

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт Институт электронного обучения

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы

Социальная политика как инструмент мотивации персонала (на примере ООО «Санаторий Синий Утес»)

УДК_005.35:005.96:331.101.3(571.16)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Обухова Светлана Валерьевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики	Жаворонок Анастасия Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой ЭКОН	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	д.э.н.		

Томск 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Профессиональные компетенции</i>	
PK1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
PK2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
PK3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
PK4	способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач
PK5	способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
PK6	способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
PK7	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
PK8	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
PK9	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
PK10	способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
PK11	способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
PK12	способен использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии
PK13	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
PK14	способен преподавать экономические дисциплины в образовательных учреждениях различного уровня, используя существующие программы и учебно-методические материалы
PK15	способен принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения экономических дисциплин

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт Институт электронного обучения
 Направление подготовки 38.03.01 Экономика
 Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой
Барышева Г.А.
 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ14	Обухова Светлана Валерьевна

Тема работы:

Социальная политика как инструмент мотивации персонала (на примере ООО «Санаторий Синий Утес»)

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№ 943/С от 09.02. 2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:

10.06.2016

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	Официальный сайт предприятия; законы, регламентирующие социальную политику (Гарант, Консультант); информация из официальных источников министерств, фондов: Минпромторг, ФРП, Правительство РФ; труды таких авторов, как Абалкин Л.И., Гринберг Р.С., Куликов В.В., Ракитский Б.В., Богачев В.Ф., Кузнецов А.Л., Неймер Ю.Л., Шмелев Г.И., Якимов В.Н., Яременко Ю.В. и др. Исследованию проблем, связанных с формированием социальной сферы, посвящены работы таких зарубежных ученых как Водачек Л., Водачкова О., Нортон и другие.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Теоретические основы социальной политики государства 2. Особенности содержания и методов системы мотивации предприятий 3. Социальная политика как инструмент мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»
Перечень графического материала	5 рисунков , 13 таблиц
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <small>(с указанием разделов)</small>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Черепанова Н.В.

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках: -

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016
--	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент кафедры экономики	Жаворонок Анастасия Валерьевна			12.02.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Обухова Светлана Валерьевна		12.02.2016

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 75 с., 7 рис., 9 табл., 39 источников, 1 прил.

Ключевые слова: социальная политика, социальное партнерство, социальные программы, анализ социальной политики, социальная политика как инструмент мотивации.

Объектом исследования является ООО «Санаторий Синий Утес».

Цель работы- анализ социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес» и разработка мероприятий по повышению эффективности социальной политики как инструмента мотивации персонала указанного предприятия.

В процессе исследования проводилось изучение: теоретических основ социальной политики государства, особенностей содержания и методов системы мотивации предприятий, а также рассматривалась социальная политика как инструмент мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес».

В результате исследования рассмотрены содержание, цели, задачи и уровни социальной политики; изучены содержание, методы мотивации персонала; выявлены особенности социальной политики ООО «Санаторий Синий Утес».

В будущем планируется реализация рассмотренных мероприятий и использование исследованных направлений социальной политики ООО «Санаторий Синий Утес».

Оглавление

Введение	8
1 Теоретические основы социальной политики государства	13
1.1 Содержание социальной политики	13
1.2 Цели и задачи социальной политики	18
1.3 Уровни социальной политики	19
2 Особенности содержания и методов системы мотивации предприятий	22
2.1 Понятие мотивации в системе стимулирования производительности труда	22
2.2 Виды мотивирования персонала предприятия	27
2.3 Социальные пакеты, предоставляемые в Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»	30
3 Социальная политика как инструмент мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»	38
3.1 Общая характеристика ООО «Санаторий Синий Утес»	38
3.2 Анализ социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»	48
3.3 Мероприятия по повышению эффективности социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»	55
Социальная ответственность на примере ООО «Санаторий Синий Утес»	58
Заключение	72
Список используемых источников	75
Приложение А Анкета опроса сотрудников ООО «Санаторий Синий Утес»	79

Введение

Актуальность темы исследования вызвана кризисной ситуацией не только мировой, но и российской экономики, что, в свою очередь обуславливает необходимость предприятий приспосабливаться к новым экономическим реалиям, путем повышения эффективности использования имеющихся ресурсов. Выявление роли социальной политики в системе стимулирования производительности труда позволит сформулировать работающую и оптимальную систему рационального использования трудовых ресурсов, что в свою очередь, обусловит высокую производительность труда на предприятии. Вообще, социальная политика является весьма эффективным инструментом мотивации работников предприятия. При этом необходимо учитывать, что социальная политика организации является лишь одним из уровней социальной политики государства в целом, что, однако, не уменьшает ее значимости для реализации стоящих перед ней целей и решения необходимых задач. Для достижения целей настоящего исследования необходимо наиболее подробно рассмотреть социальную политику локального уровня, т.е. социальную политику фирмы. Социальная политика является важным элементом деятельности любой организации.

Понятие «социальная политика организации» включает в себя систему правил и норм, в соответствии с которыми функционирует социальная составляющая фирмы в целом и которые учитывает руководство, при управлении этой подсистемой. Социальная политика организации должна отражать основные направления формирования и сохранения персонала организации, развития социально-трудовой сферы, а также долгосрочные модели организационного поведения фирмы во внешней среде. Актуальность выбранной темы исследования выражена в том, что в формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе, особое место занимает социальная политика предприятия. Во-

первых, на предприятии реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне. Во-вторых, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера, сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива, как выразителем интересов работников.

Общетеоретической основой исследования послужили научные работы известных ученых-экономистов по проблемам социальной политики. К числу отечественных ученых, занимающихся исследованием данного вопроса, относятся: Абалкин Л.И., Гринберг Р.С., Куликов В.В., Ракитский Б.В., Богачев В.Ф., Кузнецов А.Л., Неймер Ю.Л., Шмелев Г.И., Якимов В.Н., Яременко Ю.В. и др. Исследованию проблем, связанных с формированием социальной сферы, посвящены работы таких зарубежных ученых как Водачек Л., Водачкова О., Нортон Д., Тейлор Л., Шеклтон Р., Эрроу К. и др. Проблемы социального развития предприятий рассматриваются в работах Аверина А.Н., Блохиной Т.К., Волгина Н.А., Зубковой А.Ф., Катульского Е.Д., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Кульбовской Н.К., Мысляевой И.Н., Одегова Ю.Г., Осипова Г.В., Разумова А.А., Ройка В.Д., Слезингера Г.Э., Шекшни СВ., Якимца В.Н., Яковлева Р.А. и др.

Анализ научной и учебной литературы по выбранной теме дает основание утверждать о недостаточной разработанности вопросов, связанных с социальной политикой предприятия, несмотря на их большое значение для

теории и практики. Этим и определяется актуальность данного исследования, а также цель и задачи, предмет и объект исследования.

В качестве цели настоящего исследования определен анализ социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес» и разработка мероприятий по повышению эффективности социальной политики как инструмента мотивации персонала указанного предприятия.

Для достижения цели исследования необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть содержание, цели, задачи и уровни социальной политики;
- изучить содержание, методы мотивации персонала;
- выявить особенности социальной политики ООО «Санаторий Синий Утес»;

Объектом исследования является ООО «Санаторий Синий Утес».

Предметом исследования является социальная политика как инструмент управления действиями наемных работников и совершенствования мотивации ООО «Санаторий Синий Утес».

Методологическую основу исследования составили такие методы как метод анализа, синтеза, статистический, математический, метод анкетирования.

Обзор литературы

В условиях современной экономической ситуации в России представляется весьма актуальной тема социальной политики государства, так как только благодаря социальной политике достигается консенсус между государством, обществом и бизнесом, реализуется принцип социальной справедливости и покровительства наиболее незащищенным категориям населения. Однако, не смотря на увеличивающуюся с каждым годом значимость данного вопроса, степень изученности представленной темы отстает желать лучшего. И, если теоретический аспект данной темы является более или менее проработанным, то практическая реализация механизма применения инструментов социальной политики в практической деятельности не только государства, но и бизнеса, находится на начальном этапе своего развития.

При этом следует отметить, что изучив экономическую литературу по выбранной теме, можно сделать вывод, что не смотря на отсутствие единого подхода и единой точки зрения на данную проблему, абсолютно все без исключения авторы сошлись в одном: невозможно решение существующих сегодня в России социальных проблем без привлечения бизнеса, поэтому изучение социальной политики не только государства, но и бизнеса имеет огромные перспективы.

Правовую основу работы составляет конституционное законодательство Российской Федерации, федеральные законы российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, программы, концепции и положения Правительства Российской Федерации, международные инициативы (Принципы ведения бизнеса, разработанные «Круглым столом» Глобальные принципы Салливана 1999 года¹) в области

¹ Консультант Плюс: Принципы ведения бизнеса [Электронный ресурс]: // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=11916> (дата обращения 30.03.2016).

социальной ответственности. При подготовке данного исследования были использованы работы современных отечественных и иностранных исследователей, посвященные проблемам корпоративной социальной политики и ответственности бизнеса в современных условиях. Среди них работы Баровой В.В.², Бэнкса Д.³, Джуса И.,⁴ Еремеева О.В.,⁵ Карпухиной Е.А.⁶, Литовченко С.Е.⁷, Сидорова Н.И.,⁸ Фальцмана В.К.⁹ и других.

² Барова В. Социальная активность и социальная ответственность бизнеса в местном сообществе.// Навигатор №11, 2013. С.18-21.

³ Бэнкс Д. Измерение влияния и эффекта от реализации социальных программ // Международная конференция Модели социального развития России: роль бизнеса, 12 ноября 2013.118с.

⁴ Джус И. Социальная ответственность бизнеса – стратегия выживания в агрессивной среде.// Ряофессия №2, 16.09.2012.С.11-13.

⁵ Еремеев О. Социальная ответственность бизнеса и социальное партнерство. // Навигатор, тематический выпуск, 2012.С.9.

⁶ Карпухина Е., Агеев А. Социальная ответственность бизнеса.// Экономические стратегии №2, 2012.63с.

⁷ Литовченко С. Корпоративной гражданство эффективный механизм взаимодействия бизнеса и общества.// Человек и труд №6, 2002. С.13-15.

⁸ Сидоров Н.И. Социальная ответственность бизнеса новое в политике ТПП России.// Меценат эл.журнал, 2013.85с.

⁹ Фальцман В. Корпоративная ответственность один из глобальных вопросов нашего времени.// Навигатор №13.2014.С.18-21.

1 Теоретические основы социальной политики государства

1.1 Содержание социальной политики

Одним из важнейших факторов, определяющих степень гармонизации интересов личности и общества, а также личности и государства принадлежит именно социальной политике государства. А степень удовлетворенности работника занимаемой должностью и своим работодателем, и, как следствие, степень эффективности производительности труда работника, во многом определяется эффективностью проводимой предприятием социальной политики.

Поэтому в целях достижения цели настоящего исследования необходимо дать определение понятия «социальная политика» и выявить содержание данного понятия.

Необходимо учитывать, что любые социальные программы могут так и остаться лишь декларацией, если не получат материального подкрепления, т.е. экономического обеспечения.

Государственные социальные программы создаются на всех уровнях власти и во всех сферах, направлены на ускорение решения проблем социальной направленности, удовлетворение потребностей населения государства и укрепления позиций на определенном социальном уровне. Государственные социальные программы формируются на федеральном уровне, региональном уровне, муниципальном уровне. Низшие по уровню государственные органы предлагают свои государственные социальные программы на рассмотрение и одобрение органам власти, стоящим выше по уровню власти. К государственным социальным программам предъявляются определенные требования, которые разрабатываются с учетом субъектов Федерации или других принципов¹⁰.

¹⁰ Кабалина В. Оценка эффективности социальных программ // Экспертное совещание: Социальные инвестиции: взаимодействие бизнеса и государства, 2013.С.24-25.

Общие требования к государственным социальным программам:

- 1) постановка проблемы и последовательное решение этой проблемы;
 - 2) основные задачи, цели, последовательность реализации и сроки, необходимые для реализации программы;
 - 3) источники и объемы затрат на реализацию государственной программы
 - 4) непосредственный механизм реализации, конкретная система и органы непосредственного контроля;
 - 5) социально-экономическая эффективность государственной программы;
 - 6) подробный перечень мероприятий и сроки выполнения каждого мероприятия
 - 7) данные о государственном заказчике и разработчиках.
- Федеральные государственные программы формируются для решения федеральных задач:

- 1) охрана семьи, материнства и детства;
- 2) развитие молодежной политики;
- 3) развитие производства и промышленности;
- 4) развитие и укрепление международных отношений;
- 5) обеспечение развития культурной и просветительной деятельности;
- 6) развитие материально-технического обеспечения системы образования регионов;
- 7) другие государственные целевые федеральные программы.

Региональные государственные программы формируются с целью решения региональных задач:

- 1) строительство жилья, развитие коммунально-жилищного обслуживания населения области, региона;
- 2) социальное развитие села;
- 3) развитие образования на селе;
- 4) развитие здравоохранения в области;

5) развитие социальной защиты населения области, меры социальной поддержки населения;

6) целевая программа развития инвестиционного фонда государственной собственности региона;

7) другие региональные государственные программы.

Таким образом, можно прийти к выводу о вторичности социальной политики по отношению к экономике. Однако, не следует делать вывод о второстепенности ее значимости и влияния на ход общественного развития¹¹.

Содержание социальной политики, ее цели и задачи раскрываются в системе функций—относительно самостоятельных, но тесно связанных видов политической деятельности. Важнейшими из них являются:

- выражение, защита, согласование интересов социальных групп и слоев общества, отдельных его членов;

- оптимальное разрешение общественных противоречий в социальной сфере, осуществление «диалога» между гражданами и государством;

- интеграция различных слоев населения, гармонизация их интересов, поддержание целостной общественной системы, стабильности и порядка;

- прогностическая;

- социальная защита населения;

- управление социальными процессами и др.

С помощью функций обеспечивается главная задача социальной политики - гармонизация общественных отношений, осуществляется управление социальным развитием общества.

Главная цель социальной политики - гармонизация общественных отношений, обеспечение политической стабильности и гражданского согласия путем выработки и осуществления организационно-экономических, научно-технических и нравственно-правовых мер.

¹¹ Кабалина В. Оценка эффективности социальных программ // Экспертное совещание: Социальные инвестиции: взаимодействие бизнеса и государства, 2013.С.24-25.

Непреодолимое значение имеют профессионализм кадров системы социальной защиты, их способность правильно определять актуальные проблемы, оценивать и анализировать их, выработать программу позитивных перемен.

Направленность социальной политики государства является не только содержательной, но и организационной основой социальной работы, выполняя важную методологическую функцию относительно последней.

Социальную политику можно рассматривать как причинно обусловленную, ситуативную, динамичную по форме и ориентации деятельность по практической организации социальной безопасности людей, стремящихся реализовать свои потребности и интересы в обществе. Используя силу закона и подзаконных нормативно-правовых актов, структуры органов государственного управления социальной политикой стремятся создать предпосылки для адаптации человека к изменчивым во времени и в пространстве условиям жизнедеятельности. Серьезная политика не может сводиться к декларациям и заверениям, не подкрепленным конкретными мерами социальной помощи и поддержки населения. Такой подход лишь дискредитирует социальную политику, тормозит поступательное развитие общества. Вот почему проблема реальности социальной политики, непосредственно задевая интересы и потребности людей, отражаясь в судьбах и условиях жизнедеятельности каждого, включает в себе не только созидательный, но и разрушительный потенциал.

Практика показывает, что учет интересов и потребностей социальных, профессиональных, национальных, половозрастных групп населения - это сложный, противоречивый процесс. И чем глубже изучены и осмыслены жизненные потребности различных групп населения, условия и возможности их реализации, тем точнее и полнее они формулируются в задачах социальной политики, а следовательно, и успешнее решаются.

Следует отметить, что, раскрывая вопрос о содержании социальной политики, необходимо особо отметить роль государственно-частного партнерства как одного из важнейших инструментов социальной политики.

В России о партнерстве бизнеса и власти заговорили не так давно. В литературе эта тема поднималась применительно к отдельным отраслям - например, туризму¹².

Государственно-частное партнерство - это взаимовыгодное стратегическое средне- и долгосрочное сотрудничество между государством (муниципальным образованием) и негосударственным хозяйствующим субъектом (любым лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность), основанное на разделении рисков и выгод между ними и направленное на реализацию общественно-полезных задач и функций.¹³

В российские правовые акты понятие публично-частного партнерства (у нас оно именуется государственно-частным) проникло с начала 2000-х гг. Причем чаще всего оно просто упоминается, выдвигается в качестве цели, приоритета и пр., но не раскрывается или объясняется через отдельные стороны.

Государственно-частное партнерство рассматривается:

в правительственных документах программного характера - концепциях, стратегиях, целевых программах (например, в постановлении Правительства РФ от 29 января 2007 г. № 54 «О Федеральной целевой программе «Национальная технологическая база» на 2007-2011 годы» предполагается реализация ряда комплексных проектов на основе принципов частно-государственного партнерства);

в ведомственных актах (приказом Федерального дорожного агентства от 9 июля 2007 г. № 50 «О реализации инвестиционных проектов с использованием механизмов государственно- частного партнерства» определен ряд мероприятий по реализации инвестиционных проектов с

¹² Столбиков А.И. Партнерство бизнеса и власти для устойчивого развития туризма в регионе //Туризм: право и экономика. 2013. № 2.46с.

¹³ Черниговский М. Партнерство во имя развития // Корпоративный юрист. Приложение. 2012. № 10. С.3

использованием механизмов государственно-частного партнерства, ответственным исполнителем по которым выступает Федеральное дорожное агентство).

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что социальная политика представляет собой составную часть внутренней политики, выраженная в социальных программах и степени их реализации на практике, и осуществляющей регулирование отношений в обществе путем защиты интересов различных социальных групп. Первостепенное значение социальной политики состоит в том, что она призвана гармонизировать и упорядочивать общественные отношения, распределять материальные ресурсы в условиях их ограниченности, защищая те слои населения, жизнь которых без помощи государства невозможна.

1.2 Цели и задачи социальной политики

Для объяснения назначения социальной политики необходимо, прежде всего, выявить ее цели и задачи.

Цель социальной политики выражается в повышении уровня жизни населения, что достигается посредством увеличения таких показателей как доходы на душу населения, уровень занятости, состояние здоровья, наличие жилья, образования, уровень культуры населения и экологической безопасностью¹⁴.

Следовательно, для достижения данной цели необходимо решение следующих задач социальной политики:

- перераспределение доходов между гражданами.
- борьба с бедностью и социальным неравенством,
- создание материальных источников существования социально незащищенным категориям населения,
- предоставление медицинских и образовательных услуг,

¹⁴ Савченко И. Избыточная социальная ответственность крупного бизнеса опасна для общества.// Авант-Партнер, 2013.213с.

- создание развитой инфраструктуры,
- улучшение экологической обстановки¹⁵.

Следует отметить, что в условиях современного состояния экономического развития России наблюдается явный дисбаланс между задачами социальной политики и средствами на ее реализацию. Так, реализация всех функций и задач социальной политики требует больших затрат государственного бюджета, что в свою очередь приводит к его дефициту, однако, наличие остро стоящих социальных проблем делает социальную политику необходимым и подчас единственно возможным решением сложившейся ситуации.

Одним из возможных путей решения данной проблемы может являться, например, гармонизация отношений между участниками рыночной экономики посредством социального партнерства, в результате которого возможно активное взаимодействие между Правительством, объединениями работодателей и профсоюзами на основе некоего «общественного договора» в ходе реализации не только экономической, но и социальной политики¹⁶.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что главная цель социальной политики состоит в повышении уровня жизни и благосостояния населения. Для достижения поставленной цели в ходе осуществления социальной политики решается целый ряд необходимых задач: распределение доходов, товаров, услуг, материальных и социальных условий воспроизводства населения; предоставление медицинских и образовательных услуг; расширение сети и улучшение качества транспортных услуг, и многое другое.

¹⁵ Савченко И. Избыточная социальная ответственность крупного бизнеса опасна для общества.// Авант-Партнер, 2013.213с.

¹⁶ Савченко И. Избыточная социальная ответственность крупного бизнеса опасна для общества.// Авант-Партнер, 2013.213с.

1.3 Уровни социальной политики

Существует множество подходов и классификаций уровней социальной политики. Согласно одной из них, все уровни социальной политики можно условно разделить на:

- микроуровень, т.е. социальная политика в пределах конкретной организации;
- макроуровень, т.е. социальная политика в пределах конкретного региона;
- интеруровень, т.е. социальная политика, проводимая на международном уровне.

В зависимости от характеристики субъекта социальной политики выделяют следующие ее уровни:

- 1) государственный;
- 2) региональный;
- 3) муниципальный.

Государственный уровень социальной политики характеризуется наличием единого нормативно-правового обеспечения. На данном уровне устанавливаются общие цели, задачи и принципы социальной политики в рамках конкретного государства¹⁷.

Региональная социальная политика учитывает этнические, национальные, культурные и иные особенности конкретного региона и исходя из этого принимаются региональные нормативно-правовые акты, социальные программы и т.д.

Однако наиболее социально ориентированным и максимально учитывающим особенности той или иной социальной группы, и, соответственно, наиболее результативным, является муниципальный уровень

¹⁷ Еремеев О. Социальная ответственность бизнеса и социальное партнерство. // Навигатор, тематический выпуск, 2012.С.9.

социальной политики, реализуемый в конкретном муниципальном образовании.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод о существовании в современной экономической науке различных подходов к классификации уровней социальной политики, но наиболее распространенными являются классификация на микро-, макро- и интеруровень, а также на государственный, региональный и муниципальный уровни. Однако, стоит учесть, что независимо от выбранной классификации, следует исходить из принципа целостности всей системы социальной политики и необходимой степени взаимодействия каждого ее уровня друг с другом, в со всей системой в целом.

2 Особенности содержания и методов системы мотивации предприятий

2.1 Понятие мотивации в системе стимулирования производительности труда

Для достижения цели исследования необходимо, прежде всего, дать определение понятию «мотивация». Итак, согласно наиболее распространенной концепции, мотивация представляет собой процесс стимулирования не только себя, но и других людей к достижению определенных конкретных целей.

Однако, следует отметить, что в научной литературе имеется огромное количество толкований данного термина. Так, если рассматривать ее в отношении содержания, то мотивация представляет собой психологический феномен, так как является по своей сути биопсихической реакцией не только на внешние воздействия, но и на внутренние потребности, преломленная особенностями внешней среды и личностными особенностями, и приводящая к конкретному результату.

То есть, мотивация – это не что иное как осознаваемый процесс выбора человеком, а также социумом определенного типа поведения, что определяется влиянием потребностей развития. А в свою очередь потребности - это состояние нужды человека в определенных условиях, необходимых для нормального существования, а также развития.

Демокрит, например, определял потребность как главную движущую силу, сделавшей ум человека более изощренным, и позволившей развить язык, речь, привычку к труду¹⁸.

Г. Муррей предложил концепцию о четырех основных типах потребностей, среди которых он выделял: первичные (которые позволяют человеку выжить) и вторичные (помогающие развитию личности); позитивные и негативные; а также явные и неявные; и осознанные и

¹⁸ Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005.304 с.

неосознанные. Развивая свою идею, он выделил 37 видов потребностей и доказал, что у каждого человека они одинаковые, только отличаются своей спецификой.

Необходимо отметить также, что потребности можно классифицировать по времени их приобретения на врожденные и приобретенные в процессе жизнедеятельности. Кроме того, в зависимости от сферы удовлетворяемых интересов и нужд потребности можно классифицировать на естественные (в пище, воде и т.п.) и социальные (в признании, славе), а по содержанию потребности могут быть материальными и нематериальными.

Потребность стимулирует осуществление лицом деятельности. При побуждении людей к активным действиям возможно только при наличии определенных психологических причин, которые называются мотивами.

И.С. Крон считает, что мотив является субъективным отношением человека к своему проступку, осознанно обозначенную цель, корректирующую поведение. Причем одна и та же потребность может быть удовлетворена посредством применения различных мотивов¹⁹.

В современной литературе выделяют следующие виды мотивов:

- мотив, являющийся внутренней осознанной потребностью;
- мотив - неосознанная потребность;
- мотив, который является инструментом удовлетворения потребности;
- мотив - намерение, которое подталкивает лицо к осуществлению конкретного поведения;
- мотив, который можно рассматривать как комплекс перечисленных факторов.

Важно учитывать также, что совокупность разнообразных мотивов можно рассматривать как мотивационную структуру. Причем,

¹⁹ Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005.304 с.

мотивационная структура каждого конкретного индивидуума индивидуальна и зависит от пола, возраста, социальным статусом, уровнем достатка, образованием, социальной средой и т.д.

Согласно одной из классификаций мотивов, они могут быть внутренними и внешними, причем внешние мотивы связаны со стремлением человека иметь какие-либо объекты, или, напротив, избежать обладания ими. Внутренние же мотивы, наоборот, связаны со стремлением человека получать удовольствие от уже имеющихся у него объектов, которые он имеет намерение сохранить, либо, в связи с приносящими ему неудобствами, желанием избавления от данного объекта. При этом важно учитывать, что поведение человека всегда обусловлено не одним единственным мотивом, а целой совокупностью мотивов, а также их соотношением по отношению друг к другу²⁰.

При этом сами мотивы формируются под воздействием самых различных факторов, как внутренних, так и внешних. А начинают работать такие мотивы только под воздействием так называемых стимулов, которые являются своего рода внешними раздражителями, обостряющими в сознании индивида какие-либо значимые для него потребности. Виды мотивации персонала видны на рисунке 1.

²⁰Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005. 304 с.



Рисунок 1 – Виды мотивации персонала

Стимулы оказывают на сознание человека определенное воздействие, в результате которого формируется его личностное отношение к определенным обстоятельствам в форме эмоционального волевого акта, причем в данный процесс подключается и мышление. И такой сложный процесс, который происходит в сознании человека, и являющийся толчком для действий людей, и называется мотивом. Мотив присутствует в любом поступке человека. При этом неважно, осознан данный мотив или нет, но нужно иметь в виду, что не бывает поступков без мотивов.

Следовательно, именно стимулы являются теми переводчиками потребностей и интересов в мотивы, придавая конкретный смысл поступкам человека. Внешние причины действуют через внутренние условия психики людей. Если потребности выступают как изначальная причина внешнего воздействия, то мотивы являются теми внутренними условиями, которые завершают направленную организацию эмоционального и ценностно-мировоззренческого комплекса, обуславливают проявление воли.

В роли подобных стимулов могут быть как материальные блага, так и действия людей, различные возможности, надежды и т.д. При этом в зависимости от своего содержания стимулы могут быть как экономическими, так и

неэкономическими, которые в свою очередь бывают организационными и моральными. Однако, невозможно провести между ними четкую грань в реальной жизни, они зачастую тесно переплетаются, переходят друг в друга.

Процесс применения к человеку стимулов в целях воздействия на его способность и усилия для решения поставленных перед ним задач и появления необходимых мотивов, называется стимулированием²¹.

Таким образом, применимо к теме исследования, процесс стимулирования должен быть основан на том утверждении, что каждое действие работника должны для него иметь определенные последствия (положительные, отрицательные или же нейтральные), с учетом того, как он выполняет свою работу. И такой работник, в своем стремлении избежать негативных для него последствий, наступающих при выполнении не требующихся от него действий, противоречащих интересам организации, или, напротив, стремясь заслужить поощрение, имеет стабильное, предсказуемое и управляемое поведение.

Стимулирование выполняет следующие основные функции:

- 1) экономическую - способствует повышению эффективности производства;
- 2) нравственную - создает необходимый морально-психологический климат;
- 3) социальную - формирует доходы и расходы работников.

Опыт показывает, что чем чаще имеет место стимулирование, тем чаще будут повторяться нужные действия, а влияние стимулов тем сильнее, чем короче период их действия, чем больше человек нуждается в соответствующих благах.

Одинаковые стимулы имеют разную силу воздействия на людей, в зависимости от мотивов их поведения. У одних людей стремление к

²¹ Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005.304 с.

достижению результата может быть очень сильным, у других оно может быть относительно слабым²².

В рамках проведенного исследования весьма интересным представляется вопрос о видах стимулирования производительности труда, который будет рассмотрен в следующем пункте данной главы.

2.2 Виды мотивирования персонала предприятия

Научная литература не содержит выработанного подхода к классификации стимулирования в качестве метода управления индивидами. Однако, в практической деятельности выделение видов стимулирования имеет важное значение, поскольку является одним из самых важных и эффективных способов мотивации работников, что видно из рисунка 2

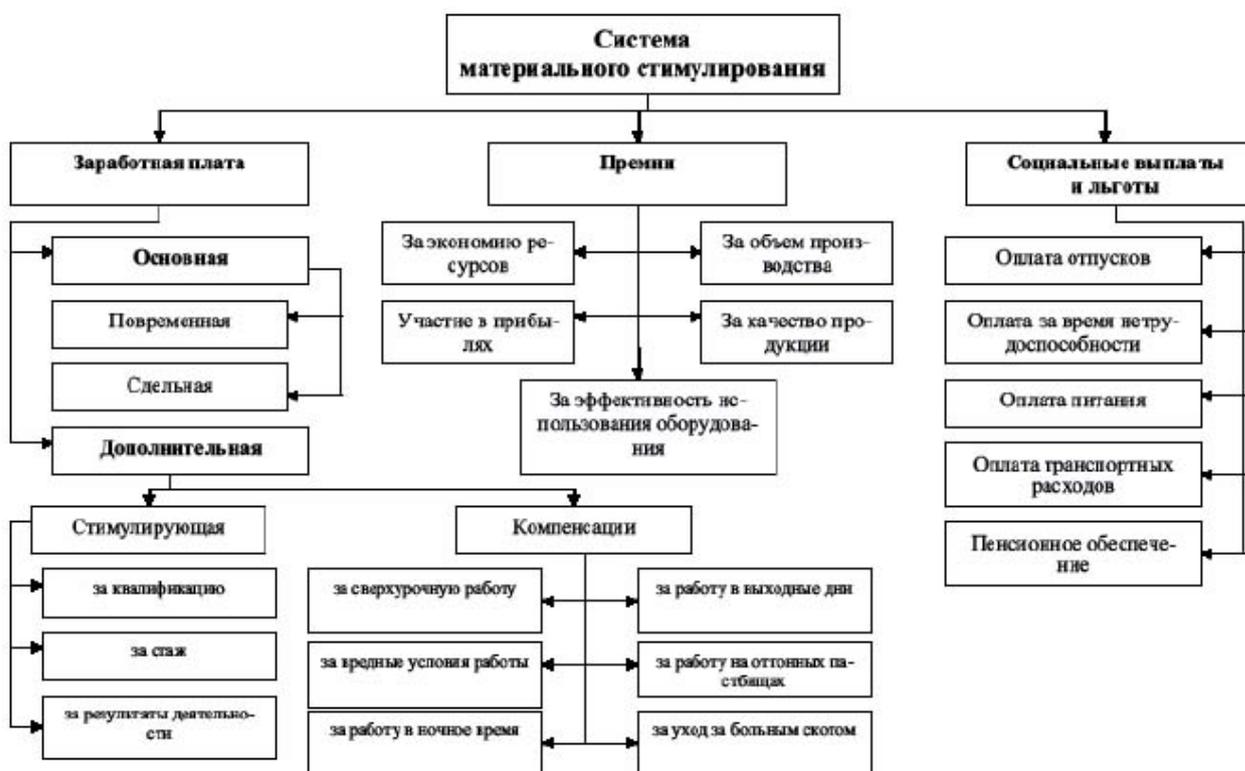


Рисунок 2 - Система материального стимулирования труда работников

²² Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005.304 с.

Следовательно, вид стимулирования представляет собой одну из разновидностей процесса управления поведением индивида. Если за основу классификации принять вид потребностей, то можно выделить такие виды стимулирования работников, как моральное, материальное не денежное, материальное денежное, стимулирование свободным временем²³.

Важно отметить, что самым древним способом является такой вид стимулирования как моральное стимулирование, которое применялось еще в период первобытнообщинного строя путем своеобразного выделения некоторых наиболее успешных членов группы посредством наделения их яркими кличками, выражающими наиболее выдающиеся черты их личностной характеристики.

Таким образом, моральное стимулирование является такой разновидностью стимулирования, при которой поведения индивида регулируется путем использования предметов, характеристик, с помощью которых выражается общественное признание, и посредством которых повышается или понижается его престиж (в условиях трудового коллектива это могут быть грамоты, медали, или, напротив, замечания, выговоры) .

Ярким примером повсеместного использования морального стимулирования является СССР, где весьма широко были распространены такие моральные стимулы как звания, медали и другие (например, «Ударник труда»).

Однако, следует отметить, что распад СССР и последующие коренные изменения во всех сферах общественной и экономической жизни российского общества, в том числе переход к рыночной экономике, привели к резкому снижению эффективности морального стимулирования ввиду девальвации моральных стимулов. В результате данных процессов старая система морального стимулирования утратила свою действенность, и

²³ Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент / М.Б. Шифрин. - СПб.: Питер, 2014.240 с.

породило начало процесса формирования новой системы стимулирования, которая, однако, имеет ряд нерешенных проблем²⁴.

Важно учитывать, что само по себе моральное стимулирование также может быть классифицировано по различным основаниям: по кругу лиц - индивидуальным и коллективным, по направленности - позитивным и негативным (например, доска почета или доска позора).

Важно отметить, что не во всех компаниях уделяется должное внимание применению моральных стимулов. Так, в компаниях с небольшим коллективом зачастую неиспользование морального стимулирования объясняется руководством как неэффективное ввиду незначительного размера компании и, соответственно, самого коллектива.

Ввиду произошедшей в результате распада СССР девальвации моральных стимулов эффективность применения морального стимулирования имеет ряд проблем: процедуры морального стимулирования сегодня недостаточны регламентированы; работники предприятия зачастую недостаточно информированы о существующей на предприятии системе морального стимулирования; девальвация моральных стимулов, т.е. непосредственный упадок их стимулирующего эффекта.

В этой связи необходимо учитывать, что данные проблемы были актуальны еще во время СССР, и не утратили своего значения и в современных условиях.

Материальное денежное стимулирование является таким видом стимулирования, который заключается в регулировании поведения работника при помощи выплаты различных денежных выплат и применения всевозможных санкций денежного характера (премии, вознаграждения, лишение премий и т.д.). Предметом потребностей в данном случае являются денежные средства, при помощи которых работник сможет удовлетворить свои самые различные потребности.

²⁴ Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент / М.Б. Шифрин. - СПб.: Питер, 2014. - 240 с.

Важно отметить, что именно материальное стимулирование является наиболее распространенным видом стимулирования, что объясняется универсальностью такого предмета стимулирования как деньги, и наличие потребности в деньгах у любого работника²⁵.

Материальное не денежное стимулирование является такой разновидностью стимулирования труда работников, при котором в качестве предмета стимулирования являются не сами денежные средства, но иные имущественные блага, являющиеся дефицитными в условия существующей экономической ситуации (например, выдача путевок в санатории, распределение жилья между работниками предприятия и т.д.).

Такой вид стимулирования весьма специфичен, так как предметы такого стимулирования не являются универсальными, носят, как правило, разовый характер, неделимы, и наиболее эффективными такие стимулы в привязке к денежным стимулам.

2.3 Социальные пакеты, предоставляемые в Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом»

Прежде чем перейти к анализу социальной политики ООО «Санаторий Синий Утес», необходимо дать краткую характеристику социальным пакетам, предоставляемым в Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом». Эта необходимость обусловлена тем, что учредителем ООО «Санаторий Синий Утес», являющегося объектом настоящего исследования, является ООО «Северский Химический Комбинат», учредителем которого, в свою очередь, является АО «Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом». Поэтому в целях полного и объективного раскрытия темы исследования, необходимо осветить вопрос организации и осуществления социальной политики данного предприятия.

²⁵ Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент / М.Б. Шифрин. - СПб.: Питер, 2014. - 240 с.

Итак, единая отраслевая социальная политика госкорпорации и организаций госкорпорации разработана в соответствии с пунктом 15 статьи №7 Федерального закона от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» в части разработки единой политики по формированию социальной защиты работников в госкорпорации и организациях госкорпорации и обеспечению ее реализации, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 20.09.2008 № 705 «О Программе деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» на долгосрочный период (2009 – 2015 годы).

Политика определяет предоставление социальных льгот работникам и неработающим пенсионерам госкорпорации и ее организаций сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации²⁶.

Целью социальной политики является формирование эффективной системы управления социальной работой, направленной на достижение целей госкорпорации и обеспечение единства управления атомной отраслью.

Социальная политика направлена на решение следующих задач:

- повышение привлекательности госкорпорации и ее организаций на рынке труда;
- привлечение и удержание молодых работников, высокопрофессиональных специалистов, работников редких специальностей;
- повышение лояльности и мотивации работников (вовлеченности);
- повышение эффективности социальных расходов.

Основой для заключения коллективных договоров организаций отрасли является Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке. Бюджет на социальные корпоративные программы рассчитывается по единым стандартам. Только за 2012 год общая сумма социальных расходов Госкорпорации «Росатом» составила 11,3 млрд руб.

²⁶ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.veteranrosatom.ru/files/prikaz.pdf> (дата обращения 26.05.2016)

или 44,3 тыс. руб. на одного сотрудника. Эти средства пошли на целый ряд программ: 1,2 млрд руб. на добровольное медицинское страхование (охвачено 193 тыс. человек); 1 млрд руб. - на санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников Росатома и членов их семей; 0,8 млрд руб. - на санаторное лечение работников. На содержание объектов социальной инфраструктуры вместе с другим социальными льготами (например, проезд на общественном транспорте) Росатом в 2012 году потратил 1,8 млрд руб. Кроме того, 0,1 млрд руб. было выделено на страхование от несчастных случаев (удалось застраховать 122 тыс. человек), а 0,4 млрд руб.- на обеспечение сотрудников жильем²⁷.

Большое внимание уделяется в госкорпорации спорту: в 2013 год на различные спортивные мероприятия было выделено более 1 млрд руб. В 2012 году 89 500 работников Росатома приняли участие в корпоративных спортивных соревнованиях. Анализ эффективности инвестиции показал, что регулярно спортом занимается порядка 39 тыс. сотрудников.

Особый пункт в корпоративных программах Росатома - различные варианты помощи пенсионерам. Так, 1,2 млрд руб. были потрачены на пенсионное обеспечение: в 2012 году выплаты негосударственной пенсии получили 35,6 тыс. пенсионеров. Всего программой охвачено более 60 тыс. сотрудников (около 23,7% от штата). В 2013 году количество участников увеличилось уже на 14,4 тыс. человек. Кроме того, в 2012 году была одобрена новая программа - «Поддержка неработающих пенсионеров». В результате, 2 млрд руб. были направлены на разные виды финансовой поддержки пенсионеров и ветеранов: полисы добровольного медицинского страхования (ДМС), путевки в санатории. Единовременные выплаты по выходу на пенсию составили более 160 тыс. руб. на человека.

ГК «Росатом» в 2010 году началась работа по унификации социальной политики. Все организации входящих в контур ГК «Росатом», в том числе и

²⁷ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/> (дата обращения 24.04.2016).

ТК «ТВЭЛ», должны были иметь единую корпоративную социальную политику. Началась длительная и сложная работа со стороны ГК «Росатом» и РП РАЭП по приведению социальной политике в соответствие. Первые изменения коснулись НПО, Жилищной политики, затем СКЛ сотрудников.

Реализация социальной политики осуществляется в соответствии с корпоративной социальной политикой ГК «Росатом», а также в соответствии с Коллективным договором и распространяется на все категории работников предприятия. Помимо обязательных, установленных трудовым законодательством социальных гарантий, компенсаций и льгот, на предприятии разработаны корпоративные социальные программы по следующим направлениям²⁸:

- 1) Негосударственное пенсионное страхование.

Одним из главных направлений социальной защищенности работника является негосударственное пенсионное обеспечение (далее - НПО). Начиная с 1995 года, предприятие поддерживает своих пенсионеров, выплачивая через негосударственные пенсионные фонды негосударственную пенсию. На протяжении многих лет менялась система НПО в соответствии с современными требованиями и с 01.07.2011 в действие внедрено новое Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников, по которому работник совместно с предприятием финансирует свою негосударственную пенсию. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников предприятия постоянно актуализируется в соответствии с требованиями корпоративной социальной программы, так с 01.01.2012 увеличен процент корпоративного взноса, с 01.01.2013 в Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников предприятия внесено ряд изменений расширяющих спектр возможностей для участия в Программе НПО для работников.

²⁸ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/> (дата обращения 24.04.2016).

2) Добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев и болезней на производстве.

Добровольное медицинское страхование (ДМС) обеспечивает расширение спектра услуг, оказываемых работникам по программам государственных гарантий (ОМС) и бюджетных ассигнований (ФМБА). В рамках программы по дополнительной страховой защите сотрудников от несчастных случаев (риск радиационного воздействия, временной и стойкой утраты профессиональной трудоспособности, смерти) наравне с договором ДМС действует договор страхования от несчастных случаев и болезней на производстве (НС). По программам ДМС и НС застраховано 100 % работников предприятия. С 01.07.2012 на полтора года (до 31.12.2013) в результате проведения конкурсных процедур были заключены договоры по ДМС и НС с ОАО «САК «Энергогарант»²⁹.

2) Санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей.

В целях укрепления здоровья сотрудников предприятия и их детей ежегодно выделяются льготные путевки для санаторно-курортного лечения и отдыха в соответствии с единой корпоративной программой приобретения путевок. Услугами ООО «Санаторий Синий Утес», являющегося объектом настоящего исследования, в 2012 году воспользовались 25% работников «Росатом», а в 2013 году это число увеличилось до 29%.

Оказание услуг по приобретению путевок для санаторно-курортного лечения для работников, их детей и пенсионеров на 2012-2013 гг. в результате конкурентных переговоров осуществляет ООО «Союзкурорт».

3) Жилищная программа.

Корпоративная жилищная политика предприятия в 2012 году была приведена в соответствие с корпоративной социальной политикой ГК «Росатом» и основана на выплате компенсации части расходов процентной ставки по ипотечному кредиту банку работнику, а также в виде компенсации

²⁹ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/> (дата обращения 24.04.2016).

оплаты коммунальных услуг за проживание в общежитиях и общежитиях квартирного типа.

4) Поддержка ветеранов и пенсионеров предприятия.

Руководство предприятия высоко ценит вклад ветеранов, посвятивших многие годы своей жизни труду на предприятии, и оказывает многим из них необходимую материальную помощь. С 07.10.2013 на предприятии действует Положение об оказании социальной поддержки неработающих пенсионеров. В соответствии с этим Положением социальная помощь оказывается неработающим пенсионерам в соответствии с присвоенным статусом. Общий объем затрат в 2013 году на программы по единовременным выплатам при уходе на пенсию, оказание необходимой материальной помощи, санаторно-курортное лечение, дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и т.д. составило 35% от всех социальных расходов³⁰.

5) Организация культурных и спортивных мероприятий.

Организация культурных и спортивных мероприятий проводятся на базе АНО «КСК «Кристалл». Сотрудники, дети сотрудников и пенсионеры принимают участие в спортивных соревнованиях, турнирах по различным видам спорта, спартакиадах спортивных семей, вечерах отдыха и торжественных праздничных мероприятиях. Сотрудники предприятия активно участвуют в городских мероприятиях и мероприятиях, организованных ГК «Росатом».

В течение 2013 года звание мастер спорта имели 30 работников Общества и 3 работника дочерних обществ, звание кандидат в мастера спорта – 53 работника Общества и 6 работников дочерних обществ.

б) Молодежная программа.

Молодым специалистам после окончания очного отделения ВУЗа выдается единовременное пособие в размере 40 000 руб. Демобилизованным

³⁰ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/> (дата обращения 30.03.2016).

из Российской армии молодым работникам при приеме на работу выдается 30 000 рублей. Для помощи в адаптации в начале трудовой деятельности на предприятии действует Положение о наставничестве, когда молодому специалисту в течение определенного времени помогает опытный работник. Для молодежи предприятия проводятся всевозможные конкурсы. Молодые специалисты участвуют в форумах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и т.д.

7) Материальная помощь работнику.

С 01.08.2012 на предприятии действует Положение об оказании помощи работнику. В соответствии с данным Положением работнику оказывается материальная помощь в различных жизненных ситуациях, а также предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска для разрешения возникших семейных обстоятельств³¹.

Из рисунка 3 можно проанализировать общие затраты на социальные мероприятия, проводимые на «Росатом» в 2012 году



Рисунок 3 – Общие затраты на социальные мероприятия на «Росатом» в 2012 году, млн. руб.

³¹ Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/> (дата обращения 12.05.2016).

Общая сумма расходов на социальные мероприятия предприятия в 2013 году составила 254,34 млн. руб. Выплаты социального характера в среднем на одного работника составили 60 тыс. руб. в год. Соотношение общих социальных расходов и социальных расходов на одного работника можно наблюдать на рисунке 4

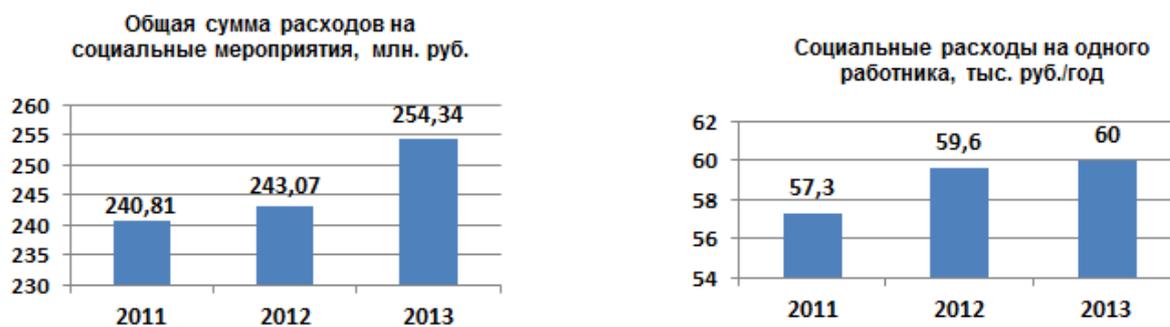


Рисунок 4 – Соотношение общих социальных расходов и социальных расходов на одного работника

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что социальная политика Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» действует в следующих основных направлениях: негосударственное пенсионное страхование; добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев и болезней на производстве; санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей; жилищная программа; поддержка ветеранов и пенсионеров предприятия; организация культурных и спортивных мероприятий; молодежная программа; материальная помощь работнику. Объем выделенных средств и представленные статистические данные о результатах проводимой предприятием социальной политики дают основание утверждать о высокой степени ее эффективности.

3 Социальная политика как инструмент мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»

3.1 Общая характеристика ООО «Санаторий Синий Утес»

Поскольку объектом настоящего исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Санаторий Синий Утёс», необходимо дать общую характеристику данного предприятия.

Место нахождения ООО «Санаторий Синий Утёс»: Россия, Томская область, Томский район, пос. Синий Утес.

Юридический адрес ООО «Санаторий Синий Утёс» – Россия, 634051, Томская область, Томский район, п. Синий Утес, ул. Парковая, 1, «Санаторий Синий Утес».

ООО «Санаторий Синий Утёс» является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе.

Учредителем ООО «Санаторий Синий Утёс» является ООО «Северский Химический Комбинат», учредителем которого, в свою очередь, является АО «Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом»

ООО «Санаторий Синий Утёс» вправе от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и иные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде³².

ООО «Санаторий Синий Утёс» вправе в установленном порядке открывать банковские счета на территории РФ и за ее пределами.

Предприятие имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке и указание на место его нахождения.

Реализация продукции, выполнение работ и предоставление услуг осуществляются по ценам и тарифам, устанавливаемым ООО «Санаторий

³² Устав : Устав Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (протокол №4 от 02.10.2015). Приложение Б.

Синий Утёс» самостоятельно, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

ООО «Санаторий Синий Утёс» может участвовать в деятельности хозяйственных товариществ и обществ и создавать их на территории РФ и за ее пределами.

ООО «Санаторий Синий Утёс» не имеет филиалов и представительств.

Вмешательство в административно-хозяйственную деятельность ООО «Санаторий Синий Утёс» со стороны государства, общественных и других организаций не допускается, если это не обусловлено их правами по осуществлению контроля и ревизии согласно действующему законодательству РФ.

ООО «Санаторий Синий Утёс» несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, на которое по законодательству РФ может быть обращено взыскание.

Общество не отвечает по обязательствам своих участников.

Государство и его органы не несут ответственности по обязательствам ООО «Санаторий Синий Утёс», равно как и ООО «Санаторий Синий Утёс» не отвечает по обязательствам государства и его органов.

Основными видами деятельности ООО «Санаторий Синий Утёс» являются³³:

- санаторно-курортное лечение взрослых и детей;
- первичная (доврачебная) медико-санитарная помощь;
- организация детских оздоровительных лагерей, круглогодичного действия.
- скорая неотложная медицинская помощь (медицинское сопровождение при транспортировке);
- амбулаторно-поликлиническая помощь;

³³ Устав : Устав Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (протокол №4 от 02.10.2015).

- диагностическая медицинская помощь;
- стационарная медицинская помощь взрослому и детскому населению;
- комплексное восстановительное лечение в условиях стационара, требующее постоянного наблюдения медицинского персонала;
- комплексное восстановительное лечение в условиях стационара, не требующее постоянного наблюдения медицинского персонала;
- традиционная медицинская деятельность;
- медсестринский уход;
- оказание медицинских услуг в рамках программ добровольного медицинского страхования;
- оказание медицинских услуг в рамках программ обязательного медицинского страхования;
- фармацевтическая деятельность, изготовление и реализация медикаментов;
- экспертная медицинская деятельность;
- санитарно-гигиеническая и противоэпидемическая деятельность;
- эксплуатация объектов санаторно-курортного, лечебного и оздоровительного назначения;
- оказание медицинских и реабилитационных услуг, в том числе, при лечении профзаболеваний, работникам различных организаций, членам их семей и иным гражданам, включая детей школьного и дошкольного возраста;
- оказание медицинских услуг в области социально-психологической реабилитации инвалидов и лиц, пострадавших от радиационных воздействий;
- комплексное диагностическое обследование граждан, включая детей школьного и дошкольного возраста с целью определения комплекса индивидуальных мероприятий по восстановлению и стабилизации здоровья;
- приобретение и реализация лекарственного сырья, в том числе лекарственных трав, материалов и медицинского оборудования, как у

предприятий и организаций, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, так и у зарубежных фирм;

- производство, закупка, переработка и реализация сельскохозяйственной продукции, пищевкусовых продуктов, товаров народного потребления, как оптом, так и в розницу;

- организация лечебного питания;

- оказание услуг предприятия общественного питания, в том числе через организацию ресторанов, баров, кафе, столовых и иных учреждений;

- оказание услуг по разливу и реализации минеральной, лечебной и питьевой воды и иных напитков;

- добыча сапропелей и их реализация;

- оказание экскурсионных и туристических услуг, организация и ведение гостиничного хозяйства;

- эксплуатация спортивных сооружений;

- проведение спортивных соревнований, учебно-тренировочных сборов;

- транспортно-экспедиционные, сервисные, посреднические, прокатные и иные услуги;

- проведение зрелищных, эстрадных, культурно-массовых мероприятий;

- строительные, монтажные, ремонтные, пусконаладочные и отделочные работы;

- пассажирские перевозки автомобильным транспортом;

- организация конференций, семинаров, деловых встреч;

- выпуск и прокат аудио-видеоматериалов;

- публичный показ кино- и видеофильмов;

- рекламная деятельность;

- энергоснабжение, тепло и горячее водоснабжение;

- выработка тепла (самостоятельная котельная);

- эксплуатация электрических и тепловых сетей;

- снабжение питьевой водой потребителей;
- стирка и ремонт белья;
- внешнеэкономическая деятельность.

Органами управления ООО «Санаторий Синий Утёс» являются:

- Общее собрание участников;
- Совет директоров;
- Директор.

Органы управления ООО «Санаторий Синий Утёс» организуют и осуществляют внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни в соответствии с внутренними документами и локальными нормативными актами ООО «Санаторий Синий Утёс».

Уставный капитал ООО «Санаторий Синий Утёс» составляет 56 482 000 (пятьдесят шесть миллионов четыреста восемьдесят две тысячи) рублей.

Уставный капитал ООО «Санаторий Синий Утёс» состоит из номинальной стоимости долей его участников³⁴.

Анализируя финансовое состояние предприятия, необходимо обратить внимание на сравнительный баланс, особенно на изменение удельного веса величины собственного оборотного капитала в стоимости активов, на соотношение темпов роста собственного и заемного капитала, а также на соотношение темпов роста дебиторской и кредиторской задолженностей. При стабильной финансовой устойчивости у организации должна увеличиваться в динамике доля собственного оборотного капитала, темп роста собственного капитала должен быть выше темпа роста заемного капитала, а темпы роста дебиторской и кредиторской задолженностей должны уравнивать друг друга.

Данные сравнительного аналитического баланса в таблице 1 показывают, что в целом за отчетный период валюта баланса увеличилась на 29793 тыс. руб., или на 32,09 %.

³⁴ Устав : Устав Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (протокол №4 от 02.10.2015).

Таблица 1 – Сравнительный аналитический баланс

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.		Удельный вес, %		Изменения (+,-)			
	2014	2015	2014	2015	в абсолютных величинах	удельного веса	в % к величине к 2013	в % к изменению баланса
Актив								
1. Внеоборотные активы, в т.ч.	46197	52533	49,77	42,85	+6336	-6,92	+13,7	+21,27
основные средства	44170	50788	47,59	41,42	+6618	-6,17	+14,98	++22,21
1.2. оборотные активы, в т.ч.	46618	70075	50,23	57,15	+23457	+6,92	+50,31	+78,73
материальные оборотные средства	44894	67326	48,37	54,91	+22432	+6,54	+49,97	+75,29
дебиторская задолженность	1455	2692	1,57	2,19	+1237	+0,62	+85,02	+4,15
денежные средства и ценные бумаги	80	57	0,09	0,05	-23	-0,04	-28,75	-0,08
БАЛАНС	92815	122608	100	100	+29793	-	+32,1	100
Пассив								
2.1. Собственный капитал	62160	61280	67,00	50,00	-880	-17,00	+1,41	-2,95
2.2. Заемный капитал, в т.ч.	30655	61328	33,00	50,00	+30673	+17,00	+100,06	+102,95
кредиты и займы	8166	12626	8,80	10,30	+4460	+1,5	+54,62	+14,97
кредиторская задолженность	21257	48476	22,90	39,54	+27219	+16,64	+128,05	+91,36
БАЛАНС	92815	122608	100	100	+29793	-	+32,09	100

За отчетный период активы предприятия выросли на 29793 тыс. руб., или на 32,09 %, что в основном произошло в результате увеличения объема оборотных активов на 23457 тыс. руб. или на 50,31%. Стоимость внеоборотных активов наоборот увеличилась за отчетный период на 6336 тыс. руб., или на 13,7%³⁵.

Среди оборотных активов наблюдалось увеличение материальных средств на 22432 тыс. руб. или 49,97% , а также уменьшение денежных средств и краткосрочных финансовых вложений на 23 тыс. руб. или 28,75%. Помимо этого наблюдался рост долгосрочной дебиторской задолженности –

³⁵ Бухгалтерский баланс: Бухгалтерский баланс Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2014-2015).

1237 тыс. руб., или 85,02%, который привел к снижению финансовой устойчивости предприятия.

В целом следует отметить, что структура совокупных активов характеризуется преобладающей долей оборотных средств, которая составила 54,91%.

Пассивная часть баланса в 2013 году характеризуется преобладающим удельным весом собственных источников средств, который составил 67,0%, однако их доля в общем объеме уменьшилась и в 2012 году на 17,00%.

Что касается удельного веса заемных средств, то следует отметить, что в течение анализируемого периода его значение увеличилось на 17,00%. Такой прирост произошел в результате увеличения доли кредиторской задолженности - на 16,64%. Величина краткосрочных заемных средств за отчетный год увеличилась на 4460 тыс. руб., или на 54,62%³⁶.

Следующей важной задачей анализа финансового состояния является исследование абсолютных и относительных показателей финансовой устойчивости организации. Для этого вида анализа решающее значение имеют абсолютные показатели, которые отражают сущность устойчивости финансового состояния.

Рассмотрев абсолютные показатели финансовой устойчивости в таблице 2, можно сделать вывод, что в 2014 году и в 2015 году финансовое состояние предприятия было кризисное. Организация не обеспечена ни одним из предусмотренных источников формирования запасов.

Таблица 2 – Абсолютные показатели финансовой устойчивости

Показатель	2014	2015
Собственный капитал	62160	61280
Внеоборотные активы	46197	52533
Собственные оборотные средства	15963	8747
Долгосрочные обязательства	1266	339
Собственные и долгосрочные источники формирования	17229	9086
Краткосрочные заемные средства	8122	12507

³⁶ Бухгалтерский запасов баланс: Бухгалтерский баланс Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2014-2015).

Продолжение таблицы 2		
Общие источники формирования запасов	25351	21593
Запасы (включая НДС)	44894	67326
Излишек (+) или недостаток (-) собственных источников формирования запасов	-28931	-58579
Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных источников формирования запасов	-72559	-58240
Излишек (+) или недостаток (-) общей величины источников формирования запасов	-19543	-45733
Тип финансовой устойчивости	(0;0;0)	(0;0;0)

Финансовые коэффициенты представляют собой относительные показатели финансового состояния организации, рассчитываемые в виде отношений абсолютных показателей финансового состояния или их линейных комбинаций.

Анализ относительных показателей финансовой устойчивости из таблицы 3 свидетельствуют об уменьшении доли собственного капитала (на 17 %) и снижении независимости предприятия. На предприятии сложился низкий уровень маневренности собственного капитала: фактическое значение коэффициента маневренности снизился на 0,12 и в 2011 года составил 0,14, что ниже допустимого значения. В связи с этим наблюдается снижение обеспеченности оборотными активами.

Таблица 3 - Относительные показатели финансовой устойчивости

Показатель	2014	2015	Отклонение (+,-)	Нормативное значение
Коэффициент автономии	$62160/92815 = 0,67$	$61280/122608 = 0,50$	-0,17	>0,5
Коэффициент маневренности	$15963/62160 = 0,26$	$8747/61280 = 0,14$	-0,12	>0,5
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	$15963/46618 = 0,34$	$8747/70075 = 0,12$	-0,22	>0,1

Задача анализа ликвидности баланса возникает в связи с необходимостью давать оценку кредитоспособности организации, т.е. ее способности своевременно и полностью рассчитаться по всем своим обязательствам. Ликвидность баланса определяется как степень покрытия обязательств организации активами, срок превращения которых в деньги соответствует сроку погашения обязательств.

Из анализа ликвидности баланса в таблице 4 видно, что баланс организации не является абсолютно ликвидным.

Таблица 4 – Анализ ликвидности баланса

Актив	2014	2015	Пассив	2014	2015	Платежный излишек или недостаток (+, -)	
						2013	2014
Наиболее ликвидные активы (А1)	80	57	Наиболее срочные обязательства (П1)	21257	48476	-21177	-48419
Быстро реализуемые активы (А2)	1455	2692	Краткосрочные пассивы (П2)	8122	12507	-6667	-9815
Медленно реализуемые активы (А3)	45083	67326	Долгосрочные пассивы (П3)	1266	339	+43817	+66987
Трудно реализуемые активы (А4)	46197	52533	Постоянные пассивы (П4)	62170	61286	-15973	-8753
Баланс	92815	122608	Баланс	92815	122608	-	-

Анализ показателей рентабельности показывает, что у предприятия в 2014 году убыток составил в сумме 23481 тыс. руб. Поэтому показатели рентабельности рассчитывать нецелесообразно. В 2015 году предприятие имело чистой прибыли в размере 474 тыс. руб.

Таким образом, на основании проведенного анализа финансового состояния, можно сделать вывод, что за период 2014 – 2015 годы валюта бухгалтерского баланса предприятия увеличилась на 29793 тыс. руб., или на 32,09 %. За отчетный период активы предприятия выросли на 29793 тыс.

руб., или на 32,09 %, что в основном произошло в результате увеличения объема оборотных активов на 23457 тыс. руб. или на 50,31%. Стоимость внеоборотных активов наоборот увеличилась за отчетный период на 6336 тыс. руб., или на 13,7%³⁷. Рассмотрев абсолютные показатели финансовой устойчивости, можно сделать вывод, что в 2014 году и в 2015 году финансовое состояние предприятия было кризисное. Организация не обеспечена ни одним из предусмотренных источников формирования запасов. Анализ показателей рентабельности показывает, что у предприятия в 2014 году убыток составил в сумме 23481 тыс. руб. В 2015 году предприятие имело чистой прибыли в размере 474 тыс. руб. Следовательно, в целом, предприятие находится в кризисном финансовом состоянии, однако, начиная с 2015 года, финансовое состояние санатория начинает постепенно выравниваться.

3.2 Анализ социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий «Синий Утес»

В целях анализа социальной политики необходимо обратиться к локальным нормативно-правовым документам, действующим в ООО «Санаторий Синий Утёс» и содержащим положения о рассматриваемом вопросе.

Так, согласно коллективному договору на 2015-2017 годы, принятому на конференции трудового коллектива, ООО «Санаторий Синий Утёс» обеспечивает своим работникам и пенсионерам своевременную и полную выплату государственных социальных пособий, компенсаций и льгот³⁸.

При наличии финансовых возможностей ООО «Санаторий Синий Утёс» выделяет беспроцентные ссуды работникам, проработавшим более 2-х лет и не имеющим взысканий для лечения и неотложных нужд.

³⁷ Бухгалтерский баланс: Бухгалтерский баланс Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2014-2015)

³⁸ Коллективный договор: Коллективный договор Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2015-2017)

ООО «Санаторий Синий Утёс» обязан предоставить бесплатно работникам, их детям (школьного возраста) и пенсионерам:

- курсовки в количестве 40 (сорок) штук в год для лечения в отделении восстановительной терапии ООО «Санаторий Синий Утёс». Для лечения по курсовке необходимо наличие справки или выписки о показаниях и противопоказаниях к лечению от участкового врача-терапевта или фельдшера.

- медицинские услуги процедурного кабинета: инъекции (подкожные, внутримышечные, внутривенные струйные и капельные), измерение артериального давления (расходные материалы – шприцы, системы, лекарственные средства и препараты за счет обратившегося).

- медицинские услуги физиокабинета: УФО (местное), электрофорез (лекарственные препараты за счет обратившегося), УВЧ-терапия, СМТ-терапия, ультразвук.

- услуги библиотеки.

- медицинский осмотр работникам, связанным с вредными и опасными условиями труда 1 раз в 2 года с привлечением дополнительных специалистов.

- услуги тренажёрного зала (в помещении ЛПК «Лагуна») 1 раза в неделю. (Абонемент в профкоме) 7

За 50% от стоимости услуг работникам и пенсионерам ООО «Санаторий «Синий Утёс» обязан предоставлять:

- повторное лечение в отделении восстановительной терапии Санатория, если в текущем году работник уже получал бесплатную лечебную «курсовку».

- все медицинские услуги отделения восстановительной терапии Санатория и ЛПК «Лагуна», за исключением сауны ЛПК «Лагуна» и услуг СПА-кабинета.

- автоуслуги, с учетом имеющегося в ООО «Санаторий Синий Утёс» транспорта.

- ООО «Санаторий Синий Утёс» обеспечивает новогодними подарками детей работников Санатория.

- ООО «Санаторий Синий Утёс» заключает договор добровольного медицинского страхования работников предприятия от клещевого энцефалита.

- работникам выплачиваются единовременные пособия;

- в связи с выходом на пенсию, проработавшим в Санатории от 5 до 10 лет в размере 2-х минимальных окладов; от 10 до 15 лет в размере 3-х минимальных окладов; проработавшим от 15 до 20 лет в размере 4-х минимальных окладов; проработавшим от 20 до 25 лет в размере 5-ти минимальных окладов; от 25 до 30 лет в размере 6-ти минимальных окладов; от 30 лет и выше в размере 7-ми минимальных окладов.

- на погребение работников в размере 5-ти минимальных окладов; пенсионеров – 2-х минимальных окладов.

- плату за питание работников в столовой Санатория осуществлять по ценам внутри предприятия³⁹.

Предоставлять 1 день с сохранением заработной платы:

- Юбилярам, в день достижения пенсионного возраста, при стаже работы в Санатории 10 лет и выше.

- Молодоженам в день бракосочетания.

Таким образом, все социальные гарантии, предоставляемые ООО «Санаторий Синий Утёс» можно условно разделить на 3 основные группы:

1. Социальные гарантии денежного характера (беспроцентные ссуда, единовременные выплаты и др.);

2. Социальные гарантии, связанные с предоставлением льготного санаторно-курортного лечения и связанных с ним медицинских услуг;

3. Иные (автоуслуги, дополнительные выходные, добровольное медицинское страхование, новогодние подарки, услуги библиотеки и др.).

³⁹ Коллективный договор: Коллективный договор Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2015-2017).

Анализ отчетов о проведенных мероприятиях социальной направленности, который прослеживается на рисунке 5, показал следующее.

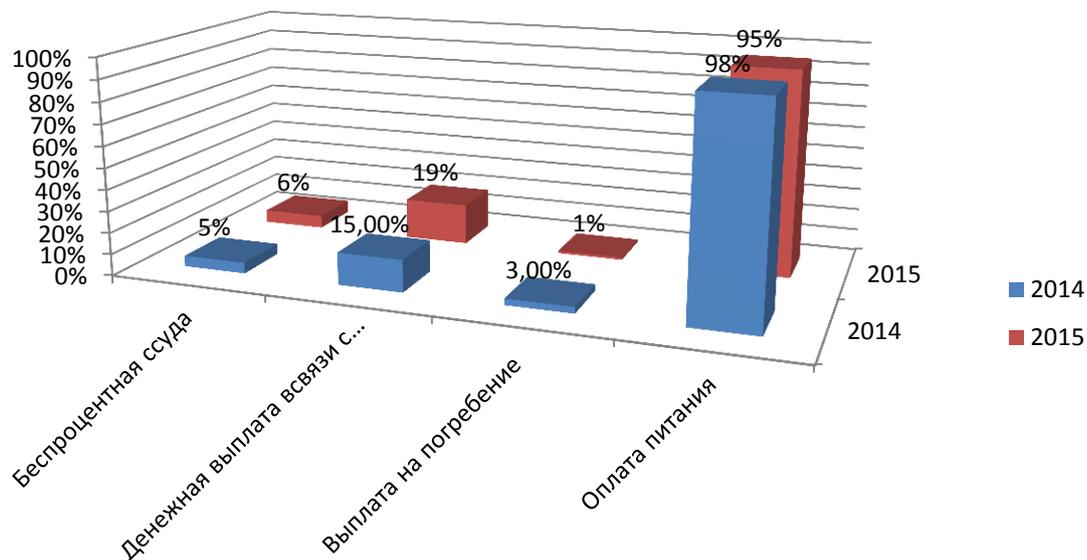


Рисунок 5 – Получение работниками ООО «Санаторий Синий Утёс» социальных гарантий денежного характера

Из представленной диаграммы видно, что наиболее востребованной социальной услугой является предоставление льготного питания работникам предприятия, так как этой гарантией воспользовались 98% работников предприятия в 2014 году и 95% - в 2015 году. На втором месте – единовременные денежные выплаты в связи с выходом на пенсию или стажем работы (15% и 19% соответственно). Беспроцентной ссудой воспользовались 5% и 6% работников соответственно. Выплата на погребение была предоставлена 3% и 1% соответственно.

На рисунке 6 в виде диаграммы представлены результаты получения работниками ООО «Санаторий Синий Утес» социальных гарантий, связанных с предоставлением льготного санаторно-курортного лечения

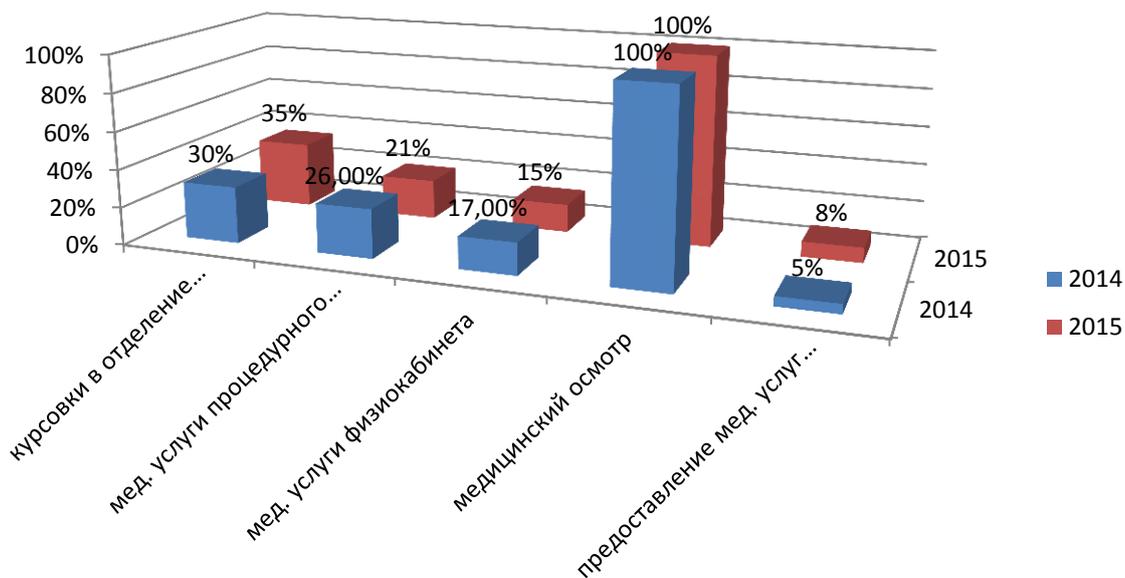


Рисунок 6 – Получение работниками ООО «Санаторий «Синий Утёс» социальных гарантий, связанных с предоставлением льготного санаторно-курортного лечения и связанных с ним медицинских услуг

Из представленной диаграммы видно, что медицинский осмотр проходят все работники ООО «Санаторий Синий Утёс», курсовки в отделение восстановительной терапии получили 30% работников в 2014 году и 35% в 2015 году, медицинские услуги процедурного кабинета – 26% и 21% соответственно, медицинские услуги физиокабинета – 17% и 15% соответственно, предоставление медицинских услуг пенсионерам предприятия – 5% и 8% соответственно.

На следующем рисунке 7 рассмотрим получение работниками ООО «Санаторий Синий Утес» иных социальных гарантий.

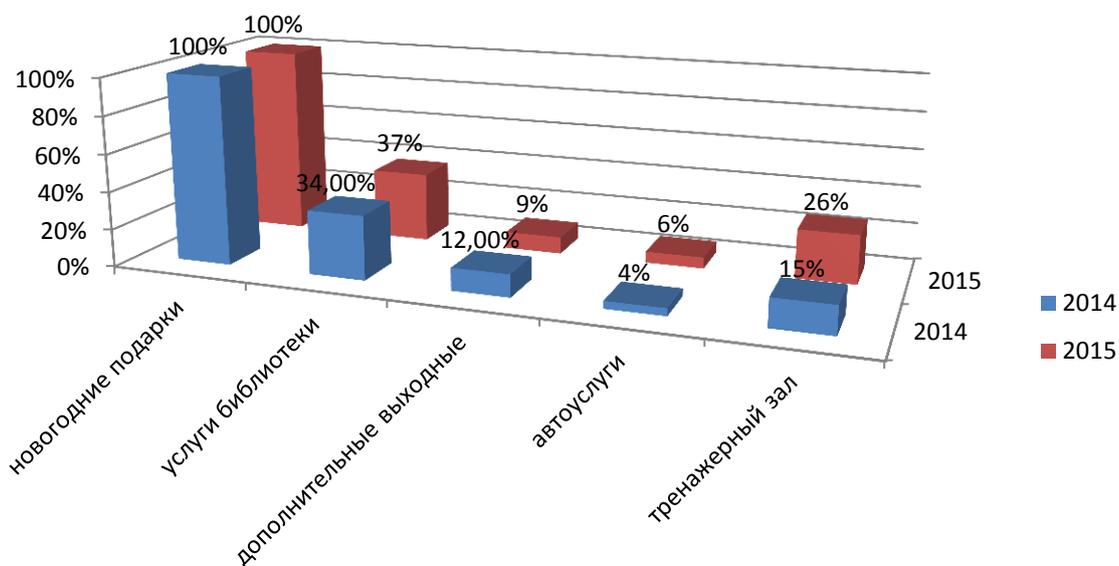


Рисунок 7 – Получение работниками ООО «Санаторий Синий Утёс» иных социальных гарантий

Из представленной диаграммы видно, что всеми работниками предприятия получены новогодние подарки, 34% и 37% работников в 2014 и 2015 годах соответственно получены услуги библиотеки, 12% и 9% соответственно – дополнительные выходные, 4% и 6% - автоуслуги, 15% и 26% - обратились к услугам тренажерного зала.

В целях определения эффективности вышеперечисленных мероприятий социальной направленности и выявления их влияния на мотивацию работников, была разработана и предложена к заполнению работниками предприятия анкета, состоящая из следующих вопросов:

1) Почему Вы решили работать именно на данном предприятии?

- Привлекательная заработная плата
- Наличие социальных гарантий (возможность прохождения лечения в санатории, предоставление ссуд работникам и другое)
- Территориальная доступность
- Хороший коллектив
- Другие причины

2) Что побуждает Вас соблюдать дисциплину труда, не иметь дисциплинарных взысканий? (отвечают работники, не имеющие дисциплинарных взысканий)

- Имею желание получать премиальные

- Имею желание получать социальные гарантии, что возможно в полном объеме только при отсутствии дисциплинарных взысканий и наличии достижений в труде

- Имею желание карьерного роста

- Считаю, что это обязательное качество любого сотрудника

Я всегда соблюдаю установленные правила и нормы поведения

3) Что побуждает Вас добиваться высоких результатов в работе, эффективно выполнять поставленные задачи? (отвечают работники, имеющие наградные грамоты, медали и другие знаки поощрения за профессиональные достижения).

- Имею желание получать премиальные

- Имею желание получать социальные гарантии, что возможно в полном объеме только при отсутствии дисциплинарных взысканий и наличии достижений в труде

- Имею желание карьерного роста

- Считаю, что это обязательное качество любого сотрудника

- Я всегда прикладываю максимум усилий в любом деле, так как являюсь перфекционистом.

Из ответов на вышеприведенные вопросы можно сделать вывод, что получение социальных гарантий на исследуемом предприятии стало определяющей причиной для 50% работников при выборе места работы, для 49% работников – причиной соблюдения трудовой дисциплины, и, наконец, для 53% работников - причиной стремления к профессиональным достижениям. Поэтому, исходя из ответов, видно, что предлагаемые предприятием социальные гарантии, являются мощным инструментом мотивации работников.

Для того, чтобы понять, нуждается ли приведенная система социальных гарантий, функционирующая на ООО «Санаторий Синий Утёс», в усовершенствовании, а также достижения цели и решения поставленных задач исследования, была составлена анкета по исследуемой теме и предложена к заполнению работниками анализируемого предприятия (Приложение А).

3.3 Мероприятия по повышению эффективности социальной политики как инструмента мотивации персонала ООО «Санаторий Синий Утес»

Количественный анализ результатов проведенного опроса работников ООО «Санаторий Синий Утёс» показал потребности персонала в расширении проводимой предприятием социальной политики в целях повышения мотивации работников. Качественный анализ результатов проведенного опроса дает возможность сформулировать основные направления реформирования социальной политики ООО «Санаторий Синий Утёс»:

- введение новых медицинских услуг;
- организация круглогодичных оздоровительных смен для детей работников предприятия;
- предусмотреть компенсацию не менее 50% расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам молодым специалистам;
- расширение форм негосударственного пенсионного обеспечения;
- расширение возможности оказания помощи работникам в сложных жизненных ситуациях;
- использование режима гибкого рабочего времени и надомный труд для женщин и пенсионеров;
- организация геронтологического центра для пенсионеров и ветеранов, с целью общения, отдыха, мотивации к здоровому образу жизни и активному долголетию;

-расширение проведения бесплатных семейных спортивно-массовых мероприятий на спортивных объектах спортивных праздников, спартакиад, массовых катаний на катке, на лыжах, игр в настольный и большой теннис; турниры по игровым видам спорта (мини-футбол, волейбол, пляжный волейбол); турниры по шахматам, пулевой стрельбе и т.д.;

-организация дошкольного общеобразовательного учреждения для детей работников предприятия или оплата частного детского сада для работников, не получивших место в муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение.

Анализируя Книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них ООО «Санаторий Синий Утёс», была выявлена проблема текучести кадров, что негативно сказывается не только на системе стимулирования, но и на психологическом климате в коллективе в целом. Работники уходят по различным причинам: выход на пенсию, получение новой должности в другом предприятии с более выгодными условиями труда и более высокой заработной платой, переезд работника в другой город, ухудшение состояния здоровья и т.д. Однако, независимо от причин высокого уровня текучести кадров, данная проблема в целом является индикатором неблагополучия, наличия слабых сторон в системе стимулирования.

Предполагается, что благодаря предложенным мероприятиям по совершенствованию социальной политики предприятия, текучесть кадров сократится до естественного уровня – с 10,30% до 5% в год. Ниже, в таблице 5 представлен расчет экономии средств за счет уменьшения текучести кадров.

Таблица 5 – Расчет экономии средств за счет сокращения текучести кадров

Количество сотрудников на предприятии	333 человек
Текучесть кадров – 10,3% в год	34 рабочих
Средняя заработная плата 1 работника	9848 руб.
Стоимость замены 1 работника	7719 руб.

Продолжение таблицы 5	
Сумма затрат на замену персонала в год	262446 руб.
При сокращении текучести на 5,3% в год	17 рабочих
Сумма затрат на замену персонала при уровне текучести 5% в год	131223 руб.
Общая экономия	131223 руб.

Эффект от предложенных мероприятий (с учетом затрат на проведение конкурса) составит $262446 - 131223 = 131223$ руб.

Далее по формуле 1 определим эффект от увеличения производительности труда (за счет новой системы стимулирования труда).

$$Эп = P * Дм * (П2 - П1) \quad (1),$$

где P- количество работников,

Дм– количество рабочих дней, отработанных ими за месяц.

П – производительность труда, как отношение объема продаж за день к числу работников $= Оп / P$.

$$Эп = 333 * 20 * ((294100/333) - (259989/333)) = 618318 \text{ руб. (за месяц).}$$

$$\text{За год составит: } 618318 * 12 = 8175816 \text{ руб.}$$

Таким образом эффект от увеличения производительности труда за год составит 8175816 рублей. Увеличение производительности труда является средством удовлетворения постоянно растущих потребностей как материальных, так и культурных.

Суммарная эффективность рассчитывается по формуле 2

$$Эс = Эт + Эп \quad (2),$$

$$Эс = 131223 + 8175816 = 8307039 \text{ руб.}$$

Таким образом, от внедрения предложенных мероприятий по стимулированию труда на предприятии уменьшится текучесть кадров и увеличится производительность труда, а также эффект составит 8307039 руб.

Социальная ответственность на примере ООО «Санаторий «Синий Утес»

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
З-ЗБ14	Обухова Светлана Валерьевна

Институт	Институт электронного обучения	Кафедра	Экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i> на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шум, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>- На ООО «Санаторий Синий Утес» существует ежегодная аттестация рабочих мест по условиям труда всех подразделений</p> <p>- Работает комиссия по охране труда</p> <p>- Ежегодно сотрудникам выдается спецодежда</p> <p>- Для устранения неприятных запахов существуют вентиляционные устройства</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 №342н Трудовой кодекс РФ ст.218</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>На ООО «Санаторий Синий Утес» существуют следующие факторы внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Безопасность труда - Стабильность заработной платы - Поддержание социально значимой заработной платы - Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников - Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации - Оказание помощи работникам в критических ситуациях
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров) - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>На ООО «Санаторий Синий Утес» существуют следующие факторы внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Содействие охране окружающей среды - Взаимодействие с местным сообществом и местной властью - Готовность участвовать в кризисных ситуациях - Ответственность перед потребителями товаров и услуг
<p><i>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и 	<p>ООО «Санаторий Синий Утес» работает, выполняя все правовые нормы трудового законодательства</p> <p>- Соблюдаются условия трудового и коллективного договоров</p>

<i>регламентов организации в области исследуемой деятельности</i>	
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Обухова Светлана Валерьевна		

Рассмотрим внутреннюю и внешнюю социальную ответственность ООО «Санаторий Синий Утес» более подробно.

1) Безопасность труда;

На предприятии ООО «Санаторий Синий Утес» охрана труда и здоровья работников предприятия является важнейшим направлением деятельности. На ООО «Санаторий Синий Утес» работает Комиссия по охране труда, созданная в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ. Кроме того, штатное расписание предусматривает должность «специалист по охране труда».

2) Стабильность заработной платы

На ООО «Санаторий Синий Утес» системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются

коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Заработная плата работникам предприятия выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

3) Поддержание социально значимой заработной платы.

Месячная заработная плата работника предприятия полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4) Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников.

ООО «Санаторий Синий Утес» обеспечивает своевременное перечисление установленных платежей в государственные внебюджетные фонды. Осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами. В ООО «Санаторий Синий Утес» осуществляется добровольное медицинское страхование работников за счет средств предприятия.

5) Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ООО «Санаторий Синий Утес» организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет собственных средств.

6) Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

ООО «Санаторий Синий Утёс» при наличии достаточных собственных средств через коллективные договоры предусматривает оказание следующих видов социальной помощи:

Так, согласно коллективному договору на 2015-2017 годы, принятому на конференции трудового коллектива, ООО «Санаторий Синий Утёс» обеспечивает своим работникам и пенсионерам своевременную и полную выплату государственных социальных пособий, компенсаций и льгот⁴⁰.

При наличии финансовых возможностей ООО «Санаторий Синий Утёс» выделяет беспроцентные ссуды работникам, проработавшим более 2-х лет и не имеющим взысканий для лечения и неотложных нужд.

ООО «Санаторий Синий Утёс» обязан предоставить бесплатно работникам, их детям (школьного возраста) и пенсионерам:

- курсовки в количестве 40 (сорок) штук в год для лечения в отделении восстановительной терапии ООО «Санаторий Синий Утёс». Для лечения по курсовке необходимо наличие справки или выписки о показаниях и противопоказаниях к лечению от участкового врача-терапевта или фельдшера.

- медицинские услуги процедурного кабинета: инъекции (подкожные, внутримышечные, внутривенные струйные и капельные), измерение артериального давления (расходные материалы – шприцы, системы, лекарственные средства и препараты за счет обратившегося).

- медицинские услуги физиокабинета: УФО (местное), электрофорез (лекарственные препараты за счет обратившегося), УВЧ-терапия, СМТ-терапия, ультразвук.

- услуги библиотеки.

- медицинский осмотр работникам, связанным с вредными и опасными условиями труда 1 раз в 2 года с привлечением дополнительных специалистов.

⁴⁰ Коллективный договор: Коллективный договор Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2015-2017)

- услуги тренажёрного зала (в помещении ЛПК «Лагуна») 1 раза в неделю. (Абонемент в профкоме) 7

За 50% от стоимости услуг работникам и пенсионерам ООО «Санаторий Синий Утёс» обязан предоставлять:

- повторное лечение в отделении восстановительной терапии Санатория, если в текущем году работник уже получал бесплатную лечебную «курсовку».

- все медицинские услуги отделения восстановительной терапии Санатория и ЛПК «Лагуна», за исключением сауны ЛПК «Лагуна» и услуг СПА-кабинета.

- автоуслуги, с учетом имеющегося в ООО «Санаторий Синий Утёс» транспорта.

- ООО «Санаторий Синий Утёс» обеспечивает новогодними подарками детей работников Санатория.

- ООО «Санаторий Синий Утёс» заключает договор добровольного медицинского страхования работников предприятия от клещевого энцефалита.

- работникам выплачиваются единовременные пособия;

- в связи с выходом на пенсию, проработавшим в Санатории от 5 до 10 лет в размере 2-х минимальных окладов; от 10 до 15 лет в размере 3-х минимальных окладов; проработавшим от 15 до 20 лет в размере 4-х минимальных окладов; проработавшим от 20 до 25 лет в размере 5-ти минимальных окладов; от 25 до 30 лет в размере 6-ти минимальных окладов; от 30 лет и выше в размере 7-ми минимальных окладов.

- на погребение работников в размере 5-ти минимальных окладов; пенсионеров – 2-х минимальных окладов.

- плату за питание работников в столовой Санатория осуществлять по ценам внутри предприятия⁴¹.

⁴¹ Коллективный договор: Коллективный договор Общества с Ограниченной Ответственностью «Санаторий Синий Утёс» (2015-2017)

Предоставлять 1 день с сохранением заработной платы:

- Юбилярам, в день достижения пенсионного возраста, при стаже работы в Санатории 10 лет и выше.

- Молодоженам в день бракосочетания.

Рассмотрим факторы внешней социальной ответственности предприятия:

1) Спонсорство и корпоративная благотворительность.

В своей спонсорской и благотворительной деятельности компания ориентирована на поддержку таких сфер общественной жизни как культура, спорт, образование, наука, участвует в крупных проектах, направленных на возрождение национальных, сохранение художественных и исторических ценностей, приумножение лучших традиций отечественной сцены и театрального искусства.

Для характеристики данных направлений политики предприятия, необходимо рассмотреть затраты на эти мероприятия. В 2013 г. затраты на спонсорство и благотворительность составили 589 тыс. руб., в 2014 - г. 968 тыс. руб., в 2015 г. – 1059 тыс. руб., т.е. наблюдается положительная динамика в данном направлении.

2) Содействие охране окружающей среды.

ООО «Санаторий Синий Утёс» разрабатывает нормативы образования отходов и лимитов на их размещение в соответствии с Федеральным законом от «Об отходах производства и потребления» и производит расчет платы и оплату за негативные воздействия на окружающую среду ежеквартально.

3) Взаимодействие с местным сообществом и местной властью;

Между ООО «Санаторий Синий Утёс» и органами власти существует взаимодействие, которое осуществляется путем обмена документами и информацией, необходимыми для предоставления социальных услуг гражданам и социального сопровождения.

4) Готовность участвовать в кризисных ситуациях;

ООО «Санаторий Синий Утёс» в случае возникновения кризисных ситуаций будет вовлечено в решение наступивших проблем.

5) Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.

ООО «Санаторий Синий Утёс» несет ответственность перед потребителями предоставляемых им услуг согласно Гражданскому кодексу, ФЗ «О защите прав потребителей», ФЗ "О природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах".

В ООО «Санаторий Синий Утёс» утверждена политика в области качества и установлены цели в области качества. Политика в области качества сформулирована и оформлена в виде основных направлений и принципов ООО «Санаторий Синий Утёс» в части обеспечения результативности работы.

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО – это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании.

Стейкхолдеры, указанные в таблице 6 – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние.

Таблица 6 – Стейкхолдеры организации ООО «Санаторий Синий Утес»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Потребители услуг	1. Местное население
2. Сотрудники	2. Федеральные Местные органы власти
3. Руководство банка	3. Конкуренты
4. Учредители	

Из данной таблицы видно, что основными прямыми стейкхолдерами ООО «Санаторий Синий Утес» являются потребители услуг – заемщики и

вкладчики, сотрудники, руководство, а так же учредители, которые заинтересованы в получении дивидендов от его деятельности. Перечисленные стороны напрямую заинтересованы в том, что бы данная организация успешно функционировала, объясняется это тем, что их доход – заработная плата, дивиденды зависят от финансовых результатов деятельности санатория.

Среди косвенных стейкхолдеров можно отметить местное население, местные органы власти, которые способны косвенно оказывать влияние на предприятие посредством создаваемых административных барьеров, либо решая вопросы входящие в их компетенцию. Конкуренты так же отнесены к косвенным стейкхолдерам, поскольку могут оказывать влияние на ассортимент оказываемых услуг, провоцировать к проявлению каких либо активных или пассивных действий ООО «Санаторий Синий Утес».

Структура программ КСО составляет портрет КСО компании. Выбор программ, а, следовательно, и структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будут направлены эти программы. Структура программ КСО представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейк холдеры	Сроки реализации мероприятий	Ожидаемый результат от мероприятия
Развитие человеческих ресурсов	Профессионально обучение, ежегодное прохождение тренингов по продажам, возможность карьерного роста	Сотрудники	В течение года для каждой категории сотрудников	Повышение объемов продаж услуг, знание услуг и продуктов, умение работать с клиентами.
Денежное стимулирование результатов работы	Премии по результатам работы	Сотрудники	По итогам года	Повышение объемов продаж при заинтересованности в результатах работы

Продолжение таблицы 7					
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	Социальные инвестиции	Местное население	В течение года	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	Социально значимый маркетинг	нуждающиеся	В течение года	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	

По данным этой таблицы видно, что основные программы КСО направлены на прямых стейкхолдеров – это потребители и сотрудники санатория. Несмотря на то, что банный санаторий является достаточно крупной организацией со значительным уровнем чистой прибыли, вся она направляется на развитие санатория, привлечение новых клиентов, повышение уровня чистого дохода.

Данная политика в области социальной ответственности является стандартной для большинства современных предприятий, тем не менее, в качестве рекомендаций хотелось бы отметить, что можно часть прибыли направлять на социальные нужды, возможно, это не принесет большой прибыли, но повысит имидж санатория, а, следовательно, повысит интерес клиентов к данному санаторию.

В ООО «Санаторий Синий Утес» затраты на программы КСО строго регламентированы, затраты определяются исходя из анализа их эффективности за предыдущий период. Отдел маркетинга предприятия составляет отчеты о том насколько эффективны были данные мероприятия в предыдущем году, исходя из этого определяется возможность увеличить или необходимость снизить затраты на определенное направление программы. Затраты на мероприятия КСО представлены в таблице 8.

Таким образом, общий бюджет ООО «Санаторий Синий Утес» на реализацию программ КСО составляет 8571,1 тыс. руб. Для данного предприятия сумма достаточно большая, но по итогам предыдущих периодов она окупается за счет повышения объема продаж.

Действующая система КСО на предприятии отвечает целям и стратегии санатория. Главной целью санатория является получение прибыли и выполнение основных своих функций.

Таблица 8 – Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
Развитие человеческих ресурсов	руб.	21000	1510000
Денежное стимулирование результатов работы	руб.		1460000
Продолжение таблицы 8			
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	руб.		4310000
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	руб.	0,2% от вкладов	1023500 (прогноз по данным 2015 года)
			8571100

Из представленных выше таблиц видно, что санаторий тратит достаточно средств на программы социальной ответственности. Основными их направлениями является стимулирование продаж и привлечение новых клиентов. С данной задачей руководство санатория успешно справляется. Объем привлеченных средств и проданных путевок имеют положительную динамику.

ООО «Санаторий Синий Утес» заметно больше уделяет внимание внутренней КСО, так как руководство видит в этом большой потенциал. По мнению руководителей, кадры - это основа деятельности любой коммерческой организации.

Программы КСО, реализуемые ООО «Санаторий Синий Утес» отвечают интересам основных стейкхолдеров:

- работники предприятия получают достойную оплату за выполняемый ими труд, по результатам работы получают премии, имеют возможность на льготных условиях проходить лечение в санатории;

- потребители услуг имеют возможность получить качественные услуги по оздоровлению, а также некоторые льготные категории граждан имеют право на льготные путевки.

- руководство и учредители санатория имеют возможность получать дивиденды и прибыль.

Разработанные программы КСО являются эффективными, так как приносят не только финансовый результат, но и положительно влияют на имидж санатория, дают возможность позиционировать его не только как коммерческое учреждение, основной целью которого является получение прибыли, но и как организация, которая уделяет внимание и финансовые ресурсы для решения социальных проблем - направляя их на благотворительные цели, что видно из таблицы 9.

Таблица 9 – Оценка эффективности мероприятий КСО

Название мероприятия	Затраты	Эффект для компании	Эффект для общества
Развитие человеческих ресурсов	1510000	Повышение объемов продаж услуг, знание услуг и продуктов, умение работать с клиентами.	Повышение качества оказываемых санаторием услуг и, как следствие, повышение качества жизни и отдыха населения

Продолжение таблицы 9			
Денежное стимулирование результатов работы	1460000	Повышение объемов продаж за счет заинтересованности в результатах работы предприятия	Улучшение экономической ситуации в регионе за счет роста экономической стабильности работников санатория
Установление льготных путевок для некоторых категорий граждан	4310000	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	Повышение качества жизни и отдыха населения
Продолжение таблицы 9			
Поддержка социальных программ, перечисление части средств в благотворительные фонды.	1023500 (прогноз по данным 2015 года)	Повышение спроса населения на реализуемые услуги и продукты	Поддержание социально незащищенных категорий населения, помощь нуждающимся категориям населения

В качестве основных рекомендаций можно предложить:

- разработать систему социальных льгот и гарантий для сотрудников предприятия: введение новых медицинских услуг; организация круглогодичных оздоровительных смен для детей работников предприятия; предусмотреть компенсацию не менее 50% расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам молодым специалистам; организация дошкольного общеобразовательного учреждения для детей работников предприятия или оплата частного детского сада для работников, не получивших место в муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение и другие мероприятия.

- больше внимания уделять благотворительным мероприятиям, возможно создание отдельной линейки путевок для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

- необходимо уделять внимание различным категориям граждан – например создать льготные путевки не только для пенсионеров, но и для студентов.

В целом на предприятии эффективная система КСО с большим бюджетом, что свидетельствует о том, что санаторий уделяет должное внимание данному направлению.

Заключение

В ходе проведенного исследования достигнута поставленная цель и решены необходимые задачи исследования. В результате исследования можно сформулировать следующие выводы.

Социальная политика представляет собой составную часть внутренней политики, выраженная в социальных программах и степени их реализации на практике, и осуществляющей регулирование отношений в обществе путем защиты интересов различных социальных групп. Первостепенное значение социальной политики состоит в том, что она призвана гармонизировать и упорядочивать общественные отношения, распределять материальные ресурсы в условиях их ограниченности, защищая те слои населения, жизнь которых без помощи государства невозможна.

Главная цель социальной политики состоит в повышении уровня жизни и благосостояния населения. Для достижения поставленной цели в ходе осуществления социальной политики решается целый ряд необходимых задач: распределение доходов, товаров, услуг, материальных и социальных условий воспроизводства населения; предоставление медицинских и образовательных услуг; расширение сети и улучшение качества транспортных услуг, и многое другое.

В современной экономической науке существуют различные подходы к классификации уровней социальной политики, но наиболее распространенными являются классификация на микро-, макро- и интеруровень, а также на государственный, региональный и муниципальный уровни. Однако, стоит учесть, что независимо от выбранной классификации, следует исходить из принципа целостности всей системы социальной политики и необходимой степени взаимодействия каждого ее уровня друг с другом, в со всей системой в целом.

Важной особенностью социальной политики, проводимой в рамках конкретного предприятия, является ее роль в качестве одного из мощнейших

инструментов мотивации персонала, как следствие, повышения производительности труда.

Объектом исследования стало предприятие ООО «Санаторий Синий Утес». Все социальные гарантии, предоставляемые ООО «Санаторий Синий Утес» можно условно разделить на 3 основные группы: 1. Социальные гарантии денежного характера (беспроцентные ссуда, единовременные выплаты и др.); 2. Социальные гарантии, связанные с предоставлением льготного санаторно-курортного лечения и связанных с ним медицинских услуг; 3. Иные (автоуслуги, дополнительные выходные, добровольное медицинское страхование, новогодние подарки, услуги библиотеки и др.).

В результате проведенного анализа социальной политики ООО «Санаторий Синий Утес», можно сделать вывод, что получение социальных гарантий на исследуемом предприятии стало определяющей причиной для 50% работников при выборе места работы, для 49% работников – причиной соблюдения трудовой дисциплины, и, наконец, для 53% работников - причиной стремления к профессиональным достижениям. Поэтому, исходя из ответов работников, видно, что предлагаемые предприятием социальные гарантии, являются мощным инструментом мотивации работников.

Однако, в ходе исследования была обнаружена потребность работников в усовершенствовании существующей системы социальных гарантий предприятия.

В целях усовершенствования социальной политики предприятия ООО «Санаторий Синий утес», т.е. для достижения непосредственно цели и решения поставленных задач настоящего исследования, предлагается реформирование существующей социальной политики исследуемого предприятия по следующим основным направлениям: 1) введение новых медицинских услуг; 2) организация круглогодичных оздоровительных смен для детей работников предприятия; 3) предусмотреть компенсацию не менее 50% расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам молодым специалистам; 4) организация дошкольного общеобразовательного

учреждения для детей работников предприятия или оплата частного детского сада для работников, не получивших место в муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение и другие мероприятия.

Предполагается, что проведенные мероприятия позволят не только повысить эффективность проводимой на ООО «Санаторий Синий Утес» социальной политики, но и создать принципиально новую, более результативную систему мотивации сотрудников предприятия, что, в конечном счете, положительно скажется на финансовом состоянии организации за счет увеличения оборачиваемости предприятия и повышения производительности труда.

Список использованных источников

1. Барова В. Социальная активность и социальная ответственность бизнеса в местном сообществе.// Навигатор №11, 2013. С.18-21.
2. Батраков И. Передел собственности завершен. Что дальше?// - Деловая неделя №8, 2012.С.9-10.
3. Бэнкс Д. Измерение влияния и эффекта от реализации социальных программ // Международная конференция Модели социального развития России: роль бизнеса, 12 ноября 2013.118с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 3-е издание. М.: Гардарики, 2013. 538 с.
5. Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.rosatom.ru/social-respons/social-politics/>(дата обращения: 30.03.2016).
6. Госкорпорация «Росатом»: Социальная политика [Электронный ресурс]: // Официальный сайт Государственной корпорации «Росатом». URL: <http://www.veteranrosatom.ru/files/prikaz.pdf> (дата обращения: 26.05.2016).
7. Джус И. Социальная ответственность бизнеса – стратегия выживания в агрессивной среде.// Рюфессия №2, 16.09.2012.С.11-13.
8. Еремеев О. Социальная ответственность бизнеса и социальное партнерство. // Навигатор, тематический выпуск, 2012.С.9.
9. Звонок С. Делова этика и культура предпринимательства // 26 регион № 8-9 15.03.2013.48с.
10. З.Кузнецова Е. Корпоративная ответственность неотъемлемая философия современного бизнеса // Круглый стол: Социальная ответственность и репутация Российского бизнеса, 18 февраля 2013.86с.

11. Кабалина В. Оценка эффективности социальных программ // Экспертное совещание: Социальные инвестиции: взаимодействие бизнеса и государства, 2013.С.24-25.
12. Карпухина Е., Агеев А. Социальная ответственность бизнеса.// Экономические стратегии №2, 2012.63с.
13. Кисмерешкин В. Первый шаг.// РЯофессия №2, 16.09.2002.С.9-11.
14. Коляда Е. Добровольная социальная активность – признак цивилизованного бизнеса.// РЯофессия №2, 16.09.2012.С.23-26.
15. Конституция Российской Федерации (с изм. от 25.12.2015) (принята всенародным голосованием 12.12.1993)//Российская газета, №237, (в редакции от 25.12.1993).С.2-3
16. Консультант Плюс: Принципы ведения бизнеса [Электронный ресурс]: // Сайт справочно-правовой системы Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=11916> (дата обращения: 30.03.2016).
17. Крылов А.Н. Корпоративная идентичность как часть корпоративной культуры. // Семиотика и имиджелогия деловых культур. Материалы международной научной конференции. Тамбов, 2013 (15-16 сентября).- С. 13.
18. Кэтлин Д. Макарти Входной билет в международное бизнес-сообщество. // Компания №10, 2014.С.8-13.
19. Либоракина М. Что общество ожидает от бизнеса и что оно готово дать взамен? // Международная конференция Модели социального развития России: роль бизнеса, 12 ноября 2013.125с.
20. Литовченко С. Корпоративной гражданство эффективный механизм взаимодействия бизнеса и общества.// Человек и труд №6, 2002. С.13-15.
21. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: Инфра-М, 2012.160с.

22. Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика. 2-е изд. Спб.: Питер, 2005.304 с.
23. М.: Ассоциация менеджеров, 2013.С6.
24. Плотникова А. Корпоративная социальная ответственность и оценка ее эффективности //Международная конференция Модели социального развития России: роль бизнеса, 12 ноября 2013.109с.
25. Портной М.А. Новые требования акционеров // Навигатор. №14.2011.С.23-26.
26. П.Кошелюк М.: Социальная ответственность в масштабах малой родины.// РЯофессия №2, 16.09.2012.С.18-21.
27. Распоряжение Правительства РФ О программе социально - экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2015-2020) от 10.07.2014 № 910-р (в редакции от 06.06.2014) // Собрание законодательства РФ, 30.07.2014, № 31, ст. 3295.
28. Распоряжение ФКЦБ РФ О рекомендации к применению кодекса корпоративного поведения (вместе с Кодексом корпоративного поведения от 05.04.2015) от 04.04.2015 N 421/р // Вестник ФКЦБ России, N 4, 30.04.2002.С.12-13
29. Савченко И. Избыточная социальная ответственность крупного бизнеса опасна для общества.// Авант-Партнер, 2013.213с.
30. Сидоров Н.И. Социальная ответственность бизнеса новое в политике ТПП России.// Меценат эл.журнал, 2013.85с.
31. Столбиков А.И. Партнерство бизнеса и власти для устойчивого развития туризма в регионе //Туризм: право и экономика. 2013. № 2.46с.
32. Управление социальными программами компании Под ред.: С.Е. Литовченко, Л.Н. Коновалова, М.И. Корсаков, В.Н. Якимец М.: Ассоциация менеджеров, 2013.96с.
33. Фальцман В. Корпоративная ответственность один из глобальных вопросов нашего времени.// Навигатор №13.2014.С.18-21.

34. Федеральный общероссийский центр социальной ответственности бизнеса (проект) // Навигатор тематический выпуск, 2015.С.3-6.
35. Федорова И. Три кита современной корпорации.// Деловая жизнь Сибири №1,2003.384с.
36. Филипс Ф. Формула успеха. М.: Вагриус, 2013.173с.
37. Черниговский М. Партнерство во имя развития // Корпоративный юрист. Приложение. 2012. № 10. С.3.
38. Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент / М.Б. Шифрин. - СПб.: Питер, 2014.240 с.
39. Юртайкин Е. Корпоративная культура российских промышленных предприятий: прошлое никогда не умирает // Top-Manager, 2015.114с.
40. Ю.Ю.Петрунин, В.К.Борисов. Этика бизнеса: учеб.пособие для экон.вузов.;МГУ им.М.В.Ломоносова . М.: Дело, 2012. 280 с.

Приложение А

(справочное)

Анкета опроса сотрудников ООО «Санаторий Синий Утес» о социальных гарантиях на данном предприятии.

1) считаете ли Вы, что на предприятии необходимо расширить перечень лечебно-профилактических учреждений и медицинских услуг;

2) считаете ли Вы, что на предприятии необходимо организовать круглогодичные оздоровительные смены для детей работников предприятия;

3) в рамках социальной программы, предусмотреть компенсацию не менее 50% расходов по оплате процентов по ипотечным кредитам молодым специалистам;

4) расширить формы негосударственное пенсионное обеспечения;

5) расширить возможности оказания помощи работникам в сложных жизненных ситуациях;

6) использовать режим гибкого рабочего времени и надомный труд для женщин и пенсионеров;

7) организация геронтологического центра для пенсионеров и ветеранов, с целью общения, отдыха, мотивации к здоровому образу жизни и активному долголетию;

8) расширение проведения бесплатных семейных спортивно-массовых мероприятий на спортивных объектах спортивных праздников, спартакиад, массовых катаний на катке, на лыжах, игр в настольный и большой теннис; турниры по игровым видам спорта (мини-футбол, волейбол, пляжный волейбол); турниры по шахматам, пулевой стрельбе;

9) организация дошкольного общеобразовательного учреждения для детей работников предприятия или оплата частного детского сада для работников, не получивших место в муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение.

Результаты анкетирования

1 вопрос – 70%;

2 вопрос – 98%;

3 вопрос – 69%;

4 вопрос – 94%;

5 вопрос – 36%;

6 вопрос – 81%;

7 вопрос – 39%;

8 вопрос – 78%;

9 вопрос – 99%.