

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Аннотация. Определены роль и направления социального развития в деятельности предприятия, рассмотрены социальная подсистема организации и ее формирование.

Анотация. Визначено роль і напрями соціального розвитку в діяльності підприємства, розглянуто соціальну підсистему організації та її формування.

Annotation. The role of social development in the enterprise is defined, social subsystem of the organization and its formation is considered.

Ключевые слова: социальное развитие, социальная подсистема, социальная инфраструктура, социальное партнерство.

Эффективность деятельности предприятия, выполнение им своей миссии, устойчивость функционирования в условиях рыночных отношений прямо связаны с совершенствованием и развитием его социальной организации. Это в первую очередь относится к более крупным предприятиям, особенно холдингам. Высокий удельный вес товаров и услуг на рынке, их качество и важность для удовлетворения общественных потребностей, а также занятость большого количества людей превращают предприятие в более значимый объект для всех уровней социума, начиная с местного и заканчивая глобальным.

Комплексные исследования социального развития предприятия начались с середины 60-х годов, они были прямо связаны с движением социального (социально-экономического) планирования на промышленных предприятиях. Такими исследованиями, в частности, занимались ученые Пономаренко В. С., Назарова Г. В., Аитов Н. А., Козиев А. К., Дмитриев А. В., Керимов Д. А. и др. Однако вопросы социального развития организации не потеряли своей актуальности и в настоящее время и требуют новых исследований.

Целью данной статьи является анализ сущности понятия социального развития, а также выявление его роли и направления.

Под социальным развитием организации понимается процесс или последовательность изменений социальной подсистемы организации, в ходе которой происходит ее качественное изменение в прогрессивном направлении. Следует различать процессы роста как простого увеличения количественных показателей, характеризующих социальную подсистему организации, и процессы развития, ведущие к положительным изменениям принципиального характера, затрагивающим суть данной подсистемы.

Социальная подсистема организации образуется из социальной общности сотрудников организации (трудового коллектива) и совокупности условий, обеспечивающих удовлетворение их материальных и нематериальных (социальных, духовных) потребностей, включая корпоративные ценности, традиции, нормы делового и неформального общения, набор социальных ролей. Данная совокупность условий представляет собой социальную инфраструктуру организации, которая включает в себя условия труда и производственного быта персонала, а также внепроизводственные условия жизни работников и членов их семей (возможности учебы, лечения, отдыха, культурного проведения досуга и т. п.). Таким образом, результатами социального развития организации, точнее управления социальным развитием, являются:

во-первых, качественно новое состояние ее трудового коллектива, выражающееся в более сложной профессионально-квалификационной структуре персонала, обладающего соответственно более высоким уровнем общего и специального образования, культуры, других личностных показателей (удовлетворенности трудом, заинтересованности в более производительном и качественном труде, в успехах своего подразделения и организации в целом и т. п.), более высоким уровнем сплоченности, состоянием социально-психологического климата, более высокой реальной корпоративной культурой;

во-вторых, существенно иные, более благоприятные условия труда, включающие физические характеристики этих условий, а также содержание труда, насыщенность его творческими элементами, наличие возможностей для проявления инициативы, развитую систему стимулов и высокий уровень трудовой мотивации, уровень заработной платы, обеспечивающий удовлетворение материальных и духовных потребностей работников.

Социальное развитие организации осуществляется по следующим направлениям:

1. Создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях.
2. Социальное партнерство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников.
3. Равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице.
4. Забота о нуждах работника.
5. Повышение профессионализма менеджеров [1].
6. Создание благоприятных условий труда.

8. Предоставление сотрудникам программ пенсионного и страхового обеспечения.

Реализация данных направлений позволит обеспечить эффективность социального развития.

Эффективность социального развития – это характеристика социальной среды организации, выражающая соответствие между воздействием на персонал результатов социальных мероприятий, в том числе внедрения новых социальных технологий, и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на их осуществление. Социальная эффективность, ее определение и оценка основываются на качественных показателях и признании приоритетности социальных целей: чем в большей степени то или иное мероприятие способствовало решению конкретных социальных проблем, тем оно социально эффективнее [1].

Управление социальным развитием организации предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо самой дирекцией организации, либо уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения [2].

Руководителю предприятия, менеджеру нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и педагогическим тактом, умением подбирать располагающую обстоятельствам манеру поведения. Ему в определенной степени надлежит выступать в роли воспитателя, который учитывает психологические особенности отдельных личностей и социальных групп, а при выборе вариантов решений социальных вопросов советоваться с теми, чьи интересы данная проблема затрагивает [3].

Самая главная задача команды управления – сфокусировать внимание на человеке, а также на его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействии работников.

Таким образом, для достижения эффективности социального развития организации вектор развития должен быть обращен на то, чтобы разнообразить и обогатить содержание трудовой деятельности, более полно использовать интеллектуальный капитал и творчество работников, повысить их ответственность, создать должные условия для продуктивной работы в соответствии с законодательством. Управление социальным развитием организации включает в себя совокупность способов, методов и процедур, позволяющих решать различные социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и социальных стандартов.

Научн. рук. Доровской А. Ф.

Литература: 1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации : учебник. Серия : Высшее образование / Ворожейкин И. Е. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 176 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / Кибанов А. Я. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 638 с. 3. Ягофарова А. М. Социальное развитие организации транспортной организации, роль команды управления / А. М. Ягофарова // Транспортная безопасность и технологии. – 2009. – № 4. – С. 2–11.