

НАЗВАНИЕ ВУЗА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему:

**«Анализ и совершенствование социальной политики в
организации»**

Выполнил:

фио

Научный руководитель:

фио

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель – анализ и совершенствование социальной политики в РСК «Миг».

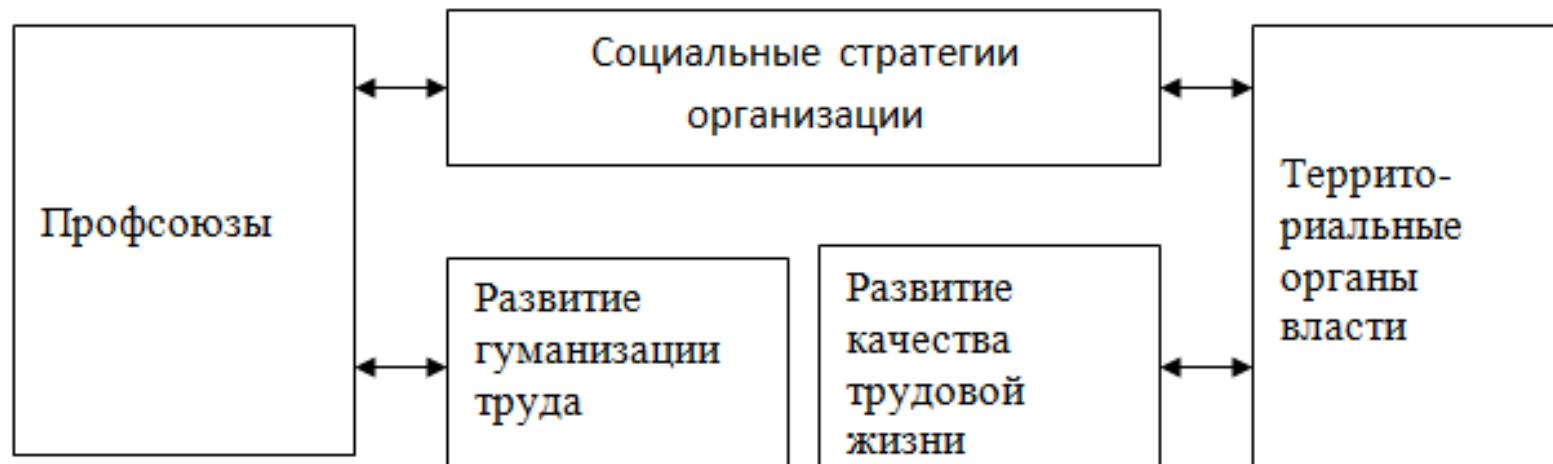
Задачи:

- 1.- проанализировать научную литературу по проблеме исследования;
- 2.- определить понятие, сущность, принципы и методы социальной политики на предприятии;
- 3.- исследовать социальные потребности работников и проблемы в реализации социальной политики в РСК «МИГ»;
- 4.- разработать рекомендации по совершенствованию социальной политики в РСК «МИГ».

Историческая смена характера трудовой деятельности

Этапы развития общественного производства	Преобладающий тип социального общения	Тип социально-трудовых отношений	Этика труда
Доиндустриальный	Господство подчинение	– Эксплуатация работника	Суровые фабричные правила. Сакральность общего действия. Как таковая, этика труда отсутствует
Индустриальный	Рациональное партнерство	Функциональное партнерство	Рациональная этика труда, направленная на достижение экономической эффективности трудовых отношений
Постиндустриальный	Социальное партнерство	Органическое партнерство	Универсальная этика труда, основанная на общечеловеческих ценностях и достижении социально-экономического эффекта трудовых отношений

Группы, заинтересованные в реализации социальных стратегий предприятия



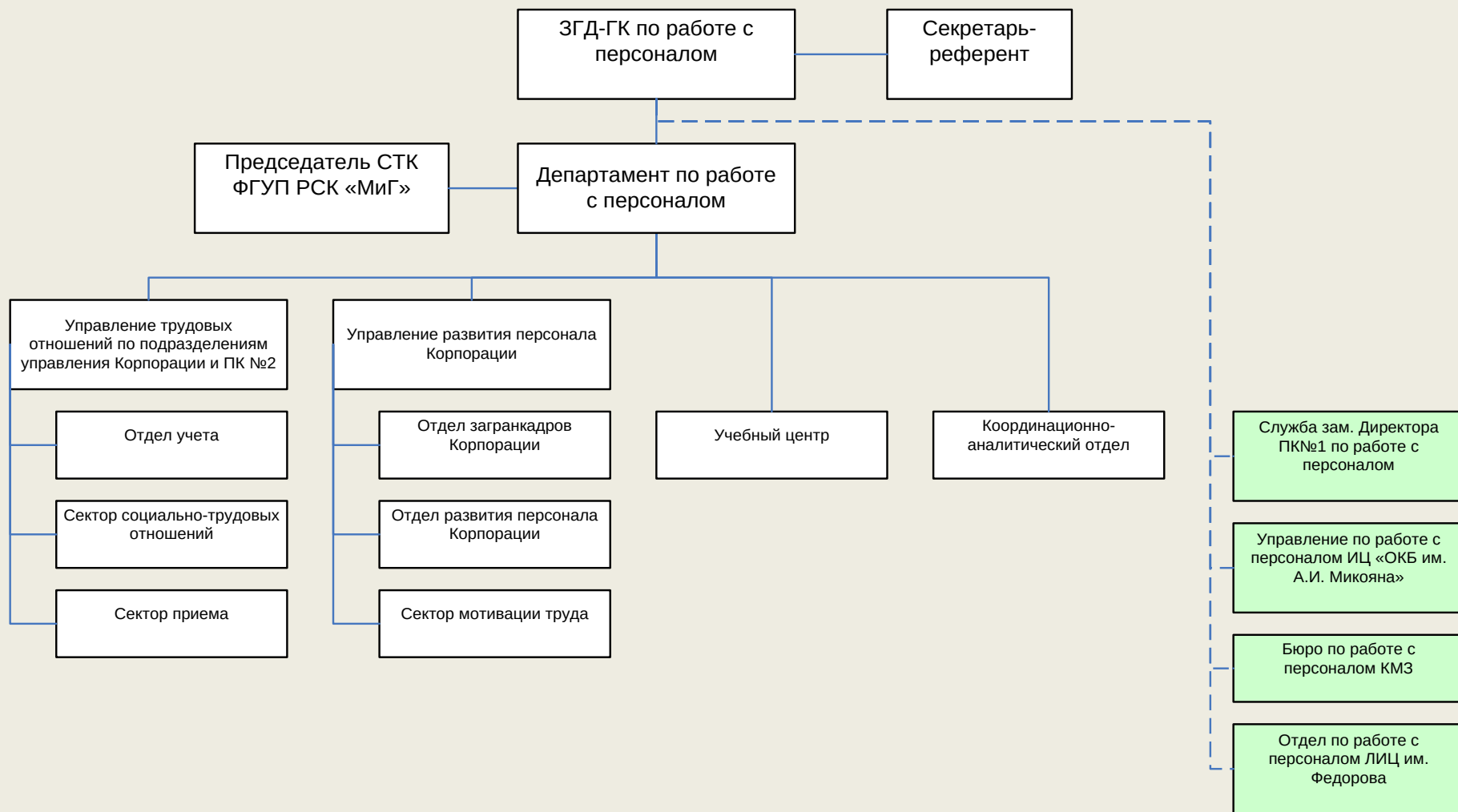
Система вознаграждений является единственным и универсальным инструментом, с помощью которого решаются основополагающие для эффективной деятельности любой организации задачи:

- 1) мотивация роста производительности труда (на рабочем месте, в подразделении, компании и т.д.);
- 2) повышение эффективности инвестиций в базовую заработную плату и в фонд премирования;
- 3) удовлетворение интересов и потребностей сотрудников в различных аспектах трудовой деятельности;
- 4) улучшение показателей «качества» персонала (уменьшение текучести, оптимизация ротации и др.);
- 5) повышение дисциплины (трудовой, производственной, технологической);
- 6) улучшение морально-психологического климата (отношение работника к работе, коллегам, руководителям,

Наименование показателей	2013	2014	2015	2016
Средний возраст работников (лет),	45,6	45,6	45,3	45,8
в том числе:				
- доля работников в возрасте менее 30 лет (%)	19,7	21,1	20,8	19,8
- доля работников в возрасте 49-30 лет (%)	29,8	28,9	30,2	30,1
- доля работников в возрасте 59-50 лет (%)	38,7	37	37,5	37,3
- доля работников в возрасте 60 лет и старше (%)	11,8	13	11,5	12,8
Уровень образования работников:				
с высшим профессиональным образованием (%)	25,4	27,8	29,4	31
- со средним профессиональным образованием (%)	31,0	30,2	29	29,2
- с начальным профессиональным образованием (%)	9,5	10,5	10,6	11,1
со средним образованием (%)	34,1	31,5	31	28,7

Возрастная и профессиональная структура персонала

Организационная структура Службы Заместителя ГД-ГК по работе с персоналом



Резервы повышения производительности труда на производстве, по данным опроса сотрудников РСК «МИГ»

Факторы повышения производительности труда	Результаты опроса, %
Улучшение организации производственного процесса, совершенствование технологии и развитие вспомогательных служб	12,8
Обеспечение материалов и, заготовкам и, инструментами	11,9
Организация труда и управление	11,8
Улучшение психологического климата в производственном коллективе	11,7
Состояние и технический уровень машин и оборудования	11,0
Внедрение механизации и автоматизации	6,7
Совершенствование системы оплаты труда	6,1
Этико-эстетические факторы	3,9
Улучшение условий труда	4,9
Прочие факторы	17,2
Из них:	
уменьшение количества работ, не связанных с производством	2,7
улучшение условий жизни, быта и отдыха	5,6
повышение квалификации работников	2,2
сокращение простоев	1,1
дисциплина труда	1,9
качество сырья и материалов	1,1
подбор и расстановка кадров	1,2
экономические и социальные отношения	0,6
совмещение профессий	0,4
стабильность коллектива	2,6

благах

Жизненные блага	Надеются получить		Реально пользуются	
	Удельный вес, %	Присваиваемый ранг	Удельный вес, %	Присваиваемый ранг
Хорошие жилищные условия	65,8	1	29,7	4
Высокая заработная плата	60,9	2	36,0	3
Хорошие возможности для применения своих знаний	29,5	7	21,5	8
Хорошая организация труда	42,5	3	13,2	11
Нормальные санитарно-гигиенические условия	36,1	5	19,2	9
Безопасная работа	24,4	10	22,6	
Возможность продвижения по службе	14,2	13-14	8,9	14
Творческий труд	14,2	13-14	9,4	13
Благоприятные условия досуга	27,5	8	14,3	10
Возможность повышения образования	14,5	12	12,5	12
Возможность устроить детей в детский сад, ясли	24,1	11	26,0	6
Удобное время работы	26,5	9	36,3	2
Хорошие отношения с товарищами	33,5	6	59,2	1
Внимательное отношение	40,3	4	27,0	5

Социальные льготы, определяющие мотивы смены работы или «привязанности» к предприятию, %

Социальные льготы	Доля респондентов, имеющих льготы на предприятии	Доля респондентов, для которых социальные льготы служат мотивом смены места работы
Гарантии на получение квартиры	6,15	38,46
Льготы на проезд	8,46	37,69
Льготы на питание	23,08	34,62
Возможность пользоваться средствами предприятия (например, автотранспортом, оборудованием и т.д.)	17,69	34,62
Путевки в санаторий	20,00	33,85
Предоставление ссуды на строительство жилья, садового дома	3,08	30,77
Возможность приобретения продукции предприятия по льготной цене	33,85	29,23
Обучение детей за счет средств предприятия	28,46	28,46
Возможность пользоваться продукцией предприятия	17,69	26,92
Путевка для ребенка в дошкольное учреждение	30,00	23,80
Ведомственное жилье	6,15	12,31

Мы разработали некоторые рекомендации по повышению уровня социального развития РСК «МИГ».

К ним относятся:

- выбрать приоритетные направления, не требующие значительных финансовых вложений, но достаточно значимые для коллектива;
- пересмотреть структуру социального пакета РСК «МИГ», удалив наиболее расходные его элементы;
- отказаться от требующих слишком высоких затрат, например, от корпоративной поддержки работников, приобретающим жилье. В

Экономическое обоснование плана социального развития РСК «МИГ»

Наименования показателя	Работодатель		Работник	
	Процент/ доля	сумма, тыс. руб.	процент	сумма, тыс. руб.
В сфере социальных гарантий				
негосударственное пенсионное обеспечение	70% от расходов на НПО	33840*4061 = 12% 4061*2850 = 70%	30% от расходов на НПО	-
страхование от несчастных случаев	0,6% (пятый класс профессионального риска) от ФОТ	33840169,2 * 0,6% =	-	-
путевки в санатории	30% от стоимости путевок	в пределах 150 тыс.	70% от стоимости путевок	
Итого		3169,2		
Всего		5714,7		12

«Анализ и совершенствование социальной политики в организации»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!