

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/kurovaya-rabota/89802>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Политические системы

Введение 3

1. Теоретические основы стратегии управления политикой в социальной сфере в организации 5

1.1 Сущность политики в социальной сфере и ее роль в управлении предприятием 5

1.2 Особенности формирования стратегии политики в социальной сфере 8

1.3 Зарубежный опыт формирования и управления стратегией политикой в социальной сфере 13

2. Управление стратегией политики в социальной сфере в организации ООО «Си-Норд» 18

2.1 Общая характеристика компании и персонала 18

2.2 Особенности формирования и управления социальной политикой в организации 21

2.3 Оценка социально-экономической эффективности стратегии социальной политики в организации 34

Заключение 36

Список использованных источников 38

Приложение 40

Введение

Актуальность. Реализация всех задач и целей управления персоналом осуществляется через социальную кадровую политику. Кадровая политика-это основное направления деятельности при работе с кадрами, набор основных принципов, что реализуются кадровыми отделами и службами организации.

В данном определении кадровая социальная политика представлена в виде стратегической линии поведения при работе с персоналом организации. В прошлом для нее была характерна политическая окраска, которая была отражена в ее определении: «Кадровая политика – это основное направление в кадровой работе, которое определяется совокупностью принципиальных положений, что выражены в решениях правительства на длительную перспективу». Формирование кадровой политики организации связано с альтернативностью путей разрешения насущных задач и выбором наиболее эффективного способа.

Поэтому постановка вопроса о выборе оптимальной стратегии трудоустройства должен быть с учетом всех обстоятельств и факторов. В современных условиях общие требования к социальной кадровой политике можно свести к следующему: Кадровая социальная политика должна быть взаимосвязана со стратегией развития организации. В данном случае она представляет кадровое обеспечение для реализации определенной стратегии. Кадровая политика должны быть лояльной и гибкой. С одной стороны она обязана быть стабильной, поскольку именно с ней связаны определенные потребности сотрудника, а с другой – динамичной (должна корректироваться с изменениями тактики и принципов организации, экономической и производственной ситуации). Стабильными должны быть те понятия, которые ориентированы на интересы персонала и организационную культуру компании. Формирование профессионального персонала связано с издержками компании, а кадровая социальная политика должна исходить из реальных финансовых возможностей компании.

Объект работы – ООО «Си-Норд».

Предмет работы – политика в социальной сфере в организации.

Цель работы – оценка основных направлений политики в социальной сфере в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- ☐ изучить сущность политики в социальной сфере;
- ☐ раскрыть политику в социальной сфере в современных предприятиях;
- ☐ представить краткую характеристику компании;
- ☐ исследовать управление политикой в социальной сфере;
- ☐ выявить проблемы развития социальной защиты сотрудников;
- ☐ предложить пути совершенствования социальной сферы ООО «Си-Норд»;

□ рассчитать оценку эффективности проводимых мероприятий.

Поставленные задачи в работе, решаются с помощью следующих методов: системный подход; сравнительный оценка; оценка научной литературы.

Теоретической и методологической основой работы являются статьи, публикации в прессе, экономические исследования, монографии, статистические данные и данные ООО «Си-Норд».

В работе использована литература таких авторов как: Т.Ю. Базаров, Э. Берн, О.С. Виханский, В.П. Галенко, В.И. Гончаров, Л. Граттон, Дж. Гринберг, И.В. Грошев, В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал и др.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1. Теоретические основы стратегии управления политикой в социальной сфере в организации

1.1 Сущность политики в социальной сфере и ее роль в управлении предприятием

Кадровая политика обязана обеспечить индивидуальный подход к сотрудникам организации. Можно подытожить, что кадровая социальная политика в новых условиях формирования направлена на обеспечение такой системы взаимодействия с кадрами, которая ориентирована не только на получение экономического, но и социального эффекта. Кадровая политика может быть реализована только при соблюдении действующего законодательства, правительственных решений и нормативных актов. В процессе реализации кадровой социальной политики могут быть определенные альтернативы: она может быть быстрой и решительной, основываться на формальном подходе, приоритете интересов производства, или же напротив, быть основанной на том, как реализация кадровой политики скажется на трудовой деятельности коллектива [21, С. 11].

Рис. 1. Кадровая социальная политика

Кадровая социальная политика может быть реализована через кадровую работу. Поэтому его выбор связан не только с определением основной цели, но и с выбором приоритетов, инструментов и методов. Кадровая политика основывается на системе традиций, правил, комплексе мер и процедур, которые связаны с подбором персонала, а также его обучением, расстановкой, особенностями применения, продвижением по службе и мотивацией. Исходя из этого, содержание кадровой социальной политики не может ограничиваться только трудоустройством, она направлена на выявление основных позиций организации по отношению к развитию и обучению персонала, обеспечение взаимодействия сотрудника и работодателя [22, С. 7].

Кадровая политика может носить общий характер, когда она касается компании в целом, а также частный, когда она ориентирована на решение определенных задач. Формы кадровой социальной политики: реализация основных требований на этапе подбора персонала (пол, образование, возраст, опыт и уровень профессиональной подготовки); отношение к инвестициям в рабочую силу, к влиянию на развитие и стимулирование отдельных аспектов работы персонала; отношение к мотивации коллектива; отношение к подготовке и переподготовке новых рабочих мест в компании; отношение к внутреннему развитию персонала.

Особое место в формировании мотивации персонала и повышении его производительности отводится социальной политике предприятия. Организация может осуществлять льготы и различные гарантии в сфере социальной защиты (социальное страхование на случай болезни, несчастного случая на производстве, старости и др.), которые устанавливаются на более высоком уровне.

Кроме того, организация может предоставлять дополнительные льготы своим сотрудникам и членам их семей. Инициатором социальных выплат на предприятии является администрация или результат тарифных отношений между ней и профсоюзом. Социальная политика компании, как основной компонент управления, представлена в виде мероприятий и целей, которые связаны с предоставлением дополнительных услуг персоналу, льгот и социальных выплат. Чем больше таких льгот и выплат, тем привлекательнее работа в такой организации, соответственно, работник не хочет терять такие возможности при увольнении. Социальные выплаты и льготы создают заинтересованность персонала в хозяйственной деятельности предприятия.

Из этого следует, что социальное обеспечение и защита работников, здоровье и личностное развитие являются условиями успеха любой организации. Можно резюмировать, что социально ориентированная кадровая политика организации и связанные с ней социальные услуги должны способствовать следующему: работник должен идентифицироваться с компанией; желания персонала должны совпадать с

целями предприятия; росту производительности труда; сотрудники компании должны быть защищены на социальном уровне; стимулированию собственной инициативы работника в решении его проблем.; улучшение атмосферы в коллективе для создания благоприятного социально-психологического климата; формирование положительного мнения о компании среди ее сотрудников и контрагентов. Социальная политика является основной составляющей механизма повышения качества труда работников и условий для его эффективной реализации. Объектом воздействия социальной политики являются не только действующие сотрудники компании, но и бывшие сотрудники, уже вышедшие на пенсию. К факторам, влияющим на размер социальных выплат, относятся размер организации, ее отраслевая принадлежность, степень влияния профсоюзов, финансово-экономическое положение, форма собственности и т. д.

1.2 Особенности формирования стратегии политики в социальной сфере

Одним из этапов процесса формирования социальной стратегии организации является выбор стратегии, на котором осуществляется формулировка стратегических направлений развития организации, анализ стратегических альтернатив и определение вида реализуемой социальной стратегии [12].

На стратегический выбор, осуществляемый менеджерами, оказывают влияние разнообразные ситуационные факторы, которые могут образовывать значительное число комбинаций.

Наиболее значимыми из них во внутренней среде организации являются:

- организационные факторы (возможность достижения организацией
- поставленных социальных целей, реальность выполнения стратегии, сроки реализации стратегии);

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) // Российская газета. – 2009. – N 7. – 21 января.
2. Бабынина Л. Компенсационная политика: от неопределенности к системе // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 7. – С. 11-14.
3. Базаров Т. Ю. Управление кадрами. Практикум: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 239 с.
4. Балашов Ю.К. Оценка сотрудников — основа кадровой политики зарубежных фирм // Кадры компании. – 2019. – № 9. – С. 21-28.
5. Жегин П.А. Материальная мотивация сотрудников // Руководитель бюджетной компании. – 2019. – № 3. – С. 17-21.
6. Кибанов А. Разработка кадровой политики компании // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2019. – № 1. – С. 19-25.
7. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление кадрами компании: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2017. – 301 с.
8. Лобанова Т.Н. Рыночные механизмы мотивации сотрудников // Управление в кредитной компании. – 2019. – № 5. – С. 12.
9. Митрофанова Е. Основные элементы системы стимулирования и оплаты труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 8. – С. 14.
10. Мозговой А. Система сбалансированных показателей как инструмент мотивации сотрудников. Из опыта Магнитогорского металлургического комбината // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 6. – С. 15-17.
11. Полинский Р. Рабочая сила в XXI веке // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 9. – С. 7.
12. Прошкин Б.Г. Стимулирование труда как социальный обмен // Управление кадрами. – 2019. – № 9. – С. 20-26.
13. Рогожин М.Ю. Управление кадрами: практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 320 с.
14. Сатунин А. Управление кадрами. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2017. – 272 с.
15. Селютина А. Разработка эффективной системы оплаты и стимулирования труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 8. – С. 19.
16. Симонова И. Когда пора менять кадровую политику // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 7. – С. 34-36.
17. Симонова И. Ошибки кадровой политики: пути преодоления // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019. – № 2. – С. 10-12.
18. Татулов Б. Оценка систем мотивации сотрудников в России и за рубежом // Нормирование и оплата

труда на автомобильном транспорте. – 2019. – № 10. – С. 11-15.

19. Шахбазов А.В. Менеджер по персоналу, отдел кадров, служба управления кадрами: что нужно компании? // Отдел кадров. – 2019. – № 1. – С. 3-7.

20. Юнг О.Р. Оценка и планирование профессиональной карьеры менеджеров в организации // Управление кадрами. – 2019. – № 8. – С. 29

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/kurovaya-rabota/89802>