

УДК 331.104

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ОАО «ВИТЕБСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»

А.В. БАРАНОВА

(Представлено: Э.Н. ВОРОНЬКО)

Предложены мероприятия по совершенствованию социального развития исследуемой организации, которые включают создание документа «Социальная политика», участие работников в прибыли организации и мероприятия по сплочению коллектива.

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 [1].

Для того, чтобы совершенствовать социальное развитие в организации предлагаются следующие мероприятия:

I. Формирование такого документа в исследуемой организации, как «Социальная политика», который позволит упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом (путем изменения существующих систем нематериального стимулирования) и формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот.

Социальная политика – базовый документ, на основании которого могут создаваться локальные нормативные акты, расширяющие понятие тех или иных льгот, определяющие и вносящие изменения в схемы их предоставления и учета [2]. Принимая во внимание, что социальная политика – это во многом концептуальный документ, предельно конкретизировать его нецелесообразно, т. к. при изменении финансового положения организации переутвердить социальную политику намного сложнее, чем вносить изменения в локальные акты.

После утверждения социальной политики, в рамках существующих направлений вводятся конкретные локальные акты, которые в деталях определяют схему реализации льгот, ответственность по каждой из них и структуру финансирования. Структуру механизма работы документа «Социальной политика» представим на рисунке.

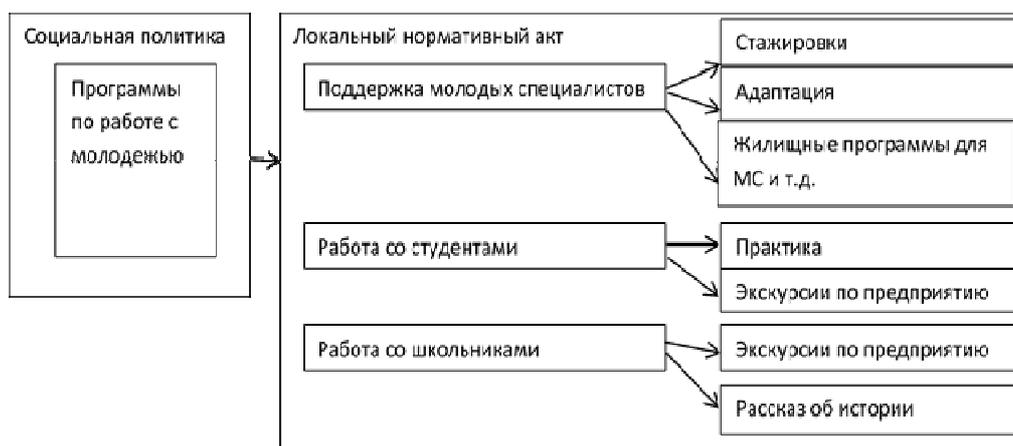


Рисунок. – Структура механизма работы документа «Социальной политика»

Правильно организованная социальная структура позволяет не допустить социальной напряженности и возникновения конфликта в организациях с уже оформившейся корпоративной культурой, а также поддерживает стабильность в стартующих и активно развивающихся.

Очень важно, чтобы методы социальной политики были правильными, а их применение - своевременным, т. к. сегодняшний работник часто не понимает, за что ему предоставляются льготы - просто воспринимает их как должное. Подобные допущения являются одной из главных причин увеличения затрат организации и потока жалоб, а также объясняют, почему принятая и всеми утвержденная социальная политика не приносит ожидаемых результатов.

Итак, при разработке социальной политики необходимо представлять себе не только ее структуру, но и пути дальнейшего развития. Важно помнить, что на основе этого документа предполагается принимать локальные нормативные акты, где в максимально персонифицированной форме будут обозначены предоставляемые социальные льготы и гарантии. Это обеспечит их финансовый мониторинг и сформирует отчетность по их использованию. Последняя может быть задействована организацией как в качестве статистических данных, так и базы для учета существующих и расчета будущих затрат.

II. Далее, предлагается применить на заводе практику участия работников в распределении прибыли от деятельности ОАО «Витебский мясокомбинат», что будет способствовать повышению их мотивации к высокопроизводительному труду.

Прибыль характеризует экономический эффект, полученный в результате деятельности организации. Наличие прибыли в организации означает, что его доходы превышают все расходы, связанные с его деятельностью.

Прибыль обладает стимулирующей функцией, одновременно являясь финансовым результатом и основным элементом финансовых ресурсов организации.

Доля чистой прибыли, оставшаяся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей, должна быть достаточной для финансирования расширения производственной деятельности, научно-технического и социального развития организации, материального поощрения работников.

Существующий в настоящее время порядок финансирования мероприятий социального характера осуществляется за счет фондов потребления и накопления.

Фонд накопления, образуемый за счет прибыли, используется на приобретение и строительство основных фондов производственного и непроизводственного назначения и осуществление других капитальных вложений, которые не носят безвозвратный характер; кроме того, этот фонд используется для финансирования мероприятий безвозвратного характера:

- проведение научно-исследовательских работ;
- природоохранная деятельность;
- расходы сверх установленных норм включения в себестоимость для налогообложения (повышение квалификации, командировочные, представительские расходы и др.);
- уплата штрафных санкций в случае сокрытия (занижения) прибыли, нарушений требований по охране окружающей среды и ряд других расходов.

Все большая весомость социального фактора производства - многопланово развивающегося наемного работника - актуализируется в последнее время большинством научных школ и, главное, практикой. Социально ориентированный, гуманитарный подход, учитывающий влияние глобальных факторов на экономику персонала, признающий глубокую взаимозависимость и взаимопроникновение таких сфер человеческой деятельности, как экономика, политика, мораль, культура, право и т.д., учитывающий возможность эффективного решения экономических задач неэкономическими средствами, осуществляется посредством использования термина «социально-трудовые отношения».

Преимущества и недостатки участия работников в прибыли организации представлены в таблице [3].

Таблица. – Аргументы «за» участие и «против» участия работников организации в прибыли

Аргументы «за» участие работников в прибыли	Аргументы «против» участия работников в прибыли
<p>Применение данных программ в виде пенсионных или инвестиционных программ для сбережения средств сотрудников. Применение в качестве одной из составляющих развития привлекательной компенсационной системы, которая удерживала бы имеющихся сотрудников и позволяла фирме привлекать новых. Применение в качестве средства повышения продуктивности компании путем увеличения у сотрудников мотивации, приверженности, склонности к сотрудничеству и интереса к компании</p>	<p>Некоторые владельцы не видят для себя значительной выгоды от дележа с таким трудом заработанной прибыли. Существуют философские причины: если участники не принимают участия в рисках компании (т.е. не инвестируют свой собственный капитал), то почему они должны получать право на прибыль? Многие, особенно частные корпорации, не желают обнародовать любую финансовую информацию, что необходимо делать в случае распределения прибыли. Большая часть фирм верит, что или их прибыль, или их рабочая сила слишком нестабильны, чтобы применять программы участия в прибыли. Многие фирмы могут принять эту идею, но необходимы квалифицированные эксперты, чтобы разработать и внедрить программу</p>
<p>Философские причины (некоторые владельцы компаний верят, что следует делиться своей прибылью с теми, кто помогает ее получить)</p>	

III. При планировании социального развития организации необходимо учитывать такой важный фактор, как морально-психологический климат в коллективе. Снижение напряженности в коллективе может быть достигнуто в результате проведения определенной работы.

Кадры являются основой любой организации. Без людей нет организации. В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания роли социальных факторов, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Иногда люди забывают о том, что организация – это нечто большее, чем просто совокупность отдельных работников. Организация не является социальным вакуумом, совместная работа порождает свой собственный динамизм. Если вы хотите добиться устойчивых результатов, то прежде чем что-то получить, вы должны что-то вложить. Меры по повышению эффективности труда отдельных работников должны дополняться определенными действиями по укреплению солидарности членов трудового коллектива.

Поэтому необходимо, чтобы менеджеры имели фундаментальные знания по психологии. Искусство мотивации заключается в освобождении эмоциональной энергии человека и требует от мотиватора чувствительности и терпения. Знание психологии необходимо даже для маленького, но важного изменения позиции руководителей по отношению к их персоналу. Персонал, в свою очередь, также изменит свое отношение к руководителям. «Что посеешь, то и пожнешь».

Удача в бизнесе приходит к тому, кто обеспечил все условия для ее привлечения и сохранения.

Для оздоровления климата необходимо применить ряд организационных и социально-психологических приемов.

Организационные приемы предполагают:

1) приглашение профессионального психолога. Этот шаг диктуется простыми соображениями: если человек почувствовал себя больным, он обращается к врачу; если менеджеры пришли к выводу, что в их организации сложился нездоровый социально-психологический климат, необходимо обратиться к специалисту;

2) проведение конкретного эмпирического исследования с целью определения причин неблагоприятных взаимоотношений сотрудников;

3) информирование организации о результатах исследования (на собрании, совещании и пр.);

4) принятие коллективного решения об устранении объективных факторов, негативно влияющих на климат;

5) контроль за реализацией коллективного решения и состоянием социально-психологического климата.

Социально-психологические приемы опираются на результаты проведенного исследования и предполагают в основном следующее:

1) определение неформальной структуры группы, выявление лидера и его роли в группе. Необходимо дать ответ на вопрос о том, направлена ли деятельность лидера на благородные цели – защита интересов членов своей группы, создание благоприятного климата, повышение уровня развития группы, или, напротив, лидер преследует эгоистические цели – повышение своего статуса, престижа в ущерб интересам группы;

2) определение уровня развития группы, социально-психологическая коррекция групповых процессов и состояний;

3) определение причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения;

4) коррекция формальной и неформальной структуры группы (например, посредством перевыборов формального лидера – бригадира, профсоюзного деятеля);

5) социально-психологическая коррекция взаимоотношений в трудовом коллективе (проведение социально-психологических тренингов и психологических консультаций).

Также одним из современных направлений по улучшению социально-психологического климата в коллективе является новаторская ориентация целей коллектива, формирование приоритета ценностей творчества, гуманизация целей коллектива – усиление внимания к проблемам отдельной личности, удо-

влетворение ее потребностей, развитие творческих способностей, создание условий для более полной реализации творческого потенциала личности, рационализация содержания и условий основной предметной деятельности, сознательное отношение к поиску наиболее адекватных форм организации деятельности, к формированию коллектива как некой социальной целостности с учетом психологической совместимости его членов и принципа дополнительности, совершенствование системы подведения итогов деятельности и оплаты труда, дополнительное стимулирование наиболее продуктивного труда, совершенствование методов управления коллективом, введение элементов самоуправления, изучение неформальных лидеров и структур в коллективе и учет их при организации жизнедеятельности коллектива, обеспечение продвижения коллектива в направлении достижения поставленных целей; совершенствование внешней для данного коллектива среды, явно и опосредованно индуцирующей свое влияние на отдельных членов и коллектив в целом.

Таким образом, характер социально-психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

Итак, главная задача проводимой политики - достижение такого состояния трудового потенциала, которое обеспечивало бы определенный экономический и социальный эффект, а не максимальную экономии затрат на рабочую силу, так как известно, что дешевая рабочая сила не всегда самая лучшая, особенно для выпуска высококачественной продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социальная политика компании как часть системы мотивации // HR – Journal [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html. – Дата доступа: 21.03.2018.
2. Управление человеческими ресурсами / под. ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2005. – С. 104–108.
3. Социальное развитие трудовых коллективов // Студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: http://studbooks.net/1324043/menedzhment/suschnost_rol_sotsialnogo_razvitiya_organizatsii_sovremennyh_usloviyah. – Дата доступа: 21.03.2018.