

## УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО “СИЛОВЫЕ МАШИНЫ” - НА ЗАВОДЕ “ЭЛЕКТРОСИЛА”)

Сегодня при повсеместном дефиците квалифицированных кадров, в условиях, требующих постоянного улучшения эффективности производства, успех организации во многом зависит от того, насколько грамотно реализуется социальная политика. Данное понятие предполагает широкий спектр разноплановой деятельности, тогда как в нашей работе мы рассматриваем лишь некоторые аспекты, уделяя первоочередное внимание социальным гарантиям.

В данной работе главным является: определить содержание и смысл термина “социальная политика” и проанализировать, насколько работники данной организации удовлетворены ею. Пилотажное исследование проведено в филиале ОАО “Силовые машины” – на заводе “Электросила”.

В отечественной науке исследованию данной проблемы уделяли внимание Л.И.Абалкин, И.Е.Ворожейкин, Н.Л.Захаров, А.Л.Кузнецов, А.И.Пригожин.

Понятие “организация” широко используется в литературе практического и теоретического характера. Согласно точке зрения И.Е.Ворожейкина, смысл данного понятия гораздо шире, чем его принято использовать в российской управленческой науке [1]. По мнению А.И.Пригожина, организация выступает в различных ипостасях: это одновременно и социальный институт, и процесс, и свойство [2]. В нашем исследовании организация преимущественно рассматривается как социальный институт.

Социальное управление по своему назначению ориентировано в первую очередь на персонал организации. Его основная цель состоит в том, чтобы создавать для работников организации такие условия труда и быта, которые способствуют продуктивной профессиональной деятельности для достижения общих целей организации, а также добиваться их постоянного улучшения.

Управление социальным развитием организации выступает как совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода. Оно представляет собой четко сформированную систему продуманных и взвешенных действий и управленческих решений, оказывающих влияние на социальную среду организации. Иными словами, оно направлено на гуманизацию труда, т.е. “совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы” [2]. А.Л.Кузнецов к числу социальных проблем относит: а) социальную инфраструктуру организации, б) условия работы и охрану труда, в) социальную защищенность работников, г) социально-психологический климат коллектива, д) материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты, е) организацию вне рабочего времени и использование досуга [2]. Однако мы считаем, что сегодня речь идет не только о вышеперечисленных факторах, но также и об управлении мотивацией, обучении персонала, формировании культуры здорового образа жизни и обеспечении необходимых для этого условий со стороны организации.

Ниже представлены предварительные результаты исследования, полученные с помощью анкеты “Социальные гарантии работникам предприятия”. Для этого был проведен пилотажный опрос 30 работников завода “Электросила”.

Нами была разработана небольшая анкета, которая включает 5 достаточно ёмких вопросов. Центральное внимание отведено анализу уже реализуемых и желательных социальных гарантий. Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы.

Во-первых, социальные гарантии востребованы, и запрос на них зависит от возраста наших реципиентов. Из предоставленных гарантий на заводе, в первой возрастной группе (20-30 лет) более востребованными являются: ежегодных оплачиваемый отпуск, бесплатное медицинское обслуживание и оплачиваемый период временной нетрудоспособности. Далее идут такие пункты как обеспечение общественным питанием, частичная или полная компенсация затрат на оплату путевок, компенсация затрат на обучение по направлению администрации.

Во второй группе (31-45 лет) предпочтение отдается с заметным преимуществом ежегодному оплачиваемому отпуску и оплачиваемому периоду временной нетрудоспособности, а также бесплатному медицинскому обслуживанию. Далее следуют приобретение новогодних подарков детям до 14 лет, частичная или полная компенсация затрат на путевки. Наименьшее количество голосов получили компенсация затрат на обучение при направлении администрации и выдача беспроцентной ссуды.

В третьей группе (старше 45 лет) на первом месте находятся ежегодных оплачиваемый отпуск, оплачиваемый период временной нетрудоспособности и бесплатное медицинское обслуживание. После идут приобретение новогодних подарков детям и частичная или полная компенсация затрат на путевки.

Что касается желаемых гарантий (рис. 1), которые предприятием пока еще не предоставляются, то во всех группах наибольшее предпочтение отдано программам жилищного кредитования. Далее, все реципиенты отметили программу поддержки молодых семей работников предприятия. Последнее место занимает строительство собственных дошкольных учреждений и/или частичная компенсация затрат на содержание в них детей сотрудников.



Рис. 1

Для сравнения полученных результатов будет осуществлен дополнительный опрос работников других предприятий. Критерии, которые будут учтены: возрастная группа, стаж, профессия, предпочтения в гарантиях.

В заключении следовало бы отметить, что результаты проведенного исследования могут быть использованы для разработки долгосрочной стратегии социального развития

организации, так как, в частности, степень удовлетворенности работников уровнем предоставляемых социальных гарантий серьезно влияет на мотивацию и продуктивность производственной деятельности.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. И.Е.Ворожейкин. Управление социальным развитием организации.- М.: ИНФРА-М,2001. – 173 с.
2. Н.Л.Захаров. Управление социальным развитием организации. – М.:ИНФРА-М, 2006. – 263 с.