

Секція: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Соціальна стратегія організація : сутність та необхідність розробки

Сорока Олександра Володимирівна

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Одеського Національного економічного університету

Специфіка функціонування сучасних організацій полягає в тому, що вони здійснюють свою діяльність в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки , тому соціальна стратегія набуває роль однієї з основних стратегій, завдання якої - виявлення і задоволення потреб та очікувань зацікавлених у діяльності підприємства груп людей: власників, найманих працівників, державних і місцевих органів влади , а також представників різних неформальних рухів і організацій (профспілок, екологів тощо) .

Соціальна стратегія нами розглядається як комплексна система засобів, що спрямована на досягнення довгострокових соціальних цілей і вирішення всього комплексу соціальних завдань організації.

Комплекс соціальних завдань організації умовно можна представити наступним чином:

1.Соціально завдання, які повинні вирішуватися безпосередньо в організації в інтересах всіх (або більшості) членів трудового колективу. Це поліпшення умов праці, відпочинку, взаємовідносин у колективі, форма, розмір оплати праці та інші питання, що безпосередньо впливають на характер суспільно-виробничих відносин, за якими можна судити про рівень необхідних соціальних умов.

2.Соціальні завдання, що характеризують рівень розвитку об'єктів соціальної інфраструктури на підприємстві, в якій більшою мірою зацікавлені окремі працівники і місцеві органи влади. Це забезпеченість благоустроєм житлом працівників підприємства, наявність дитячих дошкільних установ, оздоровчих і медичних установ для працівників і членів їх сімей, наявність освітніх установ та ін. Ця група соціальних завдань може сприяти підвищенню

мотивації працівників до поліпшення соціально економічних показників виробничо - господарської діяльності та виконання корпоративної стратегії організації

Оскільки соціальна стратегія може реалізовуватися як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі підприємства, нами виділені два її основних види: рис.1



Рис.1 Види соціальної стратегії організації

Причини, що обумовлюють необхідність розробки та реалізації соціальної стратегії організації:

- низький рівень гуманізації управлінської культури;
- розвиток процесів корпоративної соціальної відповідальності;
- низька ефективність соціальних інвестицій організацій;
- необхідність формування та розвитку соціального капіталу організацій;
- відсутність інноваційної соціальної програми дій;
- висока потреба моделювання іміджу організації, у т.ч і соціального;
- неефективне використання соціального потенціалу;

- необхідність підвищення якості трудового життя;
- відсутність антикризисної соціальної програми дій.

Соціальна стратегія у перспективі створює умови для нарощування та ефективного використання соціального потенціалу підприємства. Вона, як нам видається, має розроблятися у вигляді самостійної програми дій, погодженої з корпоративної та бізнес-стратегіями організації та враховувати ситуативність факторів внутрішнього і зовнішнього середовища (рис. 2).

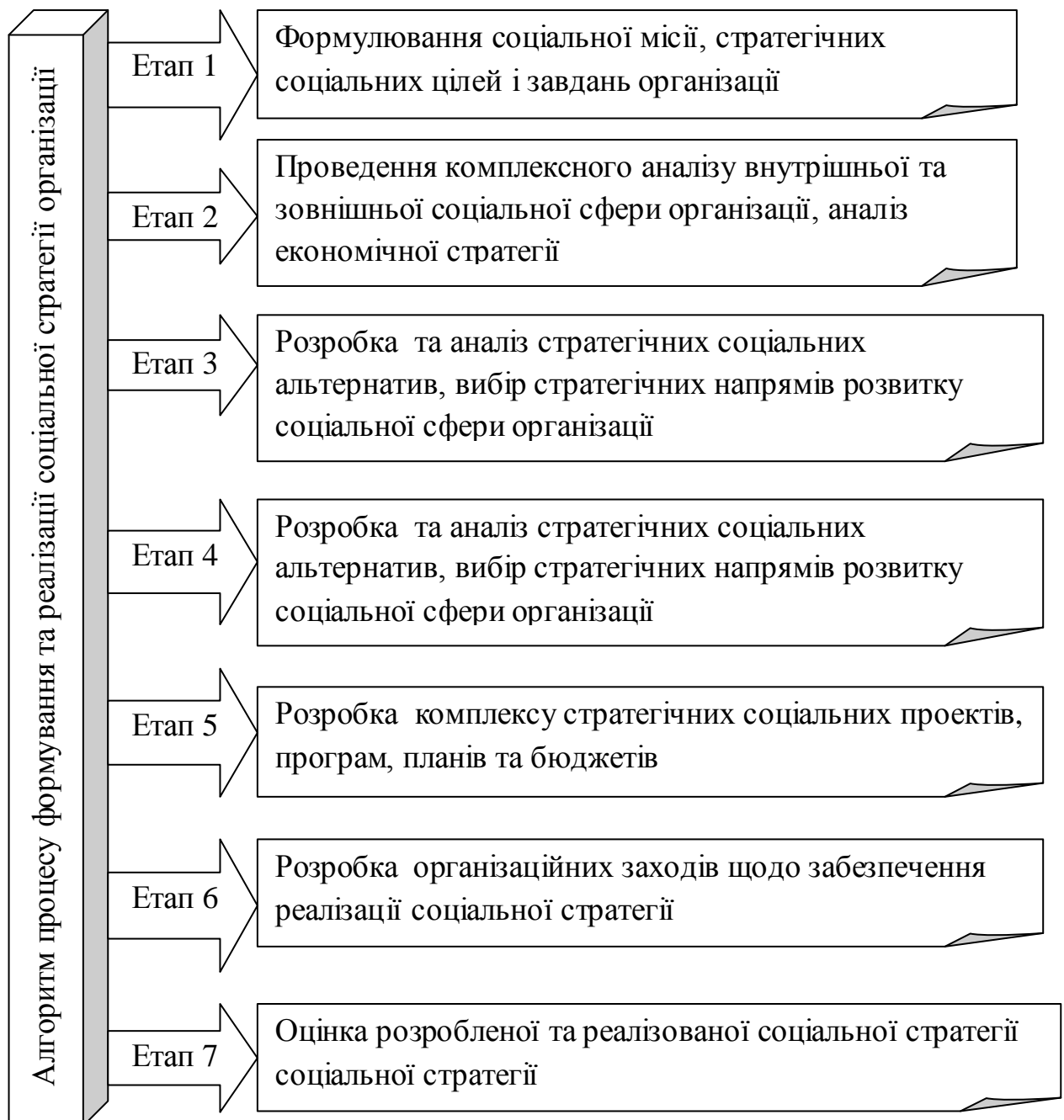


Рис. 2 Алгоритм процесу формування та реалізації соціальної стратегії організації

Важливим елементом процесу розробки та реалізації соціальної стратегії є моніторинг внутрішньої і зовнішньої соціальної сфери підприємства, проведення якого необхідно протягом усіх етапів формування стратегічної моделі для своєчасного регулювання напрямків соціальної діяльності фірми. Систематичне спостереження за станом досліджуваної сфери має здійснюватися з використанням обґрунтованого переліку індикаторів і показників по кожній із складових соціальної стратегії.

Соціальна стратегія підприємства – це, певним чином, розроблений та реалізований цільовий комплекс задач покращання життєдіяльності людей в рамках підприємства, вона передбачає:

- певні технології розроблення соціальної стратегії, основою яких є збирання статистичних даних, наукових досліджень та їх цільове збирання і обробка, систематизація накопичення та використання інформації. На інформаційній базі визначається та формулюється мета, напрямки та завдання соціально-економічної стратегії підприємства;

- ресурсне обґрунтування та визначення механізму практичної реалізації соціальної стратегії;

- розробку проектів – варіантів, які оцінюються за певними критеріями. Далі приймається остаточний варіант, який оформляється у вигляді відповідних документів;

- систему контролю, тобто постійне утримання оберненого зв'язку або інформації[1].

Соціальна стратегія має відповідати двом основним принципам розробки соціальної політики підприємства:

- обґрунтованість, тобто розрахункове забезпечення мети, напрямків, завдань та заходів необхідними ресурсами. При розробленні соціальних проектів на підприємстві найбільш поширеною є така помилка: проект, який розробляється, не відповідає необхідним ресурсам;

- реалістичність, тобто орієнтація соціального проекту не на всі соціальні проблеми одночасно, а на найбільш значні з існуючих на той чи інший

проміжок часу [2].

Ефективність соціальної стратегії підприємства можна визначити як кінцевий соціальний результат, який отриманий за умов найменших витрат та в оптимальні строки. Цілком доцільним критерієм соціального результату може бути нормативне регулювання та моделювання соціальних процесів. Нормативи соціальні це різновид соціологічної технології для характеристики оптимального стану соціального процесу, які складені на основі обліку об'єктивних закономірностей соціального розвитку[2].

Таким чином, розробка та реалізація соціальної стратегії створює передумови для того, щоб підвищити стабільність персоналу та рівень прихильності працівників організації, обумовлені зростанням задоволеності працею та якістю трудового життя; знизити плинність кадрів і забезпечити зростання продуктивності праці за рахунок активізації внутрішнього соціального потенціалу; оптимізувати соціальні інвестиції та нефінансові ризики в діяльності підприємств; збільшити обсяг продажів і капіталізацію компаній на основі формування соціально відповідального іміджу, і, в цілому, дозволить перейти від слабо взаємопов'язаних, випадково розподілених в часі і недостатньо опрацьованих заходів, проектів і програм, що стосуються зовнішніх і внутрішніх соціальних проблем господарюючих суб'єктів, до цілісної, науково - обґрунтованій системі довгострокових інноваційних соціальних перетворень.

Список використаних джерел

1. Менеджмент социальной работы / Под. ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 288с.
2. Основы социального современного управления: теория и методология /Под. ред. В.Н. Иванова. – М.: ОАО НПО „Экономика”, 2000. – 271с.