

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Опарина Т.А., Васильев А.Ю.

*Стерлитамакский филиал ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный университет»,  
Стерлитамак, e-mail: vladisop@mail.ru*

Проведен анализ проблем и перспектив использования российскими предприятиями социальных стратегий. Эффективная экономика и стратегическое управление являются основными трендами современности. В этой связи изучается процесс формирования и реализации социальной политики в организациях. В последнее время обсуждается роль государства в реализации социальной политики. Обосновывается положение о том, что социальная стратегия способствует повышению эффективности функционирования организации. Рассмотрены основные направления государственной социальной политики, выявлены особенности реализации социальной политики на разных уровнях федеративного государства, обобщены и проанализированы нормативно-правовые основы социальной политики в Российской Федерации. Изучение социальной политики в России позволило выделить основные тенденции ее развития, поэтому необходимо рассмотреть направления повышения эффективности социальной деятельности в стране. В связи с этим в последнее время заметен отчетливый разворот государства в сторону социальной политики, реализация значительного числа социальных проектов, повышенное внимание к вопросам реформирования социальной сферы со стороны власти и общества. Это говорит об актуальности проблемы формирования оптимальной для России модели социальной политики.

**Ключевые слова:** социальная политика, социальная стратегия, социальная деятельность, социальная программа, субъект и объект социальной политики

## THE USE OF SOCIAL STRATEGIES IS IN ACTIVITY OF ORGANIZATIONS

Oparina T.A., Vasiliev A.Y.

*Sterlitamakskij branch FGBOU VPO «Bashkir State University», Sterlitamak, e-mail: vladisop@mail.ru*

The analysis of the problems and prospects of Russian companies use social policies. An effective economics and strategic management are the major trends of our time. In this context, we study the process of formation and implementation of social policies in organizations. Recently, it discusses the role of the state in the implementation of social policy. It substantiates the position that social strategy improves the efficiency of the organization. The main directions of the state social policy, the peculiarities of the implementation of social policy at different levels of a federal state, summarized and analyzed the legal framework for social policy in the Russian Federation. The study of social policy in Russia has allowed to identify the main trends of its development, so it is necessary to consider ways of increasing the efficiency of social activities in the country. In this regard, the recent reversal of the state is more pronounced in the direction of social policy, the implementation of a significant number of social projects, increased attention to issues of social reform on the part of government and society. This shows the urgency of the problem of the optimal model for the Russian social policy.

**Keywords:** social politics, social strategy, social activities, social program, subject and object of social policy

Особенности функционирования российских организаций заключаются в том, что они работают в условиях социально ориентированной рыночной экономики. Поэтому выбор социальной политики, в рамках которой формируется социальная стратегия, приобретает решающую роль в выборе основного курса взаимодействия социальных институтов. Обращение к проблеме изменения социальной сферы представляет особый интерес в контексте выбора социальных стратегий в условиях рыночной экономики.

Отечественная теория и практика имеет богатый опыт по планированию социального развития коллективов предприятий в условиях плановой экономики, который должен быть переоценен и адаптирован к современным условиям функционирования российских предприятий, с учетом практики предприятий развитых стран, чем

и определяется актуальность и значимость исследования данной проблемы.

Социальная политика в организации на современном этапе означает деятельность руководителей и персонала по удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставлению социальных услуг, социальной защите персонала. Социальная политика формирует благоприятные условия деятельности работников в организации, выступает необходимым фактором реализации потенциалом своих способностей и возможностей.

Субъектами социальной политики выступают собственники фирмы, руководители, социальная служба, первичная профсоюзная организация. Собственники и руководители фирмы определяют основные направления социальной политики, решают вопросы ее финансирования. Со-

циальная служба реализует социальную политику и может иметь различный статус.

Объектом социальной политики в организации выступают работники, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Без соответствующих социальных условий сложно достичь стратегических целей организации. Если в организации созданы такие социальные условия, тем самым представляется больше возможностей для реализации работниками способностей и их эффективной работы.

Социальная деятельность – это изменение организацией социальных условий своего персонала. Ни для одной организации социальная деятельность не может быть главной, а тем более определяющей. Попытки в XIX в. Р. Оуэна и его последователя в России М.В. Буташевича-Петрашевского создать коммуны, по сути организации, для которых социальная деятельность была главной целью, потерпели неудачу [2].

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 персонала. Таким образом, социальная деятельность – это необходимое условие достижения генеральных целей организации.

Социальная составляющая в деятельности организации – важный элемент его кадрового, производственного, экономического потенциала. Основное назначение социальной политики: способствовать обеспечению роста производительности, эффективности и качества труда работников; стимулировать работников к повышению квалификации, способствовать решению управленческих задач – закрепление наиболее квалифицированных работников, обеспечение их ротации и лояльного отношения к организации.

Социальная политика любой организации состоит из следующих элементов: создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации; вознаграждение за труд; социальная защита работников; поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе; обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

Реализация социальной политики в организациях на современном этапе связывается с рядом причин. Во-первых, это обусловливается конкуренцией и появлением на рынке организаций с иностранным капиталом, где собственники предлагают своим российским сотрудникам социальные программы, более привлекательные в сравнении с отече-

ственными конкурентами. Среди российских организаций появляется осознание того, что конкурировать на рынке труда можно не только по уровню заработной платы, но и по объему и содержанию социальных пакетов. Возникает стимул для руководства организаций к внедрению современных систем повышения мотивации работников.

Во-вторых, проблема реализации социальных программ в российских организациях возникает в связи с угрозой дефицита рабочей силы, проблемами привлечения квалифицированного персонала и омоложения трудовых коллективов, с которыми уже сейчас сталкиваются многие организации. Поэтому перед организацией возникает задача поиска новых механизмов привлечения и закрепления работников. В этом отношении создание привлекательного социального пакета связывается не только с механизмами привлечения молодых работников, но и механизмами безболезненного высвобождения прежнего персонала на пенсию.

В-третьих, для организаций нового частного сектора, созданных 15–16 лет назад, возникла необходимость осознания «своего места на рынке». Кроме решения финансовых, технологических и организационных вопросов, актуальных на первых этапах развития фирмы, возникла необходимость интенсификации внутрифирменных отношений, определение своих отличительных характеристик, среди которых – формирование особого стиля внутрифирменных отношений, корпоративной этики. Основным аргументом при выборе достойного социального пакета для многих является то, что организации, предлагают своим сотрудникам различные льготы.

С этой точки зрения, необходимо проводить как анализ состояния социального развития организации, так и мониторинг воздействия внешних социальных факторов; учитывать зарубежный опыт по участию фирмы в решении социальных проблем работников и общества в зависимости от размеров прибыльности фирмы; следует выявить уровни социальных стратегий, которые могут и должны быть решены организацией, в первую очередь, под давлением законодательных актов, принятых российским законодательством. Это касается вопросов оплаты труда и производственных условий, оговариваемых в трудовых контрактах и коллективных договорах, которые обычно заключаются между работодателем, работником и профсоюзом. Особенно актуальны проработки таких социальных нормативов в организациях после принятия соответствующих законодательных актов на российском и региональном уровнях.

Во многих российских регионах ежегодно подписываются соглашения о социальном партнерстве между правительством региона, профсоюзами и объединениями работодателей. Складывающаяся в России система законодательных норм, заданная социальной направленностью государства, ориентирует работодателей на поддержание следующих минимально необходимых социальных условий труда, или обеспечение гуманизации труда и качества трудовой жизни:

- обеспечение уровня минимальной заработной платы;
- предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных производствах;
- изыскание средств на формирование жилищных фондов для строительства или приобретения жилья;
- аттестация рабочих мест по условиям труда и подготовка к проведению сертификации производств на соответствие требованиям безопасности труда.

Организация может проводить социальную политику в отношении людей, проживающих в местных сообществах, являющихся внешней для него средой. В целом комплексе социальных задач организации, решаемых в рамках стратегического планирования, особую значимость представляют две группы задач:

- социальные задачи, которые должны решаться непосредственно в организации в интересах всех (или большинства) членов трудового коллектива (это улучшение условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, форма, размер заработной платы и другие вопросы, непосредственно влияющие на характер общественно-производственных отношений, по которым можно судить об уровне необходимых социальных условий);
- социальные задачи, характеризующие уровень развития объектов социальной инфраструктуры в организации, в которой в большей степени заинтересованы отдельные работники и местные органы власти (это обеспеченность благоустроенным жильем работников, наличие детских дошкольных учреждений, оздоровительных и медицинских учреждений для работников и членов их семей, наличие образовательных учреждений и др.).

Сформулированные социальные задачи формируют социальную стратегию организации.

Под социальной стратегией организации понимается развитие ее социальной среды, которая включает социальную инфраструктуру, персонал, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника (то есть степень удовлетво-

рения их потребностей с помощью труда в данной организации) [4].

В качестве основных компонентов социальной стратегии предприятия можно назвать следующие:

1. Базовая социальная стратегия, сущность которой заключается в реализации комплексного развития социальной сферы организации и которая содержит в себе следующие составляющие:

- а) улучшение социальной производственной структуры персонала:
  - анализ социально-производственной структуры работников компании;
  - выработка главных направлений действий в области социальной деятельности с учетом целей и планируемых результатов остальных многофункциональных стратегий;
  - определение задач работы с группами служащих: молодежь, рабочие, служащие и т.д.;

б) улучшение критерий и охраны труда, укрепление здоровья работающих (в разработке данного раздела базисной концепции огромное влияние имеет специфичность производства, которая описывает условия труда, наличие профессионального травматизма и профессиональных болезней);

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

2. Социальные программы – для решения более приоритетных задач общественного развития организации (в практике российских фирм уже разрабатывались мотивированные программы «Здоровье», «Жилье», «Мать и дитя» и др.) [3].

3. Социальная защищенность, либо «социальный пакет», используемый в практике ряда организаций и выполняющий функцию общественного стабилизатора в условиях социальных угроз, исходящих из наружной среды. В критериях рыночной экономики, роста цен и инфляционных действий социальная защищенность работников организации приобретает существенное значение. Организация может устанавливать дополнительные (к выплачиваемым из централизованных фондов) компенсации работающим, пенсионерам, матерям за счет средств из прибыли; уменьшать стоимость продуктов и услуг, реализуемых в рамках социальной инфраструктуры организации. В современных критериях принципиальным становится обеспечение работников продуктами и продуктами первой необходимости и повышенного спроса (автомобили, холодильники, электронная аппаратура и т.д.) за счет средств организации. Традиционно социальная защищенность подразумевает:

- а) дополнительные выплаты;
- б) пенсии;
- в) льготы;
- г) продукты для работников;
- д) систему социальных услуг для работников и др.

Выделение социальной стратегии в качестве самостоятельной многофункциональной стратегии является необходимостью, обусловленной реалиями нынешнего дня. В текущее время ни центральные, ни региональные органы управления не могут предоставить гражданам нужный набор продуктов и услуг, обеспечивающий их нормальную жизнедеятельность. В данных критериях организация обязана уделять больше внимания решению социальных вопросов, компенсируя недоделки в данной области со стороны страны и органов местного самоуправления.

Основное содержание социальной стратегии заключается в реализации комплексного развития социальной сферы организации.

Определение и выбор стратегии организации – очень сложная и ответственная задача. Но еще более труден процесс реализации выбранной стратегии.

Реализация стратегии включает два этапа:

1) процесс стратегического планирования – выработка набора стратегий, начиная от базисной (корпоративной) стратегии организации и кончая многофункциональными стратегиями и отдельными проектами (программами);

2) процесс стратегического управления – реализация определенной стратегии во времени, ее изменение в свете новейших событий. Стратегии должны быть построены по иерархическому принципу. При всем этом уровни стратегий, комплексность, их интеграция очень разнообразны в зависимости от типа и размера самой организации [5].

Эффективная социальная стратегия предполагает предоставление персоналу всех обязательных социальных услуг, которые организация должна оказывать в соответствии с законодательством. Вместе с тем она не может быть ограничена только обязательными социальными услугами. Конкуренция на рынке труда предполагает наличие социальных услуг, которые могут привлечь новых работников или удерживать работающих здесь людей.

Выделение социальной стратегии в качестве самостоятельной функциональной стратегии является необходимостью, обусловленной реалиями сегодняшнего дня. В настоящее время ни центральные, ни региональные органы управления не могут предоставить гражданам необходимый набор товаров и услуг, обеспечивающий их

нормальную жизнедеятельность. В данных условиях организация вынуждена уделять больше внимания решению социальных вопросов, компенсируя недоработки в этой области со стороны государства и органов местного самоуправления.

Поэтому основной причиной низкой заинтересованности многих российских организаций в активизации социальной деятельности является отсутствие разработанного механизма стимулирования органами власти социально ответственного поведения организаций. В связи с этим необходимо создание соответствующей законодательной базы и специальных организационных структур на различных уровнях власти; проведение социальных аудитов в компаниях; организация консультационной и методической работы по анализу социальной сферы хозяйствующих субъектов.

Управление социальным развитием в организации тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческих ресурсов в трудовой деятельности, и значения личностных качеств работников усиливают потребность в социальном развитии [1].

Безусловно, реализация социальных стратегий требует значительных затрат времени и ресурсов, отдача от которых может проявиться не сразу. В этом случае весомым аргументом в пользу разработки и реализации социальных стратегий может стать определение их значимости в повышении эффективности деятельности организаций.

#### Список литературы

1. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Константинова Л.В. К понятию «социальная политика» в современной общественной теории / Л.В. Константинова // Управленческое консультирование. – 2005. – № 2.
3. Косенко О.И. Основы социального государства. Учебное пособие. – М., 2011.
4. Кузнецов А.Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2005.
5. Шимшилов С.А. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций: учебник / С.А. Шимшилов. – М.: Дашков и К', 2008.

#### References

1. Vorozhejkin I.E. Upravlenie socialnym razvitiem organizacii. M.: INFRA-M, 2007.
2. Konstantinova L.V. K ponyatiyu «socialnaya politika» v sovremennoj obshhestvennoj teorii / L.V. Kontantinova // Upravlencheskoe konsultirovanie. 2005. no. 2.
3. Kosenko O.I. Osnovy socialnogo gosudarstva. Uchebnoe posobie. M., 2011.
4. Kuznecov A.L. Socialnye strategii predpriyatiya. Izhevsk: Izd-vo IzhGTU, 2005.
5. Shimshilov S.A. Strategiya sovremennogo predprinimatelstva i socialnogo razvitiya korporacij : uchebnik / S.A. Shimshilov. M.: Dashkov i K', 2008.