**Кафедра «Социальная психология управления»**

*(тема проекта)*

# Курсовой проект

по дисциплине «Управление социальным развитием организации»

# Пояснительная записка

**ДМ М311.12.00.00.00 ПЗ**

 **Руководитель Разработал**

 **препод. студент гр. \_\_\_\_\_\_\_\_**

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 *(подпись)* *(подпись)*

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *(дата проверки)* *(дата сдачи на проверку)*

**Краткая рецензия:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

 *(*запись о допуске к защите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (оценка по результатам защиты) (подписи преподавателей)

2006 год

Федеральное агентство железнодорожного транспорта

Сибирский государственный университет путей сообщения

Кафедра «Cоциальная психология управления»

# **Задание на выполнение курсового проекта**

# по дисциплине

# «Управление социальным развитием организации».

cтуденту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Группа (шифр)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Вариант №\_\_\_\_\_\_.

Тема:

Исходные данные, общие для всех вариантов:

Исходные данные, определяемые (выбираемые) по номеру варианта:

1. Теоретическая часть

Сущность социального планирования.

Уровни социального планирования

Формы социального планирования

Методы социального планирования

Показатели и критерии социального развития

Структура плана социального развития коллектива

Социологическая служба как субъект планирования

Задачи и структура управления социальным развитием организации

Основные функции социальной службы

Ресурсы и резервы социального планирования

1. Технико-экономическая характеристика предприятия

## Содержание, объем, трудоемкость и график выполнения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название документа и раздела | Ориентировочно | График выполне-ния (недели) |
| колич. страниц записки, листов чертежей | трудоем-кость выполне-ния в часах |
| 1. Подбор литературы, составление плана | 2 | 6 | 3- 6 |
| 2. Теоретический раздел | 25-35 | 17 | 6 – 11 |
| 3. Разработка проекта документов по социальному развитию организации | 10 - 15 | 17 | 11 – 14 |
| 4. Введение, заключение | 4-8 | 6 | 14-15 |
| 5. Оформление проекта | -- | 5 | 14-15 |
| Общая трудоемкость  | -- | 51 | -- |

**Сроки сдачи на проверку:** 18 -23 декабря 2006г**. Сроки защиты:**25 – 29 декабря 2006г.

Основная литература:

1.Волчкова Л.Г. Планирование социально-экономическим развитием. СПб. 1999 г.-60с.

2.Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник.- М.:ИНФРА-М., 2001-176 с.

3.Курбатов В.И, Курбатова О.В. Социальное проектирование: уч. Пособие.- Ростов на Дону, 2001 г.-416 с.

Задание выдано:18-23 сентября 2006 г. Руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Л. Сафронова

Содержание

Введение…………………………………………………………………………………………5

1.**Теоретические основы социального планирования**

1.1. Сущность социального планирования…………………………………………………….7

 1.1.1. Уровни социального планирования ………………………………………….…………...7

 1.1.2. Формы социального планирования…………………………….……………………….9

 1.1.3. Методы социального планирования……………………………………………………11

 1.1.4.Показатели и критерии социального развития…………….………………………...14

1.2. Структура плана социального развития коллектива …………………………………….....16

1.3. Социологическая служба как субъект планирования …………………..…………………..24

1.3.1. Задачи и структура управления социальным развитием организации ……………..24

1.3.2. Основные функции социальной службы …………………………………………….….33

1.4. Ресурсы и резервы социального планирования……………………………………….….41

2.**Практическая часть**

2.1.Технико-экономическая характеристика предприятия……………………………………………45

2.2.Кадровое обеспечение предприятия………………………………………………………………..49

2.3.Структура плана социального развития……………………………………………………………51

Заключение……………………………………………………………………………………………….59

Список литературы………………………………………………………………………………………61

**Введение**

Вопрос планирования социального развития организации в современном обществе и конкретно в организациях играет огромную роль. Социальное планирование подразумевает своевременное выявление проблем развития социальной структуры, оценку основных показателей её состояния, сбор информации, определение фактического положения дел, установление приоритетности решения социальных проблем, т.е определение целей и задач плана, разработку проекта плана, а так же определение ресурсов для его выполнения. Социальное планирование необходимо в каждой организации для эффективного функционирования процессов социальной сферы.

Объектом моего исследования является социальное развитие. Тогда предметом исследования стало планирование социального развития.

При проведении исследования я поставила перед собой такую цель, как выявить основные особенности планирования социального развития, которые нужно учитывать при разработке плана.

В процессе исследования, для достижения поставленной цели, я выполняла следующие задачи:

1)изучить теоретические основы социального планирования;

2)провести сравнительный анализ показателей эффективности и реального состояния;

4)изучить структуру социального паспорта организации;

5)проведение практического исследования на примере существующей конкретной организации (составить план социального развития коллектива).

В первой части своей курсовой работы я рассматривала теоретические основы и принципы социального планирования. В ней также описываются сущность и проблемы теории и практики социального планирования.

Во второй части описывается практическое исследование по выбранной теме, на примере организации-филиала ведомственной охраны Красноярской железной дороги. Проведя анализ предприятия по пунктам социального паспорта, мы разработали план социального развития данного предприятия. На основе приведенной информации в виде графиков и таблиц, мы также сделали выводы и прогнозы по развитию трудового потенциала организации.

**1. Теоретические основы социального планирования.**

**1. 1. Сущность социального планирования.**

Развитие общества не должно быть стихийным и непред­сказуемым. Историческая практика говорит о том, что общес­тво тогда может целенаправленно изменяться, когда оно пла­номерно, на основе научных данных планирует свое измене­ние. Это говорит о том, что оптимальное научное управление общественной жизнью требует рассматривать социальное пла­нирование как единство познавательной и общественно-пре­образовательной деятельности, а также видеть его специфику во всех сферах общественной жизни — экономике, социаль­ной сфере, политике, духовной жизни и т. д.

Социальное планирование представляет собой научно обос­нованное определение целей, показателей, заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основ­ных средств их претворения в жизнь в интересах всего насе­ления.

**1.1.1. Уровни социального планирования**

Уровни социального планирования принято различать в связи с тем, на каком уровне социальной организации осу­ществляется то или иное социальное изменение или социаль­ная трансформация.

Первый уровень планирования — это планирование соци­ального развития трудовых коллективов. Различные виды производственных коллективов предполагают при планиро­вании их развития различные методики. Накопленный опыт свидетельствует, что на уровне трудового коллектива наибо­лее действенными оказались планы, которые базировались на следующих принципах.

Принцип 1. Что и в какой степени работник способен сде­лать для успешного развития производства и как он сам бу­дет изменяться под влиянием научно-технического и соци­ального прогресса.

Принцип 2*.* Действенность планов социального развития зависит от условий, которые может создать коллектив для че­ловека, конкретных преимуществ, которые он может получить в процессе распределения материальных и духовных благ. Суть вопроса — в обеспечении единства усилий, предпринимаемых государством по повышению уровня жизни работников и воз­можностей, которыми располагает конкретное производство или регион. Важнейшим аспектом реализации этого принципа яв­ляется совершенствование материального и морального сти­мулирования. В последние годы высказано много предложений и проведен ряд экспериментов по усилению заинтересованнос­ти людей в конечных результатах труда.

Принцип 3. Процессы взаимодействия человека с произ­водственной организацией, городом или районом ( а следова­тельно, и со всем обществом) не должны протекать спонтан­но, случайно, стихийно, а должны быть выражением созна­тельной деятельности, участием членов трудовых коллективов в управлении этими процессами.

На региональном уровне социальное планирование пред­ставляет собой особую форму целенаправленного регулиро­вания социальных процессов на уровне республики, области (края), экономического района и других административных единиц. Для решения задач эффективного функционирова­ния всего общественного организма огромное значение при­обретает выравнивание уровней социального развития в тер­риториальном разрезе и особенно регулирование миграцион­ных потоков, рациональное использование трудовых ресурсов, развитие национальных отношений, распределение и потреб­ление культурных ценностей. Как показал опыт, главной це­левой установкой для регионального социального планирова­ния является создание благоприятных условий для трудовой и повседневной жизни.

Планирование на уровне экономических районов должно с необходимостью учитывать, что каждый из социальных процессов — развитие нации, повышение уровня жизни народов, миграция населения, совершенствование системы образова­ния — требует нахождения того, что характеризует его сущ­ность и специфику в данном регионе. Кроме того, при изуче­нии социального процесса уточняется, что отличает его от аналогичных процессов в других районах страны. Одним из основных условий становится оптимальное сочетание отрас­левого и регионального планирования в интересах эффектив­ного функционирования общества. Особенностью регионально­го планирования по экономическим районам является также соблюдение принципа системности, определяемого совокупно­стью показателей. Кроме того, проблемы, стоящие перед рес­публикой или областью, не всегда по своей актуальности со­впадают с общегосударственными.

**1.1.2. Формы социального планирования**

Формы социального планирования различаются, прежде всего, следующим образом: во-первых, адресным планирова­нием, во-вторых, планированием при помощи косвенных (эко­номических и социальных) рычагов.

Конкретное, или, как сейчас принято говорить, адресное, планирование включает разработку и обоснование системы заданий, которая доводится до сведения различных государ­ственных или общественных организаций. На этом уровне устанавливаются задания по достижении определенного уров­ня общественного развития. Важным является то, что прежде всего это касается рационального соотношения, пропорций в развитии социальных процессов. Подобные соотношения от­ражают реальное состояние общества, тенденции его прогресса, уровень достижений науки и техники, потребности людей.

По своей сути социальное планирование связано с опреде­лением сроков, необходимых для выполнения поставленной задачи. Очевидно, что чем сложнее цель, тем больше требу­ется времени не только для всестороннего научного обоснова­ния принимаемого решения, но и для его осуществления. Вре­менная протяженность планового периода не может быть за­дана априорно и должна строиться на основе единства качественных и количественных показателей. Надо отметить, что опыт адресного планирования во многом дискредитиро­вал себя, ибо он давал простор командным методам, игнори­руя научные основы определения ориентиров социального развития и изменения.

При планировании социальных процессов с помощью кос­венных рычагов подробно изучаются конкретные условия, возможности и потребности. На следующем этапе определя­ется, какие элементы, составные части не поддаются госу­дарственному и общественному регулированию. Применитель­но к ним ставится задача их количественного измерения и прогнозирования для принятия соответствующих решений в целях ослабления или нейтрализации отрицательных послед­ствий и негативных результатов.

В действительности самого процесса планирования выявля­ются также те переменные, на которые можно воздействовать и которые, собственно говоря, и являются объектами социального планирования и регулирования. Чтобы минимизировать коли­чество трудовых затрат, не требующих квалификации или тя­желого физического труда, помимо планирования технического прогресса необходимо регулирование роста квалификации ра­бочих. Планы повышения их про4юссионального уровня предполагают, прежде всего ликвидацию некоторых видов труда. Затем в них должно найти отражение изменение содержания труда многих профессий. И наконец, — это является особенно важным — многим из специальностей предстоит сохраниться только как этапу в трудовой деятельности человека.

Многие социальные процессы характеризуются тем, что они имеют ограниченные условия в своем развитии. Планирование этих условий необходимо для определения области свободы. Это связано с тем, что социальное планирование, с одной сто­роны, опирается на наличие материальных, финансовых, тру­довых ресурсов. Но, с другой стороны, любой социальный про­цесс взаимосвязан с другими явлениями, и поэтому нельзя не учитывать, какое воздействие окажут принимаемые меры на смежные области общественного развития.

Очень важно при социальном планировании учитывать ин­тересы конкретных социальных групп. При решении экономи­ческих задач интересы всего народа и отдельных социальных групп в основном совпадают, но этого нельзя сказать о других сферах общественной жизни. Так, целью в сфере производства является минимум затрат при реализации поставленной зада­чи. Добиваться же минимизации затрат при планировании соци­альных процессов — значит сознательно идти на ущемление интересов некоторых социальных групп. Максимум социального результата не всегда достигается минимизацией затрат. А это одна из важнейших целей социального планирования.

Следует заметить, что эти две формы планирования в чис­том виде не существуют. Однако планирование посредством косвенных рычагов получило особую актуальность в связи с осуществлением в стране экономической реформы.

**1.3. Методы социального планирования**

Методы планирования обусловлены теми конкретными задачами, которые ставятся при развитии социальных отно­шений и социальных структур. Общие методы планирования характеризуются тем, на какие объективные законы разви­тия общества опираются возможные способы реализации це­лей, на что они направлены и в каких организационных фор-мах воплощаются.

Долгое время ведущим методом планирования являлся балансовый, который возник как способ обеспечения связей между потребностями общества и его возможностями при ог­раниченности ресурсов. В настоящее время на первый план выходят методы, связанные с существованием рыночных от­ношений, когда особенно важно видеть социальные послед­ствия принимаемых решений, уметь согласовывать интересы всех участников преобразований, предоставив им благо­приятные условия для проявления творческой активности.

Научность и обоснованность социального планирования во многом зависит от использования нормативного метода. Тре­бования данного метода служат основой для составления по­казателей социального развития на различных уровнях соци­альной организации общества. Именно нормативы позволяют осуществить расчеты и обосновать реальность плановых за­даний, определить ориентиры для развития многих обществен­ных процессов и отношений.

Выделим некоторые общеприменимые методы социально­го планирования, которые позволяют осуществлять планиро­вание на различных уровнях.

а. Аналитический метод социального планирования.

Аналитический методсоединяет в себе анализ и обоб­щение. Его сущность сводится к тому, что в ходе планиро­вания социальный прогресс расчленяется на составные части и на этой основе определяются направления реализации на­меченной программы.

Все большее значение приобретает методвариантов, суть которого заключается в определении нескольких возможных путей решения социальных задач при наличии возможно бо­лее полной и достоверной информации. Его разновидностью является метод вариантных приближений: вначале на базе имеющихся исходных данных определяется возможный путь в порядке первого приближения, а затем производятся по­следовательные уточнения. Применение этого метода связано с поиском оптимального варианта решений той или иной со­циальной задачи, с правильным выбором приоритетов.

б. Комплексный метод социального планирования.

Комплексный методпредставляет собой разработку про­граммы с учетом всех главных факторов: материальных, фи­нансовых и трудовых ресурсов, исполнителей, сроков. Его применение предполагает соблюдение следующих требований: определение темпов и пропорций развития социального про­цесса, его статистической и динамической модели и выработку основных показателей плана.

В социальном планировании все тире стал применяться проблемно-целевой метод*,* который обычно связан с решением неотложных ключевых задач общественного разлития вне зависимости от ведомственной их принадлежности.

Широкое признание получил социальный эксперимент*,* в ходе которого уточняется механизм действия объективных законов и особенности их проявления на базе одного или не­скольких социальных институтов. Полученные выводы по­могают скорректировать ход развития планируемого процес­са, проверить на практике прогнозируемые положения и вы­воды.

в. Экономико-математические методы.

Название группы этих методов достаточно условно. В дей­ствительности речь идет о количестве ином анализе при ис­пользовании уже перечисленных выше методов планирова­ния. Математические методы не отменяют социальный ана­лиз, а опираются на него и в свою очередь влияют на дальнейшее его совершенствование.[9, с 249-251].

В настоящее время количественный анализ опирается на такие методы, как линейное программирование, моделиро­вание, многофакторный анализ, теория игр и т. д. Но всем этим формально-логическим количественным процедурам от­водится роль специфического инструмента, необходимого для решения различных задач.

В теории и методологии планирования важно уметь при­менять количественные характеристики. Количественный анализ всегда необходимо сопоставлять со здравым смыслом, чтобы не было абсолютизации количественных характерис­тик. Таким образом, количественный анализ и экономико-ма­тематический инструментарий играют важную, но не само­довлеющую роль в планировании. Они нуждаются в постоян­ном развитии и совершенствовании, в постоянном соотнесении их результатов с социальными целями общества.

**1.4. Показатели и критерии социального развития**

Количественная и качественная характеристики уровня развития, состояния, тенденций и направлений социальной Динамики, применяемые в планировании для оценки соответ­ствия реально сложившегося положения научно обоснован­ным требованиям, называются социальными показателями. В наиболее полном виде показатели всех сфер общественной жизни, прежде всего научно-технического и экономического развития, определяются и рассчитываются на базе статисти­ческих данных. Чтобы выявить все основные параметры соци­альных процессов, проводятся специальные исследования, при­званные дать оценку их состояния на уровне общества, реги­она или отраслей народного хозяйства.

При выявлении уровня развития используются еще два важных показателя: а) общий, по которому можно установить, отстает, опережает или находится на его уровне изуча­емый процесс и явление в данной республике, области, горо­де, районе, после чего принимаются меры для усиления или стагнации воздействия; б) нормативный, на основе которого также определяется соответствие научно обоснованным тре­бованиям. Эти показатели могут не совпадать с существую­щими и в стране, и в регионе, но они характеризуют степень развитости или совершенства данного явления. Иногда для сравнения берутся реально действующие показатели соци­ального развития аналогичных объектов. Использование и сопоставление показателей дает возможность определить место изучаемого процесса или явления в рамках всего общества.

Социальные показатели развития характеризуют также объективно складывающиеся направления развития и свидетельствуют о благоприятных тенденциях или, наоборот, о действии негативных факторов. В этом отношении очень важно использование показателей развития за пятилетний, деся­тилетний и больший срок, по которым можно установить сте­пень достижения поставленных целой, возможность их уточне­ния исходя из конкретной ситуации. На основе характеристики состояния и определения проблем развития вырабатываются меры по стимулированию процессов, в которых общество заин­тересовано, и одновременно по ограничению явлений, представ­ляющих предмет заботы, или по стабилизации условий, кото­рые в целом могут соответствовать назревшим социальным потребностям.

При количественном и качественном анализе сфер обще­ственной жизни применяются показатели, которые можно измерять и которым можно дать количественную и качес­твенную интерпретации. Большое внимание уделяется инф­раструктуре (материальной базе) социального развития, ко­торая рассчитывается на 10 тыс. населения или на количест­во населенных пунктов (в сельской местности). Аналогичный прием применяется и для расчета другого вида показателей — кадрового обеспечения.[4, с 301-302].

Очевидно, что разработка, обоснование и применение со­циальных показателей направлены на принятие научно обос­нованных управленческих выводов, нацеленных на повышение эффективности социального планирования и его действенности при решении как общих, так и специфических проблем об­щественного развития.

**1.2. Структура плана социального развития коллектива**

При разработке социальных разделов планов в центре внимании проблемы улучшения условий труда для всех категорий персонала, создания сферы социального обслуживания непосредственно на производстве, разви­тия социальной инфраструктуры и обеспечения условий для здорового быта, отдыха не только для работников, но и для их семей.

Трудовой коллектив берет на себя обязательство содействовать укреплению семьи, создавать благоприят­ные условия женщинам, позволяющие успешно сочетать материнство с участием в трудовой и общественной жизни, заботиться о ветеранах войны н труда, пенсионе­рах и детях, выделяя для этого собственные заработанные средства.

Не остаются без внимания и такие важные вопросы, как подготовка и переподготовка кадров, повышение их профессиональной квалификации, вовлечение в активную общественную жизнь всех трудящихся, и прежде всего молодежи.

В область социального планирования включается эффективное использование свободного времени членами трудового коллектива, развитие каждого работника как личности, создание нормального морально-психологического климата па всех участках производства, осуществле­ние коммунистического воспитания и духовного прогресса в трудовом коллективе, формирование здорового образа жизни.

Основополагающие принципы планирования были сформулированы В. И. Лениным. Важнейшими из них являются взаимоувязанность и согласованность планов, их научная обоснованность, сочетание перспективного и текущего планирования, всесторонний учет и контроль выполнения планов. Все эти принципы используются и в социальном планировании.

Всесторонняя динамичная взаимозависимость техни­ческих, экономических и социальных факторов, взаимо­связь интересов и потребностей личности, групп, коллекти­вов и общества в целом предопределяют комплексный характер социального планирования.[7, с 169-173].

Комплексный подход позволяет увязать социальное развитие коллектива с общим социально-экономическим развитием региона и отрасли, точно определить его роль в совместных действиях предприятий, отраслей и местных Советов народных депутатов, направленных на достиже­ние социального прогресса. Это дает возможность избе­жать распыления материальных, финансовых и других ресурсов; успешнее решать вопросы повышения квалифи­кации работников, перераспределения их по сферам трудовой занятости, обеспечения жильем, транспортом, торговым, бытовым и культурным обслуживанием, организации досуга, отдыха.

Вчисле важных черт социального планирования надо выделить его оптимальность. Из многообразии вариантов планового решения социальных проблем всегда должен выбираться вариант, который при наличных возможностях и ресурсах позволяет в наибольшей мере и в кратчайшие сроки удовлетворить запросы трудящихся.

Практическая значимость социального планирования реализуется только при условии соблюдения конкретности и адресности его содержания. Во многих отраслям промышленности и на предприятиях разработаны методические рекомендации по социальному планированию которые весьма разнообразны и существенно отличаются друг от друга по содержанию, так по методическому подходу.

На основе обобщения опыта составления планов социального развития Профиздатом выпущены методические рекомендации по планированию социального развития коллектива производственного объединения (предприя­тия). Они являются примерными и могут быть использо­ваны в качестве дополнения к типовой методике разработки пятилетнего плана экономического и социаль­ного развития объединения (предприятия) с учетом потребностей и возможностей конкретных трудовых коллективов.

 В методических рекомендациях раскрывается сущность социального развития коллектива предприятия, дается методика социального планирования, рассматри­ваются вопросы организации разработки и реализации плана социального развития коллектива.

Особый интерес представляют приложения к этим методическим рекомендациям. В частности, в пятилетних планах предлагается значительно расширить число ос­новных показателей социального развития коллективов производственных объединении. В приложении комплексно рассматривается социальная инфраструктура предприятия, даются конкретные показатели, единицы измерения. Прилагается также программа и инструментарий базового и локальных социологических исследований. В методических рекомендациях раскрывается содержание отдельных целевых программ, технология их разработки. Важное значение для практики социального планирования имеет предложенный в методических рекомендациях перечень социальных нормативов по всем разделам плана.[3, с 146-151].

Данные методические рекомендации содержат большой набор показателей, которые могут быть успешно использованы при определении путей социального развития того или иного коллектива. В то же время многие вопросы, в том числе вытекающие из Закона о государственном предприятии (объединении), остались нераскрытыми или вообще выпали из поля зрения составителей рекомендаций.

Это вызывает необходимость дальнейшей работы по совершенствованию структуры и содержания плана социального развития предприятия. Содержание и показатели этого плана должны полнее отражать социальные изменения в коллективе, теснее увязываться с планами других предприятий, расположенных в том же регионе.

При разработке плана социального развития необходимо опираться на исходную информацию и целевые программы решения отдельных вопросов социального, технического и экономического развития предприятия.

План социального развития коллектива предприятия – взаимоувязанная совокупность показателей, характеризующих научно-обоснованную систему обеспеченных необходимыми ресурсами мероприятий, направленных на всестороннее развитие всех членов коллектива на основе осуществления прогрессивных изменений социального состава работающих, улучшение условий жизнедеятельности, формирования и наиболее полного удовлетворения материальных и духовных потребностей членов коллектива. Практика социального планирования рекомендует следующие структурные элементы плана:

1. *Планирование совершенствования социальной структуры производственного коллектива*. Содержание данного раздела разрабатывается в тесной связке с планом по труду и кадрам, а также с планом по техническому развитию и организации труда. Особое внимание уделяется изменениям в численности и структуре работающих за счет механизации и информатике производственных процессов, улучшение организации производства и труда. Принимается во внимание доля не квалифицированного труда в общем объеме трудовых затрат, сокращение численности работников занятых на работах с вредными условиями труда. Совершенствование социально-квалификационной сферы производственного коллектива раскрывается как многочисленные показатели, характеризующие численность и социальный состав работающих, уровень образования и квалификации.
2. *Планирование улучшения условий и охраны труда, укрепления здоровья работающих*. Выбор приоритетного направления и последовательность мер по совершенствованию условий и охраны труда, укреплению здоровья работающих зависит от специфики производства. Для анализа и разработки плана широко используется общие, технические, санитарно-гигиенические, психофизиологические показатели, а также показатели условий безопасности труда и предупреждения несчастных случаев и возможных профессиональных заболеваний.
3. *Планирование улучшения жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и членов их семей.*
4. *Планирование воспитательной работы в коллективе и повышения трудовой и общественной активности трудящихся*. Разработка этого раздела плана социального развития должна быть направлена на обеспечение тесного единства всех видов воспитательной работы (идейно-политического, трудового, экономического, нравственного, правового, эстетического, физического воспитания) с целью достижения роста социальной активности работников, совершенствования социальных отношений в трудовом коллективе. Планирование воспитательной работы целесообразно проводить поэтапно:
	* Анализ ее состояния
	* Выявление тенденций и проблем ее развития
	* Определение путей (форм, методов) осуществления воспитательной работы

 Основными источниками для анализа воспитательной работы являются данные администрации общественных организаций, результаты социологических и других специальных исследований.

План социального развития является главным сред­ством управления социальными процессами на предприя­тии. Возможности удовлетворения потребностей коллек­тива и в социальных благах определяются конечными результатами работы предприятии, хозрасчетным дохо­дом коллектива. Поэтому разработка плана социального развития — дело всего коллектива.

Головными подразделениями, ответственными за раз­работку плана социального развития на предприятии являются планово-экономический отдел и служба соци­ального развития, координирующие деятельность всех подразделений предприятия по составлению пятилетних и годовых планов.

Важное значение при разработке планов социального развитии имеет научно обоснованное определение соци­альных приоритетов, т. е. тех социальных задач, которые требуется решить в коллективе предприятия в первую очередь. Выявление социальных приоритетов основывает­ся на анализе и прогнозе социальной и экономической ситуации на предприятии, учете интересов и потребностей различных социальных групп трудящихся и коллективав целом.

 Разработка плана социального развития предусматри­вает:

* анализ, социально-экономической ситуации на пред­приятии;
* определение приоритетности решения социальных

проблем;

* оформление заданий на разработку мероприятий проектирование создания соответствующих объектов социально-бытового и культурного назначения;
* обсуждение проекта плана социального развития;
* выделение необходимых финансовых средств для реализации.

Система контроля за реализацией плана социального развития в основном включает сложившиеся учет, отчетность и организацию анализа и контроля.[16, с 110-118].

Большое значение для совершенствования социального планирования имеет разработка научно обоснован­ых социальных нормативов.

Социальные нормативы - требования, предъявляе­мые обществом (отраслью, регионом, коллективом) к определенной стороне (направлению) к деятельности производственного коллектива. Они выражаются в конкрет­но значениях социальных показателей и фиксируют состояние (статику) или темпы развития (динамику) какой-либо стороны жизнедеятельности коллектива, которые необходимы для его нормального функционирования и прогрессирующего развития.

Социальные нормативы в социальном планировании и управлении должны выполнять дне основные функции:

1) *средство планирования,* т. е. служат обоснованием
контрольных цифр и плановых заданий по различным
направлениям и показателям социального развития кол­лективов.

Социальные нормативы обеспечивают взаимное согла­сование социальных программ и планов различных уров­ней: отрасли и входящих в ее состав подотраслей, объединений и предприятий, города и предприятия, пред­приятия и его подразделений. Одним из каналов такого согласования служит детализация нормативов, установ­ленных для социального объекта более высокого уровня, по объектам нижележащего уровня;

2) база для анализа, чтобы оценить *динамику
изменения* социального объекта, сравнивать различные объекты между собой.

В отличие от экономического планирования, где применение нормативного подхода опирается на развитую теорию и богатую практику, в социальном планировании имеется существенный опыт в проектировании и использовании только санитарно-гигиенических норм, а также нормативов по таким показателям, как обеспеченность жильем, детскими учреждениями, услугами сферы здравоохранения, производственными площадями, бытовыми помещениями и т.п.. Конкретные нормативы по повыше­нию общего и специального образования, развитию ду­ховной и физической культуры, творческой, трудовой и общественной активности, оптимизации текучести кадров и некоторые другие стали определяться лишь в последние годы.[16, с 131-133].

 Разработка и использование социальных нормативов впланировании и управлении социальными объектами представляют собой более глубокий и конкретный уро­вень социального планирования. Только с их помощью можно осуществить в этой области реальный переход от практики, базирующейся на достигнутых в прошлом результатах, к действительно целевому планированию, учитывающему перспективные задачи и фактически достигнутый уровень социального развитии, превратить его из инициативного дела отдельных коллективов в систематическую общегосударственную деятельность в рамках комплексного экономического и социального планирования. Социальные нормативы должны стать критерием оценки достигнутого уровня развития социаль­ной сферы и важным инструментом распределения ре­сурсов между се отраслями и регионами, исходя из со­циальных приоритетов.

**1. 3. Социологическая служба как субъект планирования**

**1.3.1. Задачи и структура управления социальным развитием организации**

Управление социальным развитием организации, как под­черкивалось в первой главе, является специфическим видом менеджмента и вместе с тем составной частью управления пер­соналом, имеет свою область проявления и свой объект управ­ленческого воздействия. Как уже говорилось, социальный ме­неджмент предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации, вознаграждение и со­циальную защиту персонала, поддержание оптимальной мораль­но-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение со­циального партнерства и делового сотрудничества. Ему присуши соответствующие формы и методы, приемы, способы и прави­ла, позволяющие решать социальные проблемы на основе пре­имущественно научного подхода к регулированию социальных процессов в организации.

Субъект социального менеджмента — управленческие под­разделения и круг должностных лиц, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социальным об­служиванием ее персонала, наделенные надлежащими полно­мочиями и несущие определенную ответственность за решение социальных проблем. Наличие социальной службы в организа­ции тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора в трудовой деятельности и значения личностных качеств работ­ников, усиливают потребность в социальном партнерстве.

Фактически на каждом крупном предприятии зарубежных стран, особенно тех, которые следуют социальной ориентиро­ванности национальной экономики, управление социальными процессами обособленно и специализированно. Имеются управленческие звенья, которые занимаются работой с кадрами (человеческим ресурсом), регулированием социально-трудовых отношений и связей с профсоюзами, предоставлением социальных услуг персоналу, расходованием средств на благотворительные цели.

В Российской Федерации до недавнего времени на большинстве предприятий вместе с непременными отделами кадров, труда и зарплаты были управленческие службы, которые решали вопросы техники безопасности, медико-санитарного обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, рабочего снабжения, оказания бытовых услуг организации соревнования и т.п. При осуществлении мер, направленных на переход от планового, сверхцентрализованного хозяйствования к социально ориентированной рыночной экономике предназначение, формирование и практическая деятельность этих и других социальных служб заметно изменились.

В новых условиях функционирование таких служб обусловли­вается, с одной стороны, формой собственности, масштабами, отраслевой принадлежностью и местоположением организации, а с другой стороны - количественной и качественной характеристикой ее персонала, возросшей ответственностью предпринимателей и руководителей любого уровня за усложнившееся решение как производственно-хозяйственных, так и социальных задач. При определении социальных служб ныне дол­жны приниматься во внимание социально-экономические последствия приватизации бывшего государственного имущества; изменения принципиального характера в системе вознаграждения труда, диктуемые утверждением рыночных отношений ком­мерциализацией предоставления все большего круга социальных услуг; реформирование различных видов социального страхования и социальной помощи; отмирание ряда прежних социальных функций профессиональных союзов. Приходится учитывать и то, что реальная забота о социальной сфере все больше перекладывается на негосударственные, в первую очередь на муниципальные, органы и сами организации.

В зависимости от конкретной ситуациии управление соци­альным развитием осуществляется либо самой дирекцией организации, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения. Типовой вариант организованной структуры предусматривает должность заместителя директора по персоналу с подчинением ему подразделений (отделов, секторов или групп) и отдельных специалистов, ведающих, в частности, воп

росами регулирования трудовых отношений, безопасности и охраны труда, трудовой мотивации, социальной зашиты, функ­ционирования объектов социальной инфраструктуры.

При наличии в организации разветвленной сети собственной социальной инфраструктуры управление ею осуществляется, как правило, отдельно. В этом случае возможен вариант структуры, предусматривающий должность заместителя директора по соци­ально-бытовым вопросам с приданием ему в подчинение уп­равленческих звеньев и должностных лиц, ведающих жилищно-коммунальным хозяйством, учреждениями лечебно-профилак­тического профиля, образования и культуры, общественного питания и бытового обслуживания, другими объектами соци­ального назначения.

Задачи, выполняемые социальной службой организации, имеют свои особенности, обусловленные неоднозначностью объекта управления и характера возникающих социальных про­блем, своеобразием методов достижения социальных целей, необходимостью строжайшего соблюдения требований социаль­но-трудового законодательства и обеспечения тесного сотруд­ничества всех сторон, заинтересованных в социальном партнер­стве. В российских же условиях надо учитывать и современное состояние отечественной экономики и социальной сферы, при котором организации и их персонал продолжают испытывать негативные последствия недавнего существенного спада произ­водства и гиперинфляции, а руководители сталкиваются с серь­езными препятствиями объективного и субъективного плана в стремлений повышать заработки, улучшать условия труда и быта, усиливать заинтересованность работников в новых формах хо­зяйствования.

Поскольку социальная служба как субъект управления имеет дело исключительно с людьми, ее первостепенная задача — сфо­кусировать внимание на человеке,его интеллектуальном и нрав­ственном потенциале, культуре общения и взаимодействия ра­ботников. Обеспечивая желаемые перемены в социальной среде организации, специалисты социальной службы вынуждены не только преодолевать затруднения экономического и техничес­кого порядка, но и в основном заниматься социально-психоло­гическими, духовно-нравственными проблемами, связанными с отношениями людей к природе, научно-техническими дости­жениями, труду и, само собой разумеется, друг к другу.

Руководителю организации, менеджеру-профессионалу нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и педагогическим тактом, умением выбирать подобающую обстоятельствам манеру поведения. Ему в известной степени надлежит выступать в роли воспитателя, который учитывает психологические особенности отдельных личностей и социальных групп, а при выборе вариантов решения социальных вопросов советоваться с теми, чьи интересы данная проблема затрагивает.

От специалистов социальной службы требуется предельная внимательность к человеку, максимальная забота о каждом работнике организации, удовлетворении его запросов, уважении прав и достоинства. Они призваны, используя имеющиеся в их распоряжении средства, стимулировать интерес сотрудников к делу и высокопродуктивной работе, развивать социальную активность, стремление работников эффективно реализовывать свои знания, опят и мастерство. Важно повышать уровень осознания людьми значимости дисциплины, творческой инициативы и самостоятельности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты совместного труда.

Причастность к управлению социальными процессами сопряжена с заботой об улучшении условий труда и быта людей, с искренней отзывчивостью на просьбы сотрудников о содействии в решении житейских проблем, сколь бы малыми они не казались, с готовностью оказать необходимую помощь. В то же время нужна осмотрительность в предоставлении любых привилегий. Поблажки нередко разобщают коллектив, приводят к конфликтным ситуациям, конфронтации. Противопоказана, конечно, и слепая уравнительность.

Важнейшая задача управления социальным развитием – использование различных видов социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации, как своеобразного алгоритма получения желаемых в этом деле результатов. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, о содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности.

Гуманитарные технологии в работе с персоналом обычно рассчитаны на то, чтобы дать простор проявлению индивидуально-личностных качеств сотрудников, оптимизировать межличностные отношения и морально-психологическую атмосферу в коллективе, стимулировать профессиональный рост, творческую инициативу и деловое партнерство. При этом учитываются ре­альные возможности организации, отраслевая специфика ее функционирования, социально-демографические особенности города или района, где она располагается.

Непременным компонентом и, следовательно, задачей современного, основанного на научном походе управления со­циальным развитием является соблюдение социальных норм - ус­тановленных обществом, государством, отдельной организаци­ей правил, приемов, образцов поведение, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам. Именно они позволяют в выверенной и доступной форме выразить как основные цели перемен в соци­альной среде, так и требования, которые предъявляются к персоналу.

В буквальном смысле понятие «норма» означает руководящее
начало, правило. Потому норма, норматив есть некий эталон,
на который надлежит равняться и по которому нужно оценивать
те или иные события, объекты, процессы.

Социальные нормы - это количественная, а в большинстве
случаев качественная характеристика требований к условиям
жизнедеятельности человека, социальных групп. К ним относ­ятся как правовые нормы, закрепленные в законах страны, так и нравственно-этические ориентиры, регламентированные зна­чения социальных показателей.

Нормативы социальной сферы, как и других областей жизни общества, складываются в результате практической деятельнос­ти людей и социального опыта, научных исследовании, экспер­тных заключений авторитетных специалистов. Они находят вы­ражение в законодательных актах, постановлениях правительства, отраслевых инструкциях, установлениях региональных органов управления, распоряжениях местной администрации и других регламентирующих документах. Обязательные нормати­вы требуют неукоснительного исполнения, а нормы, которые имеют рекомендательный характер, служат методическим руко­водством при решении социальных проблем.

В частности, российские нормативы из области социально-трудовых отношений устанавливают длительность рабочей не­дели и продолжительность трудового отпуска; уровень физичес­ких и интеллектуальных требований к представителям тех или иных профессий; эргономические и санитарно-гигиенические условия труда; минимальные размеры оплаты труда, пенсий и стипендий, компенсационные выплаты и льготы; пределы ра­ционального потребления продуктов питания, непродовольствен­ных товаров и услуг; средние показатели обеспеченности жиль­ем, бытовыми удобствами, учреждениями здравоохранения, образования, культуры и т.п.

Программа социальных реформ, осуществляемых ныне в Российской Федерации, одной из важнейших мер по стаби­лизации и повышению уровня жизни населения считает фор­мирование системы государственных минимальных социальных стандартов. Некоторые из них уже установлены — так, как уже упоминалось, федеральный стандарт социальной нормы площади жилья определяется исходя из 18 кв. м общей площа­ди жилья на одного члена семьи, состоящей из трех человек и более, 42 кв. м — на семью из двух человек и 33 кв. м — на оди­ноко проживающих граждан. Органы государственной власти субъектов Федерации устанавливают региональные стандарты, руководствуясь федеральными.

Другой федеральный стандарт — стоимость предоставления жилищно-коммунальных услуг на I кв. м общей площади жи­лья — рассчитывается исходя из стандартного набора услуг по содержанию и ремонту жилья, включая капитальный ремонт, теплоснабжение, канализацию, газоснабжение и электроснаб­жение, с учетом средних сложившихся норм потребления. Фе­деральный же стандарт уровня платежей граждан по отноше­нию к уровню затрат на содержание и ремонт жилья, а также коммунальные услуги фиксирует как долю платежей населения в покрытии затрат на все виды жилищно-коммунальных услуг, так и максимально допустимую долю собственных расходов граж­дан на оплату жилья и коммунальных услуг в совокупном се­мейном доходе. Конечной целью реформы является полная оп­лата населением жилищно-коммунальных услуг с выплатой суб­сидий тем семьям, расходы которых на жилье превышают 25% от уровня их семейных доходов (при этом, конечно, берутся в расчет социальные нормы площади жилья и нормативы потреб­ления коммунальных услуг).

Своеобразным социальным стандартом является и показатель величины прожиточного минимума. Это величина на душу населения и по основным социально-демографическим группам дол­жна определяться ежеквартально на основании потребительс­кой корзины и данных Госкомстата об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услу­ги, а также расходов по обязательным платежам и сборам.

Социальная служба организации обязана обеспечивать пол­нообъемное выполнение социально-трудового законодательства*.* Имеется в виду неукоснительное соблюдение норм права, регу­лирующих в соответствии со Всеобщей декларацией прав чело­века, Конституцией и другими законами страны социально-тру­довые отношения.

К задачам социальной службы организации относится разра­ботка и реализация мероприятии, обеспечивающих социальное парт­нерство *—* взаимно заинтересованное сотрудничество работода­телей и наемных работников в решении социальных проблем. Партнеров представляют, с одной стороны, предприниматели и их ассоциации, а с другой — трудовые коллективы и профсо­юзные организации. Такое сотрудничество, как свидетельствует опыт многих стран, осуществляется постоянно, на двусторон­ней основе, преимущественно в форме коллективных перего­воров на уровне отдельных предприятий и отраслей экономи­ки, заключения коллективных договоров и соглашений.

Не менее важно достижение социальной службой взаимодей­ствия и координации своей деятельности с отраслевыми и реги­ональными структурами управления социальной сферой, кото­рые представляют органы государственной власти и местного самоуправления. Они в определенных условиях, особенно при обострении социальной напряженности в стране или регионе, присоединяются к постоянным участникам социального парт­нерства, чтобы на уровне многостороннего сотрудничества объединить усилия в улаживании разногласий по вопросам заработной платы, доходов, социального минимума, защиты прав и свобод работающих граждан, предупредить посредством взаимопонимания на переговорах возникновение социально-трудовых конфликтов и доведение их до крайней точки — за­бастовок.

Очевидно, что социальное партнерство как действенный ме­ханизм регулирования отношений на всех уровнях получит даль­нейшее развитие. Оно должно базироваться на принципах доб­ровольности, равноправия и взаимной ответственности сторон, служить важнейшим инструментом поддержания сотрудничества и совершенствования его форм.

На уровне предприятий, как отмечалось, сторонами соци­ального партнерства являются работодатель (работодатели) И трудовой коллектив, полномочия которого согласно российс­кому законодательству осуществляются общим собранием (кон­ференцией) и его выборным органом — советом трудового кол­лектива. Трудовой коллектив реализует право работников уча­ствовать в управлении предприятием (организацией), вносить предложения об улучшении его работы, а также о социально-культурном и бытовом обслуживании. Он рассматривает и решают вопросы заключения с администрацией коллективного договора, самоуправления трудового коллектива, иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участниками переговорного процесса по урегулированию со­циально-трудовых отношений могут быть представители ассо­циаций работодателей — добровольных объединений или со­юзов как отдельных граждан, так и юридических лиц, занимаю­щихся предпринимательской деятельностью. Такого рода ассоциации создаются для координации коммерческих занятий, представительства предпринимателей, защиты их общих иму­щественных и иных интересов.

Велика роль в налаживании и осуществлении социального партнерства профессиональных союзов.

**1.3.2. Основные функции социальной службы**

Функции и сам процесс управления составляют содержание целенаправленного воздействия на людей, занятых совместной деятельностью, на их социальные связи и отношения. Имеются в виду не только функции социальной службы, но и конкрет­ные формы, методы и стимулы, которые используются для упо­рядочения и повышения эффективности сообща предпринима­емых усилий. Будучи непременным звеном системы управления персоналом, социальная служба имеет свой круг задач и обя­занностей, определяемый как общими требованиями к управ­лению социальными процессами, так и особенностями соци­альной среды данной организации.

Функции социальной службы вбирают в себя все известные управленческие элементы: продуманное, основанное на прогноз­ном предвидении планирование, регулирующее и координиру­ющее распорядительство, побудительная мотивация, корректи­рующий контроль и информирование о состоянии социальной средь\* Должный эффект социального развития может быть получен лишь при выполнении социальной службой всех этих фун­кций. Рассмотрим их подробнее.

**Социальное прогнозирование и планирование** *—* важнейший ин­струмент управления социальным развитием. Оно предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной сре­ды организации; осмысленную диагностику, выяснение и объяс­нение взаимосвязей, которые складываются между ее отдель­ными частями; предвидение того, какой вариант решения на­зревшей социальной проблемы будет наиболее эффективным. Для этого необходимы надежные источники получения информа­ции, к которым, в частности, можно отнести статистические данные, характеризующие материальную базу и другие состав­ляющие социальной среды организации; данные изучения со­циально-бытовых и санитарно-гигиенических условий труда и отдыха, соблюдения техники безопасности ведения работ, а так­же общественного мнения и преобладающих настроений в кол­лективе; определение с помощью социометрических методов и социограмм более или менее цельной картины сложившихся социальных связей и взаимоотношений работников, их ожида­ний и предпочтений в соизмерении с реальными возможностя­ми организации.

Только на основе точного знания конкретных обстоятельств
и общей ситуации, как в самой организации, так и в регионе,
отрасли и стране в целом можно оценить положение дел в социальной среде, видеть перспективу изменений в ней, выбирать
адекватные методы достижения перемен. Прогноз должен быть
подвергнут практическому подтверждению, прежде чем стать
ориентиром при выработке целевых программ, плановых, про­ектных и иных управленческих решений, предлагаемых соци­альной службой.

Планирование, будучи разновидностью рационально-конст­руктивной деятельности, означает как постановку целей, так и выбор средств и способов их достижения. Оно даст возможность с большей целесообразностью и эффективностью действовать на социальные процессы в организации.

Примеры планомерного подходя можно найти в практике многих стран — это целевые программы повышения качества трудовой жизни, которые с середины 70-х гг. нашли распрост­ранение на предприятиях США и ряда других государств; от­носящиеся к 70—80-м гг. планы социального развития на пред­приятиях бывшего СССР; общегосударственные планы социаль­но-экономического развития в Японии, на которые с середины 50-х гг. ориентируются крупные фирмы, корпорации этой страны при выборе приоритетов в хозяйствовании и социальной сфере.

В современной России стратегическая направленность про­гнозирования и планирования социального развития предприя­тий и иных коммерческих организаций определяется Конститу­цией страны, которая характеризует Российскую Федерацию как социальное государство, стремящееся к созданию условий, обес­печивающих достойную жизнь и свободное развитие своих граж­дан, гарантию их прав и свобод. Этой общей цели подчинены осуществляемые реформы по либерализации экономики, утвер­ждению рыночных отношений, упорядочению социальной сфе­ры. В то же время социальное прогнозирование и планирование затруднено из-за затянувшегося спада производства и резкого сокращения инвестиций, снижения уровня жизни значимой ча­сти населения, а также медленного хода социально-экономи­ческих преобразований на уровне предприятий.

Препятствия на пути к эффективному функционированию предприятий при установлении рыночного регулирования обусловлены прежде всего финансовыми издержками, ставшими следствием недавней (1998 г.) гиперинфляции, непродуманностью крупномасштабной приватизации бывшей «всенародной» собственности, пробелами в законодательстве, обременитель­ностью для предприятий содержания при рыночной экономике объектов социально-культурного назначения и жилищно-ком­мунального хозяйства, относительно низким уровнем квалифи­кации управленческих кадров. Затрудняет процесс аргументиро­ванного выбора социальных целей и средств их достижения, а также общественного контроля за реализацией намеченных мер недостаток достоверной информации о действительных возмож­ностях той или иной организации.

**Организационно-распорядительные и координирующие функции** предусматривают материальное, финансовое, кадровое обеспечение выполнения целевых программ и планов социального раз-. вития организации, использование соответствующих социальных технологий, а также взаимодействие со смежными управленческими структурами, профсоюзами и другими общественными объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления, причастными к социальной сфере. Необходи­ма подготовка проектов решений, приказов, положений, инст­рукций, рекомендаций и других документов по социальным воп­росам, безусловно, соответствующих требованиям действующего социально-трудового законодательства, установленным социальным нормативам, общефедеральным и региональным стан­дартам.

Главное при выполнении этих функций — кадры, деловая и этическая выучка работников, привлекаемых к решению соци­альных проблем: они должны обладать высокой степенью ком­петентности, соединяющей общие и профессиональные знания со стремлением учитывать жизненные реалии.

Разработка и осуществление пресловутых программ повыше­ния качества трудовой жизни на предприятиях США сопровож­дались привлечением к этой деятельности специалистов науч­но-исследовательских и учебных центров, популяризацией опыта преуспевающих компаний, включением новых разделов об уп­равлении социальными процессами в учебники по основам ме­неджмента. Эти мероприятия были активно поддержаны адми­нистрацией ряда штатов и многих муниципалитетов.

В бывшем СССР при повсеместном распространении планов социального развития также не были обойдены вниманием обу­чение работников социальных служб предприятий, повышение их квалификации. Помимо типовых методик социального пла­нирования предлагались специально разработанные учебные программы, проводились семинары, организовывались кратко­срочные курсы. Обучающихся знакомили с научными основами возрастания роли человеческого фактора общественного произ­водства, возможностями приложения достижений социологи­ческой и психологической наук к управлению социальными про­цессами в трудовых коллективах, содержанием социальной по­литики государства того времени, опытом организации работы социальных служб непосредственно на лучших предприятиях.

При реализации распорядительных функций социальной службы необходимо учитывать, что определение целей и задач, принципов, направлений и механизмов социального развитии любой экономической организации существенно зависит от орга­низационно-правовой формы предприятия, ограничивающей степень государственного влияния, регулирующего воздействия на коммерческие организации. Это обстоятельство, характерное для новых условий хозяйствования, делает нетерпимыми безы­нициативность и низкий уровень ответственности руководите­лей предприятия, в том числе и в решении социальных про­блем.

**Побудительное стимулирование**предполагает вовлечение в ак­тивную работу по выполнению социальных программ и планов, обеспечение высокой результативности солидарных усилий ра­ботников, поощрение тех, кто проявляет инициативу и пока­зывает хороший пример другим, реализацию в изменившихся условиях роли совета трудового коллектива и других представи­тельных органов работников. Администрация предприятия (орга­низации), социальная служба обязаны создавать надлежащие условия для деятельности профсоюзов, пользоваться их поддер­жкой в решении общих задач и вопросов, так или иначе связан­ных с улучшением условий труда и быта, социальным обслужи­ванием работников.

Очень важно учитывать, что система трудовой мотивации вообще и социальная мотивация в частности — это непремен­ная часть комплекса условий, обеспечивающих эффективную деятельность всего персонала и развитие каждой личности в от­дельности. Нужно считаться с механизмом человеческой актив­ности, который предоставляет собой цепь потребностей, инте­ресов, мотивов, действия и цели, достижения той или иной степени удовлетворения потребностей, влияния достигнутого результата на социально-экономическую среду. Вместе с тем необходимо учитывать и особенности человеческой психики: люди обычно завышают свои потребности, чаще всего склонны желать не меньшего, а большего.

Социальные программы, как правило, осуществляются в порядке плановых работ, по установленному графику. Однако иногда соответствующие мероприятия проводятся по инициа­тиве коллектива,^3 самодеятельных началах — например, суб­ботники по благоустройству территории предприятий, жилых микрорайонов и загородных мест отдыха. Участие в таких рабо­тах, будучи проявлением инициативы и энтузиазма людей, слу­жит действенным стимулом их социальной активности.

**Постоянный контроль за реализацией намеченных мероприя­тии и информирование коллектива о переменах в социальной сре­де**взаимоувязано с получением, анализом и обобщением раз­нообразных сведений о социальной среде организации, тех изменениях, которые в ней происходят, соотнесением их с реализацией утвержденного плана и целевых социальных про­грамм. Социальная служба должна располагать системой коор­динат жизнедеятельности предприятия с показателями его со­циального развития, т.е. чем-то вроде «социального паспорта» (по аналогии с технико-экономическим паспортом) как инст­румента ориентации при решении социальных задач.

Контроль немыслим без экспертизы условий труда и быта работников, соответствия их действующему в Российской Федерации законодательству, социальным нормативам и государ­ственным минимальным стандартам. А это, в свою очередь, пред­полагает обращение к мониторингу (наблюдение, оценка, про­гноз) социальных процессов, который позволяет выявлять и предупреждать негативные тенденции, а также к социальному аудиту — специфической форме ревизии условий социальной среды данной организации с целью выявления факторов соци­альных рисков и выработки предложений по снижению их от­рицательного воздействия.

Столь же важно обеспечить своевременное информирование персонала о состоянии социальной среды, достигнутых в ней улучшениях, а также о нерешенных пока проблемах. Полноцен­ное информационное обеспечение социального развития требу­ет изучения общественного мнения и настроения работников, выявления вопросов, вызывающих повышенное внимание и наибольший интерес.

Особого подхода заслуживают оценка результатов осуществле­ния социальных мероприятий, подведение итогов сделанного с точки зрения достигнутых улучшений в социальной среде, опре­деление их экономической и социальной эффективности. Здесь нужно иметь в виду ряд принципиально важных положений.

Очевидно, что эффективность развития социальной среды правомерно рассматривать как определенную долю общей эффек­тивности организации, как часть суммарного эффекта от рабо­ты персонала. Отсюда следует, что существенными показателя­ми эффективности социальных мероприятий вполне могут служить конечные результаты деятельности организации, харак­теризующие ее экономический рост, выпуск и реализацию про­дукции, получение прибыли и др.

Если общая эффективность определяется исходя из постав­ленных целей как математическое соответствие (функция) дос­тигнутых результатов затраченным на это средствам, то эффек­тивность социального развития есть не что иное как соотношение между воздействием социальной сферы на персонал и материаль­но-финансовыми и иными затратами на внедренцс новых соци­альных технологий, осуществление социальных мероприятий. Обычно выделяют показатели как экономической, так и соб­ственно социальной эффективности.

Экономическаяэффективность означает достижение заметных перемен к лучшему в социальной среде организации при наи­меньшей затрате средств. Она поддается качественному опреде­лению и количественному измерению, может быть выражена статистическими данными и соответствующими индексами, ха­рактеризующими, в частности, рост производительности тру­да, повышение качества производимых товаров и оказываемых услуг, увеличение прибыли, текучесть кадров, уровень дисцип­лины и т.п. Результаты хозяйственной деятельности при этом являются индикаторами социального эффекта, соответствия социальным целям данной организации и общества в целом. Социальная эффективность изменений в социальной среде организации,её определение основываются преимущественно на при­знании приоритетности социальных целей: чем в большей мере то или иное мероприятие способствует решению конкретных социальных проблем, тем это действие социально эффективнее. Меру социального эффекта не всегда удается выразить в циф­рах — чаще используются качественные показатели, фиксируе­мые в официальных документах, результатах опросов, анкети­рования и других социальных исследований. Они и определяют масштаб и полезную отдачу изменений в социальной среде дан­ной организации, включая выполнение целевых социальных про­грамм, повышение квалификации и профессиональной компе­тентности работников, морально-психологическую атмосферу в коллективе, степень удовлетворенности трудом, его матери­альным и нравственным вознаграждением, уровень развития социального партнерства.

На практике социально-экономическая эффективность име­ет обобщенный вид. Нередко, особенно при ограниченности ресурсов, возникают противоречия, нестыковки в достижении экономических и социальных целей. В таких случаях должност­ным лицам важно соблюдать социальные приоритеты, прида­вать первостепенное значение тем благам и социальным услу­гам, которые определяют деловой настрой и материальный до­статок работников.

**1.4. Ресурсы и резервы социального планирования**

Тот факт, что плановая система хозяйствования некото­рым образом исчерпала себя и на смену ей приходит система рыночная и конкурентная, может создать впечатление, что социальное планирование уже не используется как инстру­ментарий организованного социального изменения. Конечно, возможности, которыми располагало общество при плановой системе хозяйствования, во многом исчерпаны. Очевидным яв­ляется то, что необходим следующий этап в его развитии, вскрытие глубинных резервов. Вдохнуть новую жизнь в со­циальное планирование могут социальные нормативы, пред­ставляющие научно обоснованные количественную и качес­твенную характеристики оптимального состояния социально­го процесса (или одной из его сторон), полученные на основе учета объективных закономерностей общественного развития и возможностей общества и направленные на максимальное удовлетворение материальных и духовных потребностей лич­ности. Их конкретно-исторический характер заключается в том, что они отражают возможности и потребности общес­твенного развития на данном этапе и соответственно могут (и должны) изменяться в перспективе. В своей основе они име­ют четкую количественную и качественную определенность, которая представляет собой величину, характеризующую идеальную (желаемую) цель развития планируемого процесса. Согласно этому, чтобы установить наиболее эффективное соотношение потребностей и возможностей в социальном раз­витии, нормативы обычно апробируются сначала эксперимен­тально, а затем и в массовом порядке (например, минималь­ный потребительский бюджет).

Крайне важно, чтобы социальные нормативы были согла­сованы между собой, ибо их дисгармония ведет к не меньшим издержкам, чем и их отсутствие. Социальные нормативы, от­ражая общие закономерности, дифференцируются в зависи­мости от конкретных национальных, природных, социально-демографических особенностей и не могут оставаться неиз­менными. Они предполагают использование коэффициентов, применение которых особенно важно в районах нового освое­ния, в трудных природно-климатических условиях, в регио­нах с различной половозрастной структурой населения.

Нормирование, как одна из форм социального планирова­ния, коснулось многих сторон жизни человека: труда, куль­туры, быта, однако оно слабо затронуло общественно-поли­тическую деятельность, социальное и межличностное обще­ние. Вместе с некоторыми ненормированными аспектами трудовой деятельности, деятельности в сфере культуры, семьи и быта это область тех общественных отношений, которые практически не подвергались количественной оценке. В связи с тем, что по очень многим направлениям определение нор­мативов затруднено, правомерно введение в практику плани­рования понятия «социальный ориентир», которое выражает наиболее возможную рациональную величину развития об­щественных процессов, исходя из сложившихся показателей развития аналогичных явлений. В действительности же, на практике нередко используется такой прием: за оптималь­ную величину принимаются лучшие показатели ряда произ­водственных организаций и объединений. Они становятся в определенном смысле эталоном, т. е. ориентиром. Такие луч­шие результаты могут быть приняты в конкретной обстанов­ке за так называемый рабочий оптимум.

Социальные нормативы и ориентиры классифицируются по различным основаниям. Традиционной и общепринятой является классификация социальных ориентиров и нормати­вов по сферам жизнедеятельности человека (труд, обществен­но-политическая жизнь, культура, быт, межличностное об­щение). Они, во-первых, отражают обеспеченность матери­альными ресурсами в расчете на 10 тыс. человек населения. Практическое применение этого подхода дает возможность оценить отставание, опережение или соответствие уровня развития социальных процессов в регионе или стране в срав­нении с нормативными требованиями.

Во-вторых, социальные нормативы могут выражаться в требованиях, предъявляемых к городским и сельским поселениям. Эти нормативы связаны с архитектурно-планиро­вочными решениями и необходимостью организации ра­циональной жизни населения. К числу этих нормативов следу­ет отнести обеспеченность сельских населенных пунктов шко­лами, кинотеатрами, автобусным сообщением, учреждениями торговли и т. д. В применении к городам — это оснащенность и обеспеченность микрорайонов городов всем необходимым для повседневной жизни, или характеристика нормативных тре­бований, касающихся каждого горожанина, например, норма­тив размещения зеленых насаждений.

В-третьих, существуют нормы, связанные с использованием системы «человек—человек». Иначе говори, сколько лиц той или иной профессии приходится на 1 тыс. населения, напри­мер, продавцов, учителей, работников культуры и т.д. Прак­тика показывает, что чем меньше это соотношение, тем боль­ше жалоб на качество их работы, оперативность, маневрен­ность, на социально-психологический климат. Определенной модификацией этого требования может быть обеспеченность кадрами в расчете на 1 тыс. населения по видам профессий.

Социальные нормативы и ориентиры могут быть разра­ботаны для различных уровней социальной организации об­щества. Одни из них используются для сравнения по всей стране, другие — только в определенном регионе, третьи — в отрасли народного хозяйства, четвертые — в небольшой группе организаций, в том числе и первичных. Социальные нормати­вы и ориентиры могут быть дифференцированы в зависимос­ти от социальной структуры общества, ибо несомненно, что, например, проблемы повышения квалификации и образова­ния в нормативном аспекте будут разными в зависимости от специфики каждой из социально-демографических групп. И наконец, социальные нормативы и ориентиры изменяются и будут изменяться на каждом этапе развития не только обще­ства, но и каждого региона, каждого производства. Большие и еще не до конца использованные возможности для совершенствования планирования имеют социальная карта региона и социальный паспорт организации, которые конста­тируют многообразие социальных процессов и изменений на этих уровнях. Такие документы позволяют постоянно осуществлять анализ и сравнение между объектами планирования. Осо­бенно отчетливо это проявляется при планировании соци­ального развития крупного региона, при рассмотрении со­стояния социальной инфраструктуры Социальная карта или социальный паспорт предполагают использование различ­ных коэффициентов, что вызывается объективной необхо­димостью учета различной демографической структуры населения, природно-климатических условий или нацио­нальных особенностей. Применение их на новостройках, в молодых городах наглядно вскрывает это противоречие и показывает, какие меры могут быть приняты для решения поставленных проблем.

Сложившийся опыт социального планирования показыва­ет, что обычно в социальной карте или паспорте характери­зуется в первую очередь социальный состав населения, де­мографическая ситуация, а затем показатели трудовой, об­щественно-политической, культурной и семейно-бытовой сферы. Зачастую в них находит отражение кадровое обеспе­чение социального развития и его материально-техническая база, которые могут рассматриваться и анализироваться как по сферам общественной жизни, так и самостоятельно. Такие данные дополняются характеристиками, полученными в ходе социологических исследований.

**2. Практическая часть**

2.1.1. Филиал ведомственной охраны Красноярской железной дороги возглавляет директор, назначенный на должность и освобождаемый от занимаемой должности генеральным директором ФГП «Ведомственная охрана» Министерства путей сообщения Российской Федерации.

Директор филиала обеспечивает подготовку и переподготовку достаточного, на производимый объём работы, контингента сотрудников, а также выполнения программы содействия занятости высвобождаемых работников. Он также заключает и расторгает трудовые договора с работниками, определяет их должностные обязанности. Руководитель филиала в пределах своей компетенции издаёт приказы и даёт указания, обязательные для всех работников, применяет меры поощрения и налагает на них дисциплинарные взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заместители директора филиала, начальники отрядов ведомственной охраны действуют от имени директора, представляют интересы организации в государственных органах и предприятиях, совершают сделки и иные юридические действия в пределах полномочий, предусмотренных их должностными обязанностями, законодательными и правовыми актами.

Структуру управления филиала ФГП ведомственной охраны МПС Российской Федерации Красноярской железной дороге можно представить в виде организационно-функциональной схемы (рисунок 1):

Директор филиала

Первый

зам.

директора

Гл.

бухгалтер

Отдел

бух. учёта

и отчёт-

ности

Отдел

налогового

учёта и

отчётности

Сектор

труда и

зароплаты

Зам. директора

по пожарно-

технической

части. Гл.

инспектор по

пожарному

надзору

Зам. директора

по экономике

Зам.

директора

по управлению

персоналом

Отдел

по управлению персоналом

Отдел

организацион-

ного надзора и

пожарной авто-

матики

Сектор

пожаротуше-ния и

пожарных

поездов

Администра-тивно-хоз.

отдел

Учебный

центр

Информа-

ционно

аналити-

ческий

сектор

Красноярский отряд

ведомственной охраны

Ачинский отряд

ведомственной охраны

Абаканский отряд

ведомственной охраны

Стрелковые команды

по охране исскуствен-

ных сооружений

Пожарные

подразделения

Стрелковые команды

по охране грузов

и объектов

Отдел

планиро-вания и

договорной

раблты

Сектор

охраны

труда

Отдел

организа-

ции охраны

грузов и

объектов,

вооруже-

ния и спец.

средств

Рисунок 1 – Структура управления филиала ведомственной охраны

Красноярской железной дороги

2.1.2. не выявлено

2.1.3,2.1.4. Фонд заработной платы в 2004 г. составил 223758 тыс. руб., увеличившись к 2003 г. на 111,4 %. В сравнении с 2002 г. фонд заработной платы увеличился на 142 %. Среднемесячная заработная плата возросла к уровню 2003 г. на 110,9 %. Рост заработной платы показан в таблице 1.

Таблица 1 – Среднемесячная заработная плата в ведомственной охране

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Среднемесячная заработная** **плата работников, руб.** | **2002 г.** | **2003 г.** | **2004 г.** |
| **6550** | **8130** | **9015** |

Балансовая прибыль в 2004 г. составила 1800 тыс. руб., что больше данных 2003 г. на 128,6 %. Происходит рост увеличения прибыли за счёт сокращения расходов организации. Рентабельность организации за 2004 г. составила 0,5 %. Дебиторская задолжность за 2004 г. составила 700 тыс. руб. за счёт возрастания доходов и не своевременным исполнением обязательств других организаций. Кредиторская задолжность в сумме 30243 тыс. руб. получена за счёт не выплаты заработной платы за декабрь 2003 г. Единый социальный налог (ЕСН) составил 5438 тыс. руб., налогов в бюджет – 2315 тыс. руб., прочих – 607 тыс. руб.

Экономия по начислению на социальное развитие ведомственной охраны составила 77 тыс. руб. по сравнению с планом.

Расход материалов составил в 2004 г. 3130 тыс. руб. при плане 3150 тыс. руб. Экономия против плана составила 20 тыс. руб.

Экономия по топливу составила 7 тыс. руб., расход бензина в сравнении с 2003 г. уменьшился на 3,1 тыс. руб., расход угля снизился на 4,2 тонн.

Расход электроэнергии на собственные нужды в 2004 г. составил 936 тыс. кВт. час, а в 2003 г. – 931 тыс. кВт. час. В сравнении с 2003 г. расход эл. энергии увеличился на 5 тыс. кВт. час за счёт перевода на эл. отопление стрелковой команды ст. Красный Кордон.

Износ основного фонда в 2004 г. начислен в сумме 1943 тыс. руб. при плане 1902 тыс. руб. По сравнению с 2003 г. износ начислен больше на сумму 41 тыс. руб. на основании указаний на стоимость основного фонда.

Прочие материальные затраты составили в 2004 г. 736 тыс. руб. при плане 950 тыс. руб. По сравнению с 2003 г. экономия составила 214 тыс. руб. Прочие расходы в 2004 г. составили 5013 тыс. руб. при плане 6025 тыс. руб., экономия составила 1012 тыс. руб.

Прибыль определяется разницей между полученными доходами от подсобно-вспомогательной деятельности (ПВД), внереализационной прибыли. Показатели и динамика прибыли ведомственной охраны за 2002 – 2004 гг. приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Прибыль по ПВД ведомственной охраны за 2002 – 2004 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиепоказателя | Ед.измер. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Прогноз 2005 г. |
| Доходы ПВД | тыс. руб. | 2061 | 2629 | 3115 | 3500 |
| Расходы ПВД | тыс. руб. | 1448 | 1920 | 2294 | 2650 |
| Прибыль | тыс. руб. | 613 | 709 | 821 | 850 |

По подсобно-вспомогательной деятельности в ведомственной охране Красноярской железной дороги получена прибыль в сумме 821 тыс. руб. при задании 570 тыс. руб. Перевыполнение составило 251 тыс. руб. или 144 % к плану и 134 % к соответствующему периоду прошлого года. Анализ финансово-экономической деятельности ведомственной охраны Красноярской железной дороги показал, что организация работает рентабельно, стабильно и добивается неплохих результатов. Это достигается результатами эффективного управления, правильно выбранного направления кадровой политики, создание боеспособной продуктивной команды руководителей всех уровней, сплочённости коллектива, поддержание и улучшение социально- психологического климата в подразделениях для достижения поставленных задач.

2.2.Кадровое обеспечение

2.2.1,2.2.2,2.2.4. Штатная численность персонала ведомственной охраны на 01 января 2004 г. составляет 2068 чел, фактическая численность – 2038 чел. Некомплект работников составляет 30 чел – это объясняется естественным оттоком сотрудников, и запретом приёма на работу.

Штатная численность работников ведомственной охраны на 1 января 2005 г. составляет 2082 чел, фактическая численность – 2022 чел. Некомплект работников составляет 60 чел. (причина такая же, как и в прошлом году – естественный отток сотрудников и запрет приёма на работу).

Таблица 3 – Анализ персонала ведомственной охраны по возрасту

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возрастперсонала | до 30лет | 30 – 40лет | 40 – 50лет | 50 – 55лет | 55 – 60лет | Свыше60 лет |
| Количество человек | 610 | 720 | 506 | 117 | 64 | 21 |
| Процент персонала по возрасту | 29,9 | 35,3 | 24,8 | 5,7 | 3,1 | 1,03 |

Как видно из таблицы, 35,3 % работников ведомственной охраны находятся в возрасте от 30 до 40 лет – это наиболее значительная группа, примерно равны и группы в возрасте до 30 лет и от 40 до 50 лет.

Проанализируем структуру персонала по стажу работы (таблица 4)

Таблица 4 – Анализ персонала ведомственной охраны по стажу работы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж работы | до 2-хлет | 2 – 5лет | 5 – 10лет | 10 – 15лет | 15 – 20лет | Свыше20 лет |
| Количество человек | 338 | 484 | 592 | 335 | 151 | 138 |
| Процент персонала по стажу | 16,6 | 23,7 | 29,0 | 16,4 | 7,4 | 6,8 |

Большая часть персонала ведомственной охраны имеет стаж работы 10 лет, лишь 138 чел, имеет стаж работы свыше 20 лет.

Рассмотрим среднесписочную численность работников ведомственной охраны Красноярской железной дороги за 2002 – 2004 гг. (таблица 5).

Таблица 5 – Среднесписочная численность персонала ведомственной охраны

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Численность работников, чел. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. |
| Среднесписочная численность работников | 2039 | 2051 | 2063 |
| В том числе: по эксплуатации | 1948 | 1931 | 1941 |
| ПВД | 91 | 120 | 122 |

 В связи с уменьшением количества уволенных работников, увеличения числа персонала по ПВД – растёт среднесписочная численность сотрудников ведомственной охраны.

2.2.3. Анализ укомплектованности кадров ведомственной охраны Красноярской железной дороги показан в таблице 6:

Таблица 6 – Анализ укомплектованности кадров ведомственной охраны.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наимено-ваниедолжности | План2002г. | Нали-чие на 01.01.2003 г. | «+» кплану | План2003г. | Нали-чие на 01.01.2004 г. | «+» кплану | План2004г. | Нали-чие на 01.01.2005 г. | «+» кплану |
| Всего: | 2042 | 2020 | -22 | 2056 | 2032 | -24 | 2068 | 2038 | -30 |
| Руководи-тели | 242 | 240 | -2 | 246 | 243 | -3 | 273 | 268 | -5 |
| Специали-сты | 124 | 120 | -4 | 128 | 125 | -3 | 134 | 132 | -2 |
| Служащие | 100 | 98 | -2 | 102 | 99 | -3 | 104 | 100 | -4 |
| Рабочие | 1576 | 1562 | -14 | 1580 | 1565 | -15 | 1557 | 1538 | -19 |

2.2.5. По данным таблицы 3 можно выявить, что процент кадров предпенсионного возраста небольшой (около 8.8%). Поэтому в ближайшие 10 лет не планируется дополнительный набор кадров либо его обновление.

2.2.6. Проанализируем соотношение принятых на работу и уволенных работников ведомственной охраны Красноярской железной дороги (таблица 7 ).

Таблица 7 – Анализ принятых и уволенных работников ведомственной охраны

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. |
| Принято | чел. | 190 | 130 | 101 |
| Уволено | чел. | 84 | 79 | 67 |
| Процент текучести кадров | % | 3,8 | 3,4 | 2,9 |

Количество принятых и уволенных работников ведомственной охраны сокращается. В 2004 г. принято 101 чел, –это на 29 чел, меньше, чем в 2003 г. или на 3,5 %. Уменьшение количества принятых на работу человек объясняется тем, что ограничен фонд заработной платы и запрещён приём на работу со стороны (кроме переводов с других предприятий дороги в связи с сокращением численности и из Сибирского управления внутренних дел на транспорте).

2.3.План социального развития

2.3.1. Данные из пунктов 2.2.1-2.2.4.

2.3.2,2.3.4.Мотивация работников ведомственной охраны проявляется и в уверенности людей в завтрашнем дне, ощущении социальной защищённости в разделах Коллективного договора, в Положении об оказании материальной помощи, выделении путёвок на оздоровление и санаторно-курортное лечение работающего персонала организации и членов их семей.

Страхование всех работников ведомственной охраны от несчастного случая на производстве в «Страховом обществе ЖАСО» тоже влияет на мотивацию трудовой деятельности в организации.

В процессе исследования было выявлено:

- уровень социальной защищённости особенно не повысится в связи с реформированием железнодорожного транспорта;

- социальная защищённость высвобождаемых работников находится на должном уровне;

- вообщем в организации созданы нормальные условия для работы, хотя некоторые работники считают, что эти условия необходимо улучшить, а 2 чел. ответили отрицательно и условия для работы недостаточны;

- повышение зарплаты необходимо и при этом будет больше заинтересованности в работе, но резкого и быстрого повышения производительности труда не произойдёт;

- повышение зарплаты должно быть увеличено в 2 раза и тогда есть возможность повысить производительность труда и эффективность в работе организации;

- большинство работников не против пользоваться услугами Красноярских железнодорожных профилакторий, но хотели бы повышения эффективности в работе этих предприятий;

- необходимо пересмотреть организационные мероприятия по улучшению работы железнодорожной поликлиники и дорожной больницы;

- повышение квалификации и изучение социальных вопросов лучше проводить до 40 лет, тем самым, предоставляя возможность карьерного роста, заинтересованности в работе, достижении намеченных целей в жизни;

- участие в решении социальных проблем в организации должно принимать максимальное число работников;

- взаимоотношения по социальной защищённости в коллективе сложились нормальные, хотя решение некоторых проблем нужно рассматривать вместе на общих собраниях и приходить к единому мнению;

- условия культурно-просветительной, оздоровительной и спортивной работы в коллективе созданы не достаточные, нет целенаправленных мероприятий по решению этих проблем, всё происходит стихийно

- недостаточность суммы оказания материальной помощи на погребение работника, близкого родственника или неработающего пенсионера;

- необходимы повышение активности руководства организации и профсоюзной организации в решении проблемы социальной защищённости работников и подъёма этих вопросов на должный уровень.

2.3.3. В филиале ведомственной охраны Красноярской железной дороги действует тарифная система оплаты труда на основании утверждённого «Положения об оплате труда работников ФГП ведомственной охраны МПС России», представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных категорий персонала. Составными элементами тарифной системы являются тарифные ставки, квалификационные разряды, должностные оклады, квалификационные категории.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме размер заработанной платы труда рабочего за единицу рабочего времени. В ведомственной охране действуют часовые тарифные ставки. Тарифная ставка служит основой для определения размера заработной платы труда всех категорий рабочих. Расценки для оплаты труда рабочих-повременщиков рассчитываются исходя из присвоенного разряда и отработанного времени.

В ведомственной охране применяется именно повременная оплата труда, так как не представляется возможным пронормировать затраты труда и заработная плата начисляется исходя из числа отработанных часов и квалификации работника, определённой с помощью тарифной ставки или должностного оклада.

Положение об оплате труда действующее в организации направлено на:

- осуществление скоординированной единой политики ФГП ведомственной охраны МПС России в области организации труда и заработной платы;

- реализацию принципа равной оплаты за равный труд;

- стимулирование вклада каждого работника в повышение результативности работы ведомственной охраны;

- повышение значимости заработной платы в обеспечении социальной защищённости работников.

Оплата труда рабочих на предприятии осуществляется по часовым тарифным ставкам по повременно-премиальной форме организации оплаты труда.

Стрелкам и проводникам (вожатым) служебных собак, непосредственно занятым на сопровождении и охране грузов в поездах и в парках железнодорожных станций, а также на охране денежных средств, при перевозке (транспортировке) и хранении, тарифные коэффициенты увеличиваются на 10 %.

Работникам специализированных пожарных поездов за время работ, связанных с ликвидацией последствий аварийных ситуаций, оплата труда осуществляется в пятикратном размере.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по месячным должностным окладам, определяемым исходя из минимального размера заработной платы, установленного в отрасли, тарифных коэффициентов ОЕТС соответствующего уровня управления. Уровень тарифных коэффициентов для оплаты труда руководителей и специалистов определяется исходя из выполняемых функций хозяйственного и оперативного управления.

В целях стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за качество работ и выполнение производственных заданий могут устанавливаться дифференцированные надбавки к тарифным ставкам по разрядам квалификации: 3-го разряда в размере до 12 %, 4-го разряда – до 16 %, 5-го разряда – до 20 %, 6-го и более высоких разрядов – до 24 % соответствующей тарифной ставки.

Специалистам, непосредственно разрабатывающим и внедряющим прогрессивные формы организации труда на рабочих местах и добившимся высоких результатов в снижении трудовых затрат и повышении эффективности, выплачивается единовременное поощрение за счёт экономии фонда заработной платы.

Руководителям и специалистам могут устанавливаться надбавки к должностному окладу:

- за высокие достижения в труде;

- за выполнение особо важной работы на срок её проведения;

- за освоение смежных специальностей, получение дополнительного

образования при соответствующем расширении функциональных

обязанностей;

- за выполнение обязанностей не освобождённого руководителя группы

работников одного или нескольких направлений работы.

Системы материального поощрения работников (выплаты премий, поощрений, вознаграждений) вводятся в целях стимулирования повышения эффективности и качества работы, роста производительности труда, достижения положительных финансово-экономических результатов деятельности ведомственной охраны.

Премирование работников за основные результаты деятельности осуществляется на основании Положения о премировании и установленным показателям премирования, в зависимости от уровня выполнения, перевыполнения (улучшения) конкретных показателей работы предприятия, структурных подразделений ведомственной охраны и отдельных работников.

Текущее премирование рабочих осуществляется за обеспечение сохранности перевозимых грузов, сохранность охраняемых объектов, обеспечение пожарной безопасности, проведение профилактической работы, увеличение производительности труда для стрелков по сопровождению поездов с охраняемыми грузами, обеспечение безопасности труда, соблюдение требований нормативных и правовых документов, регламентирующих сопровождение грузов, охрану объектов и пожарную безопасность. Текущее премирование руководителей, специалистов и служащих осуществляется за обеспечение эффективности и качества работы, рост производительности труда, достижение положительных финансово-экономических результатов деятельности предприятия.

Стимулирование режима экономии и рационального использования материальных, топливно-энергетических ресурсов, сокращения расходов на содержание, обеспечения выполнения заданий по росту производительности труда, внедрения новой техники осуществляется по специальной системе премирования, учитывающей конкретный вклад работников в достижение положительных результатов по отдельным видам деятельности предприятия (подразделения).

Анализ по труду и заработной плате в 2004 г. в филиале ведомственной охраны состоит в следующем:

* Среднесписочная численность работников составила 2063 чел.
* Среднемесячная заработная плата составляет 9015 руб.:

- по стрелкам на охране объектов – 8195 руб.

- по сопровождению грузов – 9327 руб.

- по пожарным – 8134 руб.

* По категориям работающих сотрудников среднемесячная заработная плата распределилась следующим образом: руководители – 14133 руб.; специалисты – 13195 руб.; служащие – 12986 руб.; рабочие – 8565 руб.

Доля тарифа (оклада) в заработной плате составляет в среднем 28,1 %, средний процент премии за основные результаты работы к окладу (тарифной ставке) составил 38,8 %.

В сравнении с 2002 г. рост среднемесячной заработной платы в размере 10,9 % произошёл, в основном, за счёт перевода работников на новую отраслевую единую тарифную сетку (ОЕТС) и индексации заработной платы в отрасли.

 Так, в ведомственной охране согласно «Положения о премиальной оплате работников» установлен процент выплаты премии за выполнение основных производственных показателей, например, для стрелков по охране объектов – до 30 %, для стрелков по сопровождению поездов – до 40 %. При выполнении показателей все работники ведомственной охраны, независимо от личного вклада в общее дело, получают премию 30 или 40 %, хотя они работают по разному, а получают вознаграждение одинаково.

Эффективность стимулирования в рамках коллектива зависит от идейно-нравственного содержания стимулов, от внутренней зависимости и согласованности между работниками, от их соответствия потребностям, интересам и мотивам отдельных личностей. Справедливое стимулирование создаёт определённую социально психологическую атмосферу, которая благоприятно влияет или, напротив тормозит осуществление нравственных и других требований. Моральное стимулирование в коллективе должно рассматриваться не как очередная компания, а как существенная постоянная черта и особенность его жизнедеятельности, как целостная система, которая начинает действовать уже с приемом новых работников.

Оценка личного вклада работника должна быть объективной, педагогически целенаправленной, воспитывать и активизировать его труд. Эффективность оценки определяется, прежде всего, её объективностью, а степень «справедливости» оценки зависит:

- от полноты и точности информации;

- от социальной значимости моральных, нравственных принципов и критериев, применяемых в конкретном случае.

В коллективе филиала ведомственной охраны Красноярской железной дороги была проведена впервые «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно - потребностной сфере» по методике О. Ф. Потемкиной.

Цель такого исследования состояла в изучении социально-психологических установок персонала в мотивации трудовой деятельности, направленных на «альтруизм – эгоизм» (альтруизм – желание помочь людям) и выявление установок на «процесс деятельности» или «результат деятельности».

Проведение такой диагностики позволяет иметь представление о направленности любого трудового коллектива ведомственной охраны в социально-психологических установках в мотивационно-потребностной сфере, особенно, когда постоянно требуется взаимная поддержка и взаимопомощь при выполнении служебных обязанностей.

Состояние трудовой и исполнительской дисциплины в подразделениях в 2004г. позволило выполнить стоящие перед ведомственной охраной Красноярской железной дороги задачи в полном объеме. Состояние служебной и трудовой дисциплины в сравнении с предыдущими годами характеризуется данными, представленными в таблице 8.

Таблица 8 – Состояние трудовой дисциплины в подразделениях ведомственной охраны за 2002 – 2004 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 г. | 2003 г. | 2002 г. |
| Всего нарушений | 41 | 46 | 48 |
| Прогулы | 3 | 5 | 4 |
| Появление на работе в нетрезвом состоянии | 2 | 3 | 4 |
| Всего наложено взысканий | 69 | 74 | 78 |
| Поощрено работников | 1134 | 981 | 1116 |
| Уволено за нарушение трудовой дисциплины | 5 | 9 | 8 |
| Текучесть кадров | 2,9 | 3,4 | 3,8 |

Приведенные выше показатели состояния трудовой дисциплины указывают на тенденцию снижения случаев нарушений. Однако не изжиты еще такие случаи, как прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии.

**Заключение**

Проведенное нами исследование доказало, что социальное планирование являлось важнейшим элементом в управлении развитием любой организации. Это эффективная форма управления социальными процессами, важное средство системного использования социальных факторов и социальных резервов развития экономики в интересах человека, что выступает наиболее наглядно и определенно именно на уровне предприятия. Оно включает различные способы распределения ресурсов для эффективного или оптимального решения конкретных социальных проблем, поэтапное решение приоритетных задач достижения общественного блага.

Главной задачей социального планирования является оптимизация процессов социального развития. Объектом социального планирования являются социальные отношения на всех уровнях, включая:

• социальную дифференциацию, социальную структуру;

• качество и уровень жизни персонала, в т.ч. уровень реальных доходов в целом

• качество и уровень потребления; обеспеченность жильем, его комфортность;

• обеспеченность важнейшими видами благ и услуг;

• развитие образования, здравоохранения, культуры;

• определение объема данных услуг, предоставляемых работникам на платной и бесплатной основе, и др.

Получается, что план предприятия должен быть, с одной стороны, достаточно детальным, чтобы вовремя предвидеть и решать возникающие проблемы, а так же чтобы координировать усилия различных подразделений и специалистов. С другой стороны, план должен быть достаточно гибким для того, чтобы позволять специалистам реагировать на неожиданные возмущения со стороны внешней среды и чтобы с выгодой использовать случайно появляющиеся возможности.

Планирование хорошо работает в условиях стабильной, четкой, формализуемой и прогнозируемой среды. В этом случае планирование позволяет заранее предвидеть все основные наступающие события и вовремя принять все полезные меры, включая эффективное размещение и использование ресурсов.

Однако планирование может использоваться не только в условиях стабильной, четкой, формализуемой и предсказуемой среды, но и в условиях турбулентной, нечеткой и плохо прогнозируемой среды. Поэтому проблема правильного и эффективного планирования социального развития организации очень актуальна и в настоящее время.

Проведя анализ социального развития организации на примере филиала ведомственной охраны Красноярской железной дороги, мы выявили основные особенности планирования:

* План социального развития может быть составлен на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период времени
* План социального развития может включать все социальные процессы в организации, либо только те, которые наиболее проблемно
* Планирование должно опираться на результатах и оценке показателей состояния социального развития организации
* План должен быть четким и эффективным, а так же соответствовать имеющимся ресурсам для его реализации
* Мероприятия по осуществлению плана должны постоянно контролировать и корректировать в зависимости от результатов

Итак, поставленная задача в работе мной выполнена. Изучив теоретические основы планирования и проведя практическое исследование, я осознала всю важность эффективного социального планирования в организации в современном обществе.

**Список литературы:**

1. Афонин Ю.А., Жабин А.П. Социальный менеджмент.- М., 2004.-320с.
2. Волчкова Л.Т. Планирование социально-экономического развития.-Спб.,2002.-с.60
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации.- М., 2001.-176с.
4. Гордиенко Ю.Ф. Учебное пособие Ростов на Дону, 2004.-435с.
5. Дикарева А.А. Социология труда.- М., 1989.-304с.
6. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации.- М.,2006.-263с.
7. Иванов С.В. Социальная защита населения в условиях рынка.- Спб.,1997-237с.
8. Копейкин Г.К. Управление социальным развитием организации. - Спб.,2003.-46с.
9. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: учебное пособие.- Ростов на Дону, 2001 – 416с.
10. Кураков В.Л. Стратегия планирования развития социальной сферы: методология и концепция повышения результативности ее структурных составляющих.- Спб., 2002.- 272с.
11. Павлова Е.А. Система планирования деятельности предприятия.- Спб., 2003.-155с.
12. Пригожин А.Н. Современная социология организации.- М.,1997.-с.17-19
13. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия. ‑ М.1994.
14. Соколова Г.Н. Социология труда. – М.,2002.- 316с.
15. Социальное управление и планирование: сборник статей/под ред. Волчковой Л.Т.- Спб.,2004.-264с.
16. Тихонов А.В. Социология управления.- Спб.,2000.-234с.
17. Щекин Г.В. Теория социального управления.- Киев, 1996-213с