

ТЕМА 7

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Социальное развитие организации означает изменение к лучшему в ее социальной среде. В целом, оно включает в себя весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала.

Основными целями социального развития являются

- совершенствование социальной структуры персонала;
- его демографического и профессионально-квалификационного состава;
- регулирование численности работников
- повышение их образовательного и культурно-технического уровня
- улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий;
- стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и поощрения эффективности труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности;
- создание и поддержание в коллективе здоровой материально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;
- рост жизненного уровня работников и их семей

Содержание и формы управленческих решений, а также практических действий по социальному развитию предстают примерно в следующем порядке и виде:

Во-первых, базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика, что одинаково верно и на макроэкономическом уровне, в отношении страны в целом, и на уровне коммерческой деятельности отдельно взятой организации;

Во-вторых, определяющим условием экономического успеха служит не столько ресурсный потенциал организации и форма собственности, сколько то, что продукция (товары и услуги), производимые будь то акционерным обществом, частной, государственной или муниципальной организацией, нужны обществу, потребителям и пользуются спросом на рынке, приносят прибыль;

В-третьих, эффективное функционирование и конкурентоспособность организации в решающей степени обеспечиваются ее персоналом, скоординированными усилиями людей, объединенных общими интересами и делом;

- *В-четвертых*, высокая отдача совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации, включая и постоянное обучение персонала, привитие ему самостоятельности, ответственности, заслуженной гордости за свою фирму, производство, учреждение;
- *В-пятых*, важен настрой работников, благожелательная морально-психологическая атмосфера, уверенность каждого в том, что он защищен от социальных и профессиональных рисков, что его вклад в достижение целей организации, инициатива и усердная работа получает признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение.

Социальная среда организации – это совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников.

К основным непосредственным ***факторам социальной среды*** организации относятся:

- ***потенциал организации*** - Потенциал означает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность и качество персонала, характер ведущих профессий, отраслевую принадлежность и профиль предприятия, объемы производимой продукции или предоставляемых услуг, форму собственности, финансовое положение, состояние основных фондов и технический уровень производства, а также такие моменты, как известность организации, традиции и имидж;

- **социальная инфраструктура** - Социальная инфраструктура представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

В наших условиях перечень таких объектов может включать:

- т.н. обобществленный жилищный фонд (дома, общежития), и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, прачечные и т.п.) с сетями энерго-, газо-, водо- и теплоснабжения, канализации, телефонной связи, локальной компьютерной сети и т.д.;

- медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории т. п.);

- т.н. объекты образования и культуры (школы, дошкольные и внешкольные детские учреждения, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.д.);

- объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, а также могут быть подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов);

- объекты бытового обслуживания (мастерские, салоны, пункты проката);

- спортивные сооружения (стадионы, бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха;

- коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества

- *условия и охрана труда* - включают факторы, которые так или иначе влияют на полезную отдачу работников, обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.

Охрана труда призвана обеспечивать безопасность жизни и здоровья работников, в частности, предусматривает:

- установление единых нормативных требований в сфере охраны труда, разработку соответствующих им программ, а также проведение соответствующих мероприятий в организациях;

- государственный надзор и общественный контроль за соблюдением законных прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, выполнением обязанностей по охране труда работодателями и самими работниками;

- обеспечение работников за счет работодателя специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическим питанием;

- предотвращение аварий и несчастных случаев на производстве;

- осуществление системы мер по реабилитации лиц, получивших трудовое увечье.

- *материальное вознаграждение трудового вклада, а также семейные бюджеты;*

- *социальная защита работников* - мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами.;

- *социально психологический климат коллектива* - это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях.

С точки зрения менеджмента персонала принято считать, что в структуре социально- психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента:

- нравственно-психологическая совместимость работников
- их деловой настрой
- и социальный оптимизм;
- *вне рабочее время и использование досуга.*

Социальная политика организации, характеризуется как часть политики управления персоналом, и включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации.

Социальная политика в организации должна отвечать следующим принципам:

- * знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;
- * предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;
- * быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности;
- * социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации.

Социальная политика организации, будучи частью политики управления персоналом, выполняет следующие функции:

- * сокращение конфликтов;
- * формирование благоприятного социально-психологического климата;
- * улучшение отношений между работодателями и наемными работниками;
- * привлечение новых работников;
- * создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности;
- * «привязку» персонала к данной организации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней.