальной и психологической атмосферы [9, с. 33].

Сегодня созданию социальной среды в организации уделяется много внимания. Накоплен практический опыт и апробированы на производстве разработки зарубежных и российских ученых, касающиеся социальных форм организации труда. Исследования российских ученых и зарубежных авторов послужили теоретической и методологической базой для адаптации принципов социального развития организаций к российским условиям.

В настоящее время в основе всех проводимых реформ в сфере бизнеса и производства лежат укрепление и развитие социальной составляющей, что влечет за собой повышение значимости реализуемых организацией социальных программ. По мнению академика Л. И. Абалкина, основными факторами роста производительности труда являются предоставление возможности людям реализовывать свое профессиональное и предпринимательское мастерство, создание надежной и полноценной системы занятости, ориентированной на социальные приоритеты [1, с. 156].

В условиях развивающейся рыночной экономики меняется отношение общества к организациям, которые рассматриваются уже не только как источник производства каких-либо товаров и услуг, но и как возможность самореализации человека, удовлетворения его социальных потребностей. Подтверждением этому служит мнение П. Друкера о наличии у компании не только экономической цели, но и социальных обязательств [5, с. 60]. В дальнейшем эта идея легла в основу концепции социальной ответственности организации, согласно которой главными задачами управления являются выявление, удовлетворение и сохранение баланса интересов различных профессиональных групп людей [2, с. 34]. Основное внимание при этом уделяется построению системы социальной защиты коллектива и отдельных работников, от которых во многом зависит успех реализации корпоративной стратегии и, следовательно, рост прибыли компании.

Понятие «социальная ответственность» нередко заменяется такими дефинициями как «корпоративная социальная ответственность», «социальное партнерство», «корпоративные социальные программы», «социальная инициатива предприятия» и др. На практике понимание корпоративной социальной ответственности исходит из реальной деятельности компаний, а не благодаря научно-теоретическим исследованиям в данной области.

Business for Social Responsibility, ведущее объединение корпораций США, занимающееся продвижением концепции корпоративной социальной ответственности в бизнес-среду, говорит о том, что достижение коммерческого успеха должно быть основано на применении компаниями этических норм и уважении к людям, партнерам, окружающей среде [10, с. 59].

Организация *World Business Council for Sustainable Development* определила корпоративную социальную ответственность как постоянную приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников, их семей и общества в целом [Там же, с. 60].

Ассоциация менеджеров России под корпоративной социальной ответственностью понимает философию поведения и концепцию выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности с опорой на такие принципы как производство качественной продукции; создание привлекательных рабочих мест; инвестиции в развитие производства и человеческого потенциала; учет ожиданий работников и этических норм; вклад в формирование гражданских позиций в обществе через партнерские программы и проекты общественного развития [7].

Анализ социальных аспектов трудовых отношений в научной литературе позволяет автору статьи обозначить основные цели социальной политики современной российской организации: улучшение материального и социального благосостояния работников, повышение качества их жизни; снижение текучести кадров; предотвращение возможного возникновения конфликтов и социальной напряженности в коллективе.

Раскрывая цели социальной политики организации, автор провела систематизацию задач, решаемых посредством создания системы социальной защиты работников, результат которой представлен на Рисунке 1.



Рис. 1. Задачи социальной политики организации

Резюмируя вышесказанное, можно говорить о том, что проблемы формирования системы социальной защиты работников организации интересовали ученых, начиная с конца XIX века. Одни обосновывали влияние социальных механизмов, используемых работодателем, на эффективность работы организации и рост прибыли, другие придерживались мнения об отсутствии такого влияния. В настоящее время необходимость формирования социальной политики организации признается и государством, и бизнес-сообществом в качестве одного из основных направлений стратегического развития компаний. Автором статьи, после обобщения данных анализа

научно-теоретической базы и практического опыта современных организаций, были сформулированы цели и систематизированы задачи социальной политики организации, основными из которых являются повышение качества жизни работников, производительности труда и эффективности работы организации в целом, позиционирование организации на рынке как социально-ориентированной, заботящейся о своих сотрудниках. Цели и задачи социальной политики, обозначенные автором, могут быть использованы в практике функционирования современных организаций при формировании системы социальной защиты работников и разработке механизмов повышения эффективности работы организации посредством социальных программ.

Список литературы

1. **Абалкин Л. И.** Экономическая история СССР. М.: Инфра-М, 2007. 496 с.
2. **Благов Ю. Е.** Корпоративная социальная ответственность. Эволюция концепции. М.: Высшая школа менеджмента, 2011. 272 с.
3. **Вахитов К. И.** Роберт Оуэн. М.: Дашков и К°, 2004. 44 с.
4. **Всемирная история экономической мысли.** М.: Мысль, 1989. 575 с.
5. **Друкер П. Ф.** Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. Н. М. Макаровой. М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. 288 с.
6. **Дэкерс Л.** Мотивация. Теория и практика: расширенный курс / пер. Д. Краличкина и др. М.: ГроссМедиа, 2007. 640 с.
7. **Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания** [Электронный ресурс]. URL: http://www.cgp.ru/pdfs/amr_book4.pdf (дата обращения: 06.04.2015).
8. **Кравченко А. И.** Классики социологии менеджмента. Ф. Тейлор, А. Гастев. М.: Издательство РХГИ, 2003. 320 с.
9. **Оксинойд К. Э., Розина Е. В.** Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. М.: Проспект, 2012. 64 с.
10. **Симхович В. А.** Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса. М.: Мисанга, 2011. 200 с.

FORMATION OF SOCIAL POLICY OF ORGANIZATION: THEORETICAL APPROACHES

Berintseva Inga Nikolaevna, Ph. D. in Sociology
Tyumen State Oil and Gas University
berintseva_inga@mail.ru

Basing on scientific literature analysis, the article substantiates the need for the formation of the social policy of the organization and ascertains the influence of social mechanisms on the effectiveness of the company performance. The author formulates the goals and objectives of the social policy of modern Russian organizations, the main of which are to improve the quality of employees' life, to reduce turnover, to improve productivity, to create the image of the organization as a socially-oriented one caring about its employees.

Key words and phrases: social development of organization; social policy; social protection of labour relations; system of corporate social responsibility; goals and objectives of social policy of organization in modern conditions.

УДК 165.9

Философские науки

В статье исследуется одна из особенностей исторической науки, заключающаяся в том, что современные дефиниции ее места в сфере знания носят подвижный, противоречивый характер, что отражает происходящую трансформацию истории, которая, в свою очередь, связана с неопределенностью ее границ со смежными науками. Показано, что такая неопределенность вызвана изменениями представлений об элементах сложного объекта исторической науки. Выявлено, что данные изменения не разрушают «смысловое ядро» исторической науки – время.

Ключевые слова и фразы: историческая наука; естественные науки; социально-гуманитарные науки; общенаучный монизм; модернизм; постмодернизм.

Боровков Александр Михайлович, к. филос. н.
Алтайский государственный университет (филиал) в г. Рубцовске
bat-alexsan@yandex.ru

Боровкова Ольга Владимировна, к. филос. н., доцент
Алтайский государственный технический университет имени И. И. Ползунова (филиал) в г. Рубцовске
o.v.borovkova@gmail.com

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МЕСТЕ ИСТОРИЧЕСКОЙ НАУКИ В СИСТЕМЕ ЗНАНИЯ®

Проблема места исторической науки в системе знания давно является предметом пристального интереса и практически не прекращающихся дискуссий.