

**Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса**

Кафедра экономики и менеджмента

Дисциплина

Управление социальным развитием организации

**Масилова Марина Григорьевна,
кандидат социологических наук, доцент
marina.masilova@vvsu.ru**

Тема 3

Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений

Зарубежные модели управления социально-трудовыми отношениями

американская

японская

западно-европейская
(«шведский социализм»)

АМЕРИКАНСКАЯ

Успех деятельности зависит от

- рациональной организации производства
- снижения издержек за счет внутрипроизводственных резервов
- роста производительности труда
- эффективности использования всех ресурсов.

АМЕРИКАНСКАЯ

Основой стратегии является

- непрерывный рост и углубление специализации производства;
- организационная структура, выстроенная по функциональному принципу с разделением аппарата управления по службам;
- контроль всех видов деятельности,
- четкое выполнение работниками указаний сверху

ЯПОНСКАЯ

Японская система менеджмента, основанная на традициях и философии народа, признана наиболее эффективной во всем мире и главная причина ее успеха – принцип: «наше богатство – человеческие ресурсы»

Основная задача – обеспечение наибольшей гармоничности и мобильности организации.

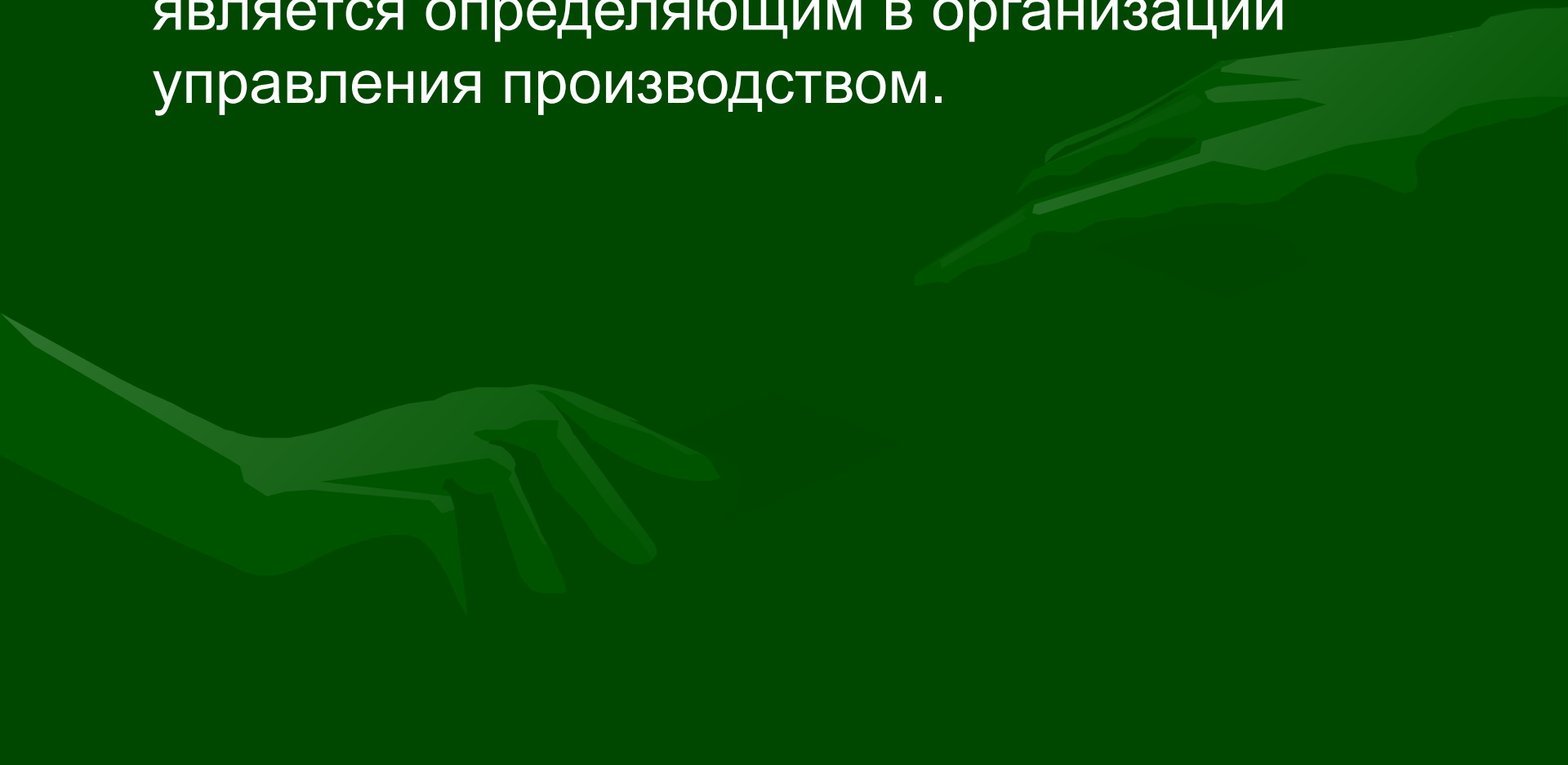
ЯПОНСКАЯ

Основные характеристики системы управления:

- Система пожизненного найма и служебного продвижения в зависимости от выслуги лет и возраста
- Система кадровой ротации и организация групповой работы
- Система оплаты труда с учетом возраста, вклада в рационализацию и качество процесса
- Система подготовки на рабочем месте (непрерывное обучение)
- Система репутаций

ЯПОНСКАЯ

Принцип оптимизации работы всей производственной системы как целостности является определяющим в организации управления производством.



ЗАПАДНО-ЕВРОПЕЙСКАЯ

- Характерна конвергенция социализма и капитализма.
- Социальная деятельность организаций и государства признается важнейшей стратегией.
- Основу социальной политики составляет принцип социальной солидарности: «сильный помогает слабому».

Формирование национальной теории социального управления

~~1 этап – 60-ые годы XX века~~



Общая
теория
управления

Теория
государственного
управления

Теория
управления
производством

Формирование национальной теории социального управления

2 этап – 70-80-ые годы

XX века

Социо
инженерный
подход

Организационная
концепция

Концепция
организации
труда и
новых форм
организации
управления

Формирование национальной теории социального управления

3 этап – конец XX – начало XXI века

```
graph TD; A[3 этап – конец XX – начало XXI века] --> B[Концепция копирования западной теории менеджмента]; A --> C[Концепция адаптации западной теории менеджмента]; A --> D[Концепция создания российской теории менеджмента];
```

Концепция
копирования
западной
теории
менеджмента

Концепция
адаптации
западной
теории
менеджмента

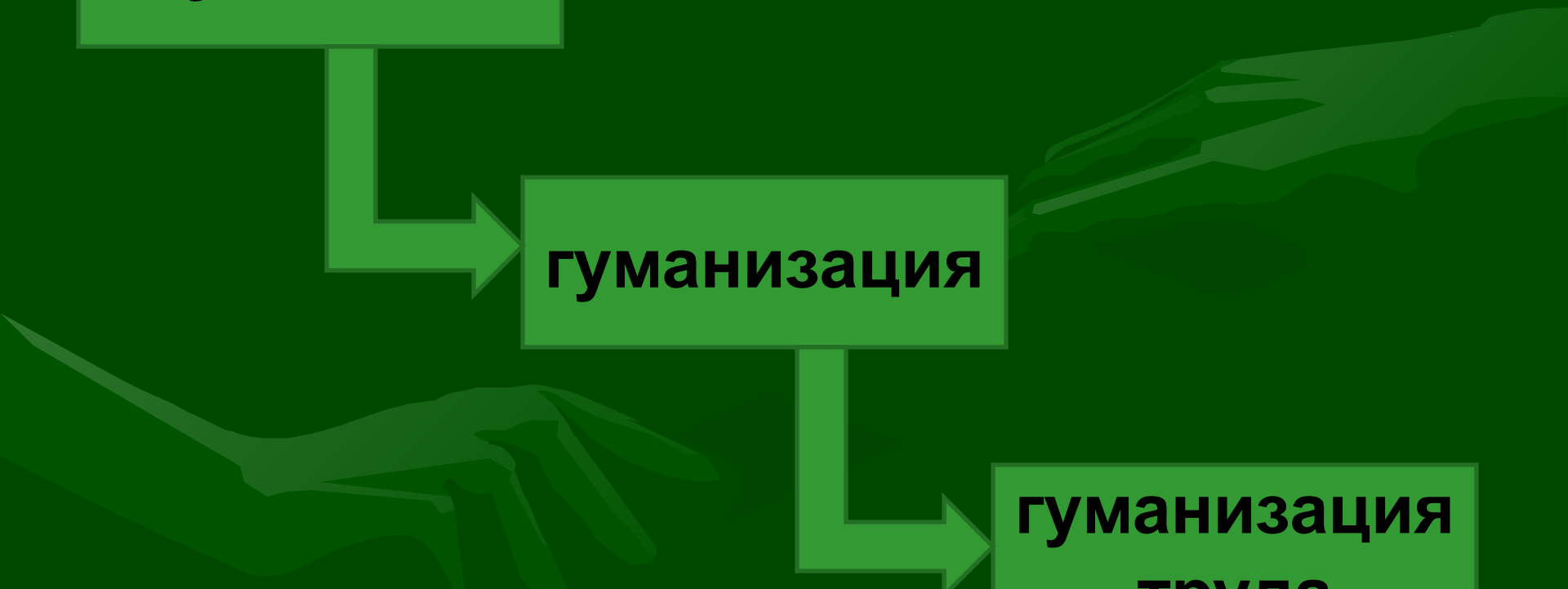
Концепция
создания
российской
теории
менеджмента

Гуманизация труда – приоритетное направление социального развития

гуманизм

гуманизация

гуманизация
труда



Гуманизм: определение

- комплекс идей, связанных с признанием человека высшей ценностью, с защитой его фундаментальных прав и свобод, утверждением его творческого и созидательного предназначения в мире



Гуманизация труда: определение

- концепция совершенствования управления трудовой деятельностью, предполагающая более полное раскрытие трудового потенциала работника

Объект гуманизации

- социальная жизнь общества
- жизнь человека в структуре общественных (трудовых) отношений

ПРИНЦИПЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА

```
graph TD; A[ПРИНЦИПЫ ГУМАНИЗАЦИИ ТРУДА] --> B[безопасность]; A --> C[справедливость]; A --> D[развитие личности]; A --> E[демократия];
```

безопасность

справедливость

развитие
личности

демократия

Направления гуманизации труда

- Обеспечение значимости предмета и результатов труда
- Обогащение содержания работы (делегирование полномочий, самостоятельность, ротация)
- Внедрение групповых методов труда
- Обучение и повышение квалификации
- Улучшение условий труда
- Управление трудовой мотивацией и стимулированием труда

ВЫВОДЫ

1. Научно-технический прогресс обусловил развитие управленческой теории и практики. В зависимости от национально-культурных традиций в разных странах складываются различные модели управления.
2. В России наблюдается становление собственной модели управления, учитывающей особенности менталитета и опыт управленческой деятельности зарубежом.

ВЫВОДЫ

3. Управление социальным развитием организаций до недавнего времени в нашей стране не являлось самостоятельным видом управленческой практики

4. В настоящее время социальная деятельность государства недостаточно эффективна, но набирает силу социально ориентированное управление на уровне организаций, основным принципом становится гуманизация труда.

ЛИТЕРАТУРА:

- Оучи, У. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи, 1984. С. 13–66.
- Питерс, Т., Уотермен, Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний, 1996.

Прочитать в хрестоматии

- Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием
- А. Волков. «Шведский социализм» сегодня
- В. Рогожин. Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества

ЗАДАНИЕ:

Составьте таблицу сравнения американской и японской моделей управления по наиболее значимым характеристикам