

DOI: 10.12731/2218-7405-2013-6-25

УДК 316.42:005

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБМЕНА СОЦИАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Семченко И.В.

В связи с изменениями в современном обществе постоянно необходимо рассматривать влияние использования и обмена социальными ресурсами, т.к. только результативный обмен может привести к положительному эффекту формирования современного общества. Цель исследования – представить особенности технологии ресурсообмена в обществе. Различные направления социологической науки, рассматривающие проблемы и технику отдельных элементов ресурсного обмена, еще не имеют единой концепции, что не дает возможности систематизировать и плодотворно использовать накопленные знания. Новизна исследования состоит в сформированной концепции по объединению полученных научных результатов и определению методологии эффективного воздействия на все разнородные объекты социального управления. В качестве вывода, необходимо сказать, что социальные ресурсы составляют основу всей системы ресурсов, т.к. только развитие социальных ресурсов приведет к развитию и совершенствованию других видов ресурсов – материальных, финансовых, информационных и пр. Инвестиции в человека, в развитие его потенциала, в создание человеческого капитала – это самый благоприятный тип инвестиций, но количественно оценить эффективность таких инвестиций довольно трудно.

**Ключевые слова:** ресурс, социум, обмен, использование, общество, управление, эффективность, процесс.

## THE USING OF SOCIAL RESOURCE'S EXCHANGE TECHNOLOGY IN MODERN SOCIETY

Semchenko I.V.

Due to changes in modern society is constantly necessary to consider the impact to use and exchange of social resources, since only the effective exchange can lead to a positive effect of the formation of modern society. Research objective – to present to feature of technology to exchange of resources in society. The various directions of sociological science considering problems and equipment of separate elements of a resource exchange, yet have no uniform concept that doesn't give the chance to systematize and fruitfully to use the accumulated knowledge. Novelty of research consists in the created concept on association of the received scientific results and definition of methodology of effective impact on all diverse objects of social management. As a conclusion, it is necessary to tell that social resources make a basis of all system of resources since only development of social resources will lead to development and improvement of other types of resources – material, financial, information and so on. Investments into the person, into the development of its potential, into the creation of the human capital is the most favorable type of investments, but to estimate quantitatively efficiency of such investments quite difficult.

**Keywords:** resource, socium, exchange, use, society, management(control), effectiveness, process, modernization.

Обмен различными видами ресурсов – это постоянный и непрерывный процесс, происходящий в современном обществе. Проблемы ресурсного обмена в настоящее время обусловлены предшествующими десятилетиями тотального господства государственной собственности, когда предприятия обменивались товарами в рамках и по правилам единого собственника, и вся

ответственность за потери переходила не на их руководителей, а на государство. В период изменения экономических и социальных направлений российской политике, экономики и социологии, в обмене ресурсами перестали участвовать большинство граждан общества и ресурсами пользовались только обособленные и частные лица, что не соответствует правилам социального государства.

Развитие любого вида ресурса не может осуществляться спонтанно, а происходит под влиянием комплекса элементов в целесообразной деятельности субъектов управления, что является процессом преобразования экономических, политических, экологических, социальных и других ресурсов. В современной России управление социальными ресурсами обеспечивается устойчивым функционированием и развитием целостной социально-экономической системы. Использование социальных ресурсов характеризуется сложностью и многогранностью решаемых задач должны соответствовать принципам опережения процесса, масштабности проекта [3, с. 114].

В современном теоретическом подходе сложилось несколько концепций для понимания и исследования ресурсов в контексте целей и проблем социологии управления – эти понятия человеческого фактора, человеческих ресурсов, человеческого потенциала, человеческого капитала, социального капитала.

Рассматриваемые концепции взаимодействуют и дополняют друг друга, выражают различные структурные и функциональные стороны социальных ресурсов, используемых на всех уровнях управления, включая региональный уровень. Понятие человеческого фактора и понятие человеческих ресурсов отличаются, прежде всего, по целевой ориентации. Первая концепция сосредоточена на улучшении производительных и экономических показателей организации за счет человеческого фактора, вторая на синхронном улучшении производительных и экономических показателей и показателей общественного развития. В первой концепции внимание сосредоточено на важности

человеческого фактора по сравнению с другими (естественным, техническим и т.д.) факторами, во второй – на разнообразии и масштабе трудовых ресурсов, организационного персонала. Таким образом, первая концепция делает акцент на использовании ресурсов, вторая – на их развитии.

Концепция человеческого фактора ограничена рассмотрением доступного ресурса, понятие человеческих ресурсов рассматривает, как существующие, так и потенциальные ресурсы, которые могут быть использованы в будущем. Данные концепции социальных ресурсов различаются по целевой и временной ориентации, функциональной направленностью и масштабом развития и анализа в текущем периоде.

В целом, концепция человеческого фактора сосредоточена на эффективном использовании социальных ресурсов для достижения экономических целей, на их развитии и рациональном использовании. Концепция человеческого потенциала направлена на обеспечение достойных условий для развития и реализации способностей человека, понятия человеческого капитала на инвестициях в развитие человеческих способностей, увеличение их экономического и социального эффекта. Концепция социального капитала сосредоточена на важной роли общественных отношений людей в достижении жизненного успеха. Все рассматриваемые методологические установки имеют абсолютную важность в анализе социальных ресурсов отрасли, региона и страны в целом.

Особое внимание в данном исследовании занимает процесс синергии, где общественное развитие в модернизирующемся мире, экономический рост характеризуются ведущей ролью НТП и интеллектуализацией основных факторов производства, где важное значение приобретают инновационные ресурсы, и их рациональное использование и развитие.

По нашему мнению, социальные ресурсы в современном обществе имеют ряд следующих характеристик:

- во-первых, неисчерпаемость ресурса, т.е. знания, умения навыки

социальных ресурсов постоянно совершенствуются и, тем самым, улучшается окружающая среда;

– во-вторых, состязательность ресурса, т.е. с помощью состязательного механизма большинство социальных ресурсов совершенствуется, что дает дальнейшее развитие общества в целом;

– в-третьих, обесцениваемость ресурса, т.е. иметь в запасе социальные ресурсы невозможно;

– в-четвертых, неоцененность ресурса, т.е. нельзя оценить уровень знаний и способностей человека, неизвестно может ли человек оценить свои знания на должном уровне;

– в-пятых, многообразность ресурса, каждый человек – это индивидуальность и уровень социального действия и взаимодействия оценить практически невозможно.

К задачам процесса совершенствования обмена и использования социальных ресурсов относятся некоторые содержательные элементы, которые можно описать как стадии управленческого цикла (Plan - Do - Check - Act).

Цикл управления начинается с процесса планирования. На данном этапе проводится диагностика социальных ресурсов. Этот процесс имеет важное значение для управления образовательными и трудовыми ресурсами. Результат данного этапа практически всегда сразу не известен, только по прошествии некоторого времени данный этап дает свои результаты через разработанные программы действий.

Следующая функция – выполнение. На данном этапе происходит организация и осуществление управленческого воздействия, а также формирование управленческих структур через управленческое действие.

Третья функция – проверка. Согласно этой функции происходит обеспечение условий для нормального функционирования управляемого объекта, т.е. устранение различных функциональных отклонений.

Завершающая стадия – действие – фактическое выполнение процесса управления и применения разного рода ограничений.

Преобразование человеческого потенциала в основной фактор развития общества, его использование в качестве ресурса в управлении, составляют приоритетную и стратегическую задачу развития современного общества. При выборе стратегии и тактики административных действий, первоначальным действием необходимо принимать принцип приоритетов. Еще один принцип, имеющий особо важное значение при использовании образовательных ресурсов, это принцип гуманизации. Решение задачи оптимизации использования социальных ресурсов предполагает также следование принципам баланса целевых ориентаций и баланса текущих и перспективных целей [2, с.10].

Принцип баланса целевых направлений означает, с одной стороны, постоянный учет использования социальных ресурсов и, с другой стороны, их восстановление и наращивание. Принцип баланса текущих и перспективных целей требует использования следующего условия: во время осуществления социальной политики необходимо анализировать состояние настоящего и перспективного развития общества, анализ системы ценностей, норм морали, которые формируют дальнейшее развитие общества.

Проблемы ресурсного обмена в современной России в значительной мере обусловлены предшествующими десятилетиями тотального господства государственной собственности, когда предприятия обменивались товарами в рамках и по правилам единого собственника и вся ответственность за потери ложилась не на их руководителей, а на государство. Такие предприятия в принципе не могли обанкротиться, поэтому управление ресурсным обменом как специфическая деятельность не рассматривалось ни в теоретическом, ни в практическом аспектах.

Эффективное управление, включая обменные процессы, возможно только в пределах организационной системы, имеющей механизм принуждения.

Поскольку система обмена эффективна при принуждении, значит, определена существованием и качеством институтов обмена. На управляемость обмена ресурса влияет качество формального института (законодательство), развитие неофициального института (бизнес-культура), умение формировать индивидуальную систему обмена (контракта) [1, с. 38].

Процесс модернизации управления должен обладать следующим свойством - комплексность, т.е. охватывать как его составные части, так и организационные формы и функциональные проявления управляемых объектов и систем управления обществом. Оптимальный контроль социальных ресурсов возможен на основе соблюдения следующих принципов: приоритетность, гуманизация, балансировка интересов, балансировка целевых ориентаций, системности, нормативного принципа, рациональности, дифференцированного подхода, адресности и обратной связи.

### **Список литературы**

1. Журавлев А. А. Инновационные механизмы управления ресурсным обменом : диссертация ... доктора экономических наук : 08.00.05 Москва, 2003. 307 с.
2. Матвеев Д.Ю. Концептуальные подходы к исследованию социальных ресурсов региона / Научно-исследовательский институт синергетики, Сб. науч. работ. Вып. 9. Белгород, Белгородское областное издательство, 2006. С.10-17.
3. Теория организации и организационное проектирование / Под ред. Т. П. Фокиной, Ю. А. Карсакова, Н. Н. Слонова, Саратов, 1997. 240 с.

### **References**

1. Zhuravlev A.A *Innovacionnyye mehanizmy upravlenija resursnym obmenom* [Innovative mechanisms to control resource of sharing]: Research....Doctor of economic science: 08.00.05 Moscow, 2003. 307p.

2. Matveev D.Yu. *Kontseptual'nye podkhody k issledovaniyu sotsial'nykh resursov regiona* [Conceptual approaches to the study of social resources in the region]. Belgorod, 2006. pp. 10-17.

3. Fokina T.P., Karsakov U.A., Slonov N.N. *Teorija organizacii i organizacionnoe proektirovanie* [Organization theory and organizational planning]. Saratov, 1997. 240 p.

## **ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Семченко Ирина Владимировна**, доцент, кандидат социологических наук

*Белгородский государственный университет - национальный исследовательский университет*

*ул. Победы, д. 85, г. Белгород, Белгородская область, 308015, Россия*

*Irinas07@yandex.ru*

## **DATA ABOUT THE AUTHORS**

**Semchenko Irina Vladimirovna**, Associate Professor, Candidate of sociological Science

*Belgorod State National Research University*

*85, Pobedy St., Belgorod, 308015, Russia*

*Irinas07@yandex.ru*

## **Рецензент:**

**Данакин Николай Семенович**, доктор социологических наук, профессор, директор НИИ синергетики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова»