

УДК 331.101

Щеблыкина И.А., к.э.н., доцент
Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского
Щеблыкина З.В., ст. преподаватель
Симонова К.С.
Мелитопольский государственный педагогический университет
имени Б. Хмельницкого

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассмотрены теоретические вопросы социального развития трудовых коллективов в современных рыночных условиях

Ключевые слова: социальное развитие, социальная политика, трудовой коллектив

Постановка проблемы. Вопросы социального развития коллектива организации в современном обществе и конкретно в организациях играют огромную роль. Так как именно предприятия с эффективной системой социального развития персонала смогут максимизировать свои рыночные усилия и предложить рынку свои услуги и получить за их осуществление максимально возможную цену, позволяющую сполна окупить все затраты, а также существенно повысят эффективность своих торговых и производственных проектов. С другой стороны, организация, социальная деятельность которой минимальна, рискует утратить свои позиции на рынке и в профессиональной сфере, так как единственным условием роста любой организации является способность к развитию человека, человеческого капитала, персонала.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемами социального развития и социального планирования в организациях занимались такие ученые как В.Р. Веснин, В.А. Дятлов, Б.Л. Еремин, А.Я. Кибанов, Т.Ю. Базаров, Т.В. Зайцева, С.А. Шапиро, Г.В. Щекин и др. Однако недостаточно раскрыта роль социального развития коллектива организации как одного из факторов повышения эффективности управления персоналом в современных условиях.

Цель работы – обоснование необходимости повышения роли социального развития трудовых коллективов в современных условиях хозяйствования; исследование факторов, влияющих на формирование социа-

льной среды организации и особенностей внедрения социальных программ.

Изложение основного материала. Активное социальное развитие организации, как правило, означает изменение к лучшему в ее социальной среде. В целом, включает в себя весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала. Развитие социальной среды является неременным объектом управления организацией и вместе с тем, составной частью управления персоналом.

По своему назначению управление социальным развитием ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий, как труда, так и быта и постоянное улучшение этих условий. Соответственно, его основными целями являются: совершенствование социальной структуры персонала; его демографического и профессионально-квалификационного состава; регулирование численности работников; повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий работы, охраны труда и безопасности работников; обеспечение социального страхования работников; рост жизненного уровня работников и их семей.

Несомненно, что управление социальным развитием обязывает считаться с конкретной ситуацией. На деле это требует избегать шаблонов, предполагает выбор из управлен-

ческих решений в зависимости от специфики данных условий, стечения тех или иных обстоятельств на текущий момент обозримую перспективу, использование многообразных факторов, влияющих на социальную среду организации.

Социальная среда организации представляет собой совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников. К основным непосредственным факторам социальной среды организации относятся: потенциал организации; ее социальная

инфраструктура; условия и охрана труда; материальное вознаграждение трудового вклада, а также семейные бюджеты; социальная защита работников; социально психологический климат коллектива; вне рабочее время и использование досуга [2,4].

Эти базовые факторы выступают как средоточие важнейших средств и стимулов, оказываю разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации (рис. 1).

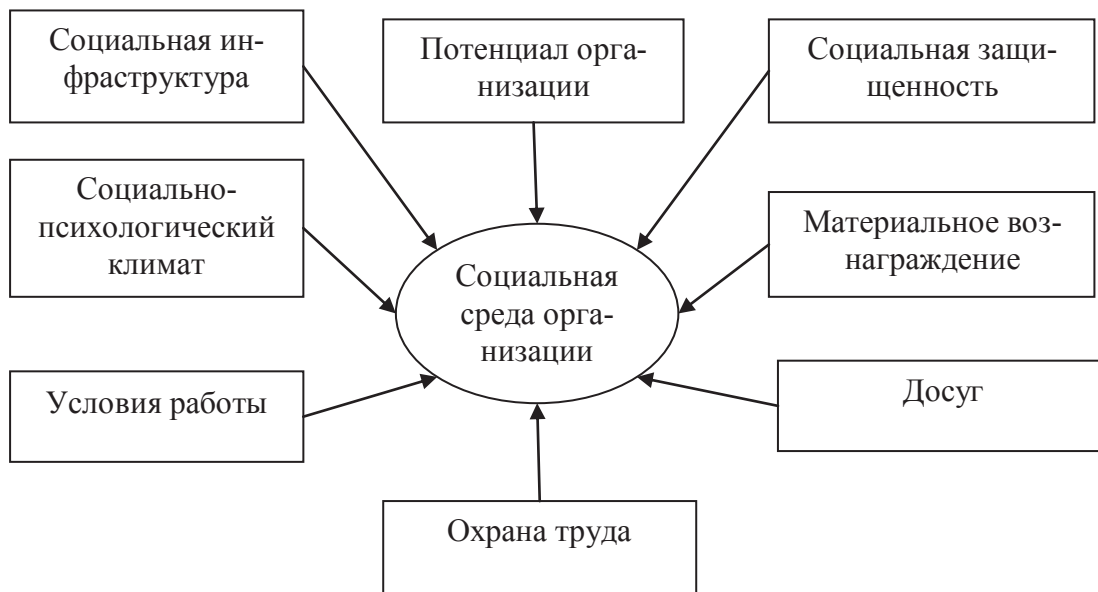


Рис. 1. Факторы, формирующие социальную среду организации [3]

В настоящее время, одной из проблем современных организаций является отсутствие плана социального развития коллектива, основной задачей которого является разработка и осуществление системы мероприятий, обеспечивающей гармоничное и всестороннее повышение качества жизни персонала предприятия и качества условий трудовой деятельности.

Разработка плана социального развития обычно входит в компетенцию планово-экономического отдела и службы управления персоналом организации (если такая имеется) или службы социального развития организации с привлечением профсоюзного комитета.

Социальное планирование выступает частью технико-экономического, так как в ходе

составления плана социального развития решаются многие технико-экономические задачи – повышение производительности труда, организация рабочего места, совершенствование оплаты труда, повышение качества работы и продукции и т.д.

План социального развития коллектива организации, как правило, составляется в виде перспективного с разбивкой заданий по годам планируемого периода.

В результате проведенного анализа деятельности машиностроительных предприятий юга Украины в сфере социального развития трудовых коллективов, нами были выявлены следующие перспективные направления повышения эффективности управления персоналом.

Прежде всего, предприятиям необходимо составлять смету затрат на социально-культурные мероприятия. С целью формирования уважения к национальным и культурным традициям города и региона в рамках культурной программы организовывать экскурсионные туры по родному краю, предусмотрев в смете затраты источники финансирования (долеучастие профсоюзного комитета, предприятия и работников). В качестве поощрения, особо отличившимся работникам, ветеранам труда и передовикам производства предоставлять возможность бесплатного путешествия. Для этого коллективный договор предприятия должен содержать необходимую информацию о поощрениях работников в плане социально-культурного развития.

Одним из инструментов управления социальными программами организации является внутренняя и внешняя оценка эффективности социальных программ, на основе которых руководством организации принимается решение либо о подготовке новых социальных программ по реализованным направлениям в случае успешной их реализации, либо об определении новых приоритетов социальных программ в случае их неэффективной реализации.

К результатам, полученным в ходе реализации социальных программ, относятся привлеченные дополнительные ресурсы (например, бюджетные средства, частные пожертвования, ресурсы партнеров по реализации программ); конкретные позитивные результаты в решении актуальных социальных задач; выгоды, полученные для развития бизнеса.

Особенность оценки эффективности социальных программ состоит в том, что если результаты могут быть оценены в течение одного года, то оценка результатов возможна только после завершения программы. В то же время долгосрочное воздействие требует внимательного анализа всех вложен-

ных в программу инвестиций, а также прямых и косвенных результатов, выявляемых в течение ряда лет после ее окончания.

Анализируя данные результаты, руководство организации должно оценить эффективность социальной программы с экономической и социальной точек зрения; с точки зрения выгоды для развития бизнеса и принять решение о целесообразности реализации социальных программ по данным направлениям в дальнейшем.

В данном аспекте можно оценить, как результаты и долгосрочное воздействие социальной программы организации оказывают влияние на достижение эффективности деятельности организации через показатели ее основной деятельности: финансовые показатели, сокращение операционных расходов и развитие кадровой политики и корпоративной культуры.

Выводы. В современных условиях развития рыночных отношений при решении основных экономических и социальных задач организации усиливается значение комплексного подхода к управлению организациями и развитию общества в целом. Экономическое и социальное развитие трудового коллектива органически взаимосвязаны. Невозможно законы развития производства разделить на экономические и социальные. Практика планирования социального развития коллективов давно доказала свою эффективность и состоятельность. Поэтому не представляется возможным дальнейшее игнорирование необходимости совершенствования системы социального развития трудового коллектива, которое должно сводиться к планированию социального развития трудового коллектива, развитию социальной ответственности у работников, воздействию на вышеперечисленные факторы социальной активности населения и к разработке программ повышения производительности труда через улучшение социального климата в рабочем коллективе.

Список литературы

1. Ворона О.В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності / О.В.Ворона // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2010.- № 30. - С.127-133.
2. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій / Л.М. Димитрова. – 2-е вид., виправл. і доповн. – К. : ІВЦ “Вид-во “Політехніка”, ТОВ “Ліра – К”, 2005. – 156 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов.- М. : ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
4. Лукашевич Н.П. Социология труда / Н.П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2001. – 213 с.
5. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика / Г.В. Щекин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.

6. Юрченко О.В. Соціальна звітність як інструмент управління соціальними витратами підприємства / О.В. Юрченко // «Розвиток наукових досліджень 2011»: Матеріали сьомої міжнародної науково-практичної конференції, м. Полтава, 28-30 листопада 2011р. - Т. 11. - С. 90-93.

Summary: *at the present stage of development of society to solve its tasks require full mobilization of socio-psychological factors in social production, and stronger social orientation of economic management, which is impossible without the active search for research and timely insight into the socio-economic processes taking place in the sphere of production. In this regard, there is a need to improve the management of social processes, raising the level of work in the field of social development of labor collectives. An important role to play social services enterprise development organizations.*

Question of social development of the collective organization in contemporary society and particularly in organizations plays a huge role. On the other hand, the organization, social activities is minimal, risks losing its position in the market and in the professional sphere, as the only condition for the growth of any organization is the ability to develop human, human capital and personnel.

The Social Development aims to conduct sociological research on the company and on the basis of a comprehensive study of the social and psychological problems of the organization of labor, welfare and recreation workers to develop and implement measures that ensure the full identification and use of reserves for the growth of labor productivity and increase production efficiency, improve the management of social processes, improving educational work and the development of the creative activity of the workers. It organizes the work of managing the social development of labor collectives, methodological support, coordinating the development and implementation of plans, target complex social development programs

Keywords: *social development, social policy, labor collective*