

# Социальная среда организации как объект управления

---



# Направления развития организации

## Техническое

- Совершенствование средств и технологий производства
- Наличие нужного оборудования и материалов
- Степень механизации и автоматизации трудовых ресурсов

## Организационно-экономическое

- Формы собственности
- Уровень специализации и кооперирования производства
- Система организации и оплаты труда
- Структура и методы управления

## Социальное

- Персонал организации с его традициями, предпочтениями, интеллектуальным потенциалом и профессионально-квалификационными качествами
- Способы удовлетворения материальных и духовных потребностей работников
- Межличностные и межгрупповые отношения
- Морально-психологическая атмосфера в коллективе

# Социальная среда организации

это микрообщество, представляющее собой совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий, в которых работники организации трудятся, живут вместе с семьями и в которых происходит распределение и потребление благ, складываются объективные связи между отдельными личностями и группами, находят выражение их морально-этические ценности.

# Социальная среда организации

---

1

Персонал

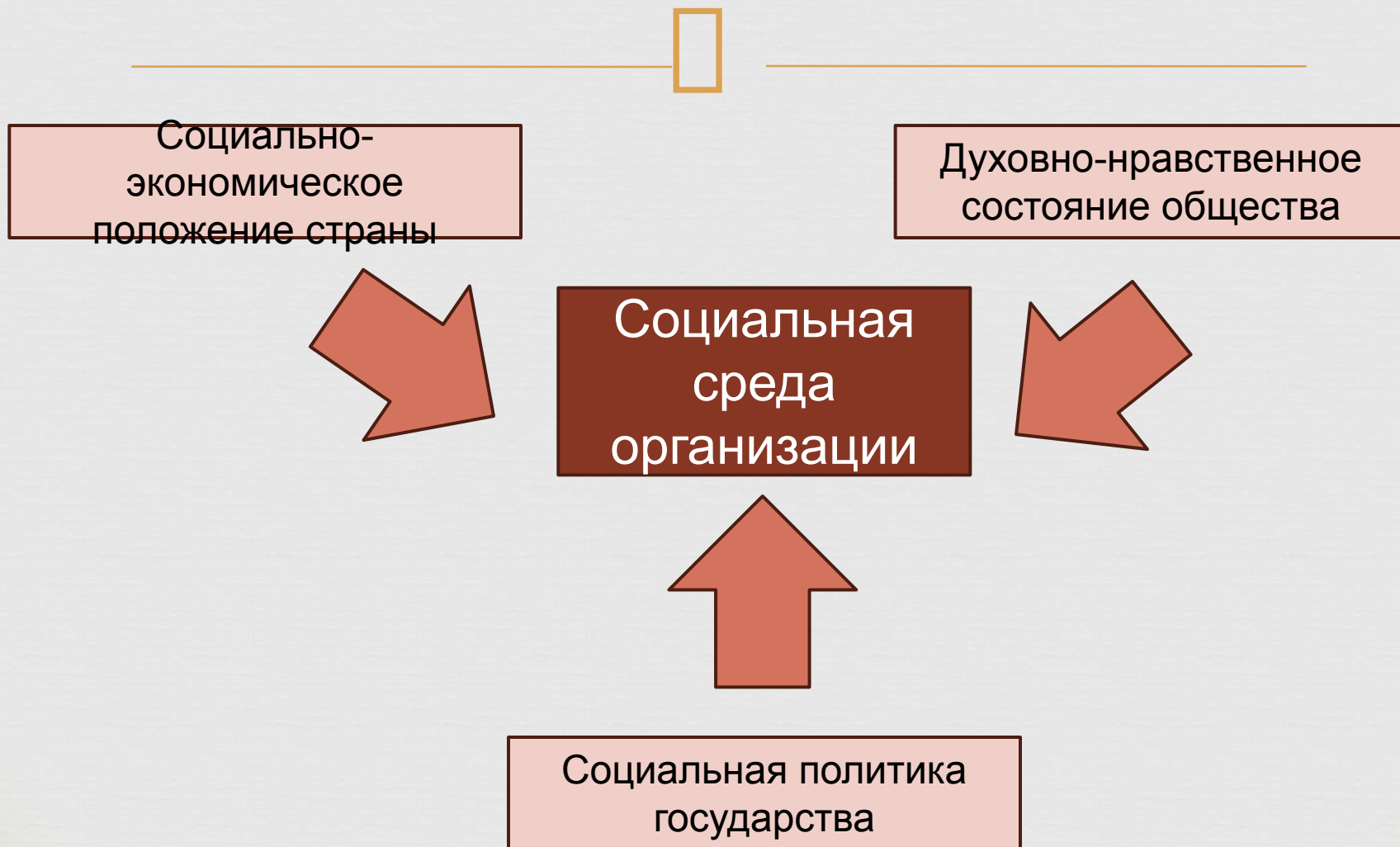
2

Социальная  
инфраструктура

3

Слагаемые качества  
трудовой жизни работников

# Общие факторы, воздействующие на социальную среду организации



# Условия, формирующие социальную среду организации

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	



# Факторы социальной среды организации



# Факторы социальной среды организации

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7





# Условия труда



Это составляющие внешней среды (факторы среды), окружающей работника.

*Факторы среды образуют три группы:*

- физические (температура воздуха, шум, вибрация и др.);
- химические (токсические вещества, пыль и др.);
- биологические (инерция и др.).



# Охрана труда

Система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.



НЕТ  
ТРАВМАТИЗМУ

# Безопасность труда

Сведение к минимуму опасных и вредных воздействий на человека или полное их исключение.

## Меры технического характера:

- ограждение опасных мест;
- внедрение безопасной техники;
- своевременное испытание и ремонт оборудования

## Санитарно-гигиенические меры:

- нормальное освещение;
- благоприятные микроклиматические условия;
- исключение сквозняков, повышенного шума, вибрации

# Социальная защита работника

---

Совокупность социальных и юридических гарантий, обеспечивающих работнику реализацию его важнейших социально-экономических прав, в т. ч. право на достойный уровень жизни.

# «Потребительская корзина»

---

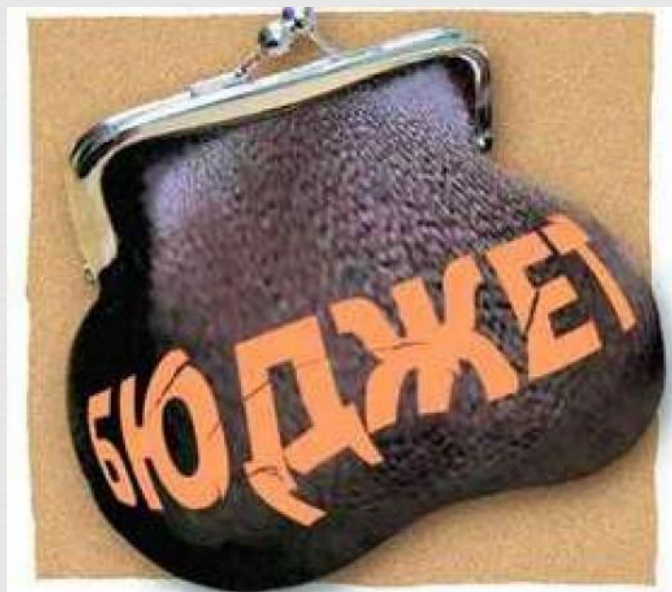
Минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения здоровья и жизнедеятельности человека с учетом обязательных платежей и взносов.



# Семейный бюджет



Совокупность планируемых доходов  
и расходов семьи.



# Доходы

Все источники поступления средств в обозначенном периоде. К ним относят:

- заработную плату;
- премиальные;
- гранты;
- гонорары;
- стипендии;
- ренты от сдачи имущества внаем;
- проценты по депозиту;
- и все прочие поступления от основной деятельности и из других источников.



# Расходы

Все средства, которые мы планируем потратить на себя и/или своих близких. Например, коммунальные платежи, затраты на содержание жилья, питание, телефон, одежду, транспорт, обучение, лекарства, путешествия, хобби, подарки друзьям и др. К расходам также относят ту часть средств, которую Вы планируете инвестировать в ценные бумаги, банковские депозиты, векселя и прочие финансовые инструменты.

# Рациональный нормативный потребительский бюджет



Теоретически выстроенный,  
идеальный бюджет, в котором  
расходная часть формируется  
исходя из полного  
удовлетворения разумных  
потребностей человека.

# Минимальный нормативный потребительский бюджет



Денежная сумма, требуемая для покрытия расходов на получение минимально необходимых человеку потребительских товаров и услуг.





# Бюджет потребительский минимальный

Расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социальных потребностей человека, семьи.

# Величина минимального потребительского бюджета

- *Минимальный потребительский бюджет, рассчитанный на I квартал 2014 года, в среднем на одного жителя Свердловской области составляет **16738 рублей** в месяц, в том числе:*
  - для трудоспособного населения – **19906 рублей,**
  - для пенсионеров – **15179 рублей,**
  - для детей – **10621 рубль.**

# Потребительская корзина



- 1) Расчетный набор товаров и услуг, характеризующий типичный уровень и структуру месячного (годового) потребления человека.
- 2) Расчетный набор товаров и услуг, используемый для расчета минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума).

# «Потребительская корзина»

## Продукты питания



Картофель  
100,4 кг.



Овощи и бахчевые  
114,6 кг.



Фрукты свежие  
60 кг.



Хлебные продукты  
126,5 кг.



Мясопродукты  
56,8 кг.



Рыбопродукты  
18,5 кг.



Сахар и  
кондитерские  
изделия  
23,8 кг.



Молоко и  
молокопродукты  
290 кг.



Яйца  
210 шт.



Масло  
11 кг.



Прочие  
продукты  
4,9 кг.



# «Потребительская корзина»

## Непродовольственные товары



Верхняя  
пальтовая  
группа  
3 шт. /7,6 л.



Верхняя  
костюмно-  
платьевая группа  
8 шт./4,2 л.



Белье  
9 шт./2,4 л.



Чулочно-  
носочные  
изделия  
7 пар/1,4 л.



Головные уборы и  
галантерейные  
изделия  
5 шт./5,0 л.



Обувь  
6 пар/3,2 л.



Школьно-письменные  
товары  
3 шт./1,0 л.



Постельное белье  
14 шт./7,0 л.



Товары культурно-бытового  
и хозяйственного  
назначения  
19 шт./10,5 л.



Предметы первой необходимости,  
санитарии и лекарства  
10%



# «Потребительская корзина»

## Услуги

Жилье	кв. м общей площади	18
Центральное отопление	Гкал в год	6,7
Холодное и горячее водоснабжение и водоотведение	л в сутки	285
Газоснабжение	куб. м в месяц	10
Электроэнергия	кВт.ч в месяц	50
Транспортные услуги	поездок в год	619
Услуги культуры	процентов от общей величины расходов на услуги в месяц	5
Другие виды услуг	процентов от общей величины расходов на услуги в месяц	15

# Прожиточный минимум

Категория, характеризующая минимум жизненных средств, физически необходимый для поддержания жизнедеятельности трудящегося и восстановления его рабочей силы.

Стоимостная оценка  
«потребительской корзины».



# Величина прожиточного минимума

---

- Величина прожиточного минимума, рассчитанная на I квартал 2014 года в расчете на душу населения Свердловской области, составляет **7238 рублей** в месяц, в том числе:
- для трудоспособного населения – **7727 рублей**,
- для пенсионеров – **5939 рублей**,
- для детей – **7240 рублей**.



# Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

---

Установленный законом низший уровень месячной оплаты труда, который должен быть выплачен каждому работнику, выполнившему свои трудовые обязанности.

**Минимальный  
размер оплаты труда  
(МРОТ)**

---

**5554 рублей**

**В МЕСЯЦ**

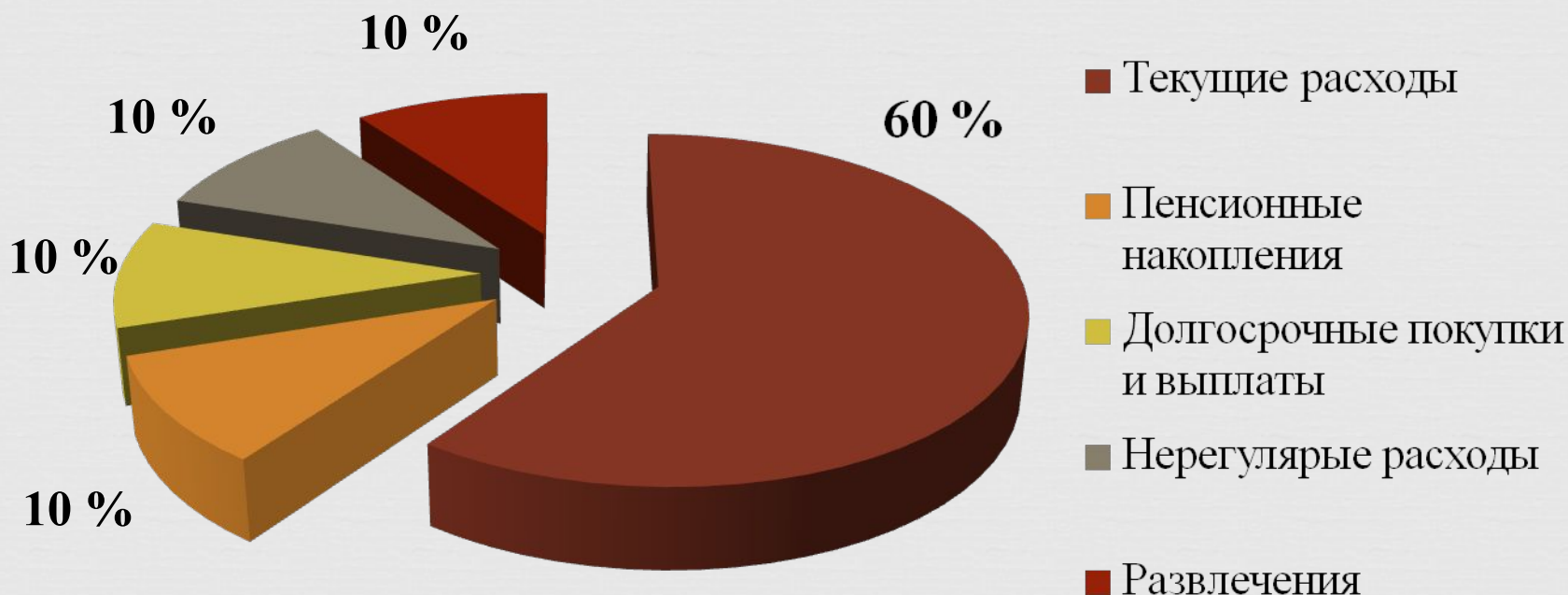




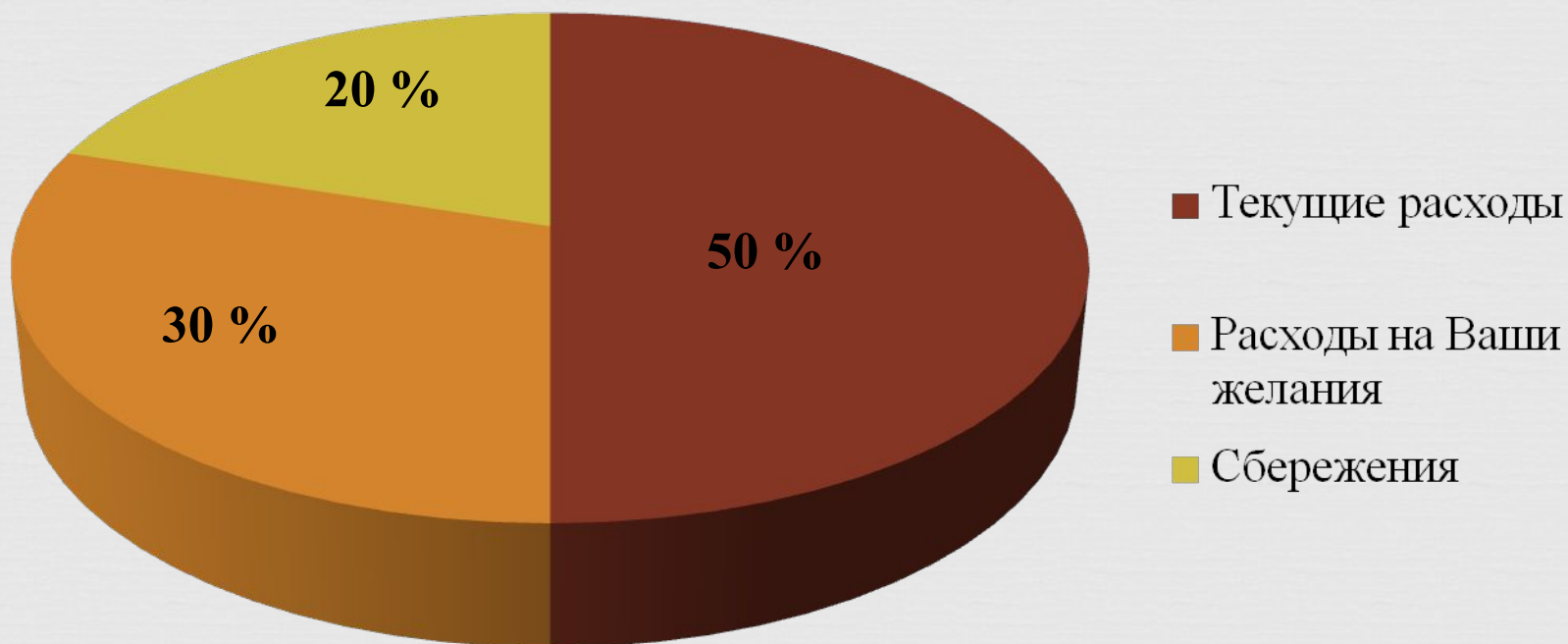
# Возможные приоритет целей

	СРОЧНО	НЕ СРОЧНО
<b>В</b>	- Кредиты	- Накопления
<b>А</b>	- Квартиплата	- Инвестиции
<b>Ж</b>	- Продукты первой	- Знания
<b>Н</b>	необходимости	- Семейный ужин
<b>О</b>	- Бизнес	- Отдых с семьей
<b>Н</b>	- Неожиданные траты	- Ресторан
<b>Е</b>	- Ремонт машины	- Товары для дома
	- Стоматолог	- Отпуск
<b>В</b>	- Ремонт одежды	- Продукты не первой
<b>А</b>	- Бензин	необходимости
<b>Ж</b>		- Одежда
<b>Н</b>		
<b>О</b>		


# Правило 60%



# Подход 50 – 30 – 20



# Способы экономии личных средств



1. Планировать расходы.
2. Как часть расходов планировать статью «Непредвиденные покупки».
3. Вести учет расходов.
4. Покупать нужное, а не дешевое.
5. Распродажа, скидки – не причина для покупок. Покупать то, что нужно, а не то, что дешево.
6. Планировать крупные расходы (отпуск, страховка) как минимум на год вперед.

# Способы экономии личных средств



7. Рассчитываться наличными. Не использовать при расчетах пластиковую карточку.
8. Не пользоваться кредитной картой.
9. Не снимать с карты всю зарплату за месяц сразу.
10. Совершать покупки по заранее составленному списку.
11. Пользоваться общественным транспортом вместо машины.

# Досуг



1) время, свободное от работы и домашних обязанностей и используемое для восстановления сил, поддержания здоровья, пассивного отдыха, поддержания и развития культурного кругозора, занятий спортом, общения с другими людьми и т.д.

2) Совокупность видов деятельности, предназначенных для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей в свободное от работы время.



# Досуг



Совокупность видов деятельности, предназначенных для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей в свободное время. Виды деятельности досуга служат как отдыху, так и развитию личности, удовлетворению потребности в развлечениях и общении.

# Практическая работа социолога на предприятии

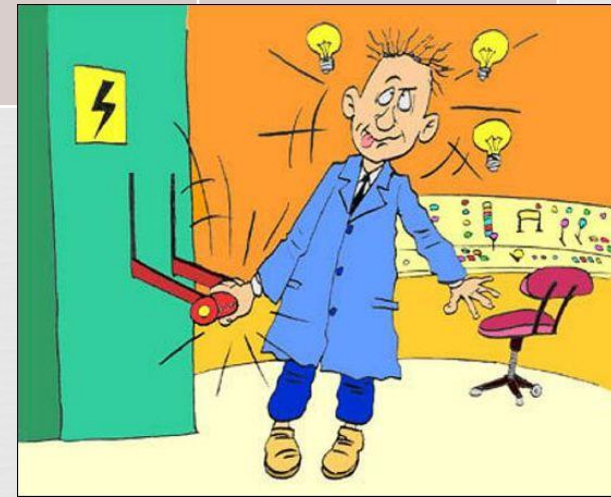


# Группа проблем «Работа»

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
1.	Полная реализация производственного потенциала работника и коллектива, проявление личностной и групповой активности	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организация труда;</li><li>2. Подбор рабочих заданий в соответствии со склонностями и способностями работника, интересами коллектива;</li><li>3. Управление качеством продукции;</li><li>4. Повышение производительности труда;</li><li>5. Экономия рабочего времени, сырья, материалов, электроэнергии</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Равномерная и полная загрузка работника и трудового коллектива;</li><li>2. Повышение уровня содержательности труда (увеличение сложности и разнообразия);</li><li>3. Участие работников и коллектива в принятии производственных решений, повышение уровня самоуправления;</li><li>4. Удовлетворенность работников содержанием труда;</li><li>5. Социальное развитие работника</li></ol>

# Условия труда

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
2.	Обеспечение оптимального психофизиологического состояния человека	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организация рабочих мест и рабочих зон в соответствии с эргономическими нормами;</li><li>2. Повышение комфортности производственных помещений;</li><li>3. Улучшение работы санитарно-бытовых помещений организации;</li><li>4. Организация работы столовых и буфетов;</li><li>5. Организация рациональных режимов труда и отдыха.</li></ol>	Комфортные и безопасные условия труда



# Оплата труда

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
3.	Соответствие заработной платы трудовому вкладу (включая его социальную значимость)	1. Обеспечение справедливой оплаты труда работника	





# Перерывы

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
4.	Обеспечение отдыха и восстановление сил с помощью организации полноценного питания, общения с коллегами , игр	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организация отдыха и занятий работника во время регламентированных и обеденного перерывов;</li><li>2. Организация производственной гимнастики;</li><li>3. Организация передач функциональной музыки;</li><li>4. Организация полноценного питания в столовых и буфетах;</li><li>5. Организация работы буфетов в регламентированные перерывы</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Оптимальность психофизиологического состояния и состояния здоровья;</li><li>2. Удовлетворенность работника организацией отдыха во время перерывов;</li><li>3. Удовлетворенность работника питанием в столовых и буфетах</li></ol>



# Взаимоотношения

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
5.	Профилактика негативных эмоций, дальнейшее развитие положительных связей	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Поддержание благоприятного социально-психологического климата</li><li>2. Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций</li><li>3. Лимитирование неформального общения на рабочем месте</li></ol>	



# Общественная работа

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
6.	Реализация активности рабочего не только в «нормативной», но и в «сверхнормативной» деятельности – общественной работе, рационализации и изобретательстве, самоуправлении.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Вовлечение работника в решение производственных и социальных вопросов;</li><li>2. Обеспечение самоуправления в трудовом коллективе;</li><li>3. Включение трудового коллектива в решение социальных вопросов предприятия;</li><li>4. Подбор соответствующей формы реализации (общественные поручения, спорт, самодеятельность и т.д.);</li><li>5. Организация рационализаторства и изобретательности.</li></ol>	

# Социальное информирование

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
7.	Обеспечение работников полной и достоверной информацией о производственных и социальных вопросах	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организация свободного обмена мнениями между работниками и администрацией (Службы «Ваше мнение» и «Ваше настроение», регулярные встречи руководства с коллективом);</li><li>2. Информирование работника о качестве выпускаемой продукции/ оказываемой услуге и спросе на нее.</li></ol>	



# Передвижение с работы на работу, домашнее хозяйство

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
8.	«Взятие» предприятием части заботы по освобождению рабочего от нерациональных потерь во внерабочем времени	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="687 539 1304 872">1. Обеспечение возможностей в приобретении товаров с минимумом временных затрат, организация работы транспорта;</li><li data-bbox="687 882 1304 982">2. Помощь в ремонте жилища;</li><li data-bbox="687 992 1304 1149">3. Помощь малообеспеченным семьям</li></ol>	Экономия свободного времени



# Система показателей и структура планов социального развития





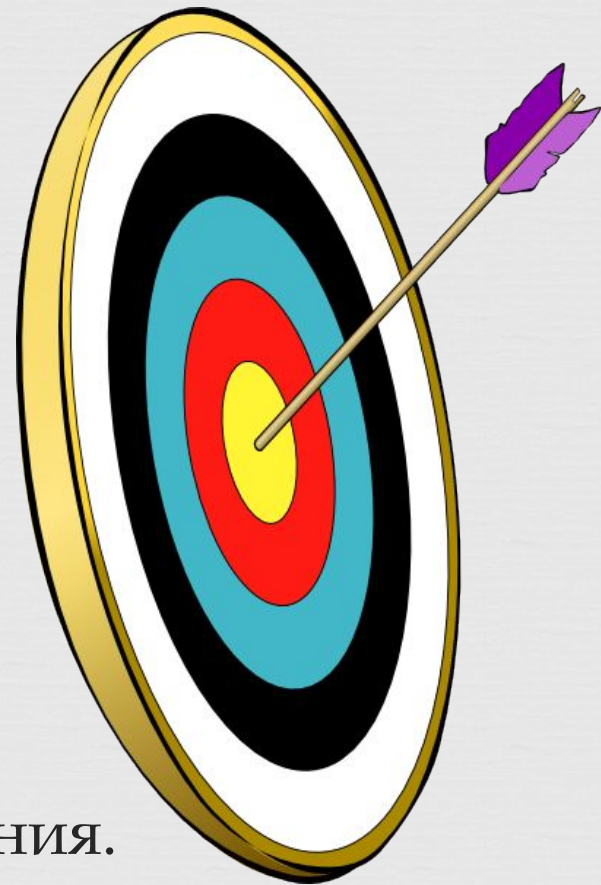
# Социальное планирование

---


Система методов планомерного управления развитием трудового коллектива предприятия как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развитие социально-трудовых отношений на уровне предприятия.

# Принципы социального планирования

- Объективности;
- Научной обоснованности;
- Комплексности;
- Ориентации на ситуацию;
- Системности;
- Наличия обратной связи;
- Последовательности;
- Непрерывности;
- Баланса централизации;
- Децентрализации планирования.



# Последовательность этапов составления стратегического плана организации



- 1  
•Анализ факторов окружения
- 2  
•Определение политики организации  
(целеполагание, миссия)
- 3  
•Разработка стратегий и выбор альтернатив
- 4  
•Определение функциональных стратегий

# Социальный аудит

Ревизия условий социальной среды организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их воздействия



# План социального развития организации

Официальный документ, служащий основным средством управления социальным развитием организации. Определяет состав мероприятий, количественные показатели объема материальных, социальных, культурных и других благ, предоставляемых работникам организации и членам их семей, сроки предоставления, а также состав необходимых для этого ресурсов. Является составной частью плана экономического и социального развития предприятия.



# Цель разработки ПСР

Разработка и осуществление системы мероприятий, обеспечивающих гармоничное и всестороннее повышение качества жизни персонала предприятия в быту и качества условий трудовой деятельности



# Содержание плана



п / п	Конкретные мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Необходимые средства	Отметка о выполнении

# Структура плана социального развития организации (по Кошурникову С.И., 1991)



1. Совершенствование социальной и профессионально-квалификационной структуры работников предприятия
2. Обеспечение кадрами и регулирование их движения
3. Улучшение условий труда и охрана здоровья труда работающих
4. Совершенствование оплаты труда, улучшение жилищных и культурно-бытовых условий
5. Развитие социальной активности трудящихся

# Структура плана социального развития организации (по Рофе А.И., 1996)



1. Совершенствование социальной структуры коллектива
2. Социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности
3. Улучшение условий труда и быта работников
4. Воспитание дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы

# Разработчики планов социального развития организации

социальная служба

планово-экономический отдел

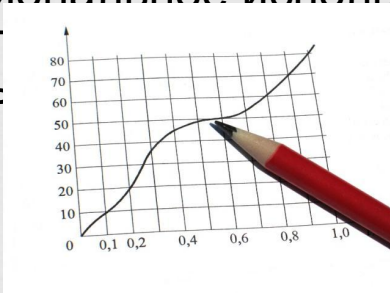
профсоюзный комитет





# Виды эффективности мероприятий ПСР

- Экономическая эффективность
  - рост производительности труда
  - снижение себестоимости продукции (услуг)
  - Улучшение качества продукции
  - повышение рентабельности производства
- Социальная эффективность
  - совершенствование социальной структуры трудового коллектива
  - рациональное использование свободного времени
  - рост численности коллектива
  - повышение социального статуса и культурного уровня членов коллектива



# Гуманизация труда и качество трудовой ЖИЗНИ



# Гуманизация труда



Приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку , которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников.

# Ориентиры гуманизации труда

- 1
  - обеспечение приоритетной роли работника в процессе труда
- 2
  - совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса
- 3
  - улучшение условий труда
- 4
  - усиление мотивации и стимулирования
- 5
  - улучшение социально-психологического климата и духовно-нравственное воспитание
- 6
  - развитие сотрудничества и социального партнерства

# Принципы гуманизации труда

---

- 1  
•Безопасности
- 2  
•Справедливости
- 3  
•Развития личности
- 4  
•Демократии





# Удовлетворенность трудом

эмоционально окрашенное  
оценочное представление субъекта  
деятельности о результате своей  
трудовой активности, о самом процессе  
работы и внешних условиях, в которых  
она осуществляется.



# Лояльность персонала

---

Эмоционально окрашенное отношение, желание быть полезным, предупреждать об опасности; даже готовность к определенным жертвам ради организации.

Лояльность работника предполагает осознанное соблюдение принятых правил и соответствующую требовательность к другим, желание сделать свою работу наилучшим образом.

# Вовлеченность персонала

степень участия сотрудников в жизни и деятельности компании, совпадение интересов компании и интересов сотрудников, позитивное отношение к своей работе, которое приводит к повышению производительности труда



# Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность



## •Удовлетворенность

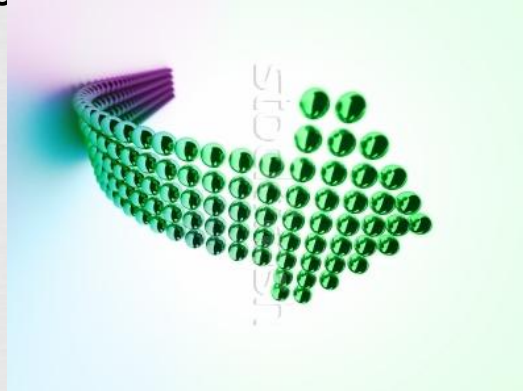
•подразумевает, что компания, в которой работает сотрудник, в целом устраивает его, он доволен определенными условиями труда (например, зарплатой, графиком, возможностями обучения) и склонен продолжать здесь трудиться.

## •Лояльность

•означает, что компания нравится сотруднику, он готов работать в ней еще долгое время, оставаясь преданным и добросовестно выполняя свои должностные обязанности

## •Вовлеченность

•наивысший уровень приверженности сотрудника компании, при котором он полностью «выкпалывается» стараясь работать как можно лучше



# Качество жизни

Совокупность условий человеческого существования, обеспечивающих получение необходимых жизненных благ, материального богатства и духовных ценностей.





# Качество трудовой ЖИЗНИ

Понятие, производное от понятия качества жизни. Выражает степень и полноту удовлетворения материальных и культурных потребностей работников предприятия и членов их семей, обусловленных характером, условиями, содержанием и результатом их труда.

# Смысл КТЖ

Совершенствование трудовой мотивации, обеспечение разнообразия и обогащение содержания труда, более полное использование интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников.



# Содержание КТЖ

- 1
- Удовлетворенность трудом
- 2
- Удовлетворенность стимулированием, системой вознаграждений
- 3
- Удовлетворенность руководством
- 4
- Удовлетворенность своим пребыванием в коллективе
- 5
- Наличие чувства безопасности: степень социальной защищенности, безопасность труда, минимизация стрессов
- 6
- Уверенность работников в своем будущем
- 7
- Удовлетворенность нормированием и организацией труда
- 8
- Степень открытости коммуникаций
- 9
- Удовлетворенность продвижением по карьерной лестнице
- 10
- Участие в принятии решений

# Образование

Процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду



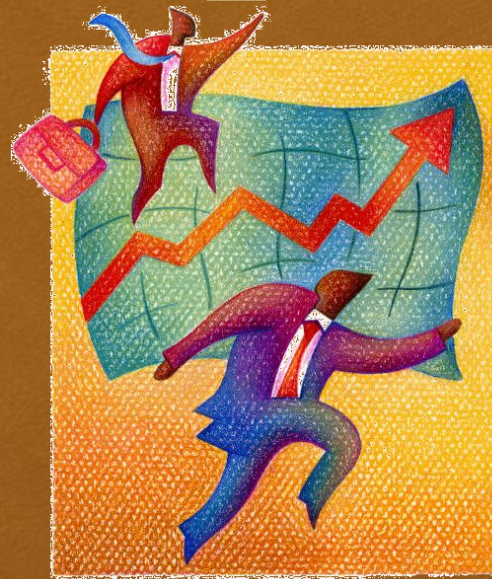
# Обучение

Целенаправленно  
организованный и систематически  
осуществляемый процесс  
овладения знаниями и умениями  
под руководством  
преподавателей





# Современные методики оценки уровня социального развития организации



# Современные методики оценки уровня социального развития организации

- Социальный паспорт предприятия;
- Методика «Уровень социального развития организации».



# Социальный паспорт



Состоит из 15 таблиц, в которых отражены социальные процессы, описываемые 15 коэффициентами по 70

П





# Андрей Леонидович Кузнецов

---

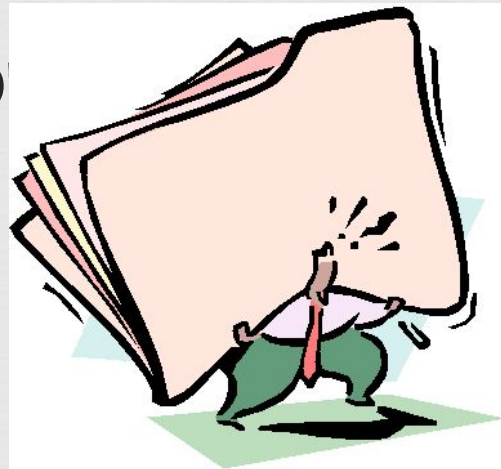


Автор методик  
определения уровня  
социального  
развития  
организации, д.э.н.,  
профессор, министр  
образования и науки  
Удмурдской  
республики (г.  
Ижевск)

# Социальный паспорт предприятия

документ, характеризующий  
состояние социального  
развития организации на  
определенный момент

(о од).





# Структура социального паспорта

## предприятия

# Социальный паспорт предприятия

## Гуманизация труда

Социальная инфраструктура  
(условия КТЖ)

### 1. Социальная структура коллектива

#### 1.1. Изменение демографического состава работников

1.2. Совершенствование квалификационно-профессиональной структуры;

1.3. Повышение общего профессионального образования;

1.4. Подготовка и повышение квалификации;

1.5. Движение и текучесть кадров

### 2. Условия труда и культурно-бытовые

2.1. Состояние условий труда работников;

2.2. Санитарно-бытовые помещения;

2.3. Общественное питание и бытовое обслуживание в организации

### 3. Оплата и дисциплина труда

3.1. Оплата и премирование работников;

3.2. Потери рабочего времени, вызванные нарушениями трудовой дисциплины и общественного порядка

### 4. Состояние объектов социальной инфраструктуры

4.1. Жилищные условия работников и обеспечение их детей детскими учреждениями;

4.2. Лечебно-оздоровительные учреждения;

4.3. Культурные, просветительные, культовые учреждения;

4.4. Спортивные учреждения



# Преимущество использования социального паспорта предприятия

---

Единообразная структура социальных показателей позволяет заинтересованным органам государственного и местного управления сопоставлять состояние социального развития с соответствующим состоянием других организаций территории и вырабатывать по отношению к ним обоснованную налоговую и кредитную

# Суть методики определения уровня социального развития

---


Сопоставление показателей социального паспорта с нормативными значениями социальных параметров аналогичных направлений; она также может быть применена и при определении угроз экономической безопасности организации.



# Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием



# Этапы отечественного управления социальным развитием



- 1917-1922**

- этап отечественного управления социальным развитием

- 1923-1952**

- второй этап отечественного управления социальным развитием

- 1953-1991**

- третий этап отечественного управления социальным развитием

- 1992-пон.вр.**

- четвертый этап отечественного управления социальным развитием

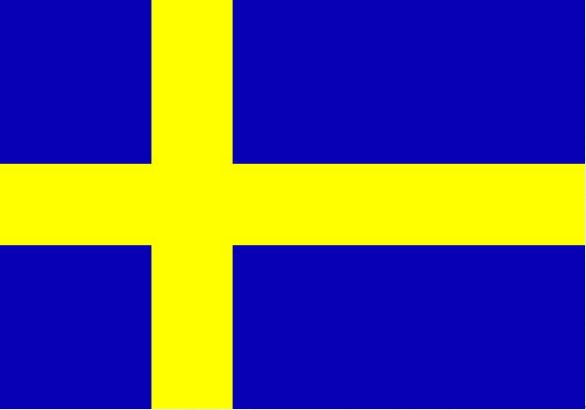




# США



- ❖ Страна, для которой характерно удовлетворение 70-80% потребностей работающего населения в области социального обеспечения за счет государственного бюджета;
- ❖ Страна, в которой была впервые разработана и внедрена на предприятии детальная программа повышения качества трудовой жизни («Дженерал моторс»)



# Швеция



Страна, в которой основу социальной политики составляет принцип «социальной солидарности»: «сильный помогает слабому»

# Особенности стратегии социального развития предприятия, характерные для Японии



- ❖ большой удельный вес дополнительных расходов на рабочую силу по сравнению с ведущими странами Запада
- ❖ большая эффективность системы стимулирования персонала за счет принципов ее построения, базирующихся на японской национальной культуре человеческих взаимоотношений
- ❖ большее число потребностей работника удовлетворяется за счет фирмы
- ❖ коллективный характер удовлетворения потребностей работников