

УДК 331.1

*Е.А. Миронова, Н.В. Соловова\**

## АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ ИССЛЕДОВАНИЙ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены основные итоги осмысления процесса управления преобразованием социальной среды организации, в том числе вопрос о критериях и направлениях социального развития. Кроме того, утверждается, что усилия менеджеров сегодня невозможны без учета анализа личностных, профессиональных и иных жизненных интересов работников, укрепления их профессионального статуса, вовлеченности работников в процесс разработки планов социального развития организации.

**Ключевые слова:** социальное развитие, управление социальным развитием, персонал, планы социального развития, критерии социального развития, вовлеченность персонала.

Изучение социального развития организации прочно вплетено в более широкий научный контекст, а именно контекст исследований социального развития общества. Прежде всего отметим, что базовые принципы, идеалы, категории социального развития общества являются внешними факторами необходимых позитивных преобразований в организации. Они определяются конкретными культурно-историческими условиями, например стремлением к такому преобразованию социально-экономического и социально-политического пространства, которое обеспечивало бы необходимый уровень конкурентоспособности государства в долгосрочной перспективе. Кроме того, содержание социального развития формируется в русле существующих традиций философского осмысления общества, приоритетов управленческой теории и практики.

Построение теоретического конструкта «управление социальным развитием организации» целесообразно начать с определения базовых понятий «развитие», «социальное развитие», «персонал» и «управление персоналом».

В первую очередь развитие характеризует качественное изменение объектов, «сопряженное с преобразованием их внутренних и внешних связей, позволяет описывать изменчивость и преобразование общественных систем, обновление сил и способностей человеческой личности. Однако в отличие от понятий «изменение» и «движение» здесь акцентируется внимание на качественных изменениях объектов и систем, сохраняющих их основные формы и функции, обновляющих их, “достраивающих” по меркам самих систем и объектов» [18].

Понятие «социальное» традиционно обозначает объекты, процессы и виды деятельности, которые обеспечивают удовлетворение потребностей людей: членов всего общества, жителей отдельных регионов, населенных пунктов, сотрудников тех или иных организаций – в жилье, питании, образовании, медицинском и бытовом обслуживании, в работе, разумно организованном, восстанавливающем силы досуге и других социально полезных формах и средствах жизни. Именно эти стороны общественной жизни людей стоят за актуальными сегодня терминами «социальная сфера», «социальный пакет» и «социальная политика» [14].

Классическим принципом анализа социального развития является выделение моно- или мультилинейности развития. Для монолинейности, как пишет, например, О. Шкаратан, характерна безальтернативность перехода общества от традиционного к информационному этапу и подчиненность перехода некоей внутренней логике. Суть мультилинейного развития состоит в том, что человечество представляет собой совокупность относительно автономных образований, каждое из которых имеет свою собственную историю, свои этапы становления, развития и увядания [22].

\* © Миронова Е.А., Соловова Н.В., 2017

Миронова Екатерина Анатольевна (mirakvilo@gmail.com), кафедра теории и технологии социальной работы, Соловова Наталья Валентиновна (solovova.nata@mail.ru), кафедра управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

По мнению ряда авторов, сегодня наиболее ключевым, открывающим возможности для поиска новых акцентов в изучении социального развития, является понимание социального развития сквозь призму идеи государственного строительства и роли человека как активного социального субъекта, под влиянием которого осуществляются преобразования как в макро-, так и мезо- и микросреде [19].

К существенным характеристикам социального развития следует отнести:

- направленность;
- обновление внутренней и внешней структуры;
- объективный характер.

Процессы развития, как правило, имеют большую длительность, поэтому их не всегда можно идентифицировать на ранних стадиях. Нередко они выглядят как деструктивные изменения, ведущие к нарушению принятого порядка функционирования социальной системы. Процессы развития по своему содержанию и результату являются инновационными процессами [14].

Противоречивость процесса социального развития выражается в соотношении уровней и сфер развития. Так, социальное развитие в глобальном смысле отождествляется с ростом благосостояния всего человечества во всех проявлениях данного понятия. Однако чем более высоких результатов достигает общество в техническом и экономическом развитии, тем очевиднее межстрановые, межрегиональные различия в показателях благосостояния, уровня жизни населения, тем более высокими становятся риски за тот уровень благополучия, который достигнут наиболее развитыми странами. При этом ярче актуализируются задачи территориального выравнивания, формирования механизмов и институтов регулирования экономического развития, обеспечения социальных гарантий и сохранения приемлемого уровня жизни населения [9].

Организация является частью многоуровневой общественной системы. Поскольку общество чаще всего рассматривается как многоуровневое упорядоченное целое, включающее многочисленные разнофункциональные объекты с происходящими в них процессами, то организация может анализироваться как составная часть общества. Процессы, характерные для общества, обеспечивающие внутреннее единство и гармонию общества как сложной системы, с определенными допущениями будут характерны и для организации [13].

Отечественный исследователь В.И. Франчук считает, что социальная организация – это относительно устойчивая социальная целостность с разумным поведением. При этом разумное поведение означает способность организации выявлять и удовлетворять свои потребности или решать свои проблемы [20]. Круг подобных вопросов достаточно широк. В самом общем виде он объединяет социальную поддержку сотрудников, изменение качества трудовой жизни, формирование партнерских отношений и делегирование полномочий, выработку методов социального контроля, создание программ, направленных на гармонизацию целей организации и целей сотрудников организации, различные аспекты удовлетворения потребностей и реализации потенциала сотрудников организации.

Поскольку любые изменения в организации, в том числе и процесс социального развития, напрямую связаны с персоналом организации, то следующей смысловой единицей конструкта «управление социальным развитием организации» являются понятия «персонал» и «управление персоналом». Сотрудников организации целесообразно анализировать как персонал, чтобы подчеркнуть значимость его как единого целого. В свою очередь, термин «персонал» противопоставляется понятию «кадры» как чему-то абстрактному, разобщенному и устаревшему [6]. Дополнительная детализация появляется, если соотнести уровень организации и общества в целом. Персонал – это совокупность работающих, каждый из которых рассматривается как личность, где коллективизму и индивидуализму придается одинаково важное значение. Для описания уровня «выше организации» используется понятие «человеческие ресурсы» [10].

Таким образом, в широком смысле управление социальным развитием организации представляет собой целенаправленное воздействие на всю совокупность разнородных по своей природе показателей социальной среды организации, отражающих социальную и кадровую политику организации.

Управление персоналом объединяет комплекс мероприятий, направленных на разработку планов развития организации, исходя их требований внешней и внутренней среды организации, и совокупность технологий воздействия на персонал организации для обеспечения наиболее эффективного вовлечения в трудовую деятельность [7].

Собственно к числу основных утверждений, отражающих основные итоги исследований управления социальным развитием организации в России, следует отнести возрастающий интерес к социальным факторам в управлении персоналом организации. Положительную динамику внимания к этим факторам можно проиллюстрировать следующими выводами:

- при оценке влияния различных факторов на увеличение производительности труда на первом месте оказались социальные и психологические факторы, на втором – технико-технологические и на третьем – организационные;
- удовлетворенность персонала социальными условиями влияет на то, что работники гордятся своим предприятием и становятся его патриотами [15].

К числу достаточно спорных, проблематизированных областей теории социального развития относится вопрос о критериях развития. Акценты в определении наиболее значимых критериев смещаются в направлениях:

1) «от количественных к качественным критериям развития». В. Кемеров пишет, что количественные определения развития находят дополнительное обоснование в XIX в. Начиная доминировать в промышленности и экономике, в науке, они используются для определения развития различных обществ, народов, культур, объектов. Само развитие общества и наук об обществе способствовало формированию идеи о некоей всеобщей концепции развития, подкрепленной критериями. Однако новые философские концепции поставили возможность реализации этой идеи под сомнение. Нелинейность и противоречивость развития, представление о том, что развивающаяся система является незавершенной, позволяют сместиться от жесткой универсальной определенности развития к построению достаточно гибких качественных критериев [18];

2) «от технико-экономических к социальным критериям развития». Опираясь на результаты контент-анализа программных документов всемирных организаций и Правительства Российской Федерации, Е. Курушина констатирует, что в период научно-технической революции главным критерием развития общества было повышение производительности труда. В конце 80-х гг. XX в. начала формироваться концепция человеческого развития, предполагающая расширение возможностей в сфере потребления, образования и долголетия. В глобальном докладе ПРООН 1990 г. для измерения успешности развития стран впервые был предложен Индекс человеческого развития (ИЧР) [11].

Разработка системы критериев социального развития организации сегодня может быть использована не только для определения количественного выражения необходимых социальных параметров организации, выявления так называемых «узких мест», возможных угроз стабильности и жизнеспособности организации. Особую актуальность критерии социального развития приобретают в контексте построения планов развития организации [8].

Существенной проблемой в этой связи, как полагает А. Митькин, является отсутствие реального отечественного опыта планирования. Автор считает, что последние 30–50 лет российская наука мало занималась разработкой перспективных методов планирования (как и прогнозированием), а экономисты мало ее внедряли. Кроме того, разрабатываемые планы в это период носят скорее декларативный характер [12].

Знаковым для исследований социального развития организации и возможностей целенаправленного воздействия на него становится вопрос о ключевых направлениях социального развития. Опираясь на работы В. Башмакова, можно выделить несколько направлений, связанных с усовершенствованием социальных показателей организации [4]:

- показатель здоровья работников, который одновременно является и естественной потребностью работника и базовой категорией в организации и осуществлении социальной политики на уровне государства и организации, выражается в минимизации воздействия вредных факторов производства на человека, достижении оптимальных качества жизни, эффективности производственной и иной деятельности. Классически «здоровье» определяют как состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов. На уровне организации категория здоровья связана с проблемой потери рабочего времени из-за болезней и травм, дополнительными издержками (выплатами по больничным листам, поиском замены заболевшего работника). Именно на основе определенного самочувствия, физического и эмоционального

благополучия работник может развивать свои знания, умения и навыки в том направлении, которое считает для себя приоритетным [17];

— показатель образования, т. е. совокупность личностных и профессиональных качеств индивида, формирующихся под воздействием институциональных условий и необходимых для успешной трудовой деятельности в рамках избранной профессии;

— показатель производственного опыта (в том числе управленческого), т. е. знания, приобретенные в процессе непосредственных переживаний, впечатлений, наблюдений, практических действий, в отличие от знания, достигнутого посредством абстрактного мышления; единство знаний и умений;

— показатель компетенций, представляющих собой комплекс устойчивых моделей поведения, определяемых опытом, знаниями, навыками, личностными качествами и мотивацией сотрудников, которые позволяют организации выработать основания для планирования включения сотрудников в кадровый резерв предприятия, а также планирования их карьеры, а для работников – возможность корректно освоить требования организации к работе и сформировать конкретные планы профессионального развития [3];

— показатель профессионализма (квалификации, мастерства), выражающийся как в превышении личностью нормативных и средних показателей (по объему производства, производительности труда, качеству продукции, использованию рабочего времени), так и в творческой активности личности, связанной с профессиональной деятельностью, направленной на нестандартное решение производственных задач [2];

— показатель социальных связей, т. е. совокупность отношений и зависимостей, составляющих основу всякой совместной согласованной деятельности, предполагает правильный расчет в отношении друг друга;

— инновационный (креативный) потенциал; работники организации должны быть способны к восприятию и внедрению нововведений на своем рабочем месте и также продуцировать их [16]. По мнению ряда авторов, например Ю. Авраменко, К. Лебедева, к инновациям следует относить не только введение на рынок нового продукта, или новые / улучшенные услуги (инновации услуг), или технологические инновации, но и измененные социальные отношения на предприятии (социальные или кадровые инновации) [1];

— потенциал социальной активности, т. е. основное качество личности как субъекта общественных отношений, проявляющееся в ответственном, заинтересованном отношении человека к труду, обществу, духовной и общественной жизни, где вместе с убежденностью и ответственным отношением к порученному делу демонстрируются инициатива, умение подчинить личные интересы общественным, способность безоговорочно выполнять требования коллектива [5].

Отечественный исследователь К. Оксина приводит систему факторов социального развития организации, включающую 23 параметра, которые могут стать базой для определения ориентиров социального развития организации. Содержательно эти параметры касаются качественно-количественных характеристик работников (например, уровень образования и квалификации работников, трудовая и производственная дисциплина, производственная инициатива), характеристик всего персонала как единого целого (организационная культура и сплоченность), а также сопутствующих условий (обеспеченность жильем и учреждениями досуговой и культурной сферы, условия производственного быта) [14].

В работах, посвященных социальному управлению, проблематизируется и использование данных прикладных исследований различных социальных параметров организации в формировании планов социального развития. Так, А. Черных отмечает, что жизненные потребности людей можно изучать для различных организационных задач, в том числе и для оценки, корректировки направлений развития социальной сферы. Чаще всего индивид ведет себя в соответствии с тем, насколько и как полно удовлетворены его потребности [21]. Однако это не снимает вопроса о целесообразности построения планов развития в зависимости от субъективных предпочтений «развиваемых». Субъективность исходной информации для принятия управленческих решений, в том числе направленных на социальное развитие, не будет достаточно надежной и объективной.

Также подвергается сомнению и числовое выражение успехов реализации плана социального развития. Только часть показателей плана (уровень образования, показатели здоровья сотрудников)

можно объективно «оцифровать», а большинство социально-психологических показателей всегда будут нуждаться в качественной интерпретации.

И наконец, как бы ни решались эти вопросы на уровне конкретной организации, собственно процесс планирования остается прерогативой управленческого звена [21].

Последним в перечислении, но не последним по значимости является и вопрос о сбалансированном соучастии руководителей и персонала в построении планов социального развития организации. Так, основная задача деятельности руководителей в рамках анализируемой темы состоит в:

- разработке стратегии социального развития;
- формировании основополагающих принципов социальной политики организации;
- принятии решений в контексте социального развития организации.

Кроме того, сюда следует отнести тактические задачи, спектр которых достаточно широк и варьируется от доведения задач исполнителю до координации структур и сотрудников, непосредственно осуществляющих мероприятия по социальному развитию.

Участие в управлении социальным развитием рядовых работников – классический теоретический тезис. Практическая же включенность персонала в процесс обсуждения приоритетных направлений социального развития и доведение до руководства необходимых для принятия управленческого решения данных требуют дополнительного внимания.

Итак, в теории и практике управления фокус внимания смещается с управления финансовыми потоками и материальными ресурсами организации на управление социальным развитием. Результатом процесса социального развития является качественное преобразование объекта развития. Это означает, что в ходе такого процесса (развития) расширяется круг функциональных возможностей персонала и организации в целом, повышается способность к более гибкому реагированию на изменения среды.

Управление социальным развитием организации требует учета влияния внешней среды и адаптации общих универсальных категорий социального развития к особенностям конкретной организации. Логика управления социальным развитием предполагает последовательное решение вопросов о выборе актуальных направлений развития, системе наиболее значимых показателей и более гибкого вовлечения персонала в разработку планов социального развития.

### Библиографический список

1. Авраменко Ю.С., Лебедева К.Ф. Инновация как основной фактор повышения эффективности производства // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 6. С. 42–51.
2. Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 5 (2). С. 306–314.
3. Андреева И.С., Данилов И.П. Применение модели компетенций в управлении персоналом // Вестник Чувашского университета. 2014. № 1. С. 214–218.
4. Башмаков В.И. Служба социального развития, нужна ли она современной организации? // Труд и социальные отношения. 2010. № 9. С. 51–64.
5. Бережная И.Ф., Зыкова А.Р. Содержание категории «социальная активность» в психологии и педагогике // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2012. Т. 8. № 10. С. 171–177.
6. Воробьев Г.Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала // Социологические исследования. 1996. № 11. С. 109–115.
7. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. 263 с.
8. Колесниченко Е.А., Меркулова Е.Ю. Специфика управления трудовыми ресурсами на предприятиях промышленности // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 10. С. 103–107.
9. Кошкин П.П. Теоретические аспекты социального управления в условиях общества индустриального типа // Власть. 2007. № 9. С. 10–13.
10. Кузнецов А.В. Методологические основы управления персоналом и управления человеческими ресурсами в современной организации // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2014. № 16. С. 103–108.
11. Курушина Е.В. О критериях развития экономики и общества [Электронный ресурс]. URL: [http://teoriapRACTICA.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2015/21/economics/kurushina.pdf](http://teoriapRACTICA.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/21/economics/kurushina.pdf) (дата обращения: 14.01.2017).

12. Митькин А.Н. Тенденции развития методологии государственного стратегического планирования в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 1. С. 17–27.
13. Морозов В.А. Процессы и структура совместимого развития (социального) общества // Актуальные вопросы экономических наук. 2013. № 32. С. 17–28.
14. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. М.: Флинта, 2012. 160 с.
15. Перфильева М.Б. Социологическое обоснование экономической эффективности регулирования социальных факторов организации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2011. № 140. С. 153–162.
16. Подвержных О.Е., Гасенко Е.В. Оценка уровня развития инновационного потенциала организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 4. С. 88–91.
17. Попова И.В., Котлярова Л.Д., Котлярова О.А. Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2014. Т. 20. № 6. С. 284–289.
18. Современный философский словарь / под общ. ред. профессора В.Е. Кемерова. 2–е изд., испр. и доп. Лондон; Франкфурт-на-Майне; Париж; Люксембург; Москва; Минск: ПАНПРИНТ, 1998. 1064 с.
19. Тезаурус социологии: темат. слов.-справ. / под ред. Ж.Т. Тощенко. М: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 487 с.
20. Франчук В.И. Основы общей теории социального управления / Институт организационных систем. М., 2000.
21. Черных А.Н. Социальная сфера предприятий // Социологические исследования. 1990. № 5. С. 3–15.
22. Шкаратан О.И. Системы цивилизаций и модели социально-экономического развития России и других посткоммунистических стран Европы // Мир России. 2010. № 3. С. 23–45.

## References

1. Avramenko Yu.S., Lebedeva K.F. Innovatsiya kak osnovnoy faktor povysheniya effektivnosti proizvodstva [Innovation as the main factor of increasing production efficiency]. In: Uchenyye zapiski Rossiyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta [Scientific notes of the Russian State Social University], 2009, no. 6, pp. 42–51 [in Russian].
2. Angelovskiy A.A. Analiz ponyatiy professiya, professional'noye soznaniye, professional'naya deyatelnost', professionalizm [Analysis of concepts profession, professional consciousness, professional activity, professionalism]. In: Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiyskoy akademii nauk [Proceedings of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences], 2010, vol. 12, no. 5(2), pp. 306–314 [in Russian].
3. Andreyeva I.S., Danilov I.P. Primeneniye modeli kompetentsiy v upravlenii personalom [Application of the competence model in personnel management]. In: Vestnik Chuvashskogo universiteta [Bulletin of the Chuvash University], 2014, no. 1, pp. 214–218 [in Russian].
4. Bashmakov V.I. Sluzhba sotsial'nogo razvitiya, nuzhna li ona sovremennoy organizatsii? [The service of social development, is it necessary is it a modern organization?] In: Trud i sotsial'nyye otnosheniya [Labor and social relations], 2010, no. 9, pp. 51–64 [in Russian].
5. Berezhnaya I.F., Zykova A.R. Soderzhaniye kategorii «sotsial'naya aktivnost'» v psikhologii i pedagogike [The content of the category "social activity" in psychology and pedagogy]. In: Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta [Vestnik Voronezh State Technical University], 2012, vol. 8, no. 10, pp. 171–177 [in Russian].
6. Vorob'yev G.G. Chelovecheskiye resursy i sovremennaya sluzhba personala [Human resources and modern personnel service]. In: Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological research], 1996, no. 11, pp. 109–115 [in Russian].
7. Zakharov N.L., Kuznetsov A.L. Upravleniye sotsial'nym razvitiyem organizatsii: uchebnik [Management of the social development of the organization: a textbook]. M.: INFRA-M, 2006. 263 p. [in Russian].
8. Kolesnichenko E.A., Merkulova E.Yu. Spetsifika upravleniya trudovymi resursami na predpriyatiyakh promyshlennosti [Specificity of labor resources management at industrial enterprises]. In: Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy [Socio-economic phenomena and processes], 2011, no. 10, pp. 103–107 [in Russian].
9. Koshkin P.P. Teoreticheskiye aspekty sotsial'nogo upravleniya v usloviyakh obshchestva industrial'nogo tipa [Theoretical aspects of social management in an industrial-type society]. In: Vlast' [Power], 2007, no. 9, pp. 10–13 [in Russian].
10. Kuznetsov A.V. Metodologicheskiye osnovy upravleniya personalom i upravleniya chelovecheskimi resursami v sovremennoy organizatsii [Methodological fundamentals of personnel management and human resource management in a modern organization]. In: Sborniki konferentsiy NITS Sotsiosfera [Scientific conferences SIC Social sphere], 2014, no. 16, pp. 103–108 [in Russian].
11. Kurushina E.V. O kriteriyakh razvitiya ekonomiki i obshchestva [Elektronnyy resurs] [On the criteria for the development of the economy and society [Electronic resource]]. URL: [http://In.teoria-practica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2015/21/economics/kurushina.pdf](http://In.teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2015/21/economics/kurushina.pdf) (data obrashcheniya: 14.01.2017) [in Russian].

12. Mit'kin A.N. Tendentsii razvitiya metodologii gosudarstvennogo strategicheskogo planirovaniya v Rossii [Trends in the development of the methodology of state strategic planning in Russia]. In: Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya [Issues of state and municipal management], 2008, no. 1, pp. 17–27 [in Russian].
13. Morozov V.A. Protssesy i struktura sovmestimogo razvitiya (sotsial'nogo) obshchestva [Processes and structure of compatible development (social) society]. In: Aktual'nyye voprosy ekonomicheskikh nauk [Actual questions of economic sciences], 2013, no. 32, pp. 17–28 [in Russian].
14. Oksinoyd K.E. Upravleniye sotsial'nym razvitiyem organizatsii: uchebnoye posobiye [Management of the social development of the organization: a textbook]. M.: Flinta, 2012, 160 p. [in Russian].
15. Perfil'yeva M.B. Sotsiologicheskoye obosnovaniye ekonomicheskoy effektivnosti regulirovaniya sotsial'nykh faktorov organizatsii [Sociological substantiation of economic efficiency of regulation of social factors of the organization]. In: Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena [News of the A.I. Herzen's Russian State Pedagogical University], 2011, no. 140, pp. 153–162 [in Russian].
16. Podverbnykh O.E., Gasenko E.V. Otsenka urovnya razvitiya innovatsionnogo potentsiala organizatsii [Assessment of the level of development of the innovative potential of the organization]. In: Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii [Izvestiya of Irkutsk State Economic Academy], 2012, no. 4, pp. 88–91 [in Russian].
17. Popova I.V., Kotlyarova L.D., Kotlyarova O.A. Zdorov'ye rabotnikov kak faktor proizvoditel'nosti truda. Problemy izmereniya [Health workers as a factor in labor productivity. Problems of measurement]. In: Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova [Bulletin of O.N. Nekrasov's Kostroma State University], 2014, vol. 20, no. 6, pp. 284–289 [in Russian].
18. Sovremennyy filosofskiy slovar' / pod obshch. red. professora V.E. Kemerova. 2–ye izd., ispr. i dop. [Modern Philosophical Dictionary / under total. Ed. Professor V.E. Kemerovo. 2 nd ed., rev. and additional]. London; Frankfurt-na-Mayne; Parizh; Lyuksemburg; Moscow; Minsk: PANPRINT, 1998, 1064 p. [in Russian].
19. Tezaurus sotsiologii: temat. slov.-sprav. / pod red. Zh.T. Toshchenko [Thesaurus of sociology: the themat. words-reference, ed. by Zh.N. Toshchenko]. M: YUNITI-DANA, 2009, 487 p. [in Russian].
20. Franchuk V.I. Osnovy obshchey teorii sotsial'nogo upravleniya / Institut organizatsionnykh sistem [Fundamentals of the general theory of social management / Institute of Organizational Systems]. M., 2000 [in Russian].
21. Chernykh A.N. Sotsial'naya sfera predpriyatiy [Social sphere of enterprises]. In: Sotsiologicheskiye issledovaniya [Sociological research], 1990, no. 5, pp. 3–15 [in Russian].
22. Shkaratan O.I. Sistemy tsivilizatsiy i modeli sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossii i drugikh postkommunisticheskikh stran Yevropy [Systems of Civilizations and Models of Social and Economic Development of Russia and Other Post-Communist Countries of Europe]. In: Mir Rossii [World of Russia], 2010, no. 3, pp. 23–45 [in Russian].

*E.A. Mironova, N.V. Solovova\**

## ANALYSIS OF THE PROBLEM FIELD OF RESEARCH ON MANAGEMENT OF THE SOCIAL DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

The article considers the main results of understanding the process of managing the transformation of the social environment of the organization, including the question of the criteria and directions of social development. In addition, it is argued that the efforts of managers today are impossible without considering the analysis of personal, professional and other vital interests of employees, strengthening their professional status, involvement of workers in the process of developing social development plans for the organization.

**Key words:** social development, management of social development, personnel, social development plans, social development criteria, staff involvement.

Статья поступила в редакцию 22/IX/2017.  
The article received 22/IX/2017.

---

\* *Mironova Ekaterina Anatolievna* (mirakvilo@gmail.com), Department of Theory and Technology of Social Work, *Solovova Natalia Valentinovna* (solovova.nata@mail.ru), Department of Human Resources Management, Samara National Research University, 34, Mockovskoye shosse, 443086, Samara, Russian Federation.