

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

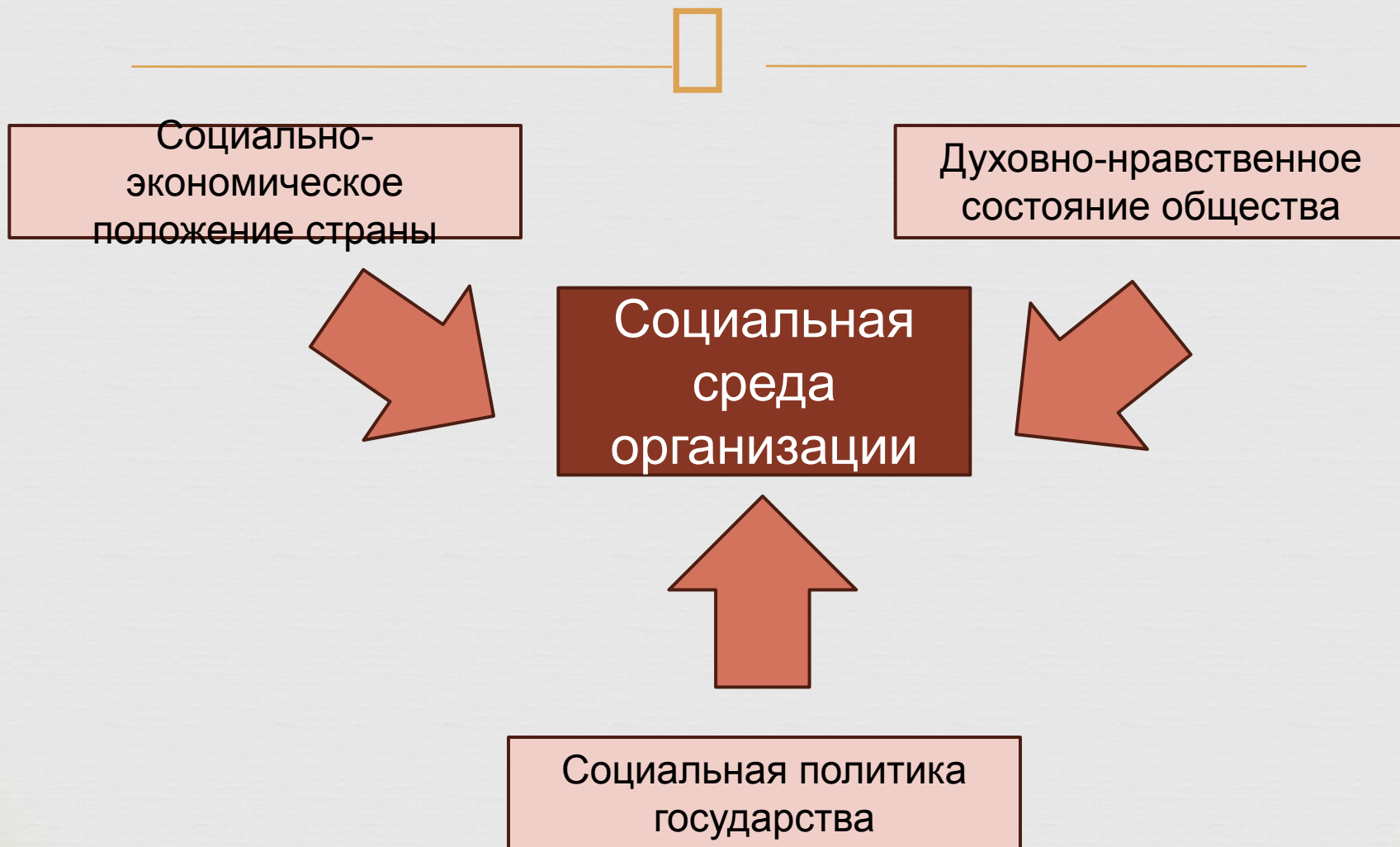
2

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.

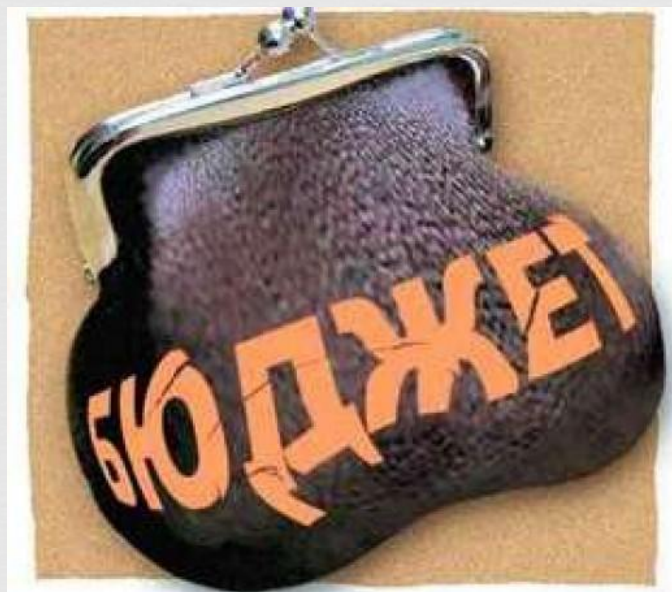
«Потребительская корзина»

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

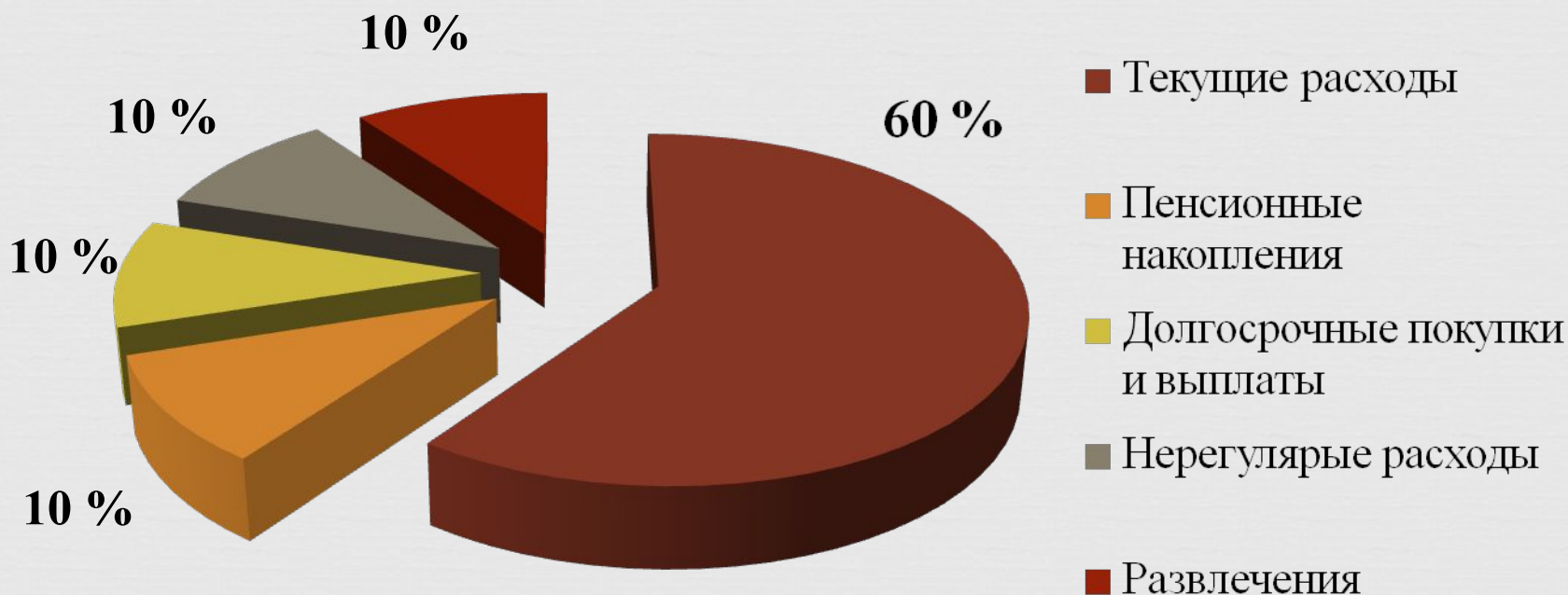
В МЕСЯЦ



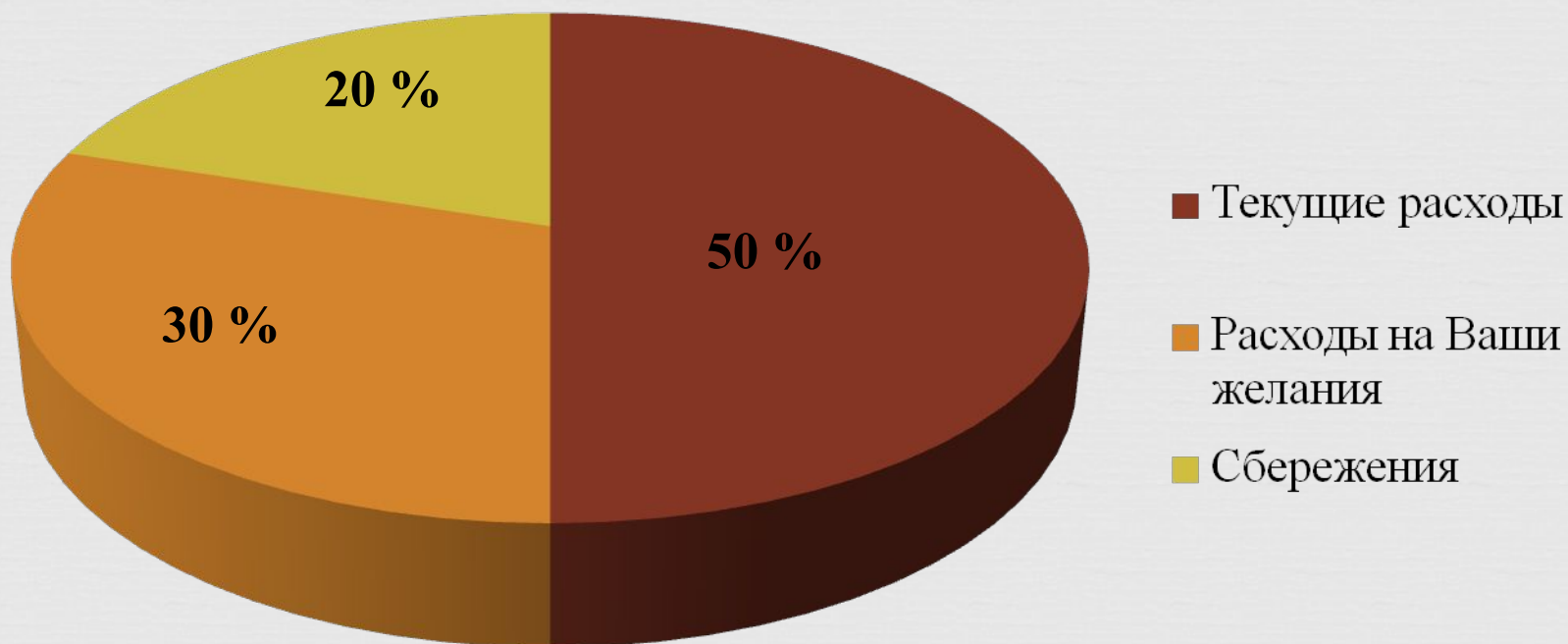
Возможные приоритет целей

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


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">1. Организация труда;2. Подбор рабочих заданий в соответствии со склонностями и способностями работника, интересами коллектива;3. Управление качеством продукции;4. Повышение производительности труда;5. Экономия рабочего времени, сырья, материалов, электроэнергии	<ol style="list-style-type: none">1. Равномерная и полная загрузка работника и трудового коллектива;2. Повышение уровня содержательности труда (увеличение сложности и разнообразия);3. Участие работников и коллектива в принятии производственных решений, повышение уровня самоуправления;4. Удовлетворенность работников содержанием труда;5. Социальное развитие работника

Условия труда

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
2.	Обеспечение оптимального психофизиологического состояния человека	<ol style="list-style-type: none">1. Организация рабочих мест и рабочих зон в соответствии с эргономическими нормами;2. Повышение комфортности производственных помещений;3. Улучшение работы санитарно-бытовых помещений организации;4. Организация работы столовых и буфетов;5. Организация рациональных режимов труда и отдыха.	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 data-bbox="610 382 1350 601">1. Организация отдыха и занятий работника во время регламентированных и обеденного перерывов;<li data-bbox="610 608 1350 711">2. Организация производственной гимнастики;<li data-bbox="610 718 1350 821">3. Организация передач функциональной музыки;<li data-bbox="610 828 1350 996">4. Организация полноценного питания в столовых и буфетах;<li data-bbox="610 1003 1350 1168">5. Организация работы буфетов в регламентированные перерывы	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="1365 382 1850 654">1. Оптимальность психофизиологического состояния и состояния здоровья;<li data-bbox="1365 661 1850 932">2. Удовлетворенность работника организацией отдыха во время перерывов;<li data-bbox="1365 939 1850 1225">3. Удовлетворенность работника питанием в столовых и буфетах

Взаимоотношения

№ п/п	Основная цель	Содержание	Идеальный результат
5.	Профилактика негативных эмоций, дальнейшее развитие положительных связей	<ol style="list-style-type: none">1. Поддержание благоприятного социально-психологического климата2. Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций3. Лимитирование неформального общения на рабочем месте	



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">1. Вовлечение работника в решение производственных и социальных вопросов;2. Обеспечение самоуправления в трудовом коллективе;3. Включение трудового коллектива в решение социальных вопросов предприятия;4. Подбор соответствующей формы реализации (общественные поручения, спорт, самодеятельность и т.д.);5. Организация рационализаторства и изобретательности.	

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">1. Организация свободного обмена мнениями между работниками и администрацией (Службы «Ваше мнение» и «Ваше настроение», регулярные встречи руководства с коллективом);2. Информирование работника о качестве выпускаемой продукции/ оказываемой услуге и спросе на нее.	



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 data-bbox="687 882 1304 982">2. Помощь в ремонте жилища;<li data-bbox="687 992 1304 1149">3. Помощь малообеспеченным семьям	Экономия свободного времени

Система показателей и структура планов социального развития

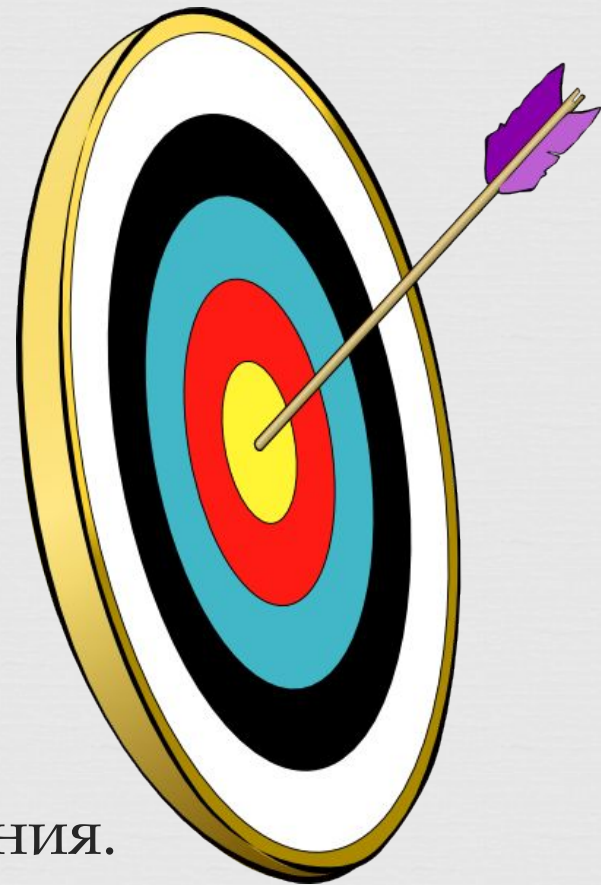


Социальное планирование


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	Конкретны е мероприяти я	Сроки выполнени я	Ответствен- ные	Необходимы е средства	Отметка о выполнени и

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

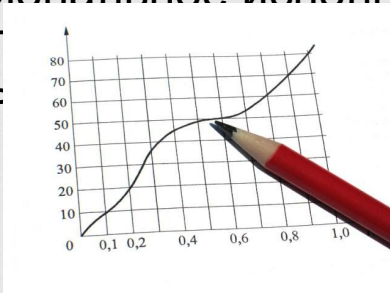
планово-экономический отдел

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 и качества кадрового состава 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

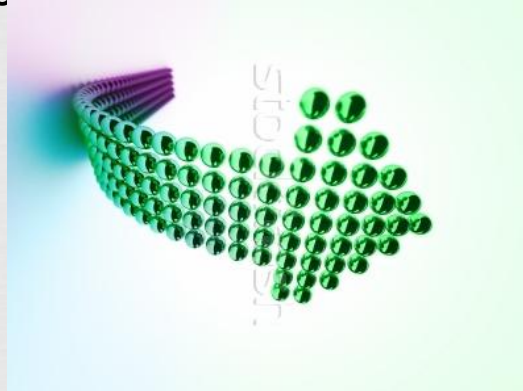
- подразумевает, что компания, в которой работает сотрудник, в целом устраивает его, он доволен определенными условиями труда (например, зарплатой, графиком, возможностями обучения) и склонен продолжать здесь трудиться.

•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

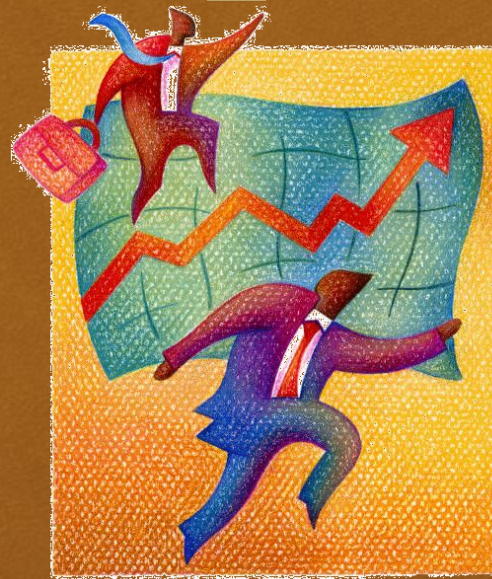


Обучение

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

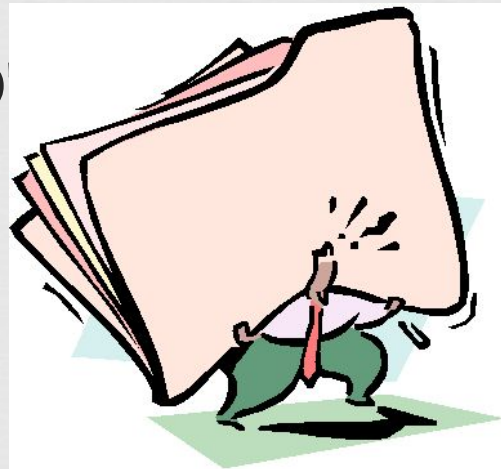


Автор методик
определения уровня
социального
развития
организации, д.э.н.,
профессор, министр
образования и науки
Удмурдской
республики (г.
Ижевск)

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.**

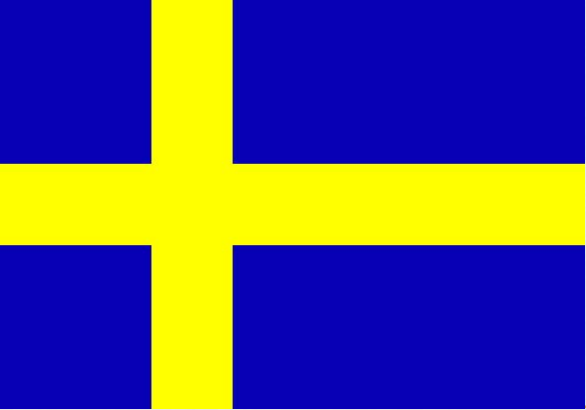
- четвертый этап отечественного управления социальным развитием



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