

REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
ISSN 2224-5227

Volume 4, Number 314 (2017), 126 – 135

УДК331.28

G.A. Abdulina¹, G.Zh.Seitkhamzina²

Narxoz University¹, Almaty Academy of Economics and Statistics², Almaty, Kazakhstan
E-mail: agul-a@mail.ru¹, gau17erj@mail.ru²

PROBLEMS OF SOCIAL DEVELOPMENT
OF MODERN COMPANIES

Abstract: in the article highlights modern approaches to the formation of an effective system for managing the social development of an enterprise. The main components of the social environment are considered, groups of functions for managing the social development of enterprises are identified and analyzed. The categorical relationship between the management of the social development of the socio-technical system and the broader and more multifaceted notion of social management is presented. The authors present the main structural and substantive elements of a person's work activity in a modern organization that allow analyzing the mechanism of forming the worker's behavior in the system of social and labor relations as a result of the realization of his potential opportunities; The conceptual bases, targets and tasks of the system of managing social and labor relations at the enterprise are considered, a modern model of social development of management of such a system is proposed.

Particular attention is paid to the study of the role of social responsibility of business. The research has shown that the social responsibility of business is an actual tool of effective functioning of the company.

All tendencies testify to enrichment of the social function of human resource management in the foreseeable future and to increase of its importance in management as a whole that in turn causes increase of a role of the science studying and designing this major sphere of administrative activity.

Key words: organization, social environment, social development, social activities, social package, social responsibility of business.

Г.А. Абдулина¹, Г. Ж. Сейтхамзина²

Нархоз Университеті¹, Алматы Экономика және статистика академиясы², Алматы қ., Қазақстан

ЗАМАНАУИ КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ
ӘЛЕУМЕТТІК ДАМУ ПРОБЛЕМАЛАРЫ

Аннотация. Мақалада кәсіпорынның тиімді әлеуметтік даму жүйесін қалыптастырудың заманауи тәсілдері келтірілген. Сонымен қатар, әлеуметтік ортаның негізгі құраушылары қарастырылады, кәсіпорынның әлеуметтік дамуын басқару функциялары бөліп көрсетілген және талданған. Әлеуметтік техникалық жүйенің әлеуметтік дамуын басқару мен әлдеқайда кеңірек ұғым – әлеуметтік басқарумен ұғымдық тұрғыдан өзара байланысы келтірілген. Авторлар тарапынан заманауи ұйымдағы адамның әлеуметтік мүмкіндіктерінің нәтижесі ретінде әлеуметтік-еңбек қатынастары жүйесіндегі мінез-құлқының қалыптасу механизміне талдау жасауға мүмкіндік беретін еңбек қызметінің негізгі құрылымдық-мазмұндық элементтері келтірілген; тұжырымдамалық негіздер, кәсіпорындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын басқару жүйесінің мақсатты ұстанымдары мен міндеттері қарастырылады, аталмыш жүйенің әлеуметтік дамуының заманауи үлгісі ұсынылады.

Мақалада бизнестің әлеуметтік жауапкершілігіне ерекше көңіл бөлінген. Зерттеулердің көрсетуінше, бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі бүгінгі таңда заманауи компанияның тиімді әрекет етуінің маңызды құралы болып табылады.

Барлық тенденциялар болашақта персоналды басқарудың әлеуметтік функцияларын арттыру керектігін және жалпы басқарудағы оның мәнінің жоғарылауын көрсетіп отыр, бұл өз кезегінде басқарушылық қызметтің аталмыш саласын зер-делеуші ғылым ролінің артқандығын дәлелдейді.

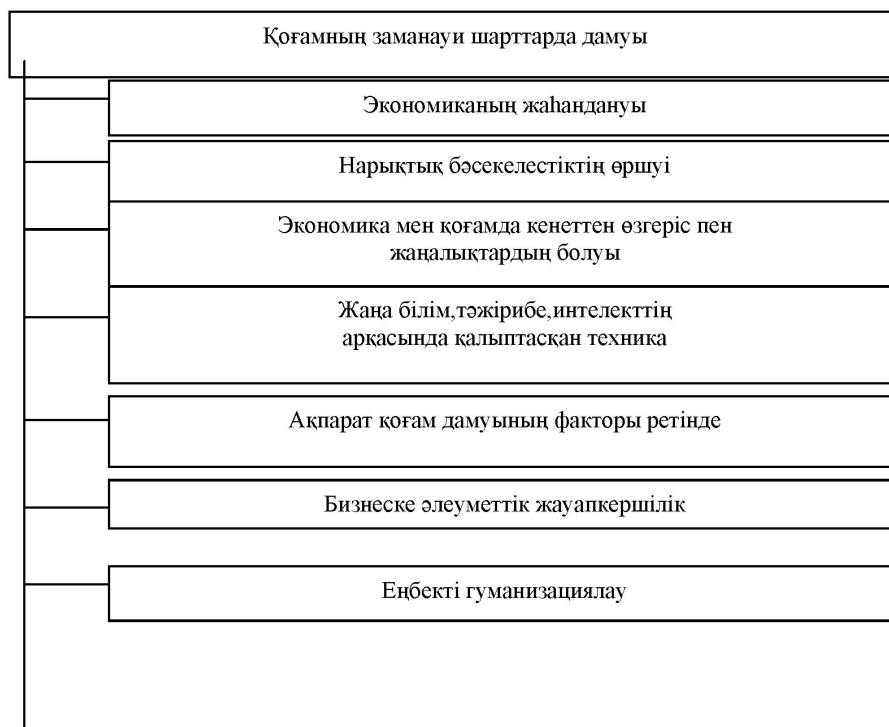
Тірек сөздер: ұйым, әлеуметтік орта, әлеуметтік даму, еңбек шарттары, әлеуметтік қызмет, әлеуметтік пакет, биз-нестің әлеуметтік жауапкершілігі.

Еліміздің заманауи әлеуметтік-экономикалық дамуына үлес қосушы заманауи компаниялар үшін жаһандық өзгерістер кәсіпорынды басқарудың тиімді жүйесін құруды, әлеуметтік-экономикалық дамуды талап етеді. Өйткені сыртқы орта өзгерістеріне бейімделу әрі бәсекеге қабілеттілік деңгейін сақтауда кәсіпорындар өздерінің ресурстарының дұрыс бөлінісін әрі тиімді қолданылуын қамтуға ұмтылады.

Бұл орайда адам ресурстары –кәсіпорын пайдасын жасаушы әрі оның дамуына үлесін қосушы кәсіпорынның маңызды әлеуметтік құраушысы болып табылады.

Ұйым ретінде қоршаған ортамен байланысты бірнеше қызметке арналған арнайы құрылымдалған және үйлестірілген жүйе ретінде құрастырылған нақты мақсатты жүзеге асыруға бағытталған әлеуметтік тұтастылық деп қарауға болады.

Ұйымның әлеуметтік ортасы техникалық, экономикалық, гуманитарлық жағынан қоғамның дамуымен тікелей байланысты және сол ортада қызмет етіп, дамиды (1-сурет).



Сурет 1 –Ұйымның әлеуметтік дамуына әсер ететін заманауи еңбек шарттары

Ұйым әлеуметтік институт ретінде ғана емес, басқарушылық әлеуметтік институт немесе арнаулы ұйым ретінде қарастырылады [1].

Ұйымның әлеуметтік қызметі екі аспектіде жүзеге асуы мүмкін: сыртқы әлеуметтік шарттар және ішкі әлеуметтік шарттар.

1) *Сыртқы әлеуметтік шарттарға әсері, оларға жататындар:*

- еңбек нарығының конъюнктурасы;
- кәсіби жүйе әрекетінің сипаты мен қарқындылығы;
- мемлекеттің әлеуметтік саясаты;
- жалпы әлемдік үрдістер.

Сыртқы әлеуметтік шарттар экономиканы институтының мамандарымен талданып және сипатталған және қоғамның қызметтік саласында адамдар мен адамдар тобының өзара байланысы, жеке даму мен материалды және рухани игілікті пайдалану.

Сонымен қатар экономикалық ынталық пен қызығушылық арасында рухани, ұлттық-психологиялық, мәдени және басқа да қасиеттермен байланысты экономикалық емес ынталықта бар.

Әлеуметтік факторлар экономикалық жүйеге қоғамдық әлеуметтік ұйым және адами капитал арқылы әсерін тигізеді. Әлеуметтік ұйым деңгейі әлеуметтік институттар, әлеуметтік, мобильділік сипаты, қызығушылықтар мен мақсаттық жүйені басқаруды бағалау сапасы негізінде анықталады. Әлеуметтік ұйым түріне арнайы экономикалық үлгілер сәйкес келеді. Адамдардың қабілеттілігін анықтайтын адамдардың негізгі көрінісіне сүйенетін және реформалайтын, олардың мәдени санасында жатқан әлеуметтік-психологиялық стереотипте жатқан бірнеше себептер бар. Әлеуметтік факторлар – қоғамның заттық емес элементі – білім және еңбектік қызметте, тәрбие алу үдерісінде алынатын кәсіпқой шеберлік пен адалдықпен, инновациялық қабілеттілікпен, тәжірибемен, интеллектуалды және рухани даму деңгейімен сипатталатын адами капиталды құрайды.

Қазіргі кездегі кезең ерекшелігі – түрлі қызмет саласында инновациялық шешімдерді құруға және қабылдауға қабілетті ауқымды түрде қызметкерлердің шығармашылық жеке тұлға ретінде жүзеге асуында экономиканың қажеттілігі.

Өндірістік дамыған елдерде ХХІ ғ. аяғында адамзат капиталының өсуі бекер емес, яғни 3-4 есе қорды асып түсті - материалды-заттай түрде жаңа мұражайдар, кітапханалар, театрлар салуға шығындар өсті. Осылайша АҚШ-та соңғы 25 жылда мұражайларға бару 2,5 есе өскен, яғни жылына 500 млн адам. Жапонияда 1960 жылдан бастап, 200-ден астам жаңа мұражайлар салынған. Ұлыбританияда жыл сайын 18 жаңа мұражайлар, мәдени ордалары ашылып, автомобильді өндіріске қарағанда, айтарлықтай көбірек пайда әкеледі. Батыста өндірістік мекемелердің әлеуметтік инфрақұрылым нысандарын дамытуда рөлі ерекше. Мысалы, британдық корпорациялардың өнерге салымы 1976 ж. 1,08 млн дол.-нан 2000 ж. 46,8 млн дол.-ға дейін өскен. IBM американдық компаниясы 2500 ұйым дамуына бүкіл әлемде салымдар салған. Экономикада жоғарғы кәсіби қызметкерлер санының өсуі өндірістік заттай элементтерге қарағанда адамзатқа салым деңгейі өсті. С.Боулс, Д.Гордон и Т.Уайскопф сынды ғалымдар 70-ші жылдар аяғында америкалық экономистер өндірістің негізгі факторлары болып, бағыттау, ұмтылыс, адамдардың көңіл ауытқуы, жұмысты өзіндік орындауға көңіл бөлуі тиіс деп есептеген. Ұйым орта факторына әсерін тигізуі де, тигізбеуі мүмкін. Мысалы, ұйым ұйым қызметкерге еңбек нарығында көрсетілген сомандан аз төлеуі мүмкін, бірақ мұның нәтижесі міндетті түрде көрсетіледі.

2) *Ұйымның әлеуметтік шартының екінші аспектісі – ұйымның өзінің ішкі әлеуметтік шарты:*

- жұмыс күшін пайдалану (еңбек ұйымдастыруының шарты, кәсіпқой тәжірибесі);
- жұмыс күшінің жылжуы (кәсіби өзгеру шарттары, өмір, күнделікті өмір, демалыс шарттары және т.б).

Осылайша, толық және шынайы көзқарасынан ұйымның *әлеуметтік қызметі* – бұл *адамзат капиталының шарттарын қолдану және жылжыту, дамытуға бағытталған қызмет*.

Әлеуметтік қызмет – бұл ұйымның қызметкерлерінің өзіндік шарттарының өзгертуі. Сонымен қатар ұйымдар бұл шарттарды жай ғана немесе мақсатты өзгертуі мүмкін; және бағытталған немесе ішкі себептер бойынша әсері дәлме-дәл болуы да, болмауы да мүмкін.

Ұйымның дәлме-дәл әсері сыртқы әлеуметтік шарттарға әсеріне сәйкес болуы да мүмкін, болмауы да мүмкін, және оң, теріс әсерін тигізе алады. Кез келген жағдайда әсер нәтижесі күтілмеген жағдайда болады, себебі ол мақсатты түрде қарастырылған.

Мақсатталған барабар емес әсердің мысалы. Ұйым – автокөлікті мекеме; персонал – жүк көліктерінің жүргізушілері. Шығынды азайту мақсатында ұйым жанар-жағармай материалдарын ұрлайтын жүргізушілер үшін ақпараттық құрылғы орнатты. Нәтижесінде шығын көлемі ұлғайып, қызмет ету тобында шиеленіс көбейді.

Жалпы әлеуметтік шарттар – бұл ұйымды басқаруға әсерін тигізетін әлеуметтік орта секілді, ал әлеуметтік қызмет – бұл ұйымның әлеуметтік ортаға әсері, әсер етудің маңызды тәсілі болып әлеуметтік дамуды басқару табылады, ол персоналдың кәсіпті дамуына бағытталған шарттарды құруға бағытталған:

- *еңбек гуманитаризациясы*(персоналдың маңызды шарты);
- *еңбектік өмір сапасын қамтамасыз ету*(ол әлеуметтік инфрақұрылым дамуынан құралады) [2].

Ұйымның әлеуметтік дамуы оның әлеуметтік ортада жоғарғы дәрежеге көтерілгендігін көрсетеді – заттай, қоғамдық және рухани шарттарда, ұйымның жұмысшылары еңбек етеді және отбасыларымен бірге тұрады, сол жерде қажеттіліктердің қолданылуы мен сараптауы жүзеге асырылады, тұлғалар арасында объективті байланыс орнатылады, олардың моралды-этикалық құндылықтарының маңыздылығы табылады. Осыған байланысты, әлеуметтік даму бірінші кезектегі тапсырмаларды орындауы қажет (1-кесте).

Кесте 1 – Ұйымның әлеуметтік дамуына арналған тапсырмалар

№	Тапсырмалар мазмұны
1	Персоналдың әлеуметтік құрылымын әбден жетілдіру, оны демографиялық және кәсіби - біліктілік құрамы, орта білімнің жоғарлауы, қызметкерлерді мәдениетті - техникалық деңгейі
2	Эргономикалық, санитарлық-гигиеналық және басқа да жұмыс істеу жағдайларын жақсарту, еңбекті қорғау және қызметкердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету
3	Материалдық және еңбекті тиімді адамгершілік болмысымен ынталандыру, бастамашыл және жұмысқа шығармашылық қатынас, топты және бірлескен қызметтің нәтижелерінде дара жауапкершілік
4	Сау әлеуметтік-психологиялық, оңтайлы тұлғааралық және жақсы мүмкіндік туғызатын топаралық байланыстарды орнату және ынтымақты түрде жұмысқа шақыру, зияткерлік және бірлескен еңбекті әр тұлғаны болмысында бар потенциал, қанағаттылықты ояту
5	Әлеуметтік кепілдіктердің орындалуы, қызметкерлерді сақтандыру, әлеуметтік қамсыздандыру және азаматтық қолдау дұрыстау
6	Персоналдың тұрмыс жағдайының өсуі және тұрақты жанұялар мен олардың мүшелерінің тұрмыстық құрылымы, азықтар, өнеркәсіптік тауарлар және түрлі қызметтер қажеттіліктерін қанағаттандыру және бос уақытты бағалы пайдалану

Ұйымның әлеуметтік дамуы оның әлеуметтік ортада жоғарғы дәрежеге көтерілгендігін көрсетеді – заттай, қоғамдық және рухани шарттарда, ұйымның жұмысшылары еңбек етеді және отбасыларымен бірге тұрады, сол жерде қажеттіліктердің қолданылуы мен сараптауы жүзеге асырылады, тұлғалар арасында объективті байланыс орнатылады, олардың моралды-этикалық құндылықтарының маңыздылығы табылады. Осыған байланысты, әлеуметтік даму бірінші кезектегі тапсырмаларды орындауы қажет [3].

Әлеуметтік басқаруда тағайындау адамдарға ерекше әсер етеді. Оның негізгі есебі әлеуметтік басқару бөлімдерден тұрады және ұйымның еңбек жағдайына тиісті қызметкерлері үшін жасайтын және тұрақты жақсарту деңгейіне жететін процес.

Әлеуметтік ұйымның дамуымен басқару тәсілдері, ғылыми тәсілді негізге ала отырып, әлеуметтік процес заңдылықтары, саяси есептеуді өнер-білімге, әлеуметтік мәселелерді шешуге рұқсат беретін процедуралардың жиынтығы және сенімді әлеуметтік нормативтер қосындысы деп есептеуге болады. Қоғамдағы әлеуметтік басқару процесі сияқты мақсаттар мен міндеттерді анықтаудың астарында саяси мән жатыр. Сондықтан негізгі принциптердің бірі – оған саяси тұрғыдан қарау принципі. Қазіргі біздің қоғамда жүріп жатқан процестер заңды түрде басшылыққа саяси тұрғыдан қарау принципін тереңдету арқылы жүзеге асырылуда.

Әлеуметтік басқаруда тағайындау адамдарға ерекше әсер етеді. Оның негізгі есебі әлеуметтік басқару бөлімдерден тұрады және ұйымның еңбек жағдайына тиісті қызметкерлері үшін жасайтын және тұрақты жақсарту деңгейіне жететін процес.

Тұлғаның кәсіби салада өзін-өзі дамытудың жаңа жол салуына мүмкіндік берді. Сондықтан қызметкерлерді басқару ұғымы тұлғаның кәсіби салада өзінің ақыл-ой өрісін дамытудағы негізгі бағыт болып табылады. Кадрлар, персонал, адами капитал дегеніміз мекеменің ең басты қайраткерлері (мекемелердің, бірлестіктердің, корпорациялардың, фирмалардың жұмыс істеуін қамтамасыз етіп тұрушылары).

Әлеуметтік басқару тәсілдері – бұл ұжым, топ, жұмысшыларға деген мақсатты ықпалдың әлеуметтік тәсілдерінің жиынтығы. Әрбір көрсетілген деңгейде басқару ерекше мәселелерге тап болады, сондықтан сәйкесінше әдістерді құрайды. Олардың біреулері әрбір үш жағдайға да қолданылады, ал келесілерін қолдану нақты бір жағдаймен шектеулі.

Жеке кәсіпорын жұмысшысына қатысты оның мінез-құлқына түрлі ықпал етудің түрлерін бөлуге болады:

- 1) тікелей (бұйрық, тапсырма);
- 2) мотивтер мен қажеттіліктер арқылы (ынталандыру);
- 3) құндылықтар жүйесі арқылы (тәрбие, білім және т.б.)
- 4) қоршаған әлеуметтік орта арқылы (административтік және бейресми ұйымдарда және т.б. еңбек жағдайларын, статусты өзгерту).

Кәсіпорынның өндірістік ұжымына кіретін топқа қатысты әлеуметтік басқару тәсілдері келесідей бөлінеді:

1) топ құрамының мақсатты құрылуы (квалификациялық, демографиялық, психологиялық белгілері бойынша жұмыс орнының саны мен орналастырылуына байланысты);

2) топтардың ынтымақтастығы (жарыс ұйымдастыру, басқару стилін жетілдіру, әлеуметтік-психологиялық факторларды және басқа әдістерді қолдану);

Кәсіпорынды әлеуметтік ұйымдастыру деңгейінде мынадай тәсілдер қолданылады:

а) ресми және бейресми құрылымдарды үйлестіру (жоспарланған және шындығындағы байланыс пен нормалар арасындағы қарама-қайшылықтарды жою);

ә) басқаруды демократиялау (қоғамдық ұйымдар рөлін жоғарылату, жұмысшыларды біріккен шешімдерді жасап шығаруға жұмылдыру, өндірістің кейбір басқарушыларын таңдалуы, еңбек активтілігін арттыру және т. б. арқылы);

б) әлеуметтік жоспарлау (жұмысшылардың квалификациясын жоғарлату, ұжымның әлеуметтік құрылымын жетілдіру, тұрмысты жақсарту және басқа шаралар) [4].

Жалпы айтқанда, ұйым сол персоналдың жұмыс ортасы болып табылады, сол себепті сол мекемелерде персоналды басқару жүйесі іске асады. Кез келген мекемедегі әлеуметтік іс-шаралар «Ұйымның әлеуметтік тұрғыда дамуын басқару» тәртібінің бірден-бір толықтауышы болып саналады.

Ұйымның әлеуметтік іс-шаралары - адамның өзін-өзі дамыту құралы болып табылатын, жұмыс шарттары мен еңбек сапасының ізгілендірілуі және жетілдірілуін қамтамасыз ететін іс-әрекет.

Ұйымның әлеуметтік іс-қызметінің ерекше маңызды түрлерінің бірі болып табылатын ұйымның әлеуметтік тұрғыдан басқарылуы - жалпы кешенді басқарылуының бір бөлігі. Өзінің басты мақсаттарын іске асыруы арқылы, ұйым әлеуметтік жағдайларды ескере отырып, өзін әлеуметтік тұрғыда басқара білуі қажет (сырттан келген әлеуметтік жағдайларды дұрыс жайғастыра білуі қажет). Сондықтан ұйымның әлеуметтік даму тұрғысынан басқарылуының мән-мағынасы дегеніміз – ұйымның әлеуметтік жағдайын өрістететін әлеуметтік дамудың әдістері мен амалдары.

«Ұйымның әлеуметтік даму тұрғысынан басқарылуы» тәртібінің мақсаты мыналар:

- адами ресурс бөлімшесінің қызметкерлерін оқыту, кәсіпқойлық деңгейін арттыру. Бұл бір жағынан ұйым қызметкерлерінің өзін-өзі дамыту қабілетін арттыра түссе, екінші жағынан экономикалық тиімділігін нығайта түседі;

- ұйымның әлеуметтік дамуының түсіндіруші қабілетінің артуы;

- ұйымның әлеуметтік дамуының атқарылу міндеті, мен маңыздылығының игерілуі;

- ұйымның әлеуметтік даму тұрғысынан басқарылуының теориялық және әдістемелік мағлұматтарын зерттеу, игеру;

- ұйымның әлеуметтік даму тұрғысынан басқарылуының тәжірибесінің артуы;

- ғылыми үрдістер мен ұйымның әлеуметтік даму ортасының талқылануы және жаңа ақпараттық технологиялардың қолданылуы.

Әлеуметтік басқаруды басты міндетін – кәсіпқой қызметте тұлғаның дамуын құрылымдау, ол бірнеше функцияларды құрайды:

1) адамдардың жағдайларын негізінде өмірлік деңгейінің жоғарылауы тиімді экономикаға байланысты және мемлекеттің шаруашылық қатынасына толығымен, жеке ұйымның (мекеменің) коммерциялық қызметінде қолданылады;

2) коммерциялық табысты тек ұйымның ресурсты потенциалы атқармайды және өзіндік құрылым, қоғаммен, тұтынушымен, мемлекет немесе муниципалды мекеме, акционерлік қоғам өндіретін өнім (тауар, қызмет) қаншалықты қажет; оның табыс әкелетін сұранысы атқарады;

3) ұйымның бәсекелестігі мен тиімді функциялау шешімі жоғары деңгейде оның бірегей қызығушылық танытқан персоналымен, адамдардың ынталық күш жұмсауымен шешіледі;

4) еңбек студі барлық даму ұйымдары жағынан тиімді басқару персоналды әрдайым үйрету, сыйақы беру, фирма үшін намысты пайда болудың негізінде қол жеткізіледі;

5) әрине маңызды рөлді қызметкерлердің моральды-психологиялық жағымды атмосферасы, әр қызметкердің әлеуметтік және кәсіпқой тәуекелден қорғалуына сенімді болуы, оның мекеме үшін мақсаттарға қол жеткізуі, қызығушылық таныту, мойындалуы, әділетті баға және тандануға тұрарлық ақы төлеу алады [5].

Компаниялардың әлеуметтік бағыттарының ең бастыларынан мыналар ерекшеленеді: қызметкерлердің дамуы, денсаулық сақтау және қауіпсіз еңбек жағдайы, әлеуметтік қайта құрылымдау, табиғи ортаны қорғау қызметі, жергілікті қауымның өркендеуі, ресурстарды үнемдеу, адал іскерлік қызмет.

Бірінші бағыт – қызметкерлердің дамуы дегеніміз компанияның әлеуметтік бағдарламаларына тиісті. Ол мекемедегі дарынды қызметкерлерді ұстап қалуды мақсат ететін қызметкерлердің даму стратегиясын қамтиды. Компанияның қызметкерлерді дамыту туралы әлеуметтік бағдарламалар келесі бағыттары пайдалана алады: үйрету және кәсіби машықтарының жетілдірілуі, қызметкерлердің әлеуметтік пакеттің қолданулары, демалыс жағдайларын жасау, ішкі қарым-қатынастырды жақсарту, қызметкерлердің басқарушылық шешімдерді қабылдауға қатысушылық білдіруі, және т.б.

Екінші бағыт – денсаулық сақтау және қауіпсіз еңбек ортасы. Ол компанияның әлеуметтік бағдарламасындағы денсаулық сақтау және жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті көздеген, заңмен бекітілген нормаларға негізделген шарттары.

Жоғарыда айтылған компанияның әлеуметтік белсенділігін қамтитын бағдарламалар мыналар: еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, мекемедегі қызметкерлерге медициналық қызмет көрсету, санитарлық-гигиеналық шарттардың орындалуы, мекемеде бала туу мен ана болуға қолдау көрсету, кәсіптік сырқаттың алдын ал шаралары және т.б.

Үшінші бағыт – әлеуметтік қайта құрылымдау – дегеніміз қайта құрылымдауға шақырған қызметшінің жағдайы үшін жасалынатын компанияның әлеуметтік бағдарламасы (әдетте мекемедегі құрылымдық өзгерістерге байланысты кәсіби қайта даярлау, жұмысқа тұруда жәрдемдесу ақпараттық науқандар мен іс шаралар жүргізіледі, қызметтен қысқартуға түскен қызметкерге өтемдік төлемдер төлеу жүзеге асырылады).

Төртінші бағыт – табиғи ортаны қорғау қызметі және ресурстарды үнемдеу шаралары - қоршаған ортаға зиянды әсерді қысқартуды мақсат етеді. Табиғи қорларды үнемді тұтынуға, қайтадан пайдалану және қалдықтарды кәдеге жаратуға шақырады, қоршаған ортаның ластануын алдын алу шаралары, экологиялық қауіпсіз өндіріс процестерінің жүргізілуі, көлік тасымалдарының экологиялық қауіпсіз болуы, көгалдандыру акциялары және мекемеде «сембіліктердің» жүргізілуін т.б. шараларды қамтиды.

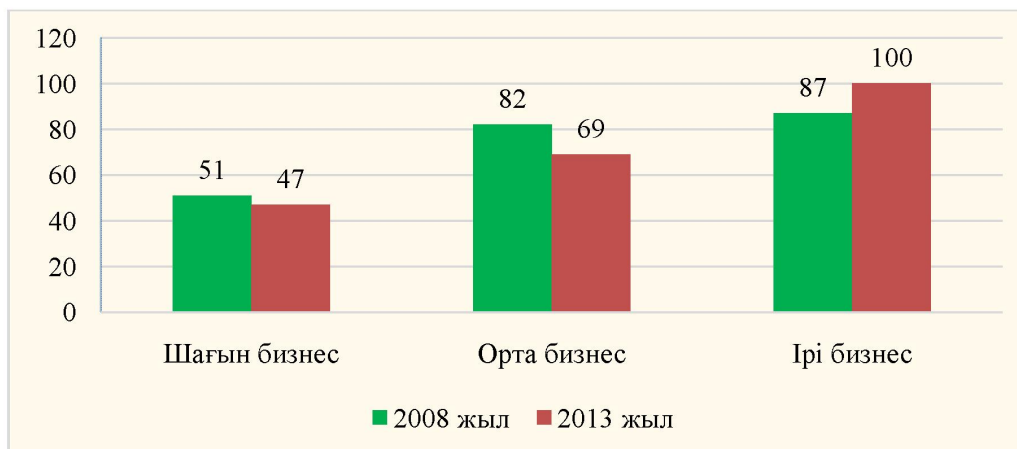
Бесінші бағыт – жергілікті қауымдастықты дамыту – әр тұлға жергілікті бірлестіктің дамуына үлесін қоса отырып жүзеге асады. Компаниялар әр түрлі әлеуметтік бағдарламалар жүргізеді. Әлеуметтік қорғансыз қалған қоғамның қарттарына көмек көрсету акциялары, бала мен жасөспірімдерге жәрдемдесу шаралары, шаруашылық, тұрмыстық-коммуналдық салаларды дамыту шаралары, жергілікті білім және спорттық ұжымдарға демеуші болу, жергілікті мәдени, тарихи ескерткіштерді қорғап, сақтау шаралары, әлеуметтік тұрғыда маңызды зерттеулерді қолдау және қайырымдылық акцияларына қатысу, тағы сол сияқты іс шаралар жүргізеді.

Алтыншы бағыт – адал іскерлік тәжірибе. Оның мақсаты – мекеменің жабдықтаушылары, бизнес-серіктестері, клиенттері арасындағы өзара қарым-қатынастың әділетті де адал болуы. Бұл – жабдықтаушылар, бизнес-серіктестер, клиенттер және басқа да қатысы бар тұлғаларға деген ақпараттық ашықтық. Ақпараттық ашықтық дегеніміз басқару, тұтынушылар қауымдастығы, кәсіби бірлестіктер мен мемлекеттік құрылымдармен жұмыс істегендегі әділдік, қарым-қатынастың ашық және тура болуы. Мысалы, темекі сататын компаниялардың кәмелетке толмаған жасөспірімдерге темекі сатудан бас тартуы, сондай-ақ мемлекеттік басқарма, тұтынушылар қауымдастығы және түрлі кәсіподақтық ұжымдар сияқты қоғамдық ұйымдармен қызметтес болуы [6].

Компанияның нәтижелі әлеуметтік саясаты оның негізгі қажеттіктерін жүзеге асыруға және бәсекелестікке қатысуға мүмкіншілік береді. Бұл қоғамның, инвесторлардың, акционерлердің мекемеге деген сенімін арттыра түседі, сонымен қатар мекеменің бәсекеге қабілеттілігі жоғарылайды. Әлеуметтік жауапкершілігі бар бизнес қолайлы әлеуметтік ортаның келешекте ұзақ мерзімді және дамуда тұрақты болуын қамтамасыз етеді.

Әлеуметтік жауапкершілік - әр тұлға өз еркімен тандайтын, заң талаптарынан тыс жатқан түсінік. Ол- қоғамның құндылықтарын байытатын кәсіпкерлердің ерікті міндеті, өз еркімен қабылданған шешімі.

Десек те, Қазақстанда бизнестің әлеуметтік жауапкершілігіне байланысты ауқымды зерттеулер санаулы ғана жүргізілген. Оның ең алғашқысы 2008 жылы БҰҰ жүргізілсе, соңғысын тек 2013 жылы САНДЖ зерттеу орталығы жүргізген (2-сурет).



Сурет 2 – Қазақстандағы кәсіпорындардың «Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөнінде хабардар болуы» бойынша зерттеулер нәтижесі, %

Зерттеулер нәтижелері көрсеткендей соңғы бес жылда бизнес өкілдерінің бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінен хабардар болу деңгейі (Сіз бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөнінде естідіңіз бе ?) орташа есеппен алғанда 3%-ға өскен (60%-дан 63%-ға дейін). Соның ішінде ірі компаниялар шағын бизнеспен (47%) салыстырғанда 100% бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөнінде мағлұматы бар [7].

Қазақстандық компаниялардың әлеуметтік дамуындағы проблемаларды бөліп көрсетуге болады:

- компаниялардың әлеуметтік жауапкершілік тұрғысында әлі де оның мүмкіншіліктерін «жете» түсінбеуі;
- компанияларды әлеуметтік басқарудың әмбебап үлгісінің жоқтығы;
- пайданың өсуі бизнестің өсуін қарқындата түседі;
- компания құндылықтары мен жеке тұлға құндылықтарының сәйкес келмеуі;
- билік органдарының тарапынан наразылық (қоршаған ортаға зиянды тастамдар және т.б.);

Бүгінгі таңда заманауи ұйымдар әлеуметтік тұрғысында әлеуметтік жауапкершілікке ұмтылуда (2-кесте).

Заманауи компаниялар қазіргі күні практикалық жүйелер мен корпоративтік әдеп, жоғары әлеуметтік жауапкершілік деңгей сияқты нәрселерге мұқтаж. Бұл жерде ең керектісі ол бизнестегі өзара қарым-қатынастардың, халықаралық стандарттарға сай келу және оларды қолдану.

Осы жағдайда материалдық және материалдық емес құндылықтарының пайда болуы, жұмыс орындарының қосылуы немесе азаюы, қызметкерлердің адал жұмыс істеуі арқылы әлеуметтік функция жүзеге асырады [8].

Қоғамдағы әлеуметтік басқару процесі сияқты мақсаттар мен міндеттерді анықтаудың астарында саяси мән жатыр. Сондықтан негізгі қағидалардың бірі – оған саяси тұрғыдан қарау қағидасы. Қазіргі біздің қоғамда жүріп жатқан процестер заңды түрде басшылыққа саяси тұрғыдан қарау қағидасын тереңдету арқылы жүзеге асырылуда (3-сурет).

Кесте 2 – Дәстүрлі және заманауи ұйымның әлеуметтік дамуының құраушылары

Дәстүрлі ұйым дамуының әлеуметтік құраушылары	Заманауи ұйымның әлеуметтік дамуының құраушылары
✓ әлеуметтік саясат ✓ әлеуметтік бағдарламалар ✓ әлеуметтік пакеттер ✓ ұйымдық келісімшарт	✓ әлеуметтік саясат ✓ әлеуметтік бағдарламалар ✓ әлеуметтік пакеттер ✓ ұйымдық келісімшарт ✓ әлеуметтік жауапкершілік ✓ әлеуметтік серіктестік ✓ әлеуметтік есеп ✓ әлеуметтік есеп стандарттары



Сурет 3 – Ұйымның әлеуметтік дамуын басқарудың заманауи үлгісі

Ұйымның әлеуметтік дамуын басқарудың заманауи үлгісі технократиялық және экономикалық дәстүрлі үлгілермен қатар қазіргі таңда заманауи талабына сай көшбасшылық және серіктестік, шығармашылық, өзін өзі бақылау, виртуалды және желілік ұйым сияқты сипаттарға негізделеді.

Әлеуметтік дамумен басқаруды ұйымдастыру тетігі көрсетілгендей жоспарлы болады және алуан түрлі факторлар әсерімен қалыптасатын әлеуметтік ортаға кешенді әсер етеді (4-сурет).



Сурет 4 – Ұйымның әлеуметтендірілуіне әсер ететін факторлар

Қазіргі кезде дәстүрлі ұйым дамуының әлеуметтік құраушылары: әлеуметтік саясат, әлеуметтік бағдарламалар, әлеуметтік пакеттер, ұйымдық келісімшарт болса заманауи ұйымның әлеуметтік дамуының құраушыларына қосымша әлеуметтік жауапкершілік, әлеуметтік серіктестік, әлеуметтік есеп, әлеуметтік есеп стандарттары қосылды. Яғни, қазіргі таңда заманауи ұйымның әлеуметтік дамуына талаптар күшейіп, қолданылуда [9].

Адам ресурстарын басқару қызмет ретінде ұйымның қызметкерлері басқарудың ең жоғары сатысы болып табылады (оның ішінде кадрлық жұмыстар мен қызметкерлерді басқару бар). Қызметкерлерді басқару ұғымының жалпы мағынасы мен тереңдетілген мағынасы бар. Жалпы мағынасы тұтас қызметкерлерді басқару түсінігін қамтиды, оның ішінде кадрлық жұмыстар, қызметкерлерді басқару, адами капиталды басқару да бар.

Ол сондай-ақ құжат жүргізудің нақты тәртіптеріне сүйеніп, жұмысқа қабылдау, жұмыстан шығару, жұмыс ауыстыру, оқыту, жазалау, марапаттау мен жұмыста көтермелеу сияқты іс шараларды қамтиды. Жалпы айтқанда кадрлық жұмыстың ең басты бағыты ол – нақты, айқын құжаттандыру жұмыстары және кадрлық өзгерістердің нақты бекітілуі, тіркелуі.

Қорытындылай келе, қазақстандық компаниялардың әлеуметтік дамуы, бір жағынан жүйелі түрде тұжырымдау, сыртқы нарықтың (еңбек нарығы) стратегиясы мен оперативтік жоспарын құру және ішкі қызметке алу маркетингі (ұйымның өз еңбек әлеуеті), екінші жағынан қызметкерді мекеменің ішінде жүйелі түрде аса нәтижелі жұмыс жасауға талаптандыру, оған себепші болып әсер ету сипатына ие болған жағдайда ғана тиімді болады.

ӘДЕБИЕТ

- [1] Богдан Н.Н., Масилова М.Г. Управление социальным развитием организации. – Владивосток: ВГУЭС, 2009. – 284 с.
- [2] Ворожейкин Е.И. Управление социальным развитием организации – М.: Инфра-М, 2001. – 320 с.
- [3] Афонин И.В. Управление развитием предприятия: учебное пособие. – М.: Дашков и К., 2004. – 280 с.
- [4] Корешкова А.Б. Горшкова Е.С. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания. – 2013. – №11. – С. 195-196
- [5] Захаров Я.А., Кузнецов А.Л. – Управление социальным развитием организации – М.: ИНФРА-М., 2012. – 263 с.
- [6] Муханова Г.К., Абдулина Г.А. Ұйымдастырушылық мінез-құлық. – Алматы, «Экономика», 2014 ж. – 236 б.
- [7] http://ngoexpert.kz/upload/files/issledovaniyu_kso_sandj_dlya_fonda_evraziya_2013.pdf
- [8] <https://www.lawmix.ru> // "Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2008, № 3 Новая модель управления трудовыми отношениями социальным развитием в организации
- [9] <http://www.kazenergy.com> // Стратегия социальной ответственности бизнеса

REFERENCES

- [1] Bogdan N.N., Masilova M.G. Upravleniye sotsial'nym razvitiyem organizatsii. Vladivostok: VGUES, 2009. 284 s.
- [2] Vorozheykin Ye.I. Upravleniye sotsial'nym razvitiyem organizatsii M.: Infra-M, 2001. 320 s.
- [3] Afonin I.V. Upravleniye razvitiyem predpriyatiya: uchebnoye posobiye. M.: Dashkov i K., 2004. 280 s.
- [4] Koresheva A.B. Gorshkova Ye.S. Sovremennyye metody upravleniya personalom i puti ikh sovershenstvovaniya // Uspekhi sovremennogo yestestvoznaniya. 2013. №11. S. 195-196
- [5] Zakharov YA.A., Kuznetsov A.L. Upravleniye sotsial'nym razvitiyem organizatsii M.: INFRA-M., 2012. 263 s.
- [6] Mukhanova G.K., Abdulina G.A. Yymdastyryshlyk, minez-kulyk. Almaty, «Ekonomika», 2014 zh. 236 b.
- [7] http://ngoexpert.kz/upload/files/issledovaniyu_kso_sandj_dlya_fonda_evraziya_2013.pdf
- [8] <https://www.lawmix.ru> // "Kadrovik. Trudovoye pravo dlya kadrovika", 2008, № 3 Novaya model' upravleniya trudovymi otnosheniyami sotsial'nym razvitiyem v organizatsii
- [9] <http://www.kazenergy.com> // Strategiya sotsial'noy otvetstvennosti biznesa

Г.А. Абдулина¹, Г. Ж. Сейтхамзина²

¹Университет Нархоз,

²Алматинская академия экономики и статистики, г. Алматы, Казахстан

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

Аннотация: в статье освещаются современные подходы к формированию эффективной системы управления социальным развитием предприятия. Рассматриваются основные составляющие социальной среды, выделены и проанализированы группы функций управления социальным развитием предприятий. Представлена категориальная взаимосвязь управления социальным развитием социотехнической системы с более широким и многогранным понятием – социальное управление. Авторами представлены основные структурно-содержательные элементы трудовой деятельности человека в современной организации, которые позволяют проанализировать механизм формирования поведения работника в системе социально-трудовых отношений как результат реализации его потенциальных возможностей; рассматриваются концептуальные основы, целевые установки и задачи системы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, предложена современная модель социального развития управления такой системой.

Особое внимание уделено исследованию роли социальной ответственности бизнеса. Исследование показало, что актуальным инструментом эффективного функционирования компании является социальная ответственность бизнеса.

Все тенденции свидетельствуют об обогащении социальной функции управления персоналом в обозримом будущем и о возрастании ее значимости в управлении в целом, что в свою очередь обуславливает повышение роли науки, изучающей и конструирующей эту важнейшую сферу управленческой деятельности.

Ключевые слова: организация, социальная среда, социальное развитие, социальная деятельность, социальный пакет, социальная ответственность бизнеса