

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы			
Корпоративная социальная ответственность предприятий в республике Узбекистан на примере АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»			
УДК 005.35:622.34.013(575.1)			
Студент			
Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б14	Кахаров Улугбек Бахтиёрович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Фролова Елена Александровна	канд.экон.наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Зав. кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	д-р. экон. наук, профессор		

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООПДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

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

Институт электронного обучения
Направление подготовки **080100 Экономика**
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой экономики

_____ Г.А. Барышева
«___» _____ 2016г

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы
В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ14	Кахарову Улугбеку Бахтиёровичу

Тема работы:

Корпоративная социальная ответственность в предприятий республике Узбекистан, в примере АО «Алмалыкский ГМК»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№943/С от 09.02.2016 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:	09.06.2016 г.
--	---------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	Стандарты корпоративной социальной ответственности, научная литература по КСО, законодательные акты республики Узбекистан, внутренние отчеты по социальной ответственности АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1) Особенности, проблемы и перспективы реализации принципов корпоративной социальной ответственности на предприятии; 2) Методики оценки корпоративно социальной ответственности на предприятии; 3) Анализ корпоративной социальной ответственности в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»; 4) Мероприятия по совершенствованию корпоративной социальной ответственности в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Рисунки 2 и таблицы 10, содержащие данные о реализации основных принципов КСО на предприятии

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

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
-----------	-----	------------------------	---------	------

Доцент кафедры экономики	Фролова Елена Александровна	канд.экон.наук		
-----------------------------	--------------------------------	----------------	--	--

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ14	Кахарову Улугбеку Бахтиёровичу		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 71 с, 2 рис, 10 табл., 46 источник.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, экономика, социальная политика, социальная защита, социальные условия

Объектом исследования является: АО «Алмалыкский ГМК».

Предмет исследования – практика социальной ответственности на предприятии.

Цель работы – исследование особенностей корпоративной социальной ответственности предприятий в республике Узбекистан (на примере АО «Алмалыкский ГМК»).

В процессе исследования проводились: изучение теоретических аспектов корпоративной социальной ответственности, анализ основных технико-экономических показателей деятельности АО «Алмалыкский ГМК», анализ практики реализации социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК», разработка предложений по совершенствованию социальной политики на предприятии, оценка экономической эффективности реализации предложенных мероприятий.

В результате исследования проанализирована корпоративная социальная политика предприятия, выявлены факторы влияющие на социальную деятельность предприятия, разработаны предложения по улучшению корпоративной социальной политики предприятия.

Практическая значимость работы: предложенные в ВКР мероприятия могут быть использованы в деятельности АО «Алмалыкский ГМК» в целях улучшения условий труда работников.

Оглавление

Введение	7
1 Теоретические аспекты анализа корпоративной социальной ответственности предприятия.....	10
1.1 Концепции корпоративной социальной ответственности предприятия .	10
1.2 Подходы к оценке корпоративной социальной ответственности	20
2 Оценка корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»	30
2.1 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности организации	30
2.2 Анализ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»	37
3 Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной социальной ответственности.....	45
3.1 Предложения по совершенствованию корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»	45
3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий....	48
Заключение.....	53
Список использованных источников	57

Введение

Происходящие в социальной сфере и экономике сложные изменения обусловили формирование множества проблем, что на деятельности различных организаций не могло не отразиться. Руководители организаций в настоящее время вынуждены принимать нетривиальные и сложные решения, которые направлены на мотивацию трудовых коллективов. Усилением в экономике кризисных явлений порождается необходимость разработки своевременных мероприятий и отслеживания кризисных тенденций, оно заставляет практиков и ученых включаться в разрешение и исследование проблем, которые связаны с диагностикой состояния факторов внутренней и внешней среды организаций, разработкой стратегий, целей и способов их реализации. Все большее внимание в силу этого уделяется социальной ответственности организаций.

Социальная ответственность в настоящее время приобретает также особую важность потому, что в реформировании экономики на передний план становится социальная составляющая. Главным рычагом является создание возможности для людей реализовать предпринимательскую инициативу и профессиональное мастерство, свои знания, создать в стране полноценную, надежную систему занятости, ориентированную на социальные приоритеты

Принятие на себя компаниями корпоративной социальной ответственности привело к возникновению к концу XX века термина «корпоративной социальной ответственности» (КСО), в целом этическое поведение организаций по отношению к сотрудникам [1].

КСО — это, во-первых, выполнение организациями социальных обязательств, предписываемых законом, и готовность неукоснительно нести соответствующие обязательные расходы. Во-вторых, КСО — это готовность добровольно нести необязательные расходы на социальные нужды сверх пределов, установленных налоговым, трудовым, экологическим и иным законодательством, исходя не из требований закона, а по моральным, этическим соображениям [2]. Основные социальные ориентиры КСО заключаются в следующем:

- 1) справедливое вознаграждение за труд;
- 2) создание условий для отдыха работников организации и благоприятных условий труда;
- 3) социальная защита персонала;
- 4) обеспечение социального делового сотрудничества и партнерства;
- 5) поддержание в коллективе оптимальной морально-психологической атмосферы.

Миссией деятельности является управление в организации социальными процессами для обеспечения условий формирования качества трудовой жизни и гуманизации труда с использованием адекватных методов, форм, приемов, правил и способов, как правило, на основании научного подхода.

В условиях социальной ответственности главной задачей руководства организации является выявление, сохранение баланса и удовлетворение интересов разных профессиональных групп людей, другими словами это спектр вопросов, которые могут быть решены в системе стратегического планирования в процессе управления социальным развитием предприятия. При этом главное внимание уделяться должно социальному развитию отдельных работников и коллектива, от которых успех реализации корпоративной стратегии во многом зависят [3].

Значительный вклад в теоретические и методологические вопросы корпоративной социальной ответственности предприятий внесли такие авторы, как Т.З.Базарова, Д.В.Васина, Р.В.Веснин, М.М.Глазов, А.П.Егоршин, П.В.Журавлев, Г.Г.Зайцев, Л.Н.Иванова – Швец, Л.В.Ивановская, А.А.Корсакова, В.В.Лукашевич, Ф.Б.Михайлов, Г.В.Слуцкий, В.М.Цветаев и многие другие.

Цель работы – исследование особенностей корпоративной социальной ответственности предприятий в республике Узбекистан (на примере АО «Алмалыкский ГМК») и разработка рекомендаций по совершенствованию социальной политики на предприятии.

Задачи исследования:

- 1) изучить теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности;
- 2) провести анализ основных технико-экономических показателей деятельности АО «Алмалыкский ГМК»;
- 3) провести анализ практики реализации социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»;
- 4) разработать предложения по совершенствованию социальной политики на предприятия;
- 5) оценить экономическую эффективность реализации предложенных мероприятий.

Объект исследования – АО «Алмалыкский ГМК».

Предмет исследования социальная ответственность АО «Алмалыкский ГМК» [4].

В процессе подготовки данной работы использованы учебные и научные материалы, статистические данные и законодательная база республики Узбекистан.

1 Теоретические аспекты анализа корпоративной социальной ответственности предприятия

1.1 Концепции корпоративной социальной ответственности предприятия

Информационная революция, стремительное развитие технологий и глобальная конкуренция представляют собой силы, строящие новые задачи перед современным бизнесом. Каждому предприятию важно уметь поставить правильно перед собой задачи и цели. В дальнейшем именно они определяют направления ее деятельности, ее ценности, критерии и возможности, используемые для поощрения сотрудников и оценки достигнутых результатов [5].

Цель в общем смысле представляет собой финальный результат, на который процесс направлен преднамеренно. Непосредственной целью предприятия является выраженное качественно или количественно желаемое состояние.. Целью является желаемый результат, конечное состояние, которого любая организация стремится добиться. Цели представляют собой исходную точку планирования и являются основой организационных отношений и системы мотивации, это точка отсчета в процессе оценки и контроля результатов подразделений организации и предприятия в целом.

Все цели предприятия по направленности подразделяются на неэкономические и экономические. В показателях хозяйственной деятельности выражаются экономические цели и подразделяются на качественные и количественные. Неэкономическими целями могут выступать формирование имиджа предприятия, улучшение условий труда, улучшение благосостояния населения и др. В качестве одной из неэкономических целей организации в последнее время выделяется социальная ответственность: больше внимания сегодня уделяется социальным целям, которые реализуются за счет корпоративной социальной ответственности [6].

Социальные цели представляют собой, так называемые цели гуманитарные (взаимоотношения между людьми, желаемые в будущем) на самом предприятии, а также вне предприятия с общественностью.

Социальными целями обусловлена модель поведения в отношении персонала, общественных групп и лиц во внешней среде и в подсистемах самой организации. Данное поведение должно быть закреплено неформально в корпоративной культуре организации.

В процессе определения цели с двух точек зрения должна рассматриваться социальная ориентация организации:

- 1) с позиции запросов потребителей, т.е. удовлетворения потребностей общества в услугах и товарах,
- 2) с позиции решения проблемы при удовлетворении социальных потребностей своего коллектива обеспечения поступательного устойчивого развития самого предприятия.

Таким образом, социальной ориентированностью предприятия является его направленность, как во внешнюю среду, так и внутрь себя [7].

Социальная деятельность организации это деятельность, которая направлена на совершенствование и развитие условий воспроизводства и использования человеческого капитала. Социальной деятельностью является изменение социальных условий развития и использования персонала в организации. Организация, при этом, может эти условия изменять целенаправленно или спонтанно; и целенаправленное и спонтанное реагирование может оказаться неадекватным или адекватным.

Социальные условия в целом представляют собой не что иное, как социальную среду, которая оказывает влияние на организационное функционирование, а социальная деятельность представляет собой реагирование на влияние социальной среды организации, важнейший способ реагирования заключается в управлении социальным развитием, направленным на создание для профессионального развития персонала социальных условий, что включает в себя:

- 1) обеспечение качества трудовой жизни,
- 2) гуманизацию труда [8]. Основные социальные ориентиры управления социального развития заключаются в следующем:

- 3) справедливое вознаграждение за труд;
- 4) создание условия для отдыха работников организации и благоприятных условий труда;
- 5) социальная защита персонала;
- 6) обеспечение социального делового сотрудничества и партнерства;
- 7) поддержание в коллективе оптимальной морально-психологической атмосферы.

Миссией деятельности является управление в организации социальными процессами для обеспечения условий формирования качества трудовой жизни и гуманизации труда с использованием адекватных методов, форм, приемов, правил и способов, как правило, на основании научного подхода [9].

Управление социальным развитием предприятия возложено обычно на структурные подразделения, которые объединяют круг должностных лиц, компетенцией которых являются вопросы социального обслуживания персонала и социального развития предприятия, определенная ответственность за разрешение социальных проблем и надлежащие полномочия.

В организации управление социальным развитием необходимо также потому, что возрастает роль в трудовой деятельности человеческих ресурсов и значение личностных качеств сотрудников, усиливается потребность в социальном партнерстве [10].

Управление социальным развитием в зависимости от конкретной ситуации проводится или непосредственно руководством организации, или же лицами, специально на то уполномоченными, либо же автономными подразделениями, представляющими собой службы социального назначения [9]. В идеале для осуществления управления социальным развитием должна быть предусмотрена должность заместителя руководителя, который должен нести ответственность за управление персоналом и которому должны подчиняться отдельные специалисты или подразделения, отвечающие за:

службу обеспечения развития и функционирования социальной инфраструктуры, в первую очередь предназначенную для удовлетворения

культурных, социально-бытовых и интеллектуальных потребностей сотрудников организации, а также членов их семей, предполагающую осуществление на базе социальной инфраструктуры организации социальных услуг, которая включать в себя может:

1) службу социальной защиты, которая обеспечивает комплекс мероприятий, предусматривающих соблюдение социальных гарантий и прав сотрудников, норм трудового законодательства действующего в стране;

2) объекты коммунального хозяйства и жилищный фонд вместе с сетями газо-, энерго-, и теплоснабжения, телефонной связи, канализации, радиовещания и т.д.;

3) объекты культуры и образования – школы, дома культуры, детские внешкольные и дошкольные учреждения, клубы, выставочные залы, библиотеки и др.;

4) лечебно-профилактические и медицинские учреждения – поликлиники, больницы, амбулатории, аптеки, медпункты, профилактории, санатории и др.;

5) объекты общественного питания и торговли – магазины, рестораны, кафе, столовые, подсобные хозяйства;

6) спортивные сооружения (плавательные бассейны, стадионы, спортплощадки) и приспособленные для осуществления физкультурно-оздоровительных мероприятий базы массового отдыха;

7) объекты бытового обслуживания – ремонтные мастерские, парикмахерские, пункты проката;

9) коллективные садово-огородные товарищества и дачные хозяйства [11].

При наличии разветвленной сети собственной социальной инфраструктуры в организации управление ею, как правило, осуществляется отдельно. В данном случае возможна организация структуры, предусматривающей должность зам.руководителя предприятия по социально-

бытовым вопросам, у которого в подчинении находятся управленческие звенья и должностные лица.

Для социальной деятельности необходимы специалисты, которые имеют комплекс необходимых умений, знаний и навыков, которые соответствуют квалификационным требованиям данной профессии, т.е. обладают профессиональной компетентностью. Сотрудник предприятия, который выполняет функции социального развития должен обладать подготовкой к участию в экономической, организационно-управленческой профессиональной, научно-технической, проектно-экономической, плановой, научно-исследовательской и аналитической деятельности; иметь достаточные навыки для осуществления таких видов деятельности [12].

Для успешного проведения такой деятельности данный специалист должен знать :

1) нормативные и законодательные правовые акты, которые регламентируют деятельность организации, учреждения, предприятия по управлению персоналом;

2) конъюнктуру образовательных услуг и рынка рабочей силы; основы предпринимательства, экономики и ведения бизнеса;

3) законодательство о труде;

4) порядок налогообложения и ценообразования;

5) современные методики управления персоналом;

6) основы маркетинга;

7) основы системы оценки персонала и трудовой мотивации;

8) порядок разработки и реализации трудовых договоров;

9) методы и формы повышения квалификации и обучения кадров;

10) основы технологии производства, организацию и методы менеджмента;

11) основы социальной и общей психологии, психологии и социологии труда;

12) структуру управления;

13) этику делового общения;

14) методы обработки информации с использованием современных коммуникаций технических, средств и связи;

15) основы организации делопроизводства;

16) нормы и правила охраны труда.

Ответственный за социальное развитие предприятия руководитель должен иметь необходимый минимум этических и гуманитарных знаний, навыки и умение выбирать манеру поведения, подобающую обстоятельствам, с соответствующим психологическим и дипломатичным тактом, при выборе решения ориентироваться на согласования и коллегиальность с заинтересованными сторонами [13].

Специалисты социальной службы должны:

- соблюдать социальные нормы – установленные государством, обществом, отдельным предприятием правил, образцов поведения, приемов, принципов деятельности, которые соответствуют нравственным идеалам и общепринятым ценностям;

- выполнять трудовое законодательство;

- поддерживать минимальные социальные стандарты.

Главной задачей, которую обусловила миссия управления социальным развитием, является разработка и реализация обеспечивающих социальное партнерство мероприятий, – взаимозаинтересованное сотрудничество в решении социальных проблем собственников, управляющих, наемных работников, гражданских сообществ, органов муниципальной и государственной власти.

Партнеры представляются предпринимателями и их ассоциациями, профсоюзными организациями и трудовыми коллективами. Как свидетельствует опыт многих стран такое сотрудничество постоянно осуществляется преимущественно на уровне отдельных отраслей экономики и предприятий в виде коллективных переговоров, заключения коллективных соглашений и договоров.

Немаловажным является также достижение координации и взаимодействия своей деятельности социальной службой с региональными и отраслевыми структурами управления социальной сферой, представляющими органы местного самоуправления и государственной власти. В определенных условиях, при обострении в регионе или стране социальной напряженности особенно, они присоединяются к участникам социального партнерства, чтобы объединить усилия на уровне многостороннего сотрудничества в улаживании по вопросам социального минимума, доходов, заработной платы, защиты свобод и прав работающих граждан разногласий, на переговорах предупредить возникновение социально-трудовых конфликтов посредством взаимопонимания и доведение их до забастовок [14].

Очевидно, что в качестве действенного механизма регулирования отношений социальное партнерство получит на всех уровнях дальнейшее развитие. Базироваться оно должно на принципах взаимной ответственности сторон, равноправия, добровольности, быть важнейшим инструментом совершенствования форм сотрудничества и его поддержания.

Главной задачей предопределяются главные функции в корпоративной социальной ответственности [15]:

1) важнейшим инструментом управления социальным развитием является социальное планирование и прогнозирование.

Социальное планирование и прогнозирование предполагает разносторонний и глубокий анализ состояния в организации социальных условий; объяснение и выяснение взаимосвязей, складывающихся между отдельными ее частями, осмысленную диагностику; предвидение наиболее эффективного варианта в решении социальной назревшей проблемы.

Для этого нужны надежные источники с целью получения информации, к которым можно отнести, в частности, статистические данные, позволяющие охарактеризовать материальную базу и иные составляющие в организации социальной среды; данные изучения отдыха и санитарно-гигиенических и социально-бытовых условий труда, соблюдения в ведении работ техники

безопасности, а также преобладающих в коллективе настроений и общественного мнения; определение максимально цельной картины взаимоотношений и социальных связей работников.

Лишь на основании точного знания общей ситуации и конкретных обстоятельств как в регионе, так и в самой организации, в целом в стране и отрасли можно видеть перспективу в социальной среде изменений, оценить положение в ней дел, выбрать с целью достижения перемен адекватные методы. Прогноз следует подвергнуть практическому подтверждению, до того как делать его ориентиром в выработке проектных, плановых и других управленческих решений, целевых программ, которые предлагаются социальной службой.

Будучи разновидностью конструктивной рациональной деятельности планирование означает не только постановку целей, но также выбор способов и средств их достижения. Планирование дает возможность действовать с большей эффективностью и целесообразностью в организации на социальные процессы;

2) координирующие и организационно-распорядительные функции.

Данными функциями предусмотрено кадровое, финансовое обеспечение выполнения для социального развития организации целевых планов и программ, использование определенных социальных технологий, взаимодействие с профсоюзами, смежными структурами управления и иными общественными объединениями, причастными к социальной сфере органами местного самоуправления и государственной власти. Необходима подготовка приказов, проектов решений, положений, рекомендаций, инструкций и иных документов, связанных с социальными вопросами, соответствующих безусловно нормативам и требованиям, региональным и государственным стандартам;

3) контроль реализации мероприятий, которые запланированы. Осуществляется контроль на основе обобщения и анализа сведений об организационной социальной деятельности, изменениях, которые происходят в

ней, их соотнесения с реализацией целевых социальных программ и утвержденного плана. Социальная служба должна иметь систему координат жизнедеятельности организации, снабженную показателями о его социальном развитии. Контроль должен быть построен на экспертизе условий быта и труда работников, их соответствия законодательству, действующему в РУ, минимальным государственным стандартам и социальным нормативам, что предполагает, в свою очередь, необходимость мониторинга социальных процессов (оценки, наблюдения, прогноза), который позволяет предупреждать и выявлять негативные тенденции, социального аудита, являющегося специфической формой исследований условий в данной организации социальной среды для выявления факторов социального риска и выработки по снижению отрицательного их воздействия предложений;

4) внутренний PR.

Данное понятие является специфическим и сложилось в последнее время. Характеризует оно деятельность предприятия по формированию в сознании работников ее благоприятного имиджа. Внутренний PR в данном случае направлен на создание образа удовлетворяющего социальные нужды персонала предприятия [16].

Таким образом, социальная ответственность в настоящее время приобретает особую важность потому, что в реформировании экономики на первый план становится социальная составляющая. Главным рычагом является создание возможности для людей реализовать предпринимательскую инициативу и профессиональное мастерство, свои знания, создать в стране полноценную, надежную систему занятости, ориентированную на социальные приоритеты.

В условиях социальной ответственности главной задачей руководства организации является выявление, сохранение баланса и удовлетворение интересов разных профессиональных групп людей, другими словами это спектр вопросов, которые могут быть решены в системе стратегического планирования в процессе управления социальным развитием предприятия.

При этом главное внимание уделяться должно социальному развитию отдельных работников и коллектива, от которых успех реализации корпоративной стратегии во многом зависят.

Если обобщить определение корпоративной социальной ответственности разработанные различными международными организациями (в том числе ООН и Международным банком) [17] то социальная ответственность включает следующие моменты:

- КСО предполагает добровольный выбор компании в условиях усиления конкуренции;

- речь идет об ответственности, выходящей за рамки обязательств, предписанных бизнесу по уплате налогов, созданию рабочих мест и генерации прибыли;

- КСО касается всех субъектов местного сообщества (бизнес, СМИ, власть, НГО, население, инвесторы и пр.);

В обострения экологических условий и социальных проблем в мире происходит переосмысление роли бизнеса в социальной сфере. На смену традиционному его восприятию как деятельности, нацеленной на получении большой прибыли, приходит понимание его значения для решения широких социальных проблем [18]. При этом узбекские предприниматели пока недостаточно участвуют в обеспечении социальных потребностей общества. Это связано с тем, что в Узбекистане хорошо не разработаны критерии корпоративной социальной ответственности, понятные как самому бизнесу, так и населению и представителям власти. Большинство узбекских компаний, вышедших на западные финансовые рынки, вынуждены были использовать принятые в развитых странах стандарты корпоративной социальной ответственности. Иностранный опыт в этой области является самым важным для понимания сущности социальной ответственности, однако простое копирование западных стандартов без учета узбекской специфики не может являться успешным решением проблемы. Для практики требуется формирование новых идей к социальной ответственности бизнеса с

максимальным учетом последствий проведенных в Узбекистане трансформационных преобразований. В процессе приватизации большие бизнес-структуры сосредоточили в своих руках основную часть национального богатства, но не приняли на себя соответствующей доли ответственности за социально-экономическое развитие данной страны [19].

Корпоративная социальная ответственность (КСО), – это обязательство руководства корпораций осуществлять добровольный вклад в развитие общества, включая экологическую, социальную и экономическую сферы, принятое данной компанией сверх указанного, что требует закон и экономическая положения.

1.2 Подходы к оценке корпоративной социальной ответственности

Социальный паспорт является основным инструментом формирования методики оценки социальной ответственности предприятия. Учитывая отечественный опыт формирования социальных паспортов и специфику определения некоторых социальных показателей, Кузнецов А.Л., предложил структуру социального паспорта предприятия, которая представлена на рисунке 1. [15]. В отличие от ранее предлагаемых предложенный им социальный паспорт включает в себя две части. Помимо этого добавлены в него также важные социальные параметры, характерные для акционерных обществ: среднемесячный доход, среднемесячный размер получаемых разными категориями сотрудников дивидендов и т.д.

Социальный паспорт имеет универсальный характер и адаптирован может быть к любой организации. Благодаря единообразной структуре социальных показателей заинтересованные органы местного и государственного управления могут сопоставлять с соответствующим состоянием иных предприятий территории состояние социального развития, а также вырабатывать обоснованную кредитную и налоговую политику по отношению к ним [20].

Первую часть паспорта составляют показатели, которые характеризуют состояние непосредственно в самой организации социальных процессов,

которые объединяются в три блока. Такое разделение дает возможность оценить в отдельности по каждому направлению состояние и определить для повышения эффективности производства потенциальные резервы за счет отдельных групп факторов социальной ответственности предприятия [21].

Вторая часть дает возможность судить об обеспеченности разными объектами социальной инфраструктуры работников, а также о социальной миссии организации по отношению к населению окружающей его территории.



Рисунок 1 – Структура социального паспорта организации [22]

Сущность методики определения степени социального развития, которую разработал Кузнецов А.Л., заключается в сравнении с нормативными значениями в аналогичных направлениях социальных параметров показателей социального паспорта; также она применена может быть и при выявлении угроз экономической организационной безопасности. Отличительные черты методики заключаются в следующем:

1) расчет по характеризующим состояние объектов социальной инфраструктуры и гуманизацию труда социальным процессам;

2) сопоставление с социальными нормативами показателей;

3) использование величин, которые характеризуют социальные процессы на предприятиях, находящихся на одной территории, в качестве социальных нормативов, а не величин по региону или стране в среднем, что позволяет уровень их сопоставимости повысить. Процессом выработки социальной стратегии предусмотрено выполнение следующих этапов:

1) определение существующего уровня социального развития предприятия, получение по всем направлениям социальной ответственности интегрального показателя, сопоставление с нормативными показателями его значения, определение степени отклонения значения от нормативного;

2) степень отклонения социального развития по каждому направлению позволит составить перечень социальных приоритетных проблем по принципу: для организации данная проблема является тем острее, чем значение соответствия показателю норматива меньше. При этом, безусловно, учитывается экономическая обоснованность проведения с точки зрения экономической эффективности того или другого мероприятия и соответствия корпоративной стратегии;

3) с аналогичными показателями других предприятий территории сопоставляются полученные по направлениям значения с той целью, чтобы спрогнозировать миграцию сотрудников, причем ключевых профессий, прежде всего;

4) каждый сотрудник имеет право определить собственные социальные потребности самостоятельно (получение ссуд, улучшение жилищных условий, получение путевок на отдых и лечение, содержание в детских садах детей, оплата обучения детей, внесение сумм на личный счет работника в пенсионный фонд и т.д.). Эта информация получена может быть при устройстве на работу в результате анкетирования [23].

Оценивается каждое социальное направление с позиции капиталовложений. Для решения вопросов социальной ответственности сумма всех необходимых средств должна рассматриваться как социальный заказ для осуществления производственной программы работников организации. На основании производственных показателей (капитальные вложения в социальное развитие, масса прибыли, норма рентабельности и др.) составляют бюджет социальной стратегии предприятия, в выполнении которого каждый работник заинтересован.

Корпоративная социальная ответственность определяется по следующим показателям [24]:

1) Коэффициент квалифицированности определяется по формуле (1):

$$K_{1,1} = \frac{q}{q_u} \quad (1)$$

где

q – средний стаж работы по специальности;

q_u – средний уровень необходимого стажа работы по выполняемой работниками специальности.

Социальным ориентиром является $K_{1,1} = 1$, т.е. подразумевается, что не должен быть уровень квалификации сотрудников ниже работ, выполняемых ими.

Согласно расчетов специалистов, отставание от среднего разряда работ, выполняемых сотрудниками организации их среднего разряда становится причиной снижения на 4 – 5% производительности труда.

2) Коэффициент образовательного уровня специалистов и рабочих. Каждый уровень специалистов имеет свой балл:

незаконченное среднее образование – 1 балл;

среднее образование – 2 балла;

среднее профессиональное образование – 3 балла;

среднее специальное образование – 4 балла;

высшее образование – 5 баллов.

Рассчитывается коэффициент образовательного уровня работников как средневзвешенная оценка по категориям работников уровня образования по формуле (2):

$$K_{1,2} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i N_i}{N_p}, \quad (2)$$

где

B_i – соответствующий i -му уровню образования балл,

N_i – количество имеющих i -й уровень образования рабочих, чел;

p – общая численность персонала, человек;

n – количество образовательных i -х уровней.

В условиях современного производства для рабочих среднее затраченное на получение образования время равно 10,5 лет, что соответствует показателю среднего образования. Для специалистов и руководителей это время - около 15 лет, т.е. не ниже, чем среднее специальное.

Поэтому $K_{1,2p} = 2$ служит социальным ориентиром, т.е. не ниже среднего образования должен быть образовательный уровень работников.

Для специалистов социальный ориентир составляет $K_{1,2c} = 4$, т.е. у специалистов образовательный уровень не должен быть ниже среднего специального.

3) Коэффициент повышения квалификации персонала определяется по формуле (3):

$$K_{1,3} = \frac{N_n}{N}, \quad (3)$$

где

N_n – количество сотрудников, которые прошли курсы переподготовки и подготовки, повышения квалификации, чел.;

N – общее количество сотрудников, чел.

Социальным ориентиром служит $K_{1,3} = 0,2$, т.е. курсы повышения квалификации каждый сотрудник организации проходить должен не реже, чем один раз в пять лет.

4) Коэффициент стабильности персонала определяется по формуле (4):

$$K_{1,4} = \frac{N_c}{N}, \quad (4)$$

где

N_c – численность сотрудников на данном предприятии со стажем работы пять лет и более, чел.;

N – общая численность персонала, чел.

Социальным ориентиром является $K_{1,4} = 0,8$, т.е. ротация кадров в коллективе подразумевается, предотвращающая естественное его старение.

5) Коэффициент соответствия типовым рабочим мест определяется по формуле (5):

$$K_{1,5} = \frac{M_a}{M_o} \quad (5)$$

где

M_a – количество соответствующих требованиям охраны труда рабочих мест (по вибрации, уровню шума, загазованности, света и т.д.);

M_o – общее количество на предприятии рабочих мест.

Социальным ориентиром служит $K_{1,5} = 1$, т.е. нормативным требованиям должны соответствовать все рабочие места.

6) Коэффициент обеспеченности сотрудников организации санитарно-бытовыми помещениями определяется по формуле (6):

$$K_{1,6} = \frac{1}{n} \sum \frac{A_{\phi i}}{A_{нi}} \quad (6)$$

где

$A_{нi}$ и $A_{\phi i}$ – соответственно нормативное и фактическое количество санитарно-гигиенических i -го вида устройств (гардеробов, умывальников, туалетных точек и др.). По каждому структурному подразделению, филиалам, дочерним

предприятиям и др. рекомендуется определять этот коэффициент в крупных организациях.

Социальным ориентиром является $K_{1,6} = 1$, что говорит о полном обеспечении санитарно-гигиеническими устройствами в соответствии с типовыми санитарными нормами.

7) Коэффициент условий производственного быта определяется по формуле (7)

$$K_{1,7} = \frac{1}{n} \sum \frac{B_{\phi i}}{B_{н i}} \quad (7)$$

где

$B_{н i}$, $B_{\phi i}$ – соответственно нормативное и фактическое количество наименований производственного быта i -го вида (столов заказов, мест в столовой, объектов бытового обслуживания и др.).

Социальным ориентиром служит $K_{1,7} = 1$.

8) Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы сотрудников организации и по региону определяется по формуле (8):

$$K_{1,8} = \frac{З_{\text{раб}}}{З_{\text{ср}}} \quad (8)$$

где

$З_{\text{раб}}$ – среднемесячная заработная плата работников организации низкооплачиваемой категории, руб.;

$З_{\text{ср}}$ – среднемесячная заработная плата в регионе одного работника, где организация находится, руб.

Социальным ориентиром является $K_{1,8} = 1$, т.е. не меньше, чем среднемесячная заработная плата в регионе должна быть заработная плата работников предприятия низкооплачиваемой категории.

9) Коэффициент соотношения низкооплачиваемой категории работников предприятия и средней заработной платы руководителя определяется по формуле (9):

$$K_{1,9} = \frac{8}{З_{\text{ср}}/З_{\text{min}}^{\text{ср}}} \quad (9)$$

где

Z_{cp} – средняя годовая заработная плата руководителя, руб.;

Z_{min}^{cp} – средняя годовая заработная плата работников низкооплачиваемой категории, руб.

Социальным нормативом служит $K_{1,9} = 1$. Делимое число 8 свидетельствует о том, что средняя заработная плата руководителя организации не должна превышать восьмикратного размера заработной платы работников низкооплачиваемой категории на данном предприятии.

10) Коэффициент уровня трудовой дисциплины

Измеряется данный коэффициент относительной численностью не нарушавших трудовую дисциплину работников по формуле (10):

$$K_{1,10} = \frac{П_n}{N} \quad (10)$$

где

$П_n$ – количество потерянных в результате прогулов человеко-дней, чел.-дн.;

N – среднесписочная численность сотрудников предприятия, чел.

Социальным ориентиром является $K_{1,10} = 0,33$.

Таким образом, социальной ориентированностью предприятия является его направленность, как во внешнюю среду, так и внутрь себя.

Социальная деятельность организации с точки зрения валидного и полного определения является деятельностью, которая направлена на совершенствование и развитие условий воспроизводства и использования человеческого капитала. Социальной деятельностью является изменение социальных условий персонала организацией. Организация при этом может эти условия изменять целенаправленно или спонтанно; и целенаправленное и спонтанное, реагирование оказаться может неадекватным или адекватным.

В условиях социальной ответственности главной задачей руководства организации является выявление, сохранение баланса и удовлетворение интересов разных профессиональных групп людей, другими словами это спектр вопросов, которые могут быть решены в системе стратегического планирования в процессе управления социальным развитием предприятия. При этом главное внимание уделяться должно социальному развитию отдельных работников и

коллектива, от которых успех реализации корпоративной стратегии во многом зависят [25].

Активная разработка в научной среде теоретико-методологических подходов к пониманию КСО начинается во второй половине XX в. Различие практик становления КСО в США и не которых странах Европы нашло отражение в «теории интересов» корпоративного управления, в которой понятие корпоративная социальная ответственность рассматривается в двух моделей: *shareholder-model* (модель КСО, в которой приоритетными являются интересы акционеров) и *stakeholder-model* (модель КСО, в которой учитываются интересы большого круга заинтересованных лиц). Раньше корпоративная ответственность сводилась исключительно к обязательствам перед акционерами компании (*shareholder-model*), что в большей степени похоже американской модели КСО, цель увеличение прибыльности и выполнение обязательств перед акционерами компании. Особенность данного модели, обусловливается спецификой американского предпринимательства, основанной на максимальной свободе субъектов. Механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества действуют только через создание корпоративных фондов, цель которых состоит в обеспечении различных социальных сфер: здравоохранения, образования, пенсионных и страховых фондов. В данной модели роль государства проявляется на законодательном уровне и состоит в облегчении налогового бремени и поощрении социально ответственных организаций соответствующими льготами и зачетами

Остапенко, Г.Ф. Корпоративная социальная ответственность – в некоторых странах Европы рассматривается в рамках модели привлечения широкого круга «заинтересованных сторон» (*stakeholder-model*) к процессу корпоративного управления, в котором с известной долей ограничения участвуют сотрудники, потребители, партнеры, властные структуры и местное сообщество [26].

В отличие от американской традиции рассмотрения КСО как инструмента «отношений с общественностью» (PR) интерес европейской научной мысли к понятию КСО в большей степени связан с возникновением в

начале 2000-х гг. концепции устойчивого развития (Sustainable Development) и корпоративного гражданства (Corporate Citizenship). Их разработка инициировалась в рамках политики Организации Объединенных Наций, Европейской комиссии и Европейского парламента [27].

2 Оценка корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

2.1 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности организации

АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» Узбекистана является ведущим мировым производителем, который производственной мощностью базируется на запасах группы медно-молибденовых, свинцово-цинковых и золото-серебряных месторождений, располагающихся на территориях Ташкентской, Джизакской, Наманганской областей Республики Узбекистан.

Сегодня в АО «Алмалыкский ГМК» по добыче и переработке руд благородных и цветных металлов представляет собой сложный промышленный комплекс, включающий семь рудников открытых горных работ, четыре подземных золото-добывающих рудника, пять обогащательных фабрик, два металлургических завода, сернокислотные производства, ремонтно-механический и известковый заводы, автотранспортное управление с шестью автобазами, управление железнодорожного транспорта, теплоэнергоцентр, цех промышленного водоснабжения, управление электрических сетей, завод взрывчатых материалов, специализированное ремонтно-монтажное и строительное управление, управление по производству потребительских товаров, с многоступенчатой технологической и организационно-управленческой структурами, и более двадцати вспомогательных производств и обслуживающих хозяйств, с развитой социальной сферой.

Правление акционерного общества указано в рисунке 2.

Исполнительная дирекция, представленная в Уставе Общества как Правление, действует на основании Устава, Положения о Правлении, решает все вопросы текущей деятельности Общества за исключением тех, которые входят, в компетенцию общего собрания акционеров и Наблюдательного совета.

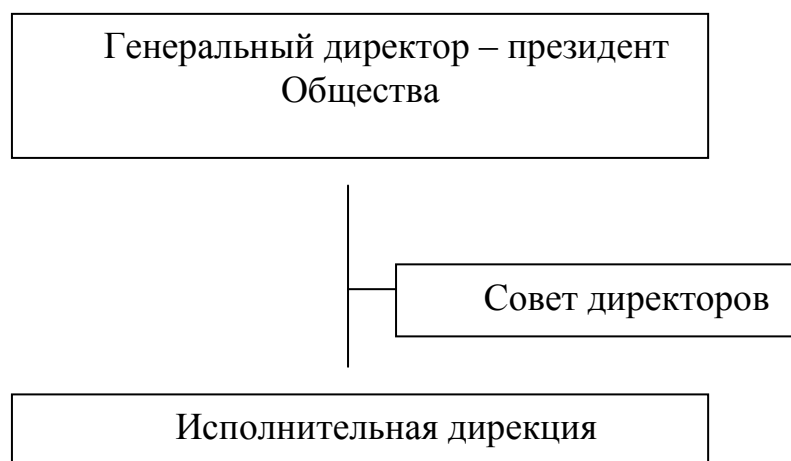


Рисунок 2 – Состав и структура органов управления [28]

Проведение заседаний Правления Общества организует Генеральный директор – Президент, который подписывает все документы от имени Общества и протоколы заседания Правления.

Исполнительные органы подотчетны Наблюдательному совету.

В своей работе службы предприятия руководствуются действующим законодательством, приказами, указаниями и инструкциями вышестоящих организаций и руководства предприятия, а также действующей нормативно-технической документацией, планом работы и положением по каждому отделу.

Проведем анализ динамики годового объема выручки в денежном выражении с расчетом относительных и абсолютных отклонений, согласно таблицы 1

Таблица 1 – Анализ динамики годового объема выручки АО «Алмалыкский ГМК», млн. сум.

2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютн.откл.		Относит.откл.,%	
			2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.	2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
82834,10	91867,60	98638,30	9033,5	6770,7	111	107

Темпы роста объемов продаж в 2014 году по сравнению с 2013 годом выросли лишь на 11%, а в 2015 году темпы роста увеличились на 7%.

На уровне предприятия объектом анализа трудовых ресурсов является совокупность качественных и количественных показателей, измеряющих эффективность использования живого труда.

Для оценки качества работы с кадрами используют систему показателей, характеризующих интенсивность работы кадров и детализирующих особенности этого оборота. К числу основных показателей этой системы относится:

коэффициент интенсивности оборота по приему – отношение числа принятых за период работников к среднесписочной численности определяется по формуле (11)

$$K_{оп} = Ч_{п} / Ч_{с} \times 100 \quad (11)$$

где

Ч_п - количество принятых работников, чел.;

Ч_с - среднесписочная численность работников, чел.

Коэффициент оборота по выбытию – отношение числа выбывших за период работников к среднесписочной численности определяется по формуле (12)

$$K_{оу} = Ч_{у} / Ч_{с} \times 100 \quad (12)$$

где

Ч_у – количество уволенных работников, чел.

коэффициент текучести – отношение числа выбывших за период работников по перечисленным выше причинам, относимым к текучести кадров, к среднесписочной численности за тот же период определяется по формуле (13)

$$K_{тек} = Ч_{в} \div Ч_{с} \times 100 \quad (13)$$

где

Ч_в – количество выбывших по собственному желанию, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.

Коэффициент замещения, равный отношению разности числа принятых и числа выбывших работников к среднесписочной численности определяется по формуле (14)

$$K_z = (Ч_p - Ч_v) \div Ч_c \quad (14)$$

Поскольку разность положительна, то можно полагать, что часть принятых на работу возмещает убыль трудовых ресурсов в связи с увольнениями, а часть используется на вновь созданных рабочих местах.

коэффициент постоянства кадров – отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к среднесписочной численности находятся по формуле (15)

$$K_p = K_r \div Ч_c \times 100 \quad (15)$$

где

K_r – количество проработавших весь год работников.

Полученные в результате анализа данные представим в виде сводной таблицы 2.

Таблица 2 – Динамика ресурсов рабочей силы АО «Алмалыкский ГМК»

Показатель	2014 год	2015 год	Отклонение+, -
Наличие ППП на начало периода, чел,	27170	28496	1325
Поступило за период, чел.	6627	5964	-663
Выбыло за период, чел.	5302	2651	-2651
В том числе:	0	0	0
по собственному желанию	4639	1988	-2651
уволены за нарушение трудовой дисциплины	663	663	0
Наличие персонала на конец периода, чел.	28496	31809	3313
Среднесписочная численность персонала, чел.	27833	29821	1988
Коэффициент интенсивности оборота по приему работников	23,3	20,0	-3,3
Коэффициент оборота по выбытию работников	19,0	8,9	-10,1
Коэффициент текучести кадров	16,7	8,9	-7,8
Коэффициент постоянства кадров	78,6	86,7	+8,1
Коэффициент замещения	0,05	0,11	+0,06

На основании проведенного анализа можем сделать вывод, что наблюдается снижение в 2015 году таких показателей, как коэффициент интенсивности оборота по приему работников (на 3,3), коэффициент оборота по выбытию работников (на 10,1), коэффициент текучести кадров (на 7,8), а также повышение коэффициента постоянства кадров на 8,1 и замещения на 0,06, что свидетельствует о положительных тенденциях и повышении эффективности системы управления персоналом.

Для обобщающей характеристики эффективности использования основных средств применяются следующие показатели: фондоотдача активной части основных средств; фондоемкость; фондоотдача основных средств; относительная экономия основных средств. Рассчитаем данные показатели и представим их в виде таблицы 3.

Таблица 3 – Анализ использования основных производственных фондов АО «Алмалыкский ГМК»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютн.откл.		Относит. откл.,%	
				2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.	2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
1. Годовой объем производства, млн. сум.	82834,10	91867,60	98638,30	9033,5	6770,7	111	107
2.Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, млн. сум.	10228,45	12862,79	19041,74	2634,34	6178,95	126	148
- в том числе активная часть основных производственных фондов, млн. сум.	6132,00	6844,76	5989,22	712,76	-855,54	112	88
3. Фондоотдача, сум.	8098,40	7142,12	5180,11	-956,28	-1962,0	88	73
4. Фондоотдача активной части основных фондов, сум.	13,51	13,42	16,47	-0,99	3,05	99	123
5. Фондоемкость, сум.	0,1234	0,14001	0,1930	0,02	0,05	113	138

Показатель фондоотдачи в 2014 году снизился на 12% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году фондоотдача уменьшилась по сравнению с 2014

годом на 27%. Показатель фондоемкости в 2014 году увеличился на 13% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году увеличился по сравнению с 2014 годом на 38%. Данная динамика свидетельствует о том, что использование основных производственных фондов в компании является неэффективным.

Далее проведем анализ издержек производства в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ издержек АО «Алмалыкский ГМК», млн. сум.

Виды затрат	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютн.откл.		Относит.откл., %	
				2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.	2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
Себестоимость реализ. товаров, работ, услуг	64071,10	69056,54	75738,50	4985,44	6681,96	108	110
Трудозатраты	5190,30	5449,82	5776,80	259,52	326,98	105	106
Вода, телефон, электроэнергия	2518,80	2821,06	3357,06	302,26	536,00	112	119
Обслуживание ранее полученных кредитов и займов	3789,70	4054,98	4420,00	265,28	365,02	107	109
Прочие расходы	1879,90	1785,91	1660,89	-93,99	-125,02	95	94
Налоги	1759,90	1865,49	2014,73	105,59	149,24	106	108
Итого	79209,70	85033,80	92967,98	5824,1	7934,18	107	109

Практически по всем показателям наблюдается рост, поскольку выросли объемы производства продукции и работ, что влечет за собой рост себестоимости в среднем на 9% в год, а также других затрат. Прочие расходы в 2014 и в 2015 году по сравнению с предыдущим годом уменьшились на 5%, что связано с уменьшением затрат компании на рекламу. В целом же затраты предприятия в 2014 году увеличились по сравнению с 2013 годом на 7%, а в 2015 году – на 9% по сравнению с 2014 годом, что свидетельствует о недостаточной эффективности деятельности организации, поскольку рост выручки находится приблизительно на том же уровне.

Наиболее значимыми показателями эффективности и результативности деятельности организации являются прибыль и рентабельности ее деятельности, которые мы проанализируем далее и представим полученные данные в виде таблицы 5.

Таблица 5 – Анализ прибыли и рентабельности АО «Алмалыкский ГМК» за 2013-2015 гг.

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Абсолютн.откл.		Относит.откл.,%	
				2014 г. от 2013 г.	2015 г. от 2014 г.	2014 г. к 2013 г.	2015 г. к 2014 г.
1. Выручка, млн. сум.	82834,10	91867,60	98638,30	9033,5	6770,7	111	107
2. Себестоимость, млн. сум.	64071,10	69056,54	75738,50	4985,44	6681,96	108	110
3. Валовая прибыль, млн. сум.	18763,00	22811,06	22899,80	4048,06	87,74	122	101
4. Чистая прибыль, млн. сум.	3624,40	5110,40	4854,88	1486,00	-255,52	141	95
5. Уровень рентабельности производства, %	23	25	23	2	-2	109	92

Темпы роста выручки снизились и составили в 2015 году 7%, тогда как в 2014 году рост данного показателя составлял 11%, что связано со снижением объема производства. Валовая прибыль осталась в 2015 практически на одном уровне с предыдущим годом, что связано с ростом себестоимости работ. За последний год чистая прибыль, рентабельность производства упали на 5-9%, что свидетельствует о снижении эффективности деятельности предприятия, его конкурентоспособности.

Таким образом, анализ основных показателей деятельности предприятия показал, что наблюдается снижение эффективности деятельности предприятия, его конкурентоспособности.

В таких случаях предприятия совместно с профсоюзным комитетом должны реализовать социальные программы за счет средств профбюджета.

2.2 Анализ корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

В настоящее время достаточно большое количество компаний имеет формально закреплённую социальную политику, систему внутренних и внешних нефинансовых отчетов. Особенно это касается крупных компаний-лидеров, которым в силу специфики своей деятельности и своего положение отрасли необходимо вести работу в качестве образцов для награждения для своего узбекского бизнеса.

При анализе социальных программ использовалась информация с официальных сайтов компаний и открытых источников в сети Интернет.

АО «Алмалыкский ГМК» на сегодняшний день является одной из крупнейших компаний в Узбекистане и средней Азии.

Деятельность АО «Алмалыкский ГМК» имеет стратегическое значение для развития экономики Узбекистана и затрагивает интересы огромного количества людей. На основании этого выделяются важнейшие принципы деятельности АО «Алмалыкский ГМК»: «относиться внимательно к интересам общества, всецело содействовать социально-экономическому развитию Узбекистана и созданию благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и душевного благополучия людей».

Цели спонсорской благотворительной помощи: 1) возрождение духовных и национальных ценностей; 2) поддержка культуры, науки образования; 3) содействие научно-техническому прогрессу; 4) пропаганда здорового образа жизни.

Основные направления социальной деятельности АО «Алмалыкский ГМК»:

- Работа с ветеранами и инвалидами участников Великой Отечественной войны и трудового фронта.
- Поддержка культуры и спорта.
- Поддержка профсоюзного движения.
- «АО «Алмалыкский ГМК» - детям».

- Жилищные программы.
- Молодежная политика.

Основные цели программы:

В АО «Алмалыкский ГМК» работа с ветеранами и инвалидами участников Великой Отечественной войны и трудового фронта вводится постоянно. В честь празднования международных и национальных праздников «Новый год, 8-марта, Навруз, День памяти почестей, День работников горной металлургической промышленности Руз, Курбон хайит, Руза хайит, День Независимости и ко Дню инвалидов» ветеранам выделяются продуктовые наборы и денежные средства. А также организовываются праздничные столы для участников ВОВ и трудового фронта комбината и города.

АО «Алмалыкский ГМК» поддерживает профсоюзное движение. Совет профсоюза «АО «Алмалыкский ГМК» ведет свою деятельность на основании Устава, Законом о профсоюзной деятельности Руз, коллективным договором АО «Алмалыкский ГМК» и другими нормативными локальными актами. В настоящее время Совет профсоюза АО «Алмалыкский ГМК» объединяет 33 первичных профсоюзных организаций с численностью около 29 800 человек. Надо отметить, что студенты горного профессионального колледжа также являются членами Совета профсоюза не смотря что студенты не платят членские взносы, но пользуются определенными льготами предоставляемых со стороны Совета профсоюза АО «Алмалыкский ГМК».

Программа «АО «Алмалыкский ГМК-детям» является крупнейшим социальным проектом компании. Во-первых, создание условий для гармоничного и физического развития детей и подростков (строительство и реконструкция спортивных комплексов, спортивных площадок, набор тренеров и преподавателей, закупка необходимого оборудования, организация фестивалей и спортивных состязаний.

Организация досуга детей – также важное направление социальной ответственности предприятия. И в это направление предприятие регулярно вкладывает значительные средства.

Работа Дворца культуры «Металлург» направлена на совершенствование национальной идеологии, воспитание здорового поколения в духе любви к родной Родине, пробуждения духа независимости своей страны, умение полезно проводить свободное от учебы и работы время.

В Дворце культуры «Металлург» функционируют 26 коллективов художественной самодеятельности по таким направлениям как: кройка шитья, вокал, хореография, цирковое искусство, и из них взрослых 16 коллектив и детских 10, в которых занимаются более 590 детей.

Задачей Спортивного клуба «Металлург» внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь рабочих и членов их семей, развитие национальных видов спорта, проведение спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, активная пропаганда здорового образа жизни и снижение травматизма и заболеваемости среди трудящихся.

В СК «Металлург» функционирует 58 спортивных секций по следующим видам спорта: футбол, гандбол, настольный теннис, баскетбол, борьба Кураш, вольная борьба, легкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, карате, волейбол, кортовый теннис, шахматы и шашки, вело спорт. Общее число занимающихся в центральных секциях спортивного клуба «Металлург» более 800 человек.

В целях обеспечения полноценного отдыха и оздоровления детей в период летнего оздоровительного сезона функционируют 4 детских оздоровительных лагеря АО «Алмалыкский ГМК», таблица 6:

Таблица 6 – Информация по детским оздоровительным лагерям

№	Наименование ДОЛ	Адрес	Охват	Смены
1	Тонг	Ташкентская область, Пскентский район	300	3
2	Металлург	Ташкентская область Бостанлыкский район	350	4
3	Парвоз	Сурхандарьинская область, Сариасинский район	100	2
4	Истиклол	Джизакская область, Заминский район	200	2

Жилищная программа направлена на создание для сотрудников компании более привлекательных, удобных и безопасных условий по приобретению жилья по сравнению с существующими условиями на рынке. На балансе АО «Алмалыкский ГМК» состоит 56 многоэтажных дома и 2 общежития. В этих домах проживают более 4 900 семей в льготных условиях по отношению оплаты за жилищные услуги.

Молодежная политика АО «Алмалыкский ГМК». В политике с молодежью и молодыми специалистами является одним из приоритетных направлений. Активно ведет свою деятельность Общественное движение молодежи «Камолот» и комиссия по работе с молодёжью АО «Алмалыкский ГМК». Сегодня доля работников до 30 лет в общей численности персонала компании составляет 30 %.

Итак социальная политика, претворяемая в жизнь, продумана и эффективна.

Проведем анализ показателей корпоративной социальной ответственности.

1) Коэффициент квалифицированности :

$$K_{1,1} = \frac{5,7}{8} = 0,7$$

Уровень квалификации сотрудников предприятия ниже работ, выполняемых ими, на 30%, что становится причиной снижения производительности труда.

2) Коэффициент образовательного уровня специалистов и рабочих. Каждый уровень специалистов имеет свой балл:

- незаконченное среднее образование – 1 балл;
- среднее образование – 2 балла;
- среднее профессиональное образование – 3 балла;
- среднее специальное образование – 4 балла;
- высшее образование – 5 баллов.

Рассчитывается коэффициент образовательного уровня работников как средневзвешенная оценка по категориям работников уровня образования:

$$K_{1,2} = \frac{1 * 3142 + 2 * 2406 + 3 * 13010 + 4 * 6984 + 5 * 4279}{29821} = 3,2$$

Данный показатель является достаточно высоким и свидетельствует о хорошем образовательном уровне работников.

3) Коэффициент повышения квалификации персонала:

$$K_{1,3} = \frac{300}{29821} = 0,10$$

Данный показатель является недостаточным и свидетельствует о том, что большему количеству работников предприятия следует проходить повышение квалификации.

4) Коэффициент стабильности персонала:

$$K_{1,4} = \frac{15209}{29821} = 0,51$$

Ротация кадров в коллективе является достаточно низкой, что свидетельствует о его естественном старении.

5) Коэффициент соответствия типовым рабочим мест:

$$K_{15} = \frac{15236}{16513} = 0,92$$

Поскольку социальным ориентиром служит $K_{1,5} = 1$, следовательно, нормативным требованиям соответствует лишь 92% рабочих мест.

6) Коэффициент обеспеченности сотрудников организации санитарно-бытовыми помещениями:

$$K_{1,6} = \frac{1380}{1380} = 1$$

Данный показатель свидетельствует о полном обеспечении санитарно-гигиеническими устройствами в соответствии с типовыми санитарными нормами.

7) Коэффициент условий производственного быта

$$K_{1,7} = \frac{21811}{27345} = 0,8$$

Значение данного показателя ниже нормативного на 20%, что свидетельствует о недостаточности количества наименований

производственного быта (столов заказов, мест в столовой, объектов бытового обслуживания и др.).

8) Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы сотрудников организации и по региону:

$$K_{1,8} = \frac{13000}{16000} = 0,8$$

Среднемесячная заработная плата в регионе выше заработной платы работников предприятия низкооплачиваемой категории на 20%.

9) Коэффициент соотношения низкооплачиваемой категории работников предприятия и средней заработной платы руководителя:

$$K_{1,9} = 8 / \frac{13000}{150000} = 0,92$$

Данный показатель ниже социального норматива на 8%, что свидетельствует о том, что средняя заработная плата руководителя организации превышает восьмикратный размер заработной платы работников низкооплачиваемой категории на данном предприятии.

10) Коэффициент уровня трудовой дисциплины

Измеряется данный коэффициент относительной численностью не нарушавших трудовую дисциплину работников:

$$K_{1,10} = \frac{11630}{29821} = 0,39$$

Данный показатель превышает социальный ориентир на 20%, что свидетельствует о низком уровне трудовой дисциплины

Таким образом, на основании проведенного анализа деятельности предприятия были сделаны следующие выводы.

Темпы роста объемов продаж в 2014 году по сравнению с 2013 годом выросли лишь на 11%, а в 2015 году темпы роста увеличились на 7%.

Наблюдается снижение в 2015 году таких показателей, как коэффициент интенсивности оборота по приему работников (на 3,3), коэффициент оборота по выбытию работников (на 10,1), коэффициент текучести кадров (на 7,8), а также повышение коэффициента постоянства кадров на 8,1 и замещения на

0,06, что свидетельствует о положительных тенденциях и повышении эффективности системы управления персоналом.

Снижение количества работников компании связано с наблюдающейся на предприятии текучестью кадров.

Показатель фондоотдачи в 2014 году снизился на 12% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году фондоотдача уменьшилась по сравнению с 2014 годом на 27%. Показатель фондоемкости в 2014 году увеличился на 13% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году увеличился по сравнению с 2014 годом на 38%. Данная динамика свидетельствует о том, что использование основных производственных фондов в компании является неэффективным.

Рост себестоимости составил в среднем 9% в год. Прочие расходы в 2014 и в 2015 году по сравнению с предыдущим годом уменьшились на 5%, что связано с уменьшением затрат компании на рекламу. В целом же затраты предприятия в 2014 году увеличились по сравнению с 2013 годом на 7%, а в 2015 году – на 9% по сравнению с 2014 годом, что свидетельствует о недостаточной эффективности деятельности организации, поскольку рост выручки находится приблизительно на том же уровне.

Темпы роста выручки снизились и составили в 2015 году 7%, тогда как в 2014 году рост данного показателя составлял 11%, что связано со снижением объема производства. Валовая прибыль осталась в 2015 практически на одном уровне с предыдущим годом, что связано с ростом себестоимости работ. За последний год чистая прибыль, рентабельность производства упали на 5-9%, что свидетельствует о снижении эффективности деятельности предприятия, его конкурентоспособности.

Уровень квалификации сотрудников предприятия ниже работ, выполняемых ими, на 30%, что становится причиной снижения производительности труда. Образовательный уровень работников является достаточно хорошим. Наблюдается недостаток количества работников предприятия, прошедших повышение квалификации. Ротация кадров в коллективе является достаточно низкой, что свидетельствует о его

естественном старении. Нормативным требованиям соответствует лишь 92% рабочих мест. Наблюдается полное обеспечение санитарно-гигиеническими устройствами в соответствии с типовыми санитарными нормами, однако недостаток количества наименований производственного быта.

Среднемесячная заработная плата в регионе выше заработной платы работников предприятия низкооплачиваемой категории на 20%. Средняя заработная плата руководителя организации превышает восьмикратный размер заработной платы работников низкооплачиваемой категории на данном предприятии. На предприятии наблюдается низкий уровень трудовой дисциплины [42].

Социальная среда на предприятии характеризуется недостаточно проработанными аспектами. Одним из факторов, который отрицательно сказывается на развитии компании, является недостаточное стимулирование работников, недостаточное социальное развитие.

Большинство опрошенных считают, что руководство практически не предпринимает никаких действий в сфере социального развития. Таким образом, по мнению сотрудников (84%) и на наш взгляд необходимо разработать мероприятия по совершенствованию корпоративной социальной ответственности.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной социальной ответственности

3.1 Предложения по совершенствованию корпоративной социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

Основываясь на том, что социальные условия в целом представляют собой не что иное, как социальную среду, которая оказывает влияние на организационное функционирование, а социальная деятельность представляет собой реагирование на влияние социальной среды организации, важнейший способ реагирования заключается в управлении социальным развитием, направленным на создание для профессионального развития персонала социальных условий, что включает в себя: обеспечение качества трудовой жизни, гуманизацию труда.

Рассмотрим три основных направления по совершенствованию внутренней социальной политики.

Прямого влияния эффективных социальных программ на рост прибыли, как правило, не происходит. Социальная политика и социальные программы организации по определению носят неприбыльный характер и в связи с этим не должны строиться на основном аргументе повышения прибыльности компании.

Однако многочисленные исследования, проводимые в США и странах Европейского союза (в частности мониторинги Business for Social-Responsibility в США и London Benchmarking-Group в Великобритании), подтверждают: организации, внедрившие продуманную политику социальной ответственности, показывают более высокую прибыль по сравнению с конкурентами, работающими в том же сегменте рынка [43].

Российская корпоративная социальная практика также свидетельствует, что эффективные социальные программы влияют на повышение капитализации организации, рост прибыли, снижение издержек при расширении бизнеса, в том числе географическом.

Бренды организаций, известных своими социальными программами, вызывают положительные ассоциации, позитивный образ, что

влияет на рост продаж, а также оказывает влияния на такой немаловажный фактор как стабильность спроса, привязанность потребителей (в особенности население) к той или иной марке, тому или иному товару организации.

Можно выделить несколько факторов, влияющих на улучшение финансовых показателей организации, которые напрямую связаны с социальными программами организации. Оценка этих факторов в сравнении с объемами и содержанием социальных программ показывает уровень взаимосвязи между качеством социальных программ и улучшением финансовых показателей. В числе таких факторов находятся:

- повышение доверия к организации со стороны партнеров и потребителей;
- повышение фактора доверия при выборе товара или услуги;
- патриотизм потребителей, приверженность продукции организации;
- рост стоимости ценных бумаг (акция) организации;
- конкурентные преимущества при участии в тендерах. Сокращение операционных расходов.

Как правило, большинство организаций воспринимает затраты на социальные программы как повышение издержек и вынужденные расходы. Однако уже разработаны и реализуются механизмы, позволяющие существенно снижать эти издержки и даже в ряде случаев выводить социальные программы на самоокупаемость. К их числу относятся, например, грантовые программы [44].

Большинство организаций в Узбекистане получают ежегодно десятки и сотни обращений за помощью. Ответы на эти обращения занимают значительное время работников организации, а крупные структуры вынуждены держать специальных работников, в задачу которых входит разбор обращений за помощью. При этом, более 80-90% обращений, как правило, получают отказ, что негативно сказывается на имидже организации, снижает доверие к ней со

стороны потребителей и населения в целом. Одной из альтернатив разбору потока обращений стало создание собственных программ грантов.

Программа грантов, подразумевающая выделение средств на социальные программы на конкурсной основе, меняет, прежде всего, саму философию и принципы выделения средств. Финансирование организации получают не те, кто раньше обратился или принес больше подписей местных властей под своим письмом, не те, кто был убедительнее в кабинете руководителя, а те организации и люди, которые смогли доказать, что они могут решить проблему лучше, дешевле и эффективнее других. Подход конкурса грантов, подразумевающий финансирование не проблемы, а ее решения, не только совпадает с общей философией бизнеса: стремлением к успеху, созданием нового продукта, но и позволяет снизить издержки.

Развитие кадровой политики и корпоративной культуры. Западные компании уже несколько лет рассматривают стратегию работы с персоналом через призму социальной ответственности, убедившись в эффективности и экономической выгоде такого подхода. Он многогранен и включает в себя целый ряд аспектов: от развития корпоративной культуры и этики до вопросов соблюдения прав человека и безопасности производства, но главное – все заявленные принципы деятельности организации являются руководством к действию, реально способствуют укреплению команды, а не носят декларативный характер [45].

Исследования показывают, что существует четкая взаимосвязь между лояльностью работника и размером его заработной платы, но большинство экспертов не согласны с тем, что лояльность покупается: подчас люди переходят на новое место с понижением заработной платы. Уровень лояльности складывается из различных факторов и во многом зависит от чувства личного комфорта работника в организации. Именно поэтому социальные программы, направленные на повышение лояльности, должны работать эффективно и комплексно, не замыкаясь на системе постепенного повышения заработной платы.

Международная практика показывает, что социальные программы, в реализацию которых вовлечены работники организации, могут стать важным дополнительным инструментом кадровой политики, с помощью которого руководство может позитивно воздействовать на каждого работника, развивая и закрепляя его в организации. Если продолжить яркое и лаконичное определение понятия корпоративной культуры, как социального клея, то социальные программы – одна из важных составляющих это уникального корпоративного средства. Эффективная социальная программа не тратит, а приносит прибыль организации за счет привлечения и удержания лучших специалистов.

3.2 Оценка экономической эффективности предложенных мероприятий

Социальное планирование и прогнозирование предполагает разносторонний и глубокий анализ состояния в организации социальных условий; объяснение и выяснение взаимосвязей, складывающихся между отдельными ее частями, осмысленную диагностику; предвидение наиболее эффективного варианта в решении социальной назревшей проблемы [46].

Для этого нужны надежные источники с целью получения информации, к которым можно отнести, в частности, статистические данные, позволяющие охарактеризовать материальную базу и иные составляющие в организации социальной среды; данные изучения отдыха и санитарно-гигиенических и социально-бытовых условий труда, соблюдения в ведении работ техники безопасности, а также преобладающих в коллективе настроений и общественного мнения. Лишь на основании точного знания общей ситуации и конкретных обстоятельств как в регионе, так и в самой организации, в целом в стране и отрасли можно видеть перспективу в социальной среде изменений, оценить положение в ней дел, выбрать с целью достижения перемен адекватные методы. Прогноз следует подвергнуть практическому подтверждению, до того как делать его ориентиром в выработке проектных, плановых и других управленческих решений, целевых программ, которые предлагаются социальной службой.

Будучи разновидностью конструктивной рациональной деятельности планирование означает не только постановку целей, но также выбор способов и средств их достижения. Планирование дает возможность действовать с большей эффективностью и целесообразностью в организации на социальные процессы.

Социальным развитием организации предусмотрено кадровое, финансовое обеспечение выполнения целевых планов и программ, использование определенных социальных технологий, взаимодействие с профсоюзами, смежными структурами управления и иными общественными объединениями, причастными к социальной сфере органами местного самоуправления и государственной власти. Необходима подготовка приказов, проектов решений, положений, рекомендаций, инструкций и иных документов, связанных с социальными вопросами, соответствующих безусловно нормативам и требованиям, региональным и государственным стандартам.

Для оценки эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию корпоративной социальной ответственности сначала систематизируем информацию и по каждому направлению совершенствования корпоративной социальной ответственности представим мероприятия, итак:

- 1) Выделить в отдельную структуру отдел социального развития
- 2) Усовершенствовать систему адаптации персонала
 - проведение собеседований на тему, в чем заключается эффективная работа, и обучение трудовым специальным навыкам
 - обеспечить возможности неофициального общения
- 3) Проводить оценку результатов трудовой деятельности один раз в три месяца
- 4) Устранить и предотвратить рост текучести кадров
 - создание в рамках организации возможности внутреннего перемещения
 - создание возможности планирования карьеры
 - повышение уровня знаний руководящего состава

5) Усовершенствовать корпоративную культуру организации

- четкое формулирование и определение целей, выделение между старым и новым расхождений, описание изменений
- создание центрального определенного руководства с достаточными для принятия решений полномочиями, способного действовать целеустремленно и энергично
- оценка экономии, которая должна быть достигнута при внедрении предложенных методов управления системой управления знаниями и корпоративной культурой
- своевременное обучение выделенных для работы над направленными на совершенствование функционирования всей организации проектами лиц
- выделение для осуществления запланированных изменений в корпоративной культуре и системе управления знаниями необходимых финансовых и человеческих средств
- следует позаботиться о том, чтобы интересам большинства работников отвечали проведенные изменения
- обеспечение наличия в проекте аспектов, способных заинтересовать в целом всю организацию и отдельно взятого каждого работника
- поддержка путем довольно подробной информации относительно реализации проекта в курсе дел коллектива
- обеспечение наличия информационной и консультационной сети со способностью решать конфликтные ситуации и четким размежеванием (не оставлять наименьшие сигналы без внимания)
- быстрое реагирование на возникающие сложности и постоянный контроль в проекте за узкими местами
- постоянная коррекция реализации проекта (согласование, планирование, обучение и информация)

- систематическая оценка хода реализации изменений в системе управления знаниями и культуре предприятия, постоянный контроль за полученными результатами

6) Усовершенствовать систему стимулирования персонала

- дать сотрудникам работу, позволяющую им общаться
- создать дух единой команды на рабочих местах
- проводить периодические совещания с подчиненными
- не стараться разрушить неформальные возникшие группы, если организации они реального ущерба не наносят

- создать условия для социальной активности членов вне рамок организации

- предложить более содержательную работу подчиненным
- обеспечить им с достигнутыми результатами положительную обратную связь

- высоко поощрять и оценивать результаты, достигнутые подчиненными

- привлекать к выработке решений и формулировке целей подчиненных

- делегировать дополнительные полномочия и права подчиненным
- продвигать по служебной лестнице подчиненных
- обеспечивать переподготовку и обучение, которые повысят уровень компетентности

- обеспечивать возможности подчиненным для развития и обучения, которые позволили бы использовать их потенциал полностью

- дать сложную и важную работу подчиненным, требующую полной отдачи от них

- поощрять и развивать творческие способности у подчиненных

За счет предложенных нами мероприятий удастся поднять на новый уровень стимулирование персонала, значительно укрепить корпоративную культуру и повысить общее социальное развитие предприятия. Все это будет

способствовать повышению производительности труда, повышению прибыльности предприятия, уменьшению текучести кадров.

За счет снижения текучести кадров в три раза удастся значительно сократить затраты на набор и адаптацию персонала (на 30%).

Заключение

Социальной ориентированностью предприятия является его направленность, как во внешнюю среду, так и внутрь себя. Социальная деятельность организации с точки зрения валидного и полного определения является деятельностью, которая направлена на совершенствование и развитие условий воспроизводства и использования человеческого капитала. Социальной деятельностью является изменение социальных условий персонала организацией. Организация при этом может эти условия изменять целенаправленно или спонтанно; и целенаправленное и спонтанное, реагирование оказаться может неадекватным или адекватным.

В условиях социальной ответственности главной задачей руководства организации является выявление, сохранение баланса и удовлетворение интересов разных профессиональных групп людей, другими словами это спектр вопросов, которые могут быть решены в системе стратегического планирования в процессе управления социальным развитием предприятия. При этом главное внимание уделяться должно социальному развитию отдельных работников и коллектива, от которых успех реализации корпоративной стратегии во многом зависят.

В организациях значение социальных процессов занимает не последнее место. По оценкам зарубежных и отечественных экспертов, доля социальных резервов составляет 30 – 40% повышения эффективности производства. Кроме того общество меняет отношение к организациям, которые не рассматриваются только как источник производства различных услуг и товаров, но также как оказывающая на состояние среды обитания человека существенное влияние часть «экосистемы» и источник приложения творческих сил.

В настоящее время состав общественных групп, которые влияют на функционирование предприятий и заинтересованы как в их финансовых результатах, так и в факте их существования значительно изменился. Современные условия организации принуждают выступать основным действующим лицом в интеграции нужд и интересов потребителей,

поставщиков, работников, государства, гражданских объединений, муниципалитетов и иных заинтересованных сторон, которые в корпоративной стратегии организаций должны быть учтены.

Основным инструментом формирования методики оценки социальной ответственности предприятия является социальный паспорт. Социальный паспорт имеет универсальный характер и адаптирован может быть к любой организации. Благодаря единообразной структуре социальных показателей заинтересованные органы местного и государственного управления могут сопоставлять с соответствующим состоянием иных предприятий территории состояние социального развития, а также вырабатывать обоснованную кредитную и налоговую политику по отношению к ним.

На основании проведенного анализа деятельности предприятия были сделаны следующие выводы.

Темпы роста объемов продаж в 2014 году по сравнению с 2013 годом выросли лишь на 11%, а в 2015 году темпы роста увеличились на 7%.

Наблюдается снижение в 2015 году таких показателей, как коэффициент интенсивности оборота по приему работников (на 3,3), коэффициент оборота по выбытию работников (на 10,1), коэффициент текучести кадров (на 7,8), а также повышение коэффициента постоянства кадров на 8,1 и замещения на 0,06, что свидетельствует о положительных тенденциях и повышении эффективности системы управления персоналом.

Снижение количества работников компании связано с наблюдающейся на предприятии текучестью кадров.

Показатель фондоотдачи в 2014 году снизился на 12% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году фондоотдача уменьшилась по сравнению с 2014 годом на 27%. Показатель фондоемкости в 2014 году увеличился на 13% по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году увеличился по сравнению с 2014 годом на 38%. Данная динамика свидетельствует о том, что использование основных производственных фондов в компании является неэффективным.

Рост себестоимости составил в среднем 9% в год. Прочие расходы в 2014 и в 2015 году по сравнению с предыдущим годом уменьшились на 5%, что связано с уменьшением затрат компании на рекламу. В целом же затраты предприятия в 2014 году увеличились по сравнению с 2013 годом на 7%, а в 2015 году – на 9% по сравнению с 2014 годом, что свидетельствует о недостаточной эффективности деятельности организации, поскольку рост выручки находится приблизительно на том же уровне.

Темпы роста выручки снизились и составили в 2015 году 7%, тогда как в 2014 году рост данного показателя составлял 11%, что связано со снижением объема производства. Валовая прибыль осталась в 2015 практически на одном уровне с предыдущим годом, что связано с ростом себестоимости работ. За последний год чистая прибыль, рентабельность производства упали на 5-9%, что свидетельствует о снижении эффективности деятельности предприятия, его конкурентоспособности.

Уровень квалификации сотрудников предприятия ниже работ, выполняемых ими, на 30%, что становится причиной снижения производительности труда. Образовательный уровень работников является достаточно хорошим. Наблюдается недостаток количества работников предприятия, прошедших повышение квалификации. Ротация кадров в коллективе является достаточно низкой, что свидетельствует о его естественном старении. Нормативным требованиям соответствует лишь 92% рабочих мест. Наблюдается полное обеспечение санитарно-гигиеническими устройствами в соответствии с типовыми санитарными нормами, однако недостаток количества наименований производственного быта.

Среднемесячная заработная плата в регионе выше заработной платы работников предприятия низкооплачиваемой категории на 20%. Средняя заработная плата руководителя организации превышает восьмикратный размер заработной платы работников низкооплачиваемой категории на данном предприятии. На предприятии наблюдается низкий уровень трудовой дисциплины.

Социальная среда на предприятии характеризуется недостаточно проработанными аспектами.

Большинство опрошенных считают, что руководство практически не предпринимает никаких действий в сфере социального развития. По мнению анкетированных сотрудников, основным действенным методом для социального развития предприятия является с огромным отрывом - повышение заработной платы. На втором месте – создание возможности карьерного и профессионального роста, затем улучшение условий труда и мероприятия по сплочению коллектива.

Список использованных источников

1. Нехода Е.В, Гришина К.В, Голованов А.И, Редчикова Н.А, Раковская В.С. Теория и практика корпоративной социальной ответственности /ред.: Зиганьшина Е.Р. Томск.: Издательский Дом ТГУ, 2015. 148 с.
2. Лаврентьева И. П., Кузнецов В. В., Григорьев В. В. Социальная политика и управление в социальной сфере / учебное пособие Ульяновск : УлГТУ, 2013. 129 с.
3. Кондратенко Е.С. «Кадровый потенциал: понятие, сущность, основные характеристики. Воспроизводство кадрового потенциала». // Вестник университета. Теоретический и научно-методологический журнал. №4 / Под общ. ред. А.М.Лялина. Изд-во ГОУВПО «Государственный университет управления», 2014. С. 192 – 194.
4. Нехода Е.В. Институционализация корпоративной социальной политики //Институциональная трансформация экономики: российский вектор новой индустриализации: материалы IV Международной научной конференции, Омск, 2015. г. Часть 1. С. 348 – 354.
5. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. 2012. № 11. 92 с.
6. Кричевский Н.А. Корпоративная социальная ответственность М. Вестник 2008 С. 57 –63.
7. Гайфуллина Э.Р. Особенности социальной ответственности предпринимательского сообщества в современной экономике М.: КНОРУС, 2011. С. 108 –112.
8. Симхович В.А. Корпоративная социальная ответственность. Философско-управленческие аспекты современного бизнеса. М.: Дикта, 2011. 200 с.
9. Самыгин С.И. Менеджмент персонала. Учеб. пособ. для ВУЗов. Р. н/Д. 2013. 479 с.

10. Анисов Л.М. Организация работы кадровых служб. Минск: Часта, ин-т упр. и предпр., 2013. 55с.
11. Лаврентьева И. П., Кузнецов В. В., Григорьев В. В.. Социальная политика и управление в социальной сфере : учебное пособие / Ульяновск : УлГТУ, 2013. 129 с.
12. Грошев И.В., Юрьев В.М. Менеджмент организационной культуры. М.: МПСИ, МОДЭК, 2013. 744 с.
13. Кибанов А.Я. Прогнозирование и планирование развития организации управления. М.: МИГУ, 2012. 456 с.
14. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2014. 224 с.
15. Состав и структура органов управления [электронный ресурс] / Официальный сайт АО «Алмалыкский ГМК» URL:<http://www/agmk.uz>_(дата обращения 25.02.2016г.).
16. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия: Учеб. пособие. М.:ГАУ, 2012. 145с.
17. Новосельский В. Изменения социально-экономических процессов. М.: ИМЭМО РАН 2013. №3.С. 34 – 42.
18. Вередюк О.В. Нормативное регулирование корпоративной социальной ответственности. М.: Эксмо, 2009. С 40 – 49.
19. Коротков Э.М., Александрова О.А., Антонов С.А. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров; под ред. М.: Изд-во Юрайт, 2014. 445 с.
20. Корпоративная социальная ответственность [электронный ресурс] / Российский союз промышленников и предпринимателей URL: <http://рспп.рф/simplepage/> (дата обращение 5.03.2016г.).
21. Веревкин Л. П. Социальная ответственность бизнеса // Мониторинг общественного мнения. 2010. N 1. С. 44 – 55.

22. Бикеева М. В. Анализ взаимосвязи социальной ответственности бизнеса и инвестиционной привлекательности компании в условиях глобализации // Экономика и предпринимательство. 2012. № 5. С. 367 – 371.
23. Любимов Д.С. Правовые основы корпоративной социальной ответственности и перспективы ее правового регулирования // Гражданин и право. 2013. № 9. С. 50 – 60.
24. Стрижов С.А. Корпоративная социальная ответственность в условиях кризиса. // Социология власти. 2012. № 2. С. 92 –101.
25. Шинкаренко О.Н. Корпоративная социальная ответственность и социальная (нефинансовая) ответственность. Кадры предприятия. М.: 2013. № 7. С. 43 – 56.
26. Копылова Г.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор взаимодействия бизнеса и общества. Труд и социальные отношения. М.: ИМЭМО РАН. 2012. № 6. С. 14 – 20.
27. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции // школа менеджмента, Эксмо, 2011. 271 с.
28. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. Утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. Статья 1.
29. Аникина И.Д. Социальные инвестиции как фактор конкурентоспособности компаний // Финансы и кредит. 2010. N 13. С. 42 – 46.
30. Веревкин Л.П. Социальная ответственность бизнеса // Мониторинг общественного мнения. 2010. N 1. С. 44 – 55.
31. Курбанов В.А. Социальная ответственность бизнеса, сущность, тенденции, проблемы. Ташкент.: Шарк зиёкори. 2008. С. 42 – 44.
32. Муминов М.В. Корпоративная социальная ответственность и успех в бизнесе. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. 82 с.
33. Буваев М.У. Социальная политика и социальная партнерства. Ташкент.: Шарк зиёкори 2013 15 с.

34. Базарова Ф.М., Саттаров Б.С. Коллективный договор это решение социальных вопросов. 2011. С. 52 –63.
35. Хайдаров А.Д. Зарубежный опыт развития социально ответственного бизнеса. Ташкент.: Шимин, 2014. С 91 –92.
36. Малашенко Н. Корпоративная социальная ответственность как неотъемлемая часть современного бизнеса. СПб.: Питер, 2011. №5. С. 31 – 34.
37. Петров О. Социальная ответственность бизнеса и формирование новых трудовых отношений // Трудовое право. 2012. №6. С. 60 – 64.
38. Гуняева Н. Международные стандарты в области социальной ответственности. М.: КНОРУС, 2009. 105 с.
39. Банникова М.С. Формирование корпоративной социальной ответственности как условие развития муниципального образования // Самоуправление. 2012. №11. С. 25 – 26.
40. Жосан А.В. Оценка влияния социальной ответственности на результативность деятельности предприятия. М.: ИМЭМО РАН 2014. С. 182 – 186.
41. Назарова В.В. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности для улучшения деятельности компании. Ташкент.: Шарк юлдузи, 2012. С 84 – 85.
42. Лещенко О.А. Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО // учеб. пособие. М.: Дело. 2014. № 1. С. 11 – 16.
43. Азимов Ш.М. Оценка влияния социальной ответственности компании на ее деловую репутацию. Ташкент : АНИС полиграф, 2010. 265 с.
44. Адова И.Б. Стандартизация оценки социально-трудовых отношений в публичных компаниях. СПб.: Питер, 2014. 93 с.
45. Худайбердиев И.Х. Социально-ответственный бизнес, глобальные тенденции и опыт стран СНГ. Ташкент.: АСР матбуот, 2011. 366 с.
46. Мулладжанов Ф.Ж. Корпоративная социальная ответственность. Чирчик.: Чирчик пресс, 2012. 278 с.