

## УДК 331.4

### Управление социальным развитием на производственном предприятии

*Штин А.Е., Жмакина А.В., стажеры*

*АО «Спасскцемент»*

*e-mail: alexandrashtin@yandex.ru*

*Россия, Владивосток*

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные факторы социальной среды. На примере конкретного предприятия проводится исследование социального развития организации и анкетирование в рамках изучения социальных ожиданий работников.

Ключевые слова: управление персоналом, социальное развитие организации, социальные ожидания работников.

В последнее время работодатели объективно понимают, что в современном обществе персонал играет важную роль в успешном развитии и процветании компании. Тогда как социальный фактор приобретает все большую значимость как для работодателя, так и для работника. Удовлетворение потребностей работников, улучшение условий труда повышают производительность работы персонала, превращая социальные факторы в высокое конкурентное преимущество за квалифицированную рабочую силу [1]. В этой связи всё большую актуальность приобретает совершенствование социального развития, оценка ее уровня и состояния.

Управление социальным развитием организации является важным направлением социальной политики, поскольку обеспечивает прямую связь между конкретным трудовым вкладом работников и возможностями удовлетворения их социальных потребностей, существенно смягчая проблему социального неравенства, уменьшая общую социальную напряженность [2].

К основным непосредственным факторам социальной среды организации относятся:

- потенциал организации,
- социальная инфраструктура;
- условия и охрана труда;
- материальное вознаграждение трудового вклада;
- социальная защита работников;
- социально-психологический климат коллектива;
- внерабочее время и использование досуга [3].

Управлении социальным развитием воздействие направлено на социальные потребности и ожидания работников, их социальное положение и социальную позицию, которые изменяются вследствие применения адекватных механизмов воздействия. Учет этих изменений, отражающийся на качестве труда, социальной и кадровой ситуации в организации, будет свидетельствовать об эффективности всей деятельности по управлению социальным развитием [4].

Исследование социального развития и социальных ожиданий проводилось на предприятии АО «Спасскцемент». В рамках изучения социальных ожиданий работников был проведен опрос работников по выявлению мотивов, а также отношения к реализуемым мерам социальной поддержки. Для этого была разработана анкета «Социальное положение и потребности работников» [5]. Анкета состоит из двух блоков. За основу первого была взята методика «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминьяка. Анкетируемый по десятибалльной шкале оценивает тот или иной мотив, насколько он для него важен, а также насколько организация способствует реализации этих мотивов. Второй блок включает перечень объектов социальной инфраструктуры организации, социальной поддержки и мер поощрения, где респондент указывает какими объектами и услугами, предоставленными компанией, он пользуется и какими он хотел бы воспользоваться, если бы они были. Данный блок способен выявить уровень социального развития в системе управления персоналом и социальных ожиданий работников.

Анкетирование проводилось среди сотрудников АО «Спасскцемент». В нем приняло участие 508 человек при общей численности 1867 сотрудников. Исследование социальных ожиданий и социального развития показало, что для сотрудников наиболее важными являются такие мотивы как: общение с коллегами, удовлетворение вне рабочих интересов, ощущение стабильности, надежности, безопасности и условия труда, причем данные мотивы не выполняются предприятием в полной мере. Руководству следует обратить внимание на условия труда сотрудников, так многие респонденты отметили низкое качество спецодежды и сломанные душевые кабины, а также экологическую обстановку. Данные факторы напрямую влияют на здоровье и производительность труда сотрудников. Важно понимать, что социально-психологический климат в коллективе должен благоприятно способствовать удовлетворению таких мотивов как вне рабочие интересы и общение с коллегами. Некоторые респонденты отмечали отсутствие взаимопонимания с руководством.

Исследование социальной инфраструктуры показало, что наиболее популярные объекты инфраструктуры, такие как кабинет стоматолога и комната отдыха, реализуются предприятием на низком уровне. Компьютерный кабинет для обучения отсутствует вовсе. Анализ социальных льгот и услуг выявил, что санаторно-курортное лечение, абонементы в спортзал или бассейн, компенсация расходов на медицинские услуги – предпочтительные мероприятия по проведению социальной поддержки от предприятия.

Изучение нематериальной мотивации АО «Спасскцемент» показало, что на предприятии имеется большой спектр наград, однако нет единого локального нормативного документа – Положения о нематериальном поощрении, в котором была бы вся информация о нематериальных мерах поощрения. На предприятии отсутствует единая информационная база о наградах и награжденных, которая может позволить более эффективно

оценить меры нематериального стимулирования. В рамках опроса было выявлено, что наиболее предпочтительной мерой поощрения являются грамоты, личное поздравление управляющим и Доска Почета.

В качестве механизмов совершенствования социального развития в АО «Спасскцемент» предлагается:

- обустроить комнату отдыха предметами комфорта, установить массажные кресла и настольный теннис;
- обновить оборудование в кабинет стоматолога и повысить квалификацию стоматолога, предлагать сотрудникам полис добровольного медицинского страхования, или частично компенсировать расходы на лечение, медикаменты и в том числе стоматологические услуги;
- ввести интерактивное обучение, с помощью компьютерного класса проводить обучение, которое снизит время первичной адаптации;
- заключить договор со спортивным комплексом и оплачивать 40 процентов стоимости абонеента в спортивный зал и бассейн;
- проводить вакцинацию с целью предупреждения распространения в трудовом коллективе инфекционных болезней в период эпидемий.
- проводить активные мероприятия, повышающие командный дух, например, ввести традицию: в субботние дни в центре города, на площади проводить на утреннюю зарядку с элементами танца для удовлетворения внерабочих интересов и улучшения социально-психологического климата предлагаем
- изменить оформление Доски почета, а также разработать Положение о Доске Почета;
- расширить меры поощрения работников личным поздравлением управляющего;
- создать Положение о нематериальном поощрении;
- вести учет поощрений и награждений в информационной базе данных.
- приобрести более качественную спецодежду
- отремонтировать душевые кабины

Отметим социальный эффект при внедрении рекомендуемых мероприятий системы. Работники более комфортно чувствуют себя на рабочем месте, улучшение морально-психологического климата обеспечивает повышенный уровень позитивного настроения при выполнении трудовых обязанностей. Работники принимают с позитивным настроением систему ценностей, они обеспечивают обратную связь в ответ на заботу организации и руководителей о них не только как о единицах, которые приносят прибыль, но и как о личностях, каждая из которых обладает собственными интересами [6].

Эффективность данных мероприятий должна определяться повышением эффективности деятельности предприятия. Однако, стоит отметить, что предложенные меры по большей части стратегические и принесут эффект не сразу. Так, рекомендуемые мероприятия позволяют получить существенный социальный и экономический эффект. Снизится уровень текучести кадров, что повлечет за собой снижение: затрат на подбор персонала, расходов на обучение новых специалистов, затраты на адаптацию [7].

Результатом управления социальным развитием персонала производственного предприятия станет повышение производительности труда, так как работники будут ориентироваться на получение высоких и качественных результатов своей трудовой деятельности, поскольку будут ориентироваться на отдачу со стороны организации в рамках своих интересов. Улучшение социальной сферы работников и социально-психологического климата в коллективе позволит устранить конфликты с руководителями, выстроить более эффективную и бесперебойную работу коллектива, воспринимать рабочее место более комфортно, что также повлияет на производительность труда.

Список литературы:

1 Царева Н.А., Колоколова Л.А. Инновационный подход к управлению человеческими ресурсами: концепция «бренд работодателя» // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 2(19). С.291-294.

2 Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие / К.Э. Оксина. М.: ФЛИНТА, 2017. – 182 с.

3 Куценко В.В. Социальная среда организации и возможности изменения качества трудовой жизни персонала // Современные тенденции развития науки и технологий. - 2017. - № 4(2). - С. 60-68.

4 Богдан Н.Н. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 284 с.

5 Масилова М. Г. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ...канд. социол. наук: 22.00.08 – Новосибирск, 2006. - 198 с.

6 Якимова З.В., Царева Н.А. Механизмы развития ценностного управления персоналом // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 4(21). С.294-298.

7 Арнаут М.Н., Царева Н.А. Экономико-адаптационный механизм управления персоналом // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. № 3(20). С.35-38