




Прогнозирование и планирование как инструмент управления социальным развитием организации.

Социальные стратегии в системе управления социальным развитием организации.


Социальное прогнозирование и планирование — важнейший инструмент управления социальным развитием. Оно предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленную диагностику, выяснение и объяснение взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения назревшей социальной проблемы будет наиболее эффективным.




Только на основе точного знания конкретных обстоятельств и общей ситуации, как в самой организации, так и в регионе, отрасли и стране в целом можно оценить положение дел в социальной среде, видеть перспективу изменений в ней, выбирать адекватные методы достижения перемен. Прогноз должен быть подвергнут практическому подтверждению, прежде чем стать ориентиром при выработке целевых программ, плановых, проектных и иных управленческих решений, предлагаемых социальной службой.





Планирование, будучи разновидностью рационально-конструктивной деятельности, означает как постановку целей, так и выбор средств и способов их достижения. Оно даст возможность с большей целесообразностью и эффективностью действовать на социальные процессы в организации.




Британская сталелитейная
корпорация разрабатывает
долгосрочные планы на 10 лет,
американская компания *IBM* – на
10–15 лет.




В научных трудах российских и зарубежных ученых нет однозначного понимания *содержания* *социальных стратегий*. Так, В. Ф. Богачев, С. С. Бузановский, С. В. Рогов и некоторые другие исследователи соотносят социальную сферу деятельности организации только с областью кадровой работы, выделяя следующие направления:

- 
- 
- подбор кадров, наем персонала и увольнение, профессиональная ориентация, оценка кадров и т. п.;
 - обучение кадров (подготовка и переподготовка, повышение квалификации и т. п.);
 - расстановка кадров (работа с резервом на выдвижение, аттестация кадров, внутризаводское перемещение и ротация кадров и т. п.);
 - использование кадров (организация труда, системы материального и морального стимулирования, социально-психологический климат в коллективе и т. п.).



Несколько другого мнения придерживаются словацкие специалисты в области стратегического планирования, считающие, что вопросы социального развития – составная часть комплексной стратегии организации, которые решаются при разработке субстратегии социально-экономического развития персонала, включающей в себя прежде всего:




- цели, предполагаемые условия и основные направления долгосрочной кадровой и социальной политики предприятия и ее ожидаемое воздействие на численность работников, их профессиональную и квалификационную структуру;

- порядок решения количественных и качественных задач кадровой политики, обусловленных необходимостью удовлетворить потребности в трудовых ресурсах для достижения целей остальных частных субстратегий;

- организационное, социально-экономическое и ресурсное обеспечение необходимого уровня стабильности кадров, развития системы воспитания, повышения и изменения квалификации, материальной заинтересованности;


- содержание и способы совершенствования организации труда – как индивидуального, так и коллективного (например, использование бригадных форм организации труда, создание творческих бригад и т. д.);

- объем и формы использования профессиональной квалификации работников вне предприятия (например, сотрудничество с различными институтами, высшей школой, проектными организациями и т. д.).



Аналогичный подход использует И. А. Ворожейкин, который включает в содержание управления социальным развитием организации следующие позиции:

- условия, охрана и безопасность труда;
- материальное вознаграждение трудового вклада;
- социальная защита работников;
- социально-психологический климат коллектива;
- социальная инфраструктура организации;
- семейные доходы и расходы работников.




Развернутое понимание социальной стратегии дает А. Н. Петров, который считает, что ее компонентами должны быть:

1. Базовая социальная стратегия, суть которой заключается в реализации комплексного развития социальной сферы организации и которая включает в себя:


а) совершенствование социальной производственной структуры персонала:

- анализ социально-производственной структуры работников предприятия;
- выработка основных направлений действий в области социальной деятельности с учетом целей и планируемых результатов других функциональных стратегий;
- определение конкретных задач работы с группами сотрудников: женщины, молодежь, рабочие, служащие и т. д.;





б) улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работающих (в разработке данного раздела базовой концепции большое влияние имеет специфика производства, которая определяет условия труда, наличие профессионального травматизма и профессиональных заболеваний);

в) улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей (определяются основные цели и средства по созданию и совершенствованию социальной инфраструктуры предприятия).




2. Социальные программы – для решения наиболее приоритетных задач социального развития предприятия (в практике советских предприятий уже разрабатывались целевые программы «Здоровье», «Жилье», «Мать и дитя» и др.).





3. Социальная защищенность, или «социальный пакет», используемый в практике ряда российских и зарубежных компаний и выполняющий функцию социального стабилизатора в условиях социальных угроз, исходящих из внешней среды. В условиях либеральной экономики, роста цен и инфляционных процессов социальная защищенность работников организации приобретает существенное значение. Организация может устанавливать дополнительные (к выплачиваемым из централизованных фондов) компенсации работающим, пенсионерам, женщинам-матерям за счет средств из прибыли; уменьшать стоимость товаров и услуг, реализуемых в рамках социальной инфраструктуры организации. В современных условиях важным становится обеспечение работников продуктами и товарами первой необходимости и повышенного спроса (автомобиль, холодильники, электронная аппаратура и т. д.) за счет средств организации.



Обычно социальная защищенность предполагает:

а) дополнительные выплаты;

б) пенсии;

в) льготы;

г) товары для работников;

д) систему социальных услуг для работников и др.

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ (СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ)

Бытовая социальная стратегия	Социальные программы	Социальная защита
Совершенствование социально-бытовой ответственности структуры коллектива предприятия	Жилье; Школа и дети; Молодая семья;	Дополнительные выплаты; Пенсии;
Улучшение условий и охраны труда; укрепление здоровья работников	Молодой специалист	Льготы; Транспорт для работников;
Улучшение жилищно-бытовых социально-бытовых условий работающих семей		Система социальных услуг для работников и др.

