

Исполнитель:

Валюк Алексей Николаевич

Научный руководитель: профессор,
доктор экономических наук
Коломиец Анна Ивановна.



Корпоративная и социальная ответственность организации в развитии кадровых стратегий

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- ▮ **Цель:** разработка предложений по совершенствованию корпоративной и социальной ответственности организации в развитии кадровых стратегий на примере ООО «Интерстеп».
- ▮ **Задачи:**
 - ▮ анализ социально ответственного поведения;
 - ▮ выявление особенностей развития, становления корпоративной социальной ответственности в России;
 - ▮ инструменты корпоративной социальной политики в развитии кадровых стратегий;
 - ▮ анализ внешней и внутренней политики корпоративной социальной ответственности на примере ООО «Интерстеп»;
 - ▮ исследование реализации социальной ответственности;
 - ▮ выявление проблемы корпоративной и социальной ответственности организации в развитии кадровых стратегий;
 - ▮ разработка рекомендаций по оптимизации концепции корпоративной социальной ответственности на примере организации ООО «Интерстеп».

Сущность корпоративной социальной ответственности:



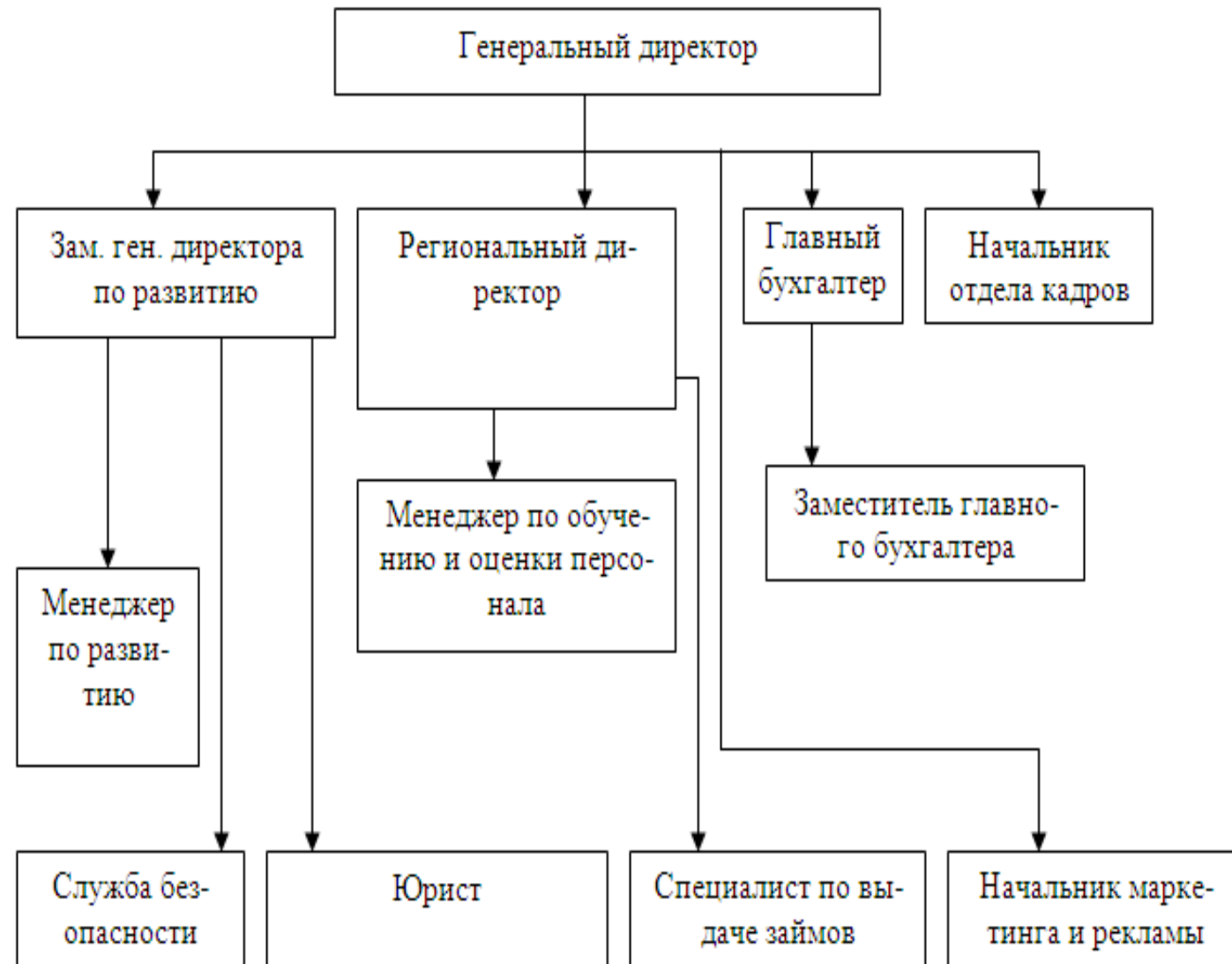
Особенности в развитии КСО в России:

- ▢ Бессистемный подход к социальному инвестированию;
- ▢ под КСО чаще всего понимаются спонсорство и меценатство;
- ▢ налоговые поступления в региональные бюджеты часто замещаются благотворительными пожертвованиями;
- ▢ сбор пожертвования выборочен по непредсказуемым правилам;
- ▢ расходование собранных средств является крайне непрозрачным;
- ▢ понимание КСО крайне политизировано.
- ▢ неэффективный расход инвестированных средств;
- ▢ консервируется устаревшая структура социальной сферы;
- ▢ возникает сомнение в способности властей представлять действительные интересы общества.

Основные этапы развития концепции КСО.

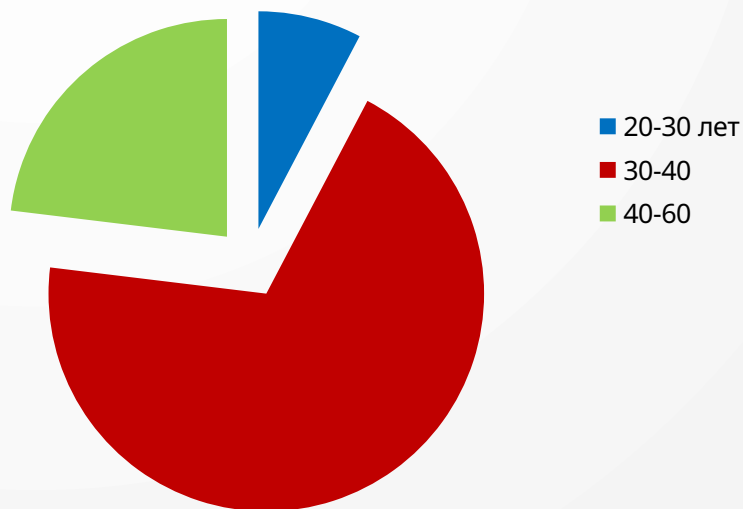


Структура управления ООО «Интерстеп»:

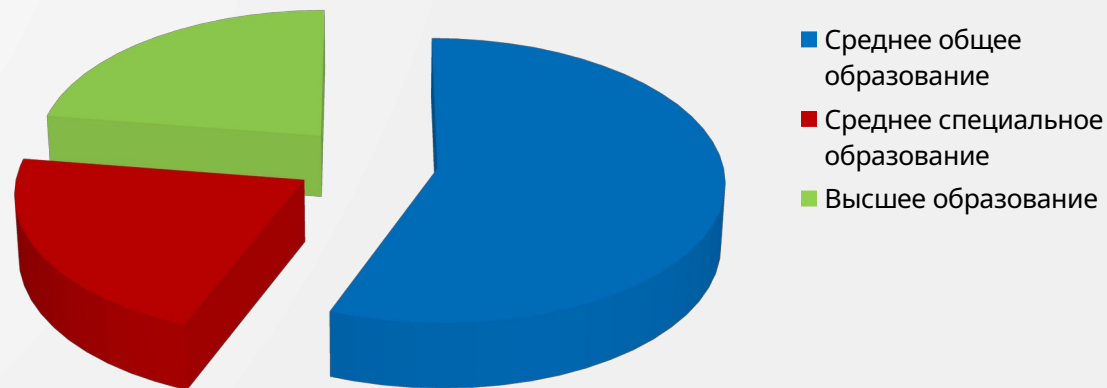


Возрастная структура руководителей и специалистов и образовательный уровень персонала ООО «Интерстеп»:

Возрастная структура
руководителей



Образовательный уровень
персонала



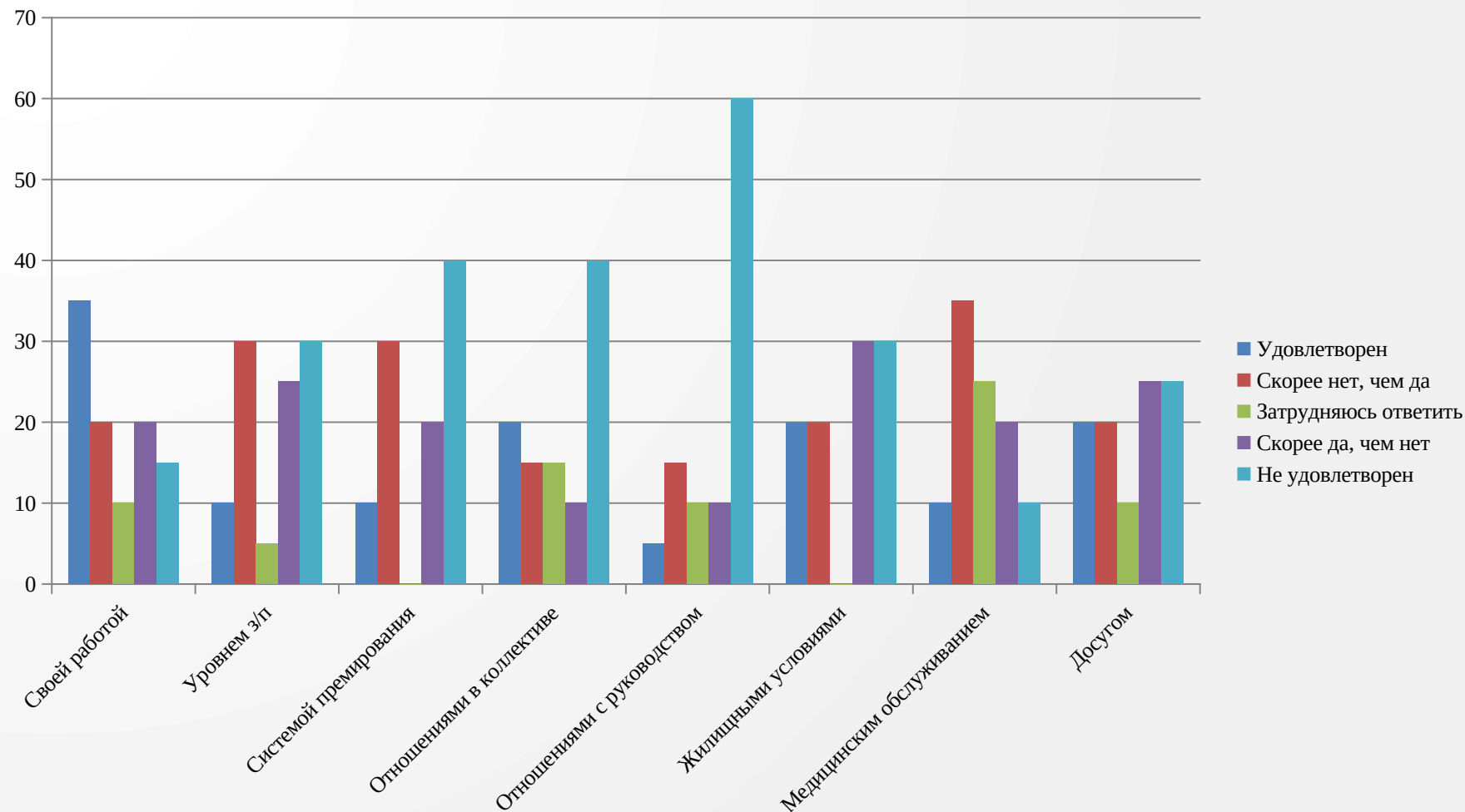
Данные о среднесписочной численности персонала и уволенных работников в динамике:

Показатель	Ед.изм.	2012	2013	Темп роста, %	2014	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников	чел.	126	128	2	130	3
Количество уволенных работников	чел.	18	19	6	21	16
Коэффициент текучести кадров	%	14	15	7	16	14

Сильные и слабые стороны кадровых программ:

Направления кадровой политики	Сильные стороны	Слабые стороны
Поиск и подбор	Финансы ресурсы, специальные методики	Затраты не всегда окупаются
Развитие	Наличие программы резерва, оценка потенциала резервистов	Результаты не используются при назначении, формальность резерва
Обучение	Количество программ, качество обучения, формы обучения, уровень преподавателей	Игнорирование интересов и потребностей в обучении работников
Адаптация	Наличие программы адаптации, наставничество	Отсутствие процедуры знакомства нового сотрудника с коллективом, промежуточных адаптационных собеседований, отсутствие контроля эффективности адаптации
Оценка	Использование различных методов оценки	Отсутствие обратной связи по итогам оценки для работников
Мотивация	Система мотивации: материальная, нематериальная	Неудовлетворенности работников существующей системой мотивации
Поддержка молодых специалистов	Оплата жилья, подъемные выплачиваются	Распространяется на очень небольшое количество редких специалистов
Работа с молодежью	Финансовые ресурсы, льготы по приобретению жилья	Большая очередь желающих, жесткие требования
Корпоративная культура	Наличие стратегии, цели и миссии предприятия	Двойной стандарт для руководителей и персонала

Исследование степени удовлетворенности производственными и непроизводственными факторами труда в ООО «Интерстеп»:



Востребованность социального пакета ООО «Интерстеп»:

Chart Title



Связь корпоративной социальной ответственности бизнеса и его деловой репутации:



Система развития и обучения персонала :

- сокращение времени на адаптацию, вхождение в профессию;
- повышение самостоятельности в работе;
- качественный анализ ошибок в работе;
- расширенная ориентация в поисках источников профессиональной информации;
- повышение мотивации к работе, ориентация на результат;
- повышение уровня корпоративной культуры, формируются навыки совместного решения проблем;
- укрепление лояльности к организации, предоставляющей возможность обучения и развития;
- повышение уровня обучаемости.

Спасибо за внимание!