

Гайдамашко Т.О.
здобувач магістратури за спеціальністю 073 Менеджмент
Синчак В.П.
д.е.н., професор, професор
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Стратегічне управління ще не набуло значного поширення у вітчизняних закладах, що надають соціальні послуги, оскільки вимагає значних фінансових і трудових витрат. результативність та ефективність процесу стратегічного управління в значній мірі обумовлюється організаційними факторами, формулюванням функцій і постановкою завдань відповідальним за здійснення бізнес-процесів стратегічного управління. Можемо виділити проблеми стратегічного управління, з якими стикаються вітчизняні заклади з надання соціальних послуг:

- наявність більш гострих проблем (зокрема, зростання чисельності осіб, що потребують соціальних послуг через зростання внутрішньо переміщених осіб, погіршення рівня життя серед клієнтів закладу), що потребують уваги керівництва закладу;
- відсутність досвіду здійснення стратегічного управління закладом, розробки стратегії тощо;
- недостатність практичних навичок управлінського персоналу щодо розробки стратегічних рішень, їх обґрунтування тощо;
- відсутність регламенту організації процесу стратегічного управління та розробки стратегії як на рівні закладу, так і на рівні відповідних відомств;
- формальний підхід до необхідності розробки стратегії, що переважно зводиться до розробки плану розвитку на наступний рік.

Перешкоди, які можуть зустрітися на шляху розробки та реалізації стратегії організації, часто бувають пов'язані з нерозумінням стратегічних потреб. Ця проблема ускладнюється, якщо фактори оточення та культури, які впливають на сутність стратегії, не беруться до уваги. Серйозною перешкодою може бути і небажання керівників підрозділів сприйняти нові ініціативи як свої власні або розвивати навички, які їм необхідні для виконання своєї ролі в їх реалізації.

Для закладів з надання соціальних послуг можемо визначити напрями підвищення готовності до стратегічного управління: забезпечення сталої якості послуг (підцілі: розробка та впровадження системи контролю якості послуг, модернізація лікувально-діагностичного обладнання; досягнення та підтримання сучасного рівня автоматизованих систем управління управлінськими процесами); створення унікальних конкурентних переваг (підцілі: формування організаційної культури); збільшення доходів за рахунок зростання кількості платних послуг (підцілі: збільшення доходів за рахунок підвищення якості організаційного управління; збільшення частки платних

послуг за рахунок забезпечення конкурентного ціноутворення та якості послуг; підвищення прибутковості за рахунок підвищення ефективності технологічних та бізнес-процесів, впровадження адекватної системи стимулювання персоналу).

Для досягнення готовності організації до розробки стратегії відповідно до результатів дослідження нами визначено наступні завдання щодо підвищення готовності персоналу до процесів стратегічного управління [1]: розвиток компетенцій та кваліфікацій персоналу у сфері стратегічного управління (проведення навчальних семінарів, курсів, тренінгів); впровадження інформаційних систем та інших технологічних рішень для підтримки стратегічного управління; сприяння кар'єрному розвитку персоналу, що може призвести до збільшення задоволеності працівників, збереження кваліфікованого персоналу, його лояльності до організації; створення системи мотивації, яка б підтримувала працівників у досягненні стратегічних цілей; визначення ролей і відповідальностей у процесі стратегічного управління, щоб уникнути конфліктів і недорозумінь; розробка системи обліку та звітності, яка б дозволяла відстежувати прогрес досягнення стратегічних цілей, оцінювати участь працівника в їх досягненні. Ці завдання допоможуть підвищити готовність персоналу до стратегічного управління і зробити процес розробки та впровадження стратегії більш ефективним. Управління організацією, що займається спеціальними соціальними послугами, має власну специфіку, характерну соціальних послуг, але водночас, спирається на загальні принципи стратегічного управління.

Стратегічне управління – це визначення напрямів та масштабу діяльності організації у максимально можливій довгостроковій перспективі, що дозволяє узгодити ресурси організації зі змінними умовами зовнішнього середовища та особливостями ринку, споживачами та клієнтами з метою задоволення потреб зацікавлених сторін. У зв'язку з цим зазначимо, що особливістю соціальної організації є поєднання економічної та соціальної мети. Соціальна мета полягає у підвищенні тривалості та якості самостійного життя клієнтів, а економічна – у підвищенні фінансової стійкості організації за допомогою збільшення масштабів ринкової ніші, виходу нові географічні ринки і нові категорії клієнтів. Створення бізнесом соціальної цінності одночасно з економічною визначає сутність явища, що називається соціальним підприємництвом [2, с.56]. Складність стратегічного управління такою організацією полягає у дотриманні балансу між цими цінностями, а точніше у створенні моделі отримання доходу з пріоритетом створення соціальної цінності. Стратегічне управління є необхідним інструментом розвитку конкурентних переваг організації у довгостроковому періоді, оскільки без розуміння своїх конкурентних переваг та їх розвитку неможливе збереження та розширення ринкової ніші в сфері надання медичних послуг.

Література:

1. Зось-Кіор М.В. Удосконалення процесу стратегічної організації надання соціальних послуг державними установами. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту*. 2018. № 20. С. 111-118.