

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/33998>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Теория организации

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ 5

1.1 Социально-ориентированные подходы к организации 5

1.2 Модели социальной политики организаций 9

1.3 Социальное развитие российских предприятий в условиях кризиса 12

2 АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «МРСК ЦЕНТРА И ПРИВОЛЖЬЯ» 16

2.1 Общая характеристика социальной политики организации 16

2.2 Основные положения кадровой и социальной политики 20

2.3 Контроль реализации социального развития организации 33

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 37

ВЕДЕНИЕ

Социальное развитие организации по своему назначению направлено на то, чтобы создавать для работников организации комфортные условия труда и добиваться их постоянного улучшения. Проблемы социального развития трудовых отношений в настоящее время являются весьма актуальными. Привлечение и закрепление квалифицированных работников в организации возможны только через создание системы мотивационных механизмов, основными из которых, помимо заработной платы, являются социальные программы, предлагаемые сотрудникам при устройстве на работу. В условиях современной российской экономики социальное развитие организации необходимо для эффективного ведения бизнеса, повышения социальной стабильности уровня жизни работников.

Главной характеристикой современного постиндустриального общества является повышением роли человеческого капитала в экономике. Эффективность деятельности любой организации в значительной мере зависит от степени обеспечения ее квалифицированными специалистами. Поэтому такие личные качества как профессиональный опыт, степень удовлетворенности трудом, инициативность являются важнейшими организационными факторами, которые могут быть задействованы в производстве при помощи социальных мероприятий. Это обусловило актуальность темы работы.

Социальная политика предприятий относится к важнейшим инструментам социального развития, повышения производительности труда, укрепления дисциплины, а также решения экономических задач. Целью данного исследования является анализ социального развития организации.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- описать теоретические подходы к социальному развитию организации;

- провести анализ социального развития организации на примере ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

Предметом исследования выступило социальное развитие организации, объектом - примере ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

Для выполнения исследования была использована учебная и научная литература по теории организации, статьи отечественных и зарубежных исследователей, а также внутренняя документация ОАО «МРСК Центра и Приволжья».

1 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

1.1 Социально-ориентированные подходы к организации

Проблемы социального развития трудовых отношений стали предметом пристального внимания ученых в конце XIX – начале XX века. Руководитель прядильного предприятия Р. Оуэн добивался повышения эффективности труда за счет улучшения условий труда его работников. Он доказал, что улучшение жилищных условий работников, организация отдыха и досуга, создание для семей рабочих социальной инфраструктуры напрямую влияют на производительность труда.

На рубеже XIX-XX вв. при внедрении научной организации труда в литературе больше внимания стали уделять развитию социальной среды, существенно влияющей на эффективность работы сотрудников. Ф. Тейлор говорил о том, что мотивация персонала не ограничивается увеличением заработной платы, необходимо дополнять её организацией питания для рабочих, школ и детских садов для их детей, созданием безопасных условий труда и т.д.

Г. Форд, создавая условия социальной среды на своем предприятии, одним из первых организовал социологический отдел, который занимался исследованием безопасности и комфортности условий труда работников, их жилищных проблем, форм проведения отдыха и досуга. Аналитическая информация о социальных аспектах трудовых отношений использовалась в управлении организацией.

До конца 20-х гг. XX века на предприятиях применялся рационально-прагматический подход к работнику, в основе которого лежали рационализм М. Вебера и концепция «экономического человека» А. Смита. Ученые утверждали, что развитие социальной среды не влияет на эффективность труда. В их понимании человек являлся инструментом производства, потребности которого не принимались во внимание.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. А. О. Буряк анализ эффективности социальной политики предприятия (на примере ООО «Газпром добыча Ноябрьск») // Академический вестник. 2012. № 4 (22). С. 134-142.
2. Абалкин Л. И. Экономическая история СССР. М.: Инфра-М, 2007. 496 с.
3. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность. Эволюция концепции. М.: Высшая школа менеджмента, 2017. 272 с.
4. Вахитов К. И. Роберт Оуэн. М.: Дашков и Ко, 2014. 44 с.
5. Д. Ю. Дабута Система трудовой мотивации на промышленных предприятиях современной России // Материалы XIII Международной научно-практической конференции молодых ученых «Человек в мире. мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии, политологии и психологии», – 20-22 октября 2010 г. – с.102-108
6. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО Университета. 2014. – № 3. – С. 206-214
7. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: социолого-управленческий анализ. М.: РГСУ, 2011. – 284с.
8. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. Н. М. Макаровой. М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. 288 с.
9. Дэкерс Л. Мотивация. Теория и практика: расширенный курс / пер. Д. Краличкина и др. М.: ГроссМедиа, 2016. 640 с.
10. И.А. Германов, Е.Б. Плотникова Опыт оценки результативности внутренней социальной политики на промышленных предприятиях // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2012.– № 3. – 204-211.
11. Кадровая и социальная политика ОАО «МРСК Центра и Приволжья» (Приложение № 2 к решению Совета директоров ОАО «МРСК Центра и Приволжья» от «22» декабря 2014 года Протокол № 174)
12. Коллективный договор ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
13. Кравченко А. И. Классики социологии менеджмента. Ф. Тейлор, А Гастев. М.: Издательство РХГИ, 2013. 320 с.
14. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. М.: Проспект, 2012. 64 с.
15. Отчет по труду ОАО «МРСК Центра и Приволжья» за 2017 год
16. Положение об обучении персонала ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
17. Положение о мотивации персонала ОАО «МРСК Центра и Приволжья»

18. Положение о развитии персонала ОАО «МРСК Центра и Приволжья»
19. Седых О.Г Социальная служба как инструмент реализации социальной политики на предприятии. Baikal Research Journal. 2014. № 3.
20. Симхович В. А. Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса. М.: Мисанга, 2015. 200 с.

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://studservis.ru/gotovyie-raboty/kurovaya-rabota/33998>