

СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ СТИМУЛЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ

асп. Познанська А. О.

У практиці управління підприємствами використовуються різні управлінські технології. Основний недолік більшості таких технологій полягає в тому, що вони створюються як шаблонні механістичні методики без урахування соціальної специфіки суб'єкта професійної діяльності. У цей час соціальні технології не тільки дозволяють підтримувати існуючу систему управління, а й підвищують її ефективність через створення у співробітників додаткових стимулів для досягнення цілей організації.

Метою даної роботи є аналіз використання соціальних технологій у системі стимулювання керівників.

Вперше поняття «соціальна технологія» було введено К. Поппером, який характеризував її як спосіб використання теоретичних висновків у практичній діяльності в рамках соціальних перетворень. У ті часи соціальна технологія асоціювалася з громадською та соціальною роботою.

З часом поняття набуло нового сенсу. А.К. Зайцев визначав соціальну технологію як «сукупність знань про способи та засоби організації соціальних процесів, самі ці дії, що дозволяють досягнути поставленої мети». При цьому дещо інший аспект представляє В.А. Іванов: «вони можуть бути розглянуті як сукупність операцій, процедур соціального впливу на шляху отримання оптимального соціального результату (укріплення соціальної організації, покращення умов життя людей, попередження конфліктів тощо). Соціальна технологія – важливий елемент механізму управління».

Для того, щоб управлінська технологія перетворилася в соціальну, необхідна присутність наступних рис:

- 1) створення технології як розділення певного процесу на внутрішні взаємопов'язані етапи, фази з врахуванням людського фактору;
- 2) поетапна координація дій, спрямованих на досягнення кінцевого результату;
- 3) забезпечення однозначності процедур та операцій;
- 4) створення умов для задоволення потреб людини, реалізації його потенційних здібностей та інтересів;
- 5) врахування системи цінностей та взаємозалежності між інтересами окремого співробітника і організації в цілому.

Сьогодні застосовується безліч управлінських технологій для стимулювання керівників. Розглянемо дві з них – це система KPI та система грейдування. Система KPI (key performance indicators) – це система з використанням ключових показників діяльності. В основі цієї системи лежить постановка основних цілей для керівника на поточний період, їх питома вага та показники, за якими буде оцінюватися ефективність досягнення цілей. Система грейдування – це розподіл посад в ієрархічній структурі організації із зазначенням її відповідної цінності для виробничої діяльності. А це значить, що керівники кожного рівня отримують певний грейд своєї посади, відповідно до якого розраховуються матеріальні виплати.

Системи KPI та грейдування як соціальні технології повинні перетворитися в комплекс послідовно здійснюваних дій (операцій, процедур), що дозволяє отримувати певний запланований результат і одночасно сприяти вирішенню соціальних завдань, які стоять перед кожною організацією як перед складною соціальною системою. Введення в дані технології соціальної складової дозволить розширити коло вирішуваних управлінських задач, об'єм та спрямованість позитивних управлінських ефектів.

Для створення соціальної технології необхідною є наявність наступних стадій розробки та впровадження: Діагностика та моніторинг соціальної ситуації на підприємстві. Наявність соціальних цілей та задач, які мають бути досягнуті за допомогою певної управлінської технології. Порівняльний аналіз декількох варіантів, розгляд і вибір оптимального з урахуванням думки керівників різних рівнів.

Використання KPI та системи грейдів як соціальних технологій дасть можливість ефективно використовувати наступні компоненти:

- ✓ мотивація керівників, зокрема пояснюється необхідність комплексного підходу до визначення структури мотивів;
- ✓ формування виробничого потенціалу підприємства;
- ✓ формування діючої прозорої системи винагороди;
- ✓ діагностика синдрому професійного вигорання;
- ✓ розвиток соціальної відповідальності в організації.

Таким чином, впровадження в управлінську практику соціальних технологій повинно будуватися на науково обгрунтованій соціально-технологічній стратегії управління персоналом в організації, спрямованої як на перетворення соціального простору в організації, так і на оптимізацію самої діяльності компанії. Необхідне створення цілісної теоретичної та методологічної концепції впровадження соціальних технологій KPI та грейдування, що забезпечує високу ступінь її освоєння і ефективність застосування. Системи KPI та грейдування як соціальні технології забезпечують цілісність і системність управління розвитком організації, зокрема, такими напрямками, як стратегічне планування, процедура вибору та реалізації пріоритетів, механізми забезпечення розвитку організаційного та людського потенціалу.