

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.М. Шмицлер¹, Ф.Д. Толстопятова¹, В.В. Окружнов²

¹Беловский техникум технологий и сферы услуг

²Беловский многопрофильный техникум

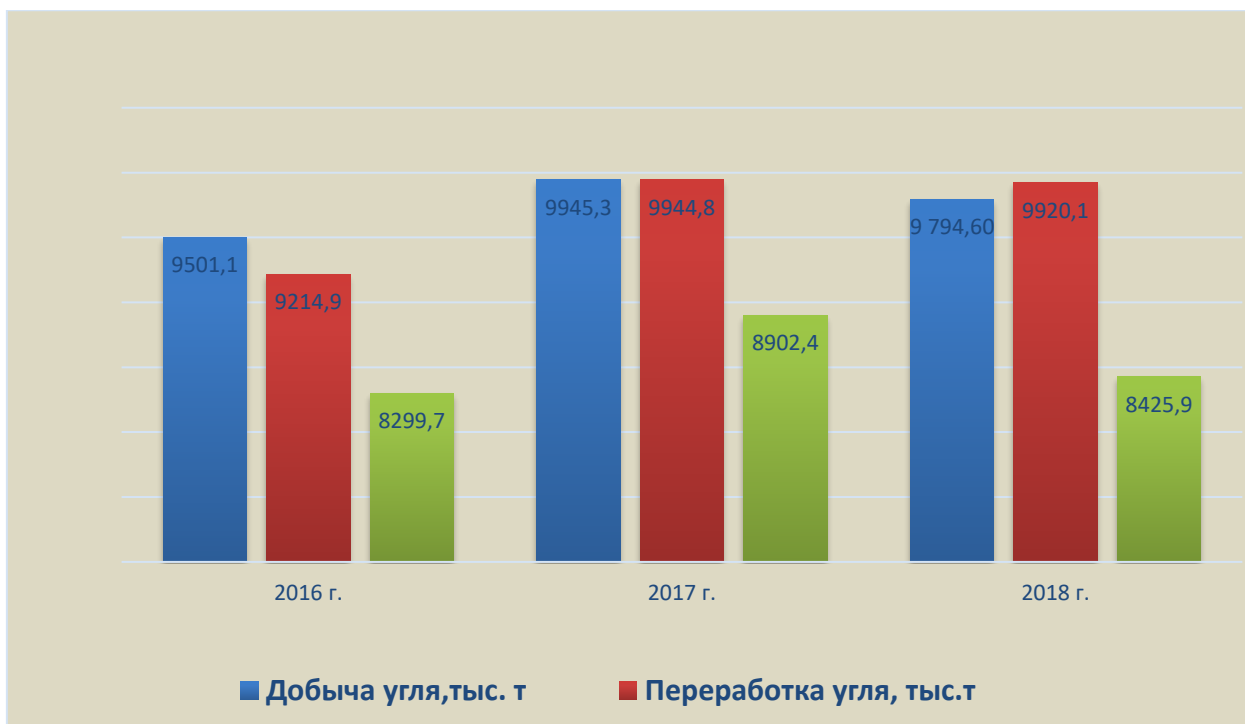
На многих отечественных предприятиях существуют крупные проблемы в области социальной политики, реализации социальных прав и гарантий наемных работников, согласованию социальных интересов. Социальное партнерство, социальная защищенность работников в условиях санкций и экономического кризиса проблематичны для большинства российских предприятий. В условиях сокращения государственных затрат на проведение социальной политики и возрастании ее роли в достижении максимально возможных конечных результатов, формирование и реализация социальной политики, направленной на обеспечение социальных прав и гарантий наемных работников жизненно важна для предприятий всех форм собственности, что и определяет актуальность выбранной темы.

Многие факторы связанные с прибыльностью предприятия и конъюнктурой рынка, потребностью удержания и развития персонала, вызывают необходимость формирования социальной политики, направленной на:

- поддержание и развитие социальной инфраструктуры;
- согласование интересов предпринимателей, профсоюзных организаций и работающих;
- создание различного рода фондов социальной защиты работников;
- реализацию программ, охватывающих разные стороны или всю совокупность общественной жизни работников, включая членов их семей.

Предприятие должно решать как производственные и экономические, так и социальные задачи, возникающие в процессе его деятельности, что дает возможность получать высокие показатели производительности труда, экономию трудовых затрат, способствовать рациональной организации труда на предприятии. Все это предопределяет необходимость поиска путей повышения эффективности социальной политики и совершенствования социальной программы АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез».

**Основные технико-экономические показатели АО «УК
«Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» за 2016
– 2018 гг.**



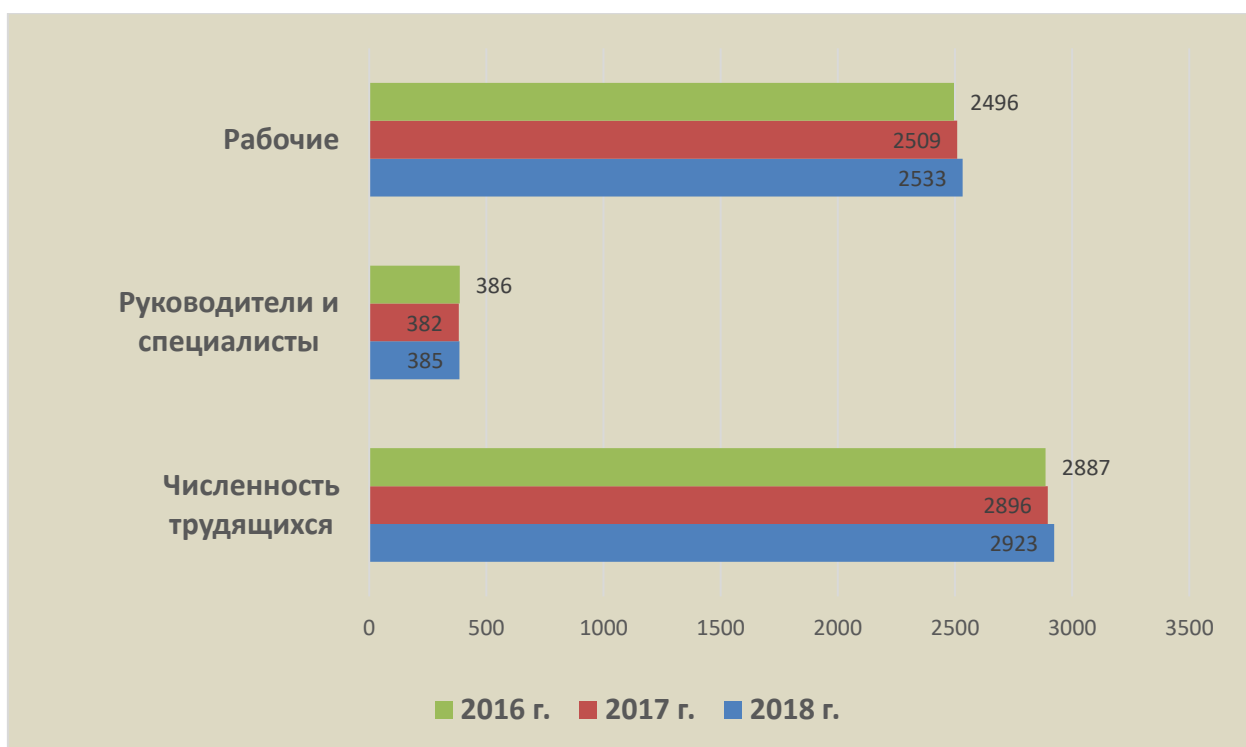
Социальная политика является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности современного государства, тесным образом связана с типом и уровнем развития общества, с господствующей ментальностью населения, с целями и задачами, которые ставит общество перед собой в своем социальном развитии.

Под социальной политикой в рамках рыночной системы понимается воздействие государства и негосударственных институтов на процесс обеспечения населения общественными или общественно значимыми благами.

Существует два противоположных подхода в понимании социальной политики на предприятии. Первое - предприятие должно преследовать производственные и экономические цели, а его социальная ответственность состоит в получении максимальной прибыли, обеспечении высокого уровня заработной платы для работников и дивидендов для акционеров.

Второе - предприятие может решать как производственные и экономические, так и социальные задачи, возникающие в процессе его деятельности.

Структура кадров АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез»» в 2016 – 2018 гг



Социальная политика предприятия означает деятельность работодателей, администрации и наемных работников, направленную на сохранение и изменение их социального положения. В целом социальную политику предприятия можно определить как деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наемных работников, согласованию социальных интересов.

Проведено исследование влияния социальной политики на показатели деятельности предприятия АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиал «Бачатский угольный разрез»:

- рассмотрены теоретические основы социальной политики предприятия;
- дана характеристика деятельности АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиал «Бачатский угольный разрез»;
- выявлены особенности социальной политики на предприятии;
- проанализированы итоги реализации программы социального развития предприятия;
- определена степень влияния социальной политики на производственную деятельность предприятия;

Объект исследования - АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиал «Бачатский угольный разрез».

Предмет исследования - социальная политика предприятия.

Численность работников получающих высшее и средне специальное образование АО «УК «Кузбассразрезуголь» филиала «Бачатский угольный разрез» в 2016-2018 гг. (чел.)



Численность руководителей и специалистов, получающих высшее, среднеспециальное образование.



Численность рабочих, получающих высшее, среднеспециальное образование.

1. Проблемы выявленные в процессе анализа основных финансово-экономических показателей и реализации социальной политики:
Анализ динамики основных финансово-экономических показателей за 2016-2018 годы показал, сократилась добыча, переработка и поставка угля. Сократились объемы экспорта и поставки кокса. Сократился размер выработки и выросла трудоемкость продукции.

Анализ соотношения производительности труда и заработной платы показал: рост среднемесячной заработной платы и сокращение среднемесячной производительности труда.

Таким образом, сокращение социальных расходов на реализацию отдельных социальных услуг не могло не повлиять на выполнение производственных показателей, ухудшение качественной структуры кадров, рост текучести кадров.

- рост доли заработной платы в себестоимости продукции;
- рост себестоимости выпускаемой продукции;
- снижение производительности труда;
- опережение роста заработной платы над ростом производительности труда;
- рост трудоемкости выпускаемой продукции и сокращение выработки.

2. Проблемы выявленные в процессе анализа структуры кадров:

- коэффициент оборота по приему сократился на 97,5%;
- коэффициент оборота по выбытию вырос в 1,2 раз;
- число выбывших по собственному желанию выросло до 111,8%,
- рост текучести кадров увеличился до 9,3%.

Рост текучести кадров влечет за собой проблему адаптации вновь принятого персонала, увеличение затрат на подготовку новых сотрудников, снижение производительности труда, связанной с периодом включения в трудовой процесс вновь принятых и принявших решение об увольнении.

3. Проблемы выявленные в процессе анализа социальной политики в области обучения и повышения квалификации:

- сокращение численности обучающихся в ВУЗах, техникумах и колледжах (59,3%).

- сокращение числа руководителей и специалистов получающих высшее образование на (66,6%),

- сокращение числа рабочих получающих образование в 2 раза.

- сокращение числа руководителей, специалистов и рабочих повысивших квалификацию,

В большей степени сокращение численности обучающихся связано с отказом предприятия от целевого обучения, отсутствием оплаты обучения и выплатой стипендий предприятием.

4. Проблемы выявленные в процессе анализа социальной программы:

Социальные услуги на которые существенно сократились расходы:

1. Проведение культурно – массовой работы для пенсионеров -273,7 тыс. руб. (90,8%),

2. Жилищно – бытовое обслуживание -32,4 тыс.руб.(99,9%). -

3. Выплату доплат 402,3 (100,9%

величина доплат, в том числе дополнительной пенсии,

4. Оздоровление детей работников -1314,4 тыс. руб. (85,7%).

Для решения выявленных проблем предлагается:

1. Провести анкетирование работников на определение факторов, которые могут:

- выявить факторы повышающие производительность труда;
- выявить факторы делающие работу более привлекательной;
- выявить факторы и условия не устраивающие анкетизируемых;
- выявить резервы роста производительности труда;
- определить конкретные пути повышения производительности труда;

Использовать результаты анкетирования на достижение следующих задач:

- установить причины отклонения фактических показателей производительности труда;

- определить в какой степени влияет каждый фактор на увеличение (снижение) прибыли;
- выявить неиспользованные возможности в области сокращения численности работников и затрат их труда;
- оценить состояние производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям.

2. Для улучшения качественного состава персонала, закрепления молодых рабочих и специалистов осуществлять проведение торжественных ритуалов:

- посвящение в рабочие после принятия в организацию основной части выпускников профессиональных учебных заведений и школ;
- торжественное вручение первого заработка, удостоверения о присвоении разряда и квалификации;
- вручение именного инструмента молодым рабочим, добившимся наибольших трудовых успехов;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов с предоставлением победителям определенных преимуществ при присвоении квалификационных разрядов, поступлении на учебу в ВУЗы,
- проведение конкурсов профессионального мастерства и соревнований за звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой специалист».

3. С целью развития персонала, повышения квалификационного уровня и возможности профессионального продвижения разработать программы профессионального и должностного роста перспективных сотрудников:

- организовать работу с кадровым резервом по планированию карьеры;
- выявить группы сотрудников для планирования их карьерного развития;
- отслеживать продвижение по этапам карьерного развития;

В области переподготовки и обучения рабочих определить потребности в обучении, выделить основные цели обучения:

- достижение более высокого уровня производительности и качества труда;
- сокращение потерь и издержек в процессе профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний и навыков, отвечающих требованиям к работе;
- повышение уровня трудовой мотивации;

При решении социальных проблем выделить следующие приоритеты социальной политики:

- разработать социальную программу, обеспечивающую персоналу условия для полноценной жизни и творческого труда;
- усилить стимулирующий характер системы социальных услуг и гарантий, в том числе и бесплатных, использовать полное и частичное субсидирование расходов работников на оплату услуг;

- создать условия труда, не наносящие ущерба здоровью работников;
- переориентировать социальную политику на адресную поддержку работников и членов их семей.

Таким образом, предложенные мероприятия повысят экономические показатели деятельности предприятия:

1. Активная социальная политика даст возможность удержать ценных работников от ухода в другую компанию, стимулируя их на долгосрочное сотрудничество, позволит сократить текучесть кадров, будет способствовать стабильности коллектива.

2. Зависимость меры потребления и получения востребованных льгот и социальных благ от меры труда, будет стимулировать работников на труд с большей отдачей, на повышение производительности труда и качества выпускаемой продукции, что, в конечном итоге, определит рост прибыли.

3. Высокий уровень профессионализма персонала, достигнутый путем подготовки квалифицированных сотрудников, заинтересованных в работе на данном предприятии обеспечит опережение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

Социально-экономический эффект от проведенных мероприятий по решению социальных проблем, увеличению размера социальных гарантий и компенсаций, заботе о здоровье и быте сотрудников и их семей будет выражаться в повышении заинтересованности работников в результатах труда, повышении уровня доверия и приверженности своему предприятию.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации / Государственная символика РФ. – М: Изд-во «Экзамен», 2014. – 39 с.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014 г.) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. от 3.07.2016 № 348-ФЗ Ред. 2016 (25 нояб.) : СЗРФ, 2016
4. Коллективный договор между ОАО «Угольная компания «Кузбассразрезуголь» и Кемеровской территориальной организацией Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности на 2014–2016 годы – Кемерово, 2013. – 62 с.
5. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии [Текст]: учебник / А.П. Агарков, Р.С. Голов, В.Ю. Теплышев. - М.: Дашков и К, 2014. - 400 с.
6. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М: МФПУ Синергия, 2014. – 192 с.
7. Андрианова, Н.В. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. – 2015. – №12(92). – С.379-380.

8. Атамазова, А. А. Заработная плата: ее роль и функции / А.А. Азаматова // Молодой ученый. – 2016. – №16. – С. 131-133.