

УДК 316.612

Гатило В.Л., аспирант

Белгородский государственный университет

**СОЦИАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ
КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ
В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Статья посвящена исследованию сущности социального здоровья, его аспектов и структурных компонентов в целях совершенствования управленческого воздействия на персонал.

Исследования ведущих международных компаний в области управления персоналом показывают, что эффективность бизнес-процессов в значительной степени определяется состоянием здоровья сотрудников компании, от которого в немалой степени зависит их мотивация, их лояльность и производительность труда.

Понятие «здоровье» имеет множество оттенков, а его содержание не несет в себе общепринятого и четкого наполнения. Всемирная организация здравоохранения определяет здоровье не только в качестве «состояния без болезней», но и как «состояние полной удовлетворенности, физического, психического и социального благополучия» [4]. В современном обществе основные усилия в управленческих структурах направлены на сохранение и укрепление физического и психического здоровья, в то время как социальный компонент зачастую незаслуженно остается в стороне.

Социальное здоровье современного человека подразумевает его социальное поведение, социальную активность, деятельное отношение к миру. Иными словами, это динамическая совокупность свойств и качеств личности, обеспечивающая гармонию между потребностями человека и общества, являющаяся предпосылкой ориентации личности на самоактуализацию.

Отличительными признаками социального здоровья персонала организации являются, прежде всего, сознательное отношение к труду, стремление к актуализации личностного потенциала и самореализации.

Если рассматривать социальное здоровье более детально, то можно выделить следующие его аспекты: интеллектуальный, эмоциональный, социальный, личностный и духовный.

Интеллектуальный аспект характеризует то, как люди усваивают информацию, знают ли, где ее можно получить, и насколько умеют ей пользоваться.

Эмоциональный аспект означает понимание своих чувств и умение выражать их в форме, понятной для других. Человек должен уверенно контролировать свои эмоции и знать, как их выражать в допустимой форме.

Социальный аспект подразумевает осознание себя в качестве личности мужского или женского пола, наличие такой социальной среды, которая соответствует желаниям и потребностям того или иного человека.

Личностный аспект характеризует то, как люди воспринимают себя, чего они стремятся достичь и что каждый понимает под успехом. Каждый человек самореализуется по-своему, и способ самореализации зависит от того, что каждый ценит и чего хочет добиться. Некоторые, например, находят способ самореализации в своей учебе или карьере, другие – в семье и отношениях с друзьями и т.д.

Духовный аспект – это уровень культуры человека, наличие у него моральных норм, ценностей, которые определяют целостность личности [2].

Структурными компонентами социального здоровья являются: социальная адаптация, самореализация, социальное творчество и социальная миссия [1].

Социальная адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения.

Различают активную и пассивную адаптацию. Активная социальная адаптация выражается в стремлении человека изменить социальную среду. Пассивная социальная адаптация выражается в принятии человеком норм и ценностей социальной среды.

Показателем успешной социальной адаптации является высокий социальный статус индивида в данной среде, а также его удовлетворенность этой средой в целом. Показателем неуспешной социальной адаптации является перемещение индивида в иную социальную среду либо отклоняющееся поведение.

Социальная самореализация – актуализация личностного потенциала работника в организации, его самовыражение. По данным опроса, проведенного ВЦИОМ, россияне всё реже интересуются самореализацией на работе. Теперь они работают, в основном, за деньги. Интересно, что около двух третей людей считают работу важнейшей составляющей своей жизни, и всего 3 % россиян ищут в работе самореализации. Остальные предпочитают высокую или стабильную зарплату [3].

Стремление человека к самореализации является самым важным фактором, который оказывает непосредственное влияние на работоспособность каждого члена коллектива. Человек занимающийся «не своим делом» работает, не только менее эффективно, но и иногда приносит непосредственный вред компании. Во всяком случае, эффективность работы такого сотрудника в разы ниже человека работающего на «своем» месте и в «своей» компании.

Социальное творчество – наиболее зрелая форма социальной активности, высшая форма социальной деятельности, созидательный процесс, направленный на преобразование сложившихся и создание качественно

новых форм социальных отношений и социальной действительности. Оно предполагает мобилизацию всех интеллектуальных, духовных и физических сил, позволяет личности предельно полно раскрыть свои способности, направить энергию на достижение интересов коллектива.

Социальная миссия – представление личности о своем предназначении и обусловленная этим социальная деятельность [1].

Социальная миссия «состоит в том, чтобы личным примером, поведением демонстрировать существование высоких нравственных и этических норм, постоянно напоминать окружающим, что такие понятия, как ответственность, совесть, честь не пустые абстракции, а составляющие повседневной жизни» [1].

Итак, социальная адаптация, социальная самореализация, социальное творчество и социальная миссия являются теми структурными элементами социального здоровья, на которые должно быть направленно управление в целях социального оздоровления персонала.

Литература

1. Колпина Л.В. Теоретико-методологические основы исследования социального здоровья личности. – М.: Изд-во СГУ, 2009. – 180 с.
2. Крутакова О. Благополучие ребенка в обществе // Режим доступа: <http://zdd.1september.ru/2006/09/12.htm>
3. Только за деньги // Бизнес-журнал. – 2008. – №10.
4. Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения.

УДК 658.1

Герасимов В. Г., профессор, к. э. н., *Соареш Э.А.*, аспирант
Белгородский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ И МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Статья посвящена рассмотрению основных механизмов и моделей корпоративного управления в корпорациях. В процесс глобализации экономики корпоративное управление способствует развитию компаний различных стран не только на национальном уровне, но и на международном уровне. Корпоративное управление становится важным нематериальным активом реализация которого позволяет повышать стоимость бизнеса, эффективность деятельности компании и учитывать интересы всех участников, в целях достижения экономического и социального эффекта.

Современные тенденции развития мировой экономики в настоящее время характеризуются высоким уровнем информатизации самых различных сфер деятельности, всеобъемлющей глобализацией экономических и социальных процессов развития мирового сообщества, формированием транснациональных корпораций и повышением уровня управления компаниями и бизнесом. Развитие компаний различных стран базируется на разработке и последовательном совершенствовании норм эффективного