

СОЦИОЛОГИЯ И ЖИЗНЬ

Корпоративные социальные программы как способ регулирования социального самочувствия персонала в условиях организационных изменений

М. Г. Солнышкина

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ),

Н. А. Четверикова

(ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА,

МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В статье разрабатываются способы регулирования социального самочувствия персонала и снижения социально-трудовых рисков организационных изменений на основе корпоративных социальных программ предприятия.

Ключевые слова: корпоративная социальная программа, организационные изменения, стратегия предприятия, социальное самочувствие персонала.

Радикальные социально-экономические преобразования, растущая сложность условий окружения, требования внешней среды определяют необходимость организационных изменений на российских предприятиях.

В современных условиях организационное развитие предприятия реализуется через совокупность определенных организационных изменений (Пригожин, 1995: 84). Изменения организационной структуры и системы управления значительно трансформируют социально-производственную среду предприятий. Факторы, снижающие эффективность управления организационными изменениями (недостаточная выраженность их превентивного характера, несистемность, директивность политики внедрения организационных изменений) замедляют динамику организационного развития предприятия как во внешней, так и во внутренней среде (Распопов, 2009: 86–87).

Характеризуя корпоративные социальные программы как инструмент управления социальными процессами на предприятии, важно уточнить их сущность, содержание и форму. Корпоративная социальная программа — это развернутое выражение приоритетных социальных целей. По содержанию она представляет собой последовательность взаимосогласованных действий, распределенных во времени, обоснованных по ресурсам и направленных на достижение намеченной социальной цели. По форме социальная программа — это совокупность целевых ориентиров, заданий участникам и прогнозов ожидаемых результатов. Корпоративные социальные программы являются социальными системами открытого типа, поэтому необходимы хорошо организованная обратная связь и гибкое реагирование на изменения в соотношении внутренних и внешних факторов.

Корпоративные социальные программы предприятия, разработанные на основе проектных подходов, реализуют комплекс социально-организационных изменений как разновидности организационных изменений, объекты которых (организационные элементы предприятия) определяются по результатам диагностики социального самочувствия персонала (Солнышкина, Четверикова, 2012: 165). Первоочередными по значимости в условиях перехода от адаптивной стратегии приспособления к активной стратегии организационного развития являются корпоративные программы социального партнерства и профессионального развития персонала.

Разработка корпоративных социальных программ на основе социально-организационных изменений для реализации стратегии предприятия обеспечивает целевую ориентацию на удовлетворение потребностей работников и регулирование их социального самочувствия. Таким образом достигается реализация принципа социальной ориентации управления (Солнышкина, 2011: 102–103).

Корпоративная программа развития социального партнерства предполагает разработку соответствующих управленческих технологий, которые ориентированы на использование социального ресурса (социального капитала); на согласование и защиту интересов работников, работодателей, потребителей, органов государственной власти и местного самоуправления в ситуации организационных изменений. Такая форма отношений является наиболее оптимальной для современных предприятий, так как ориентирована на выработку партнерских отношений в процессе организационных изменений. Она обеспечивает социально-ответственную реструктуризацию предприятия и разработку мер социальной защиты работников в ситуации организационных изменений (профессиональную подготовку, содействие в трудоустройстве, осуществление компенсационных выплат социального характера) (см. табл. 1).

Реализация данной программы сопровождается положительной динамикой основных параметров и индикаторов социального са-

мочувствия в условиях организационных изменений: состояние заработной платы, уровень социальной защищенности; отношение к идеям и предложениям сотрудников; уровень социальной ответственности предприятия как управленческий механизм устойчивого развития организации; включенность в изменения; удовлетворенность трудом как интегральная характеристика социального самочувствия; снижение факторов риска организационных изменений при проведении социально ответственной реструктуризации.

Социальное самочувствие работников предприятия детерминировано не только социальными факторами организационных изменений, но и реализуемой стратегией изменений. Стратегия организационных изменений в соответствии с идеологией социального партнерства характеризуется высокой вовлеченностью персонала с целью поддержки и предупреждения сопротивления и достижения общих целей переговорного процесса с привлечением персонала к разработке изменений.

Таким образом, корпоративная социальная программа развития социального партнерства на основе внедрения социально-организационных изменений, объектами которых являются структура и содержание коллективного договора; система оплаты и стимулирования труда; информационное обеспечение и внутренние коммуникации; стратегия реструктуризации предприятия, регулирует социальное самочувствие персонала.

Рассмотрим следующую корпоративную программу — комплексную программу профессионального развития персонала в условиях организационных изменений. Ее цель — создание необходимых кадровых ресурсов, которые позволяют обеспечить динамичное развитие предприятий компании в настоящее время и в перспективе. Социальное развитие персонала реализуется через совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование профессиональных и личностных характеристик работников (Солнышкина, 2005: 192–193) (табл. 2, см. с. 168).

Таблица 1

КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

<i>Индикатор</i>	<i>Содержание</i>
Цель программы	Достижение оптимального баланса интересов при взаимодействии сторон, совершенствование партнерских отношений, способствующих социальной защищенности и удовлетворенности работников предприятия в ситуации организационных изменений
Предмет программы	Социально ответственная реструктуризация, социально-трудовые права наемных работников; материальное вознаграждение, рабочее время, социальное обеспечение и социальные гарантии
Объект программы	Субъекты трудового права: работники (представители), работодатели (представители), органы государственной власти и местного самоуправления
Объекты социально-организационных изменений	Структура и содержание коллективного договора; система оплаты и стимулирования труда; стратегия реструктуризации; информационное обеспечение и внутренние коммуникации
Форма реализации программы	Коллективный договор, коллективное соглашение, переговорный процесс, включение персонала в процесс организационных изменений, положения и правила, популяризация партнерских отношений в средствах массовой информации (газеты, издания пресс-службы компании)
Механизм реализации программы	Основан на действующем трудовом законодательстве, системе социального партнерства, равноправия сторон — участников партнерских отношений, большей включенности работников в процесс социально-трудовых отношений как субъектов
Направления деятельности программы	Соблюдение требований трудового законодательства и принципов социального партнерства, достижение соглашений в социально-трудовой сфере; развитие коммуникаций и информационного обеспечения, профилактики социальных конфликтов и создание благоприятной атмосферы в сфере социально-трудовых отношений, совершенствование системы мотивации

Реализация данной программы сопровождается положительной динамикой основных параметров и индикаторов социального самочувствия в условиях организационных изменений: удовлетворенность работой, должностью, эргономикой, условиями труда, возможностями карьерного роста; ощущение стабильности и уверенности; удовлетворенность трудом как интегральная характеристика социального самочувствия; снижение факторов риска организационных изменений; формирование профессионализма как гарантии занятости на предприятии. Корпоративная социальная программа профессионального развития персонала на основе внедрения социально-организационных изменений, объектами которых являются технологии развития персонала; организационная культура; кадровый резерв; си-

стема профессионального обучения; профиль профессиональной карьеры; формы занятости на предприятии регулирует социальное самочувствие персонала предприятия.

Таким образом, реализация корпоративных программ социального партнерства и профессионального развития персонала базируется на многообъектных внутренне-ориентированных социально-организационных изменениях, оптимизирующих социальное самочувствие персонала предприятия. Как организационные системы корпоративные социальные программы обеспечивают повышение управляемости организационных изменений на предприятии, в связи с тем что на основании программно-целевых технологий и реализации управленческих ресурсов программ (дифференцированности, стратифицированности, устойчивости, дина-

Таблица 2

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

<i>Индикатор</i>	<i>Содержание</i>
Цель программы	Профессиональное развитие и совершенствование персонала организации, развитие лидерства
Предмет программы	Профессиональная компетентность как фактор карьерного роста и профессиональной значимости для динамичного развития предприятия в перспективе
Объект программы	Все категории рабочих, инженерно-технических работников и руководителей
Объекты социально-организационных изменений	Технологии развития персонала; организационная культура; кадровый резерв; система профессионального обучения; профиль профессиональной карьеры; формы занятости на предприятии
Форма реализации программы	Управление социальным развитием персонала, профессиональная подготовка и профессиональное совершенствование
Механизм реализации программы	Реализация потребностей организации в социальном развитии персонала под воздействием факторов внешней и внутренней среды, основанная на действующем законодательстве и партнерских взаимоотношениях работника и работодателя
Направления деятельности программы	Стратегии развития персонала на предприятии; планирование развития карьеры как направление профессионального развития персонала; особенности развития профессионализма работников энергосбытового предприятия; усиление личной инициативы работников, работа с кадровым резервом; оценка уровня развития персонала предприятия

мичности) формируются устойчивые причинно-следственные прямые (организационные изменения — социальное самочувствие персонала — социальные факторы организационного развития — реализация стратегии предприятия) и обратные (социальное самочувствие персонала — клиентоориентированность — имидж предприятия — организационные изменения — реализация стратегии предприятия) связи, снижающие социальные риски организационных изменений как факторов неустойчивости и неуправляемости. Управление социальными рисками организационных изменений на предприятии опосредуется процессами выявления факторов неудовлетворенности персонала как показателей социального самочувствия и их регулирования в рамках корпоративных социальных программ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Пригожин, А. И. (1995) Современная социология организаций. М.: Интерпракс.
- Распопов, В. М. (2009) Управление изменениями. М.: Магистр.
- Солнышкина, М. Г., Четверикова, Н. А. (2012) Влияние организационных изменений на социальное самочувствие работников энергосбытового предприятия // Знание. Понимание. Умение. №2. С. 162–166.
- Солнышкина, М. Г. (2011) Управленческие ресурсы коммерческого предприятия // Знание. Понимание. Умение. №4. С. 101–106.
- Солнышкина, М. Г. (2005) Социальная ответственность бизнеса в системе отношений «бизнес — местное сообщество — персонал» // Ученые записки Российской академии предпринимательства. №8. С. 191–196.

Дата поступления: 15.05.2013 г.

*CORPORATE SOCIAL PROGRAMMES
AS A WAY OF PERSONNEL'S SOCIAL
WELL-BEING REGULATION
IN THE CONDITIONS
OF ORGANIZATIONAL CHANGES*

M. G. Solnyshkina

(Moscow University for the Humanities),

N. A. Chetverikova

*(The Orenburg State Institute of Management,
Moscow University for the Humanities)*

The article develops methods for the regulation of personnel's social well-being and reduction of the social and labour risks of organizational changes on the basis of corporate social programmes.

Keywords: corporate social programme, organizational changes, business strategy, staff's social well-being.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATION)

Prigozhin, A. I. (1995) *Sovremennaiia sotsiologiia organizatsii*. M. : Interpraks.

Raspopov, V. M. (2009) *Upravlenie izmeneniami*. M. : Magistr.

Solnyshkina, M. G., Chetverikova, N. A. (2012) *Vliianie organizatsionnykh izmenenii na sotsial'noe samochuvstvie rabotnikov energosbytovogo predpriiatiia* // *Znanie. Ponimanie. Umenie*. № 2. S. 162–166.

Solnyshkina, M. G. (2011) *Upravlencheskie resursy kommercheskogo predpriiatiia* // *Znanie. Ponimanie. Umenie*. № 4. S. 101–106.

Solnyshkina, M. G. (2005) *Sotsial'naiia otvetstvennost' biznesa v sisteme otnoshenii «biznes — mestnoe soobshchestvo — personal»* // *Uchenye zapiski Rossiiskoi akademii predprinimatel'stva*. № 8. S. 191–196.