

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/156020>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Общая социология

3 Обоснование выбора и разработка системы корпоративной социальной ответственности в ООО "Таргет Про" 4

3.1 Система КСО в ООО «Таргет Про» 4

3.2 Обоснование выбора направлений совершенствования системы 26

3.3 Предложения по совершенствованию управления корпоративными социальными программами 28

3.4 Оценка внедрения системы КСО в "Таргет Про" 36

Список использованных источников 42

3 Обоснование выбора и разработка системы корпоративной социальной ответственности в ООО "Таргет Про"

3.1 Система КСО в ООО «Таргет Про»

База исследования - ООО «Таргет Про».

Основной вид деятельности по ОКВЭД - Деятельность рекламных агентств.

Дополнительные виды деятельности:

- Деятельность агентов по оптовой торговле универсальным ассортиментом товаров
- Торговля оптовая неспециализированная
- Торговля розничная, осуществляемая непосредственно при помощи информационно-коммуникационной сети Интернет
- Торговля розничная через Интернет-аукционы.

Социальная ответственность – это модель поведения компании, при которой она соотносит свои интересы с интересами общества, государства, своих сотрудников.

Компания уделяет большое внимание качеству производимой продукции, чтобы ее можно было позиционировать как социально-ответственную, например, экологически безопасную. Особое положение занимает система социальной ответственности перед сотрудниками, важно грамотно встроить эту систему в корпоративную культуру компании. Благоприятный внутренний климат является одной из основ фундамента, на котором компания строит свою деятельность.

Внутренняя социальная политика является основной частью корпоративной социальной ответственности и означает деятельность работодателей, менеджеров и сотрудников для удовлетворения социальных потребностей, гармонизации социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставления социальных услуг и социальной защиты персонала. Все указанные направления внутренней социальной политики организации могут быть реализованы в следующих формах: социально-экономической; материально-вещественной; технической. [2].

В подсистему механизмов социально-экономического характера социальной защиты работников включены:

1) механизмы социально-трудового вида:

- гарантии социального плана, которые обеспечивают регулирование рабочего времени, его продолжительности;
- режимность труда с отдыхом, пределы возрастной трудоспособности, минимальность размера трудового стажа, чтобы получить право на пенсионное обеспечение, минимальный уровень допустимого возраста при приеме на работу. Базовые подходы при разработке систем гарантий социально-трудового характера – исполнение конвенций с рекомендациями МОТ;
- гарантии социальной направленности, роль которых – установление материальной обеспеченности – гарантированные минимальные размеры заработной платы, тарифная сетка по оплате труда, оплачиваемый отпуск, минимальный размер пособия при утрате трудоспособности;
- гарантии социального направления по допустимым уровням нагрузок в труде, в данном случае имеют в виду физическую нагрузку, интенсивность и монотонность трудового процесса, рабочий темп, трудовое нормирование;

- социальные гарантии в профессионально-образовательном и информационном обеспечении, действенность систем по профессиональной подготовке тех, кто работает, в особенности для производственных процессов и профессий, имеющих высокий уровень профессиональных рисков;

2) механизмы по социальной защите медицинского направления:

- организация проведения медицинских осмотров предварительного и периодического характера, организация служб, оказывающих первую медицинскую помощь;
- организация лечения пострадавших во время производственного процесса с системой определения степени утраты трудоспособности, сюда же следует включить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость [13];

3) механизмы социальной защиты компенсационно-реабилитационного характера:

- материальные компенсации при утрате трудоспособности во время производственного процесса;
- организация реабилитации медицинского, социального и профессионального характера тех, кто пострадал во время производственного процесса;
- обеспечение льготами и компенсациями за работу на производстве, имеющем высокий уровень профессиональных рисков нанесения вреда здоровью, – дополнительные отпуска, сокращенные рабочие дни, досрочные пенсии;

4) механизмы охраны труда организационно-распорядительного характера:

- экспертиза состояния организации на рабочих местах охраны труда;
- расследование на производстве несчастных случаев.

В свою очередь, материально-вещественный механизм социальной защиты представляет собой в совокупности материально-вещественные элементы производственной среды, социальную инфраструктуру, охрану, гигиену и медицину труда, которыми формируются определенные уровни социальной защиты людей в ходе процесса их деятельности на производстве.

Следует отметить, что привлекательность работы, которая реализуется в данной сфере, прежде всего, обеспечивается высоким доходом, а также карьерным ростом и, собственно, престижем компании. При этом в качестве главной составляющей следует рассматривать не только сугубо финансовый и экономический фактор, но также и фактор социальной защиты и социальной ответственности, в которую входят такие элементы, как:

- социальные льготы всем работникам;
- гарантии, а также компенсации работникам;
- взаимодействие по вопросам социального обеспечения и пр.

Кроме того, компания на постоянной основе развивает деловые практики, которые реализуются в следующих областях: благотворительность, вопросы реализации социального партнерства.

Особое внимание фирма уделяет благотворительной помощи детям и детским учреждениям. В соответствии с соглашением оказывается поддержка детям-сиротам и детям с ограниченными возможностями, проживающим в городе, в котором расположен офис компании. Регулярно спонсируются образовательные, оздоровительные и спортивные мероприятия для школьников, строительство детских площадок. Сотрудники не остаются в стороне: они принимают активное участие в благотворительных акциях, оказывая не только материальную помощь, но и выступая в качестве волонтеров [3].

Особенно важными становятся внутренние коммуникации и социальная ответственность организации в кризисных ситуациях. Весной 2020 года, весь мир оказался в непростой ситуации, связанной с распространением коронавирусной инфекции. В этой связи можно было наблюдать за мерами, принимаемыми компанией по отношению к своему персоналу. И речь шла не только о сохранении заработной платы, но и о социальной и моральной поддержке сотрудников. Несмотря на то, что большое количество персонала было переведено на удаленную работу, оставалось значительное количество людей, которые выполняют функции, связанные с обеспечением жизнедеятельности страны. В этот период, им, как никогда необходимо было чувствовать уверенность в своей нужности, поддержку своего руководства. Например, директор в своем обращении к потребителям и сотрудникам отметил, что персонал – главный актив. В фирме должны не только защитить его, но и обеспечить достойное вознаграждение работникам за их ежедневный труд в этих непростых условиях.

В ООО «Иркутская нефтяная компания» реализуются направления социальной защиты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Социальные льготы, гарантии, компенсации в соответствии с коллективным договором
Социальные льготы, гарантии, компенсации, предоставляемые работникам
Случаи, в которых

предоставляются социальные льготы / пути реализации социальной защиты

1 2

Дополнительная материальная помощь по заявлению работника может оказываться В случаях смерти супруга/супруги, детей, родителей, работника до 4 МТС

Работодатель производит доплату до среднего заработка к компенсациям, предусмотренным статьей 170 ТК РФ, работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время

За качественное выполнение своих обязанностей, многолетнюю работу, неравнодушие и преданность компании, создание атмосферы взаимного уважения и поддержки, новаторство в труде и за другие достижения в работе Награды:

- благодарственное письмо;
- почетная грамота;
- медаль «За трудовую доблесть I, II, III степени»;
- звание «Почетный работник»;

Список использованных источников

1. Амелин М. Использование цифровых систем в управлении человеческими ресурсами // Наука и инновации. - 2016. - № 8 (162). - С. 57-60.
2. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 416 с.
3. Балашова Н.В. Управление персоналом. - Иркутск : Изд-во БГУ, 2018. - 77 с.
4. Бунтовский С. Ю. К вопросу о корпоративном пиаре как важнейшей функции системы управления персоналом / С. Ю. Бунтовский // Политическое и социально-экономическое развитие Юга России: история, современность, перспективы развития: сборник научных статей международной научнопрактической конференции / под ред. В.П. Басенко, В.П. Зайкова. [Электронное издание]. Моск. ун-т им. С. Ю. Витте; ф-л Моск. ун-та им. С. Ю. Витте в г. Краснодаре. М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С. Ю. Витте», 2015
5. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами. Часть 1. Учебное пособие. — В 2-х частях. — Казань: Школа, 2019. — 88 с.
6. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие. Часть 2. Учебно-методическое пособие в 2 частях. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ), 2020. — 284 с.
7. Гаспарович Е.О. Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие. Часть 1. Учебно-методическое пособие в 2 частях. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 332 с.
8. Директор по персоналу 2018 №03. Приложение. Корпоративная культура: как формализовать и укреплять, сделать основной для HR-направлений. - М.: Акцион - МЦФЭР. — 36 с.
9. Дорофеева Л.И. Организационная культура. Учебное пособие и практикум для бакалавриата и магистратуры. — Саратов: СГУ имени Н.Г. Чернышевского, 2018. — 89 с
10. Дубровская Т. А. Управление проектами и инжиниринг в строительстве. Учебно-методическое пособие для практических занятий. - Гомель: БелГУТ, 2015. - 34 с.
11. Корнилович, В. А. Стратегическое управление: социологический подход: монография / В. А. Корнилович. - М.: институт социологии РАН, 2015. - 272 с
12. Кузнецов Ю.В., Мелякова Е.В. Теория организации: учебник для бакалавров. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 365 с.
13. Кузнецов И.Н. Эффективный руководитель. Учебно-практическое пособие. — 5-е изд., пересм. — М.: Дашков и К°, 2018. — 596 с.
14. Курилов, С.Н. Структурно-концептуальный анализ формирования организационной культуры в коммуникационных компаниях // Инновации и инвестиции. 2019. - № 9 - С. 162-166.
15. Нефедьева Е.И., Гаврисенко Д.М. Внутренняя социальная политика организации как элемент корпоративной социальной ответственности (на примере ООО «Иркутская нефтяная компания») //

Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. – 2021. – Том 2. – № 1.

16. Сысоева Е.В. Современное оперативное управление производством в организации // Инновации и инвестиции. 2019. № 3. С. 121-125.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/156020>