

## ПЛАНУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

к. е. н. доц. Лук'янихін В.О., Тхариф Альсабхаві  
Сумський державний університет

Планування оптимального функціонування організацій і результатів їх діяльності довгий час будувалися без врахування потреб й інтересів найманих працівників. Передбачалося, що все, що стримує підприємницькі цілі, поставлені власниками організації, або не має значення, або повинно бути їм підпорядковане. Сьогодні визнається, що для ефективної діяльності організації потреби й інтереси її працівників повинні враховуватися у корпоративних стратегіях і цілях. Визнання цього положення означає, що управління сучасною фірмою поряд з економічними цілями має й цілі соціальні, спрямовані на вивчення й задоволення інтересів і потреб найманих працівників.

Соціальні цілі організації формуються в результаті двостороннього процесу. З одного боку, вони являють собою відображення потреб працівників, задоволення яких вони мають право вимагати від адміністрації. З іншого боку, соціальні цілі організації є параметром як всієї системи її цілей, так і можливостей створення умов для їхньої реалізації. Виходячи з цього можна сказати, що соціальна ефективність керування персоналом досягається за допомогою реалізації потреб працівників організації. Очевидно, що соціальна й економічна ефективність взаємозалежні. Соціальну ефективність можна забезпечити, коли організація економічно ефективна й одержує прибуток, що дає можливість задовольнити потреби працівників, але задоволення цих потреб є істотним чинником для досягнення економічної ефективності сучасної організації.

Сучасний погляд на використання людських ресурсів припускає активізацію всієї сукупності стимулів до високоефективної праці. Аналіз досвіду роботи найбільш відомих компаній Європи, США і Японії показує, що найважливішим пріоритетом їхньої діяльності є забезпечення умов всебічного розкриття потенціалу працівника. Однією зі складових вирішення цього завдання є планування ефективної соціальної політики.

Соціальна політика організації – це робота з управління персоналом, яка включає розробку й реалізацію заходів по задоволенню потреб й інтересів працівників за допомогою надання їм фірмою соціальних послуг (або додаткових пільг).

Треба зазначити, що добровільні соціальні послуги принципово відмінні від установлених законодавством або тарифною угодою соціальних зобов'язань організації (відрахування в пенсійний фонд і фонд державного соціального страхування; надання відпусток, вихідних і святкових днів; заходу щодо охорони праці й ін.).

Добровільні соціальні послуги надаються фірмою своїм нинішнім і колишнім співробітникам і членам їхніх родин понад установленю винагороди за працю (заробітної плати) і поза залежністю від внеску й віддачі працівників.

До добровільних соціальних послуг можуть належати:

- забезпечення співробітників у старості;
- користування соціальними установами фірми;
- соціальна допомога у сфері родини й дозвілля;
- позички зі зниженою процентною ставкою на навчання дітей співробітників;
- надання оплачених юридичних послуг й ін.

Отже, соціальне планування розвитку кадрів являє собою обґрунтовану й матеріально забезпечену систему заходів, спрямовану на регулювання соціально-трудова відносин, формування соціально-психологічного клімату в організації. Її розробка здійснюється адміністрацією з урахуванням діючих правових актів: угод, колективних договорів, що регулюють соціально-економічні відносини усередині колективу. Метою соціального планування є мобілізація соціальних важелів впливу на персонал як засобів найбільш повної реалізації кадрового потенціалу. Воно покликано забезпечити умови для стабільної й ефективної роботи персоналу на основі формування його прихильності, відданості інтересам організації.

В процесі соціального планування дуже важливим етапом є розробка плану соціального розвитку. При розробці соціальних розділів соціальних планів у центрі знаходяться проблеми поліпшення умов праці для всіх категорій персоналу, створення сфери соціального обслуговування безпосередньо на виробництві, розвитку соціальної інфраструктури й забезпечення умов для здорового побуту, відпочинку не тільки для працівників, але й для їхніх родин. Трудовий колектив бере на себе зобов'язання сприяти зміцненню родини, створювати сприятливі умови жінкам, що дозволяють успішно поєднувати материнство з участю в трудовому й громадському житті, піклуватися про ветеранів війни і праці, пенсіонерів і дітей, виділяючи для цього власні зароблені кошти. Не залишаються без уваги й такі важливі питання, як підготовка й перепідготовка кадрів, підвищення їхньої професійної кваліфікації, залучення в активне громадське життя всіх трудящих, і насамперед молоді.

Таким чином, планування та реалізація збалансованої соціальної політики підприємства сприяє ефективному і гармонійному розвитку його персоналу.