

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

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Формирование социальной политики на предприятии
УДК 005.35:334.7.02

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ81	Беляев Владимир Андреевич		13.06.2020

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук		13.06.2020

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Черепанова Н.В.	к. филос. н.		13.06.2020

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	д.э.н., профессор		13.06.2020

Томск – 2020

**Планируемые результаты обучения по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент**

Код результата	Результат обучения
Общие по направлению подготовки	
P1	Применять теоретические знания, связанные с основными процессами управления развитием организации, подразделения, группы (команды) сотрудников, проекта и сетей; с использованием методов управления корпоративными финансами, включающие в себя современные подходы по формированию комплексной стратегии развития предприятия, в том числе в условиях риска и неопределенности
P2	Использовать способность воспринимать, обрабатывать, анализировать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями управления; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в различных областях менеджмента; формировать тематику и программу научного исследования, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
P3	Использовать способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде; использовать методы стратегического анализа для управления предприятием, корпоративными финансами, организацией, группой; формировать и реализовывать основные управленческие технологии для решения стратегических задач
P4	Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, умение применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
Экономика и управление на предприятии	
P5	Понимать необходимость и уметь самостоятельно учиться и повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, развивать свой общекультурный, творческий и профессиональный потенциал
P6	Эффективно работать и действовать в нестандартных ситуациях индивидуально и руководить командой, в том числе международной, по междисциплинарной тематике, обладая навыками языковых, публичных деловых и научных коммуникаций, а также нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

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

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП
 _____ И.Е. Никулина
 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

магистерской диссертации

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМ81	Беляеву Владимиру Андреевичу

Тема работы:

Формирование социальной политики на предприятии	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:

--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объект исследования – социальная политика строительной компании; Периодическая литература, таблицы, рисунки, Internet, аналитические материалы, данные внутренней аналитики предприятия. Режим работы: непрерывный.</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>1. Теоретические основы влияния социальной политики на эффективность производственного процесса строительной компании: Понятие эффективности компании; Формирование социальной политики предприятия. 2. Анализ эффективности производственного процесса и социальной политики ООО «Асиножилстрой»: Краткая характеристика ООО «Асиножилстрой»; Анализ эффективности производственного процесса ООО «Асиножилстрой»; Планирование и анализ</p>

	<p>эффективности социальной политики предприятия.</p> <p>3. Улучшение социальной политики ООО «Асиножилстрой»: Разработка концепции социальной политики предприятия; Рекомендации по улучшению социальной политики строительной компании ООО «Асиножилстрой»</p>
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Таблица 1 Расчет эффективности социальной политики предприятия;</p> <p>Таблица 2 методические подходы к формированию социальной политики на предприятии;</p> <p>Рисунок 1 Организационная структура ООО "Асинжилстрой";</p> <p>Таблица 3 ABC – анализ ООО «Асиножилстрой»;</p> <p>Таблица 4 - Горизонтальный анализ ООО «Асиножилстрой»;</p> <p>Таблица 5 - Вертикальный анализ ООО «Асиножилстрой»;</p> <p>Таблица 6 - Финансовые показатели «Асиножилстрой»;</p> <p>Рисунок 2 График годового объема жилья в Томской области;</p> <p>Рисунок 3 разделы социального планирования;</p> <p>Таблица 7 Анализ обеспеченности ООО «Асиножилстрой» персоналом;</p> <p>Таблица 8 Виды балльной экспертной оценки;</p>

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы
(с указанием разделов)

Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Черепанова Н.В.
Раздел на иностранном языке	Чайка Ю. А.

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

<p>Теоретические основы анализа влияния социальной политики на эффективность производственного процесса строительной компании</p> <p>Анализ эффективности социальной политики ООО «Асиножилстрой»</p>	<p>Literature review</p> <p>The evaluation of the social policy of LLC "Asinozhilstroy"</p>
---	---

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

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г. А.	Д. э. н., профессор		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3AM81	Беяев В.А.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 90 страниц, 3 рисунка, 11 таблиц, 50 использованных источников, 1 приложение.

Ключевые слова: социальная политика, предприятие, эффективность, планирование, строительство, эффект.

Объектом исследования является строительная политика ООО «Асиножилстрой».

Цель работы – выявить содержание и основные инструменты социальной политики предприятия и ее влияние на эффективность деятельности предприятия.

В процессе работы проводились анализ и оценка эффективности социальной политики организации.

В результате исследования сделаны выводы составлены рекомендации для повышения социально-экономической эффективности.

Степень внедрения, работа с документацией «Асиножилстрой», исследования на территории организации.

Область применения: в работе планового отдела ООО «Асиножилстрой», а также выдвигается к рассмотрению руководителем организации для более детального изучения и дальнейшей разработки исследований.

Экономическая эффективность/значимость работы: Данная работа направлена на то, чтобы связать эффективность бизнес-процессов с социальной политикой, реализуемой на предприятии. Критерии эффективности, выявленные в ходе исследования бизнес-процессов, определяются качеством трудовой жизни, которое базируется на социальной политике предприятия.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

Социальная политика: политика по отношению к формированию жизненного уровня населения, воспроизводству человеческого капитала, оказанию социальных услуг и развитию социальной инфраструктуры на различных уровнях.

Предприятие: самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги.

Эффективность: это достижение каких-либо определенных результатов с минимально возможными издержками или получение максимально возможного объема продукции из данного количества ресурсов. Только такое понимание эффективности, при увязке его с объемом продукции, можно сразу отметить как некорректное: можно провести определенный объем продукции из данного количества ресурсов, но не реализовать эту продукцию, и получить только убыток.

Планирование: оптимальное распределение ресурсов для достижения поставленных целей, деятельность (совокупность процессов), связанная с постановкой целей (задач) и действий в будущем.

Строительство: возведение зданий и сооружений, а также их капитальный и текущий ремонт, реконструкция, реставрация и реновация.

Эффект: результат экономической эффективности является экономический эффект, отражающийся на росте прибыли, снижении издержек, повышении качества и т. д.

Оглавление

Введение.....	8
1. Теоретические основы анализа социальной политики на эффективность производственного процесса строительной компании	12
1.1 Понятие эффективности предприятия	12
1.2 Формирование социальной политики предприятия	16
2. Анализ эффективности производственного процесса и социальной политики ООО «Асиножилстрой».....	33
2.1 Краткая характеристика ООО «Асиножилстрой».....	33
2.2 Анализ эффективности производственного процесса ООО «Асиножилстрой».....	34
2.3 Планирование и анализ эффективности социальной политики предприятия	43
3 Улучшение социальной политики ООО «Асиножилстрой»	55
3.1 Разработка концепции социальной политики предприятия.....	55
3.2 Рекомендации по улучшению социальной политики строительной компании ООО «Асиножилстрой»	60
4 Социальная ответственность	63
Заключение.....	70
Список использованных источников.....	73
Приложение А (обязательное) Раздел на иностранном языке.....	79

Введение

Эффективность деятельности предприятий и стабильность их функционирования на рынке завязана на формировании, развитие и эффективности социальной политики предприятия. Наиболее ярко это выражено в крупных организациях.

Социальная политика предприятия делится на как внутреннюю, так и на внешнюю среду. Внутренняя направлена на организацию трудовой деятельности персонала, а внешняя на взаимодействие с муниципальными и государственными структурами, в рамках реализации социальных программ, и удовлетворение общественных потребностей.

Комплексные исследования социальной политики предприятия начались в середине 60-х годов XX века, когда в связи с развитием промышленности, организации и экономической социологии, начался процесс социального планирования на промышленных предприятиях.

Актуальность вопроса реализации социальной политики организации в нынешних условиях обусловлена рядом причин:

– первая причина, проникновение на рынок предприятий с иностранным капиталом, предлагающих более привлекательные, для своих российских сотрудников, социальные программы, по сравнению с отечественными конкурентами. Рынок труда даёт работодателям возможность конкурировать по объёму и содержанию социальных пакетов, в случае нехватки средств на поддержание более высокого уровня заработной платы. Что стимулирует руководство предприятий внедрять более совершенные системы повышения мотивации персонала

– вторая причина, проблема реализации социальных программ на российских предприятиях возникает в связи с угрозой дефицита рабочей силы, проблемами привлечения высококвалифицированных кадров и омоложения трудовых коллективов, с которыми уже сталкиваются многие

предприятия. Перед компаниями стоит задача поиска новых механизмов привлечения и удержания сотрудников. В этой связи создание привлекательного социального пакета связано не только с механизмами привлечения молодых сотрудников, но и с механизмами безболезненного выпуска бывших сотрудников на пенсию и создания института наставников.

– третья причина, для новых предприятий частного сектора необходимо понимать свое место на рынке. После прохождения первых этапов развития организации в ней, в добавок к организационным, финансовым и технологическим, возникают вопросы по построению внутрифирменных отношений, корпоративной этики и определению их отличительных особенностей.

При выборе наиболее достойного социального пакета, персоналу назначаются различные льготы, что является для многих потенциальных сотрудников главным аргументом

Основная цель исследования - выявить содержание и основные инструменты социальной политики предприятия и ее влияние на эффективность деятельности предприятия.

Задачами исследования являются:

- изучить теоретические основы социальной политики предприятия;
- выявить специфику социальной политики ООО «Асиножилстрой»;
- определить влияние социальной политики на эффективность производства;
- разработать концепцию социальной политики предприятия;
- предложить основные направления совершенствования социальной политики ООО «Асиножилстрой».

Объектом исследования выступает социальная политика строительного предприятия (на примере ООО «Асиножилстрой»).

Предметом исследования является - эффективность социальной политики предприятия.

Методы исследования заключаются в системном подходе к анализу социальной политики корпоративного управления в современных условиях. Использование различных методов исследования (системно-целевой, абстрактно-логический, и планирования) способствовало решению поставленных в исследовании задач.

Автор использует законодательные и нормативные документы, годовые отчеты и официальные публикации по проблемам управления строительных организаций в современной российской экономике, материалы научных конференций, а также федеральные, региональные и корпоративные статистико-аналитические материалы, и документы.

Научная значимость проводимого исследования заключается в попытке связать эффективность бизнес-процессов с социальной политикой, реализуемой на предприятии. Критерии эффективности, выявленные в ходе исследования бизнес-процессов, определяются качеством трудовой жизни, которое базируется на социальной политике предприятия.

Практическая значимость работы заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию социальной политики организации в связи с эффективностью бизнес-процессов в ООО "Асиножилстрой".

При написании использованы открытые данные с сайтов Министерства строительства и ЖКХ РФ, Федеральной службы государственной статистики, Стратегии развития строительной отрасли до 2030 года и другие нормативные источники. Автор опирался на работы современных отечественных и зарубежных исследователей по вопросам формирования и поддержания социальной политики предприятия и ответственности бизнеса в современных условиях. В данной статье были отражены работы таких авторов, как Армстронг М., Богачёв В.Ф., Бузановского С.С., Волохов А.А., Дайнер Л., Рогов С.В., Петров А.Н., Петтигрю А., Стори Дж., Хендри К., Холдераи Т., Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. и др. В исследовании также обобщен опыт международных организаций, осуществляющих инициативы в сфере

социальной политики, исследована общая и специализированная литература по формированию концепции управления предприятием в строительстве.

1 Теоретические основы влияния социальной политики на эффективность производственного процесса строительной компании

1.1 Понятие эффективности компании

При разработке социальной политики организации, учитывается её влияние на эффективность деятельности. Этот показатель относится к наиболее важным категориям рыночной экономики, непосредственно связан с достижением цели развития каждого предприятия. В смысловом отношении он связан результативностью и экономичностью, то есть минимальным объёмом затрат, работы. Поскольку не первое не второе понятие не может полноценно охарактеризовать эффективность, так, как и слишком большие затраты, и не достигнутые результаты её снижают. Под эффективностью, в целом, понимается результативность производственной деятельности, достигнутой оптимальным уровнем затрат, израсходованных на достижение этих результатов.

Вопрос эффективности деятельности предприятия переходит в область определения понятия того, что является результатом предприятия и определения понятия «результат деятельности предприятия». Наиболее точными и популярными результатами для различных отраслей экономики являются показатели выработки на человека в год. Наиболее часто применяется выработка по чистому продукту. Чистая продукция – это денежное выражение объёма производства предприятия за определённый срок деятельности, которое выражает стоимость вновь созданной продукции. Она определяется либо как валовая продукция за вычетом материальных затрат и амортизационных отчислений, либо как сумма заработной платы, потраченную на создание продукции, и прибыли от реализации произведённой продукции.

На практике для сравнения предприятий применяется выработка на человека в год, по которой достаточно просто определять эффективность деятельности предприятия независимо от его размеров и отрасли. Каждое конкретное предприятие может определять эффективность исходя из того результата, который необходим данному предприятию. Результат может быть, как экономическим, так и социальным. Практически он всегда социально-экономический, причем с развитием общества значимость социальной составляющей существенно повышается. Эффективность в данном случае будет определяться только для внутреннего пользования: для отслеживания того, как развивается предприятие и повышается его уровень, для оценки перспектив его дальнейшего развития. Сравнение с другими предприятиями предполагает использование общепринятых определений результата и эффективности [1].

Вывод из изложенного заключается в том, что без определения результата предприятия определение эффективности неоднозначно и зависит от того, что мы понимаем под результатом предприятия. Определение эффективности может быть не только общее, но и как выработка предприятия на человека. Для определения эффективности деятельности предприятия необходимо учитывать поставленные перед ним конкретные результаты? [1]

Как уже было отмечено, в методологии оценки эффективности, вместе с экономической, выделяют, так же, и социально-экономическую, которая является наиболее сложно оцениваемой. Причина заключается в том, что многие социально-экономические мероприятия в организациях, по показателям эффективности могут быть убыточными, поскольку они оказывают влияние на человеческий фактор, который только косвенно связан с результатами производственной деятельности. Социально-экономическая эффективность может выражаться в таких показателях, как уровень удовлетворённости персонала условиями и безопасностью труда. Социально-экономическая эффективность дополняет расчёты

экономической эффективности, делая оценку эффективности более системной и комплексной.

Методы определения и система показателей экономической эффективности могут существенно различаться в зависимости от объекта и способа оценки. Выделяют методы определения экономической эффективности производственной деятельности предприятия в целом, отдельных производственных процессов, организация производства, труда и управления и т. п.

В российской экономике большинство методик определения экономической эффективности предназначены для оценки производственного процесса: технико-экономического обоснования выбора оптимального варианта по созданию и внедрению новой техники; отражение нормативных и плановых показателей экономической эффективности; совершенствование ценообразования и стимулирование разработчиков. Поэтому все показатели производственного процесса базируются на оценке эффективности использования оборотных фондов, трудовых ресурсов, инвестиций и финансовых ресурсов предприятия.

При трендовом анализе показателей прибыли организации важно изучить динамику доходности за конкретный промежуток времени работы компании. В процессе такого анализа сравниваются показатели прибыли за исследуемый и предыдущие периоды. В ходе оценки эффективности деятельности предприятия определяются обстоятельства, которые влияют на увеличение и снижение доходности бизнеса. [4]

Структурный анализ предполагает исследование состава, структуры, соотношения оборотных и внеоборотных активов. По результатам работы определяются перспективные способы распределения прибыли и другие факторы, влияющие на увеличение доходности фирмы. [4]

Сравнительный анализ предполагает оценку эффективности деятельности предприятия и включает в себя определение соотношения между разными группами показателей прибыли. [4]

За этим следует анализ окупаемости средств статистическими и экономико-математическими методами. [4]

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

- единого определения эффективности не может быть. Может быть только общее, но частное, определение эффективности, как выработки предприятия на человека;

- для определения эффективности деятельности предприятия необходимо учитывать поставленные перед ним конкретные результаты;

- целью планирования социального развития организации является формирование условий производства и быта персонала, которые обеспечат самореализацию личности в профессиональной деятельности.

1.2 Методология формирования социальной политики и ее влияния на эффективность предприятия

Экономическая деятельность человека в конечном счете направлена на материальное обеспечение для повышения уровня жизни. Так как люди в своей хозяйственной деятельности тесно связаны друг с другом, изменение условий жизни одного человека тесно связано с условиями другого. Что требует координации деятельности по созданию благоприятных жизненных условий

Современное состояние социальной политики предприятия характеризуется поиском оптимальных путей поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах и окружающем обществе при одновременном расширении социальной составляющей предпринимательской деятельности. Переход от плановой экономической системы к рыночным отношениям осложняется отсутствием разработки новых форм социальной поддержки работников. Государственные гарантии социальной защиты минимальны, корпоративные программы находятся в стадии разработки или пилотного внедрения без должного методического обеспечения.

Основой социальной политики является социально-трудовая сфера, представляющая собой совокупность социально-трудовых отношений. Его основными отраслями, подразделениями и компонентами являются: социокультурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура и прочее); рынок труда, служба занятости, переподготовка кадров; сфера мотивации производительного труда (заработная плата, стабилизация уровня жизни населения и прочее); формы социальной защиты населения; социальное партнерство; социальное страхование; охрана труда и др.

С началом экономического развития и увеличением числа отечественных предприятий, всё больше людей привлекают своё внимание к аспектам социальной политики организации. Данные аспекты нашли отражение в работах таких российских ученых, как В.В. Арутюнов, Г.Т. Галиев, З.Т. Голенков, А.А. Деревянченко, И. Ю. Беляев, О. А. Блинов, С.Ф. Гончаров, Н.А. Кричевский, Т.Н. Юдин, А. Ю. Чепуренко и др.

Вопросы формирования корпоративной социальной политики предприятий в нашей стране рассматривались в работах Н.А. Волгина, А.Е. Чириковой, А.Р. Турсуновой, А.Н. Аверина, Г. Л. Тульчинского, Т. Ю. Сидорина, П.В. Романова, В.В. Яковлева. А за рубежом: Боуэн Г. Х., Фридман, М., Минцберг, Г., Валлерстайн, И. М., Хантингтон, С. Ф.

Несмотря на значительный объём накопленных знаний и социологических исследований по проблемам и развитию корпоративной социальной политики, полного социологического анализа проблем формирования корпоративной социальной политики предприятий в современном российском обществе до сих пор не проведено.

В научной литературе отмечается, что социальная политика должна быть направлена на личность, индивида, социальные общности и социальные группы, население, а также на удовлетворение их социальных интересов и потребностей. Например, Л.И. Абалкин в своих трудах отмечает, что основным направлением социальной политики является стимулирование экономической активности личности. Основой социальной политики является создание условий, при которых каждый человек способен обеспечить достойные условия жизни для себя и своей семьи своим трудом, энергией, инициативой и талантом.

Система управления персоналом является незаменимым компонентом управления и развития любой организации, она объективна, поскольку возникает с возникновением самой организации и независимо от чьей-либо воли. Являясь, по сути, одной из важнейших подсистем

организации, система управления персоналом определяет успешность ее развития.

Для того чтобы лучше понять, что такое система управления персоналом и как добиться ее наиболее эффективного функционирования, необходимо рассматривать ее в последовательном единстве всех подходов к управлению персоналом.

Для эффективного функционирования система управления персоналом должна базироваться на научно обоснованных принципах, использовать лучшие методы и технологии, соответствующие принципам, лежащим в ее основе, и не противоречить общей концепции развития организации.

Социальная политика организации преследует ряд целей:

- социальная защита работников, через предоставление им льгот и гарантий со стороны компании и государства;
- стабильность интересов социальных субъектов (персонал, руководство и государство), через координацию и социальное партнёрство
- воспроизводство рабочей силы, через организацию и регулирование оплаты труда.

Через расчёт уровней социального развития можно сравнить предприятия, расположенные на определённой территории, и определить динамику их социального развития. С помощью данной информации можно оценить политику социальной ответственности организации перед обществом и сформировать соответствующую систему взаимодействия с профсоюзами, государством и муниципалитетом. При низком уровне социального развития, организация может не рассчитывать на одобрение общества и управленческих структур до тех пор, пока не достигнет нормативного значения. А также, может быть подвержен ряду соответствующих санкций. Исходя из трудового кодекса Российской Федерации от 24.04.2020, можно выделить ряд данных значений:

– нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю;

– продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов. Согласно трудовому договору: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

– продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов;

– минимальный размер оплаты труда (1.01.2020) 12 130 российских рублей.

Формирование социального фонда на предприятии на основе принципа отражения «индивидуального характера» деятельности позволит отслеживать меру труда и меру потребления каждого работника. Доля сотрудника в социальном фонде напрямую зависит от величины заработной платы, чем она выше, тем больше доля, что является существенной мотивацией для карьерного роста

Прибыль - это результат деятельности всего коллектива, поэтому в распределяемой части прибыли есть доля каждого сотрудника.

Таблица 1 – Расчет эффективности социальной политики предприятия [46]

Шаг	Формула	Содержание
Кст - коэффициент стабильности персонал в целях предотвращения его старения	$K_{ст} = N_c / N$	N_c - численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более, N - общая численность работающих, человек. Социальный ориентир $K_{ст}$ - 0,8
Кт - коэффициент текучести	$R_{ув} / PР$	$R_{ув}$ - число уволенных работников; $PР$ - среднесписочная численность работников
Эффект от уменьшения текучести кадров (ежемесячный)	$Эт = Z_n * P (K_{т1} - K_{т2})$	Z_n - затраты на новичка = $Z_{от} / P_{от}$, $Z_{от}$ - затраты на отбор персонала, $P_{от}$ - количество отобранных кандидатов, P - среднесписочная численность работников
Эффект от обучения с последующим совмещением профессий	$Эоб = Z_{зп} * P_{еп} * N - Z_{об}$	$Z_{зп}$ - затраты на заработную плату на одного работника в месяц, $P_{еп}$ - число работников, обучившихся смежным профессиям, N - календарный срок, за который рассчитывается эффективность, $Z_{об}$ - затраты на обучение.
Эффект от увеличения производительности труда	$Эп = P * Дм * (П2 - П1)$	P - количество работников, $Дм$ - количество рабочих дней, отработанных ими за месяц, $П$ -

(за месяц)		производительность труда как отношение объема продаж за день к числу работников = $O_p / (D_m * P)$
Суммарная эффективность	$E_c = E_p + E_t + E_{ob} = N * P * D_m * (P_2 - P_1) + N * Z_n * P (K_{t1} - K_{t2}) + Z_{zp} * P_{ep} * N - Z_{ob}$	

Современные бухгалтерские и контрольные технологии позволяют оперативно вводить и оценивать состояние субсчетов каждого сотрудника, обеспечивая им при этом доступ к этой информации в любое время суток. По мере накопления средств сотрудник будет определять направление их использования. Если на субсчете имеется достаточно большая сумма, то они могут захотеть направить эти средства на развитие объектов социальной инфраструктуры, что подразумевает разработку отдельной социальной стратегии.

Казимов К.Г. в монографии [20]: «Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие» проанализировал современные требования к подготовке квалифицированных кадров, государственную политику и законодательные акты в области подготовки кадров, цели, задачи, принципы, виды, формы, методы и технологии профессионального обучения персонала. В работе рассматриваются показатели эффективности и мировой опыт внутрифирменного обучения персонала, особенности профессионального обучения и трудоустройства высвобождаемых работников и безработных граждан.

Митрофанова Е.А., Кибанов А.Я. и Ивановская Л.В. в работе [25]: «Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом» рассматривают теоретические и практические аспекты оценки результатов труда персонала: раскрывают сущность и определяют результативность труда руководителей и специалистов; основные методы оценки результативности труда управленцев. Рассмотрели методологию оценки результативности деятельности службы управления персоналом. Было выделено 8 методов оценки результативности труда управленческих работников: управление по целям, как самый дорогостоящий и требующий

количественного определение целей и сроков по их достижению; шкала графического рейтинга, подразумевает оценивание черт характера работника; вынужденный выбор, отбор наиболее характерных для конкретного работника характеристик, повышающих или снижающих его эффективность; описательный метод, используя за основу шкалу графического рейтинга, описывает преимущества и недостатки поведения работника; оценки по решающей ситуации, описание поведения работника в различных ситуациях; анкет и сравнительных анкет, набор вопросов, на основании которых, формируется рейтинг анкетированного работника; шкалы рейтинговых поведенческих установок, на основе квалификации работника, приписывается какой-либо, необходимый для должности, критерий; шкалы наблюдения за поведением, фиксируется количество случаев, когда работник вел себя тем или иным образом.

Минеева О. К., Ахунжанова И. Н., Мордасова Т. А., Ходенкова О. П., Храмова Т. М. в своей книге [26]: «Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала» раскрывают теоретические основы и практики ведущих компаний мира в области управления высокоэффективным развитием персонала. Особое внимание было уделено влиянию глобализации и кластеризации экономики на процессы управления развитием персонала. о

В статье Киселевой Г.С. [27]: «Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала» приведено разграничение понятий «лояльность», «приверженность» и «вовлеченность персонала», а также отражена взаимосвязь уровня вовлеченности персонала в социальную политику компании. Рассмотрены задачи социальной политики предприятия и ключевые факторы, влияющие на уровень вовлеченности персонала. Представлены методы получения информации при составлении планов социального развития компании. Определены направления социальной политики компании, которые влияют на уровень вовлеченности персонала. Например, медицинское страхование работников,

дополнительные отпуска, повышения качества условий труда, формирование и развитие корпоративной культуры, влияющей на вовлеченность персонала в рабочий процесс и т.д. Данные мероприятия повышают мотивацию персонала и привлекательность бренда компании.

В статье [28]: «Опыт оценки результативности внутренней социальной политики на промышленных предприятиях», написанной И. А. Германовым и Е. Б. Плотниковой, описано отсутствие влияние социальных программ предприятие на производительность труда, творческую активность, повышение ответственности и дисциплины, но их положительное влияние на эмоционально-психологические связи персонала и руководства и удовлетворённость кадров.

В статье [25]: «Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала», написанной А. С. Семёновым, был описано влияние социальной политики организации на вовлеченность её персонала, а также повышения качества рабочей силы и эффективность её реализации. Эффективность социальной политики заключается, в том числе, и в наличии специальных социальных программ, с учётом специфики предприятия. Например, режим охраны труда и транспортную доступность места работы.

В книге [27]: «Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы», написанной Е. Баженовой, подробно рассмотрены проблемы мотивации и стимулирования труда работников в фирме в условиях кризиса. Проанализированы проблемы повышения производительности труда, налаживания эффективного управления, прекращения текучести кадров и сохранения достигнутого успешного уровня. Богато иллюстрированной примерами из жизни, показано, как грамотно работать с кадрами, как улучшить положение компании на рынке и удержать завоеванные позиции, что делать в наиболее сложных случаях.

В статье [28]: «Проблемы социальной политики в условиях рыночной экономике», написанной А. А. Ходусовым, даётся краткая содержательная

характеристика российской конституционной модели социального государства, определены основные черты социальной политики и социально значимые сферы жизни в рыночной экономике, рассмотрен такой важный и характерный для социальной рыночной экономики субъект социальной политики, как бизнес: представлены проблемы, которые не удалось решить, и задачи, которые должны стать повесткой следующего этапа развития России. В выводах представлены предложения реализации ряда мер социальной политики для отдельных социальных групп населения.

В статье [29]: «Особенности мотивации персонала на крупных предприятиях в условиях кризиса», написанной Колесниченко Е. А., Радюковой А.Ю., Лапшиным В.Ю., изучены особенности системы мотивации сотрудников крупных промышленных предприятий города Тамбова и сделан вывод, что в них представлен стандартный стимулирующий пакет, содержащий в условиях кризиса рост показателей, характеризующих экономическую и неэкономическую составляющую предприятий. Исходя из сложившейся ситуации авторами предложены направления корректировки сложившейся системы мотивации: организация дистанционного обучения; предложить своим рабочим командировки; развивать корпоративный дух сотрудников (конкурсы, соревнования между цехами); субсидирование улучшения жилищных условий и обеспечение досуга для детей работников.

В статье [31]: «Менеджер по персоналу: новые инновационные требования к уровню его компетенций», написанной Т.Р. Ореховой, В.И. Ореховым, И.К. Карандиной, были рассмотрены вопросы по востребованности и подготовки специалистов в сфере управления персоналом в нынешних рыночных условиях. Составлен список предпосылок для наличия менеджера на предприятии. Сформулированы требования к менеджеру и обязательные для него функции. Применён когнитивный подход к анализу компетентности управленца.

В статье [33]: «Мотивация сотрудников на предприятии», написанной А. А. Уранова, Г. В. Шадрина, проведено изучение стимулов, побуждающих сотрудников предприятия к продуктивной работе.

В статье [34]: «Вовлеченность персонала как характеристика организационной культуры», написанной М. Г. Масиловой, Ю. В. Бурцева, проведено исследование феномена вовлеченности персонала как характеристики организационной культуры компании. Рассматривается взаимосвязь понятий «вовлеченность», «приверженность», «лояльность». Приводятся результаты исследования уровня вовлеченности персонала и способы ее формирования с помощью различных инструментов внутренних коммуникаций.

В статье [35]: «Корпоративная этика и ее роль в формировании высокой эффективности производства в современных условиях», написанной Г.Г. Зайцевым, рассматривается сущность корпоративной этики, содержание работы по ее развитию и значение этического кодекса фирмы в современных условиях, а также ее влияние на эффективность работы фирмы. Приведены примеры высокой корпоративной этики прошлого века. Установлен факт несоответствия терминальных и инструментальных этических норм в современной отечественной экономике, проанализировано его негативное влияние на социально-трудовые и социально-экономические отношения в современных условиях. Предложено изменить порядок формирования корпоративной организационной культуры путем воспитания и развития новых менеджеров и собственников объектов общественного производства.

В статье [36]: «Проектирование и реализация системы управления вознаграждением персонала», написанной Я.Н. Чепловой и В.В. Титаренкой, было выявлено, что при всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель компании должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи - выживания фирмы в жесткой конкурентной борьбе. Во избежание

уравниловки в оплате труда производственных работников, в целях совершенствования системы вознаграждения персонала целесообразно применение коэффициентно - долевого метода.

В книге [37]: «Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации»», написанной В.Г. Смирновой, в систематизированном виде рассматриваются современная организация как таковая, ее внутренняя среда, взаимодействие с внешней деловой средой. Особое внимание уделено современным видам организации (корпорациям, сетевым и виртуальным организациям и др.), механизму обеспечения адаптации организации к изменениям деловой среды. Используются примеры из российской практики, соответствующие учебные конкретные ситуации. Модульная программа ориентирована на менеджеров высшего и среднего уровней управления, руководителей служб по управлению персоналом, организаторов внутрифирменного обучения, консультантов, а также преподавателей, слушателей учебных заведений дополнительного профессионального образования и школ бизнеса, студентов экономических вузов.

В ENlektronnyjresurs [38]: описана социальная политика компании НР на 2017 год, которая подразумевает обязательства уважать права человека и содействовать разнообразию, интеграции и устойчивости каждого работника. Чтобы повысить прозрачность и подотчетность процесса найма, НР требует, чтобы контракты и платежи контролировались непосредственно поставщиком. Кодекс поведения поставщиков требует от поставщиков использовать надежные системы управления для каталогизации и оценки технологических химикатов, устранения или управления опасными веществами, демонстрации проведения анализа более безопасных альтернатив при использовании опасного химического вещества и обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты и обучение.

В IndustryGroupLeaders, Robeco [39]: проводит политику корпоративной ответственности как способность компании процветать в конкурентной и меняющейся глобальной бизнес-среде, предвидя и управляя текущими и будущими социальными возможностями, и рисками. Идёт постоянное стремление к постоянному самосовершенствованию на основе периодической самооценке. Создается рабочая среда для кооперативного роста и субсидируются расходы на общественный транспорт для работников.

В CorporateSocialResponsibility 2016 Report [40]: идёт речь о деятельности компании Киско, где поддерживается развитие и признание ценности вклада каждого сотрудника. Организация помогает соединить их с теми людьми, обладающими информацией и возможностями, которые помогут добиться успеха. Предоставляется открытая среда, в которой сотрудники могут изучить свои лучшие идеи, бросить вызов норме и отточить свои навыки.

Каплан Р., Серафуйм Дж., Тугендхат Э. в статье [41]: «Выигрышная стратегия борьбы с бедностью и неравенством» в целях реализации принципов построения экосистем позволяет создать «экосистему инклюзивного роста», за счет вовлеченности, сопричастности и социальной ориентации бизнес-моделей построить «стратегию, позволяющую получать прибыль и превратить бедные, отстающие регионы мира в динамичные рынки со здоровой экономикой»

Буско, С., Дж. Фиори, М. Л. ФригоиА. Риккобони в своей статье [42]: «Sustainable development goals: Integrating sustainability initiatives with long-term value creation» описали эволюцию устойчивого развития, готовность компании к достижению поставленных целей, какую роль могут сыграть управленцы и бухгалтеры в реализации программы «Целей устойчивого развития», а также привести примеры организаций, использующих эти концепции при измерении и отчетности их производительности.

Оценка социального развития организации осуществляется на основе различных методологических подходов. Всестороннее изучение этой проблемы в современных научных трудах отсутствует. Поэтому необходимо уточнить существующие методологические подходы к изучению социального развития предприятия.

Таблица 2 методические подходы к формированию социальной политики на предприятии

№	Подход	Авторы	Содержание
1	Кадровый	Армстронг М., Богачёв В.Ф., Бузановского С.С., Волохов А.А., Дайнер Л., Рогов С.В., Петров А.Н., Петтигрю А., Стори Дж., Хендри К., Холдераи Т.	Согласно данному подходу социальной называется стратегия управления персоналом (кадровая), которая представляет собой, разработанное руководством организации определённое направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высокопрофессионального, ответственного и сплочённого коллектива и учитывающих стратегические задачи организации, и её возможности.
2	Системный	Клейнер Г. Б.	«Социальная стратегия — это система стратегических решений, затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов». При этом наиболее важным стратегическим параметром определяется степень патернализма руководства предприятия в отношении работников, которая может варьироваться по разным уровням.
3	Аналогичный	Ворожейкин И. А., Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л., Шимшилова С.А.	Сторонники данного подхода аналогично другим подходам утверждают, что для стратегии социального развития обязателен самостоятельный характер, который обуславливает, с одной стороны, необходимость в процессе её формирования прохождения всех этапов стратегического планирования, и, с другой - определение для неё наиболее адекватной модели социального развития предприятия.

4	Комплексный	Букреев В.В., Рудык Э.Н.	В основе разработки рассматриваемой стратегии лежит принцип социальной ответственности любого предприятия перед своими сотрудниками и обществом.
---	-------------	-----------------------------	--

При кадровом подходе, исследователи: М. Армстронг, В.Ф. Богачёв, С.С. Бузановский, А.А Волохов, Л. Дайнер, С.В. Рогов, А.Н. Петров, А. Петтигрю, Дж. Стори, К. Хендри, Т. Холдераи, выделяют основные черты управления персоналом:

- долгосрочный характер, поскольку он предусматривает воздействие на социально-психологические аспекты функционирования персонала, которые требуют длительного времени;

- связь со стратегией организации в целом, поскольку любые стратегические изменения в организационно-производственной сфере строго связаны с изменениями в деятельности персонала, а также с учетом многочисленных факторов внешней и внутренней среды.

В то же время в качестве компонентов стратегии управления персоналом выделяются различные комбинации следующих элементов:

- разработка концепции развития персонала;
- прогнозирование и планирование потребностей в персонале;
- подбор, наем, оценка бизнеса, сертификация, профориентация и адаптация персонала;
- политика занятости в организации;
- формирование механизма управления мотивацией персонала, разработка новых систем и форм оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников;
- условия и охрана труда, безопасность персонала;
- формы и методы регулирования трудовых отношений;
- определение норм и принципов этики в коллективе;
- меры социального развития организации;

– совершенствование системы управления персоналом, включая все составляющие процесса обеспечения ее функционирования.

В качестве основных составляющих социальной стратегии компании А. П. Петров, в «Стратегическом менеджменте», выделяет:

1) стратегию развития кадрового потенциала предприятия (планирование потребностей в кадрах, формирование, развитие и сохранения персонала, мотивационный механизм, сокращение персонала предприятия);

2) базовую социальную стратегию развития предприятия (совершенствование социальной структуры коллектива, улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работающих, улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий);

3) целевые социальные программы;

4) социальную защищенность работников предприятия.

Армстронг М. в «Практике управления человеческими ресурсами» утверждает, что кадровые стратегии должны быть интегрированы во всю бизнес-стратегию по вертикали и сочетаться друг с другом по горизонтали, а потому являться основными компонентами бизнес-стратегии организации. Стратегия управления человеческими ресурсами, по мнению исследователей, относится к широкому кругу организационных вопросов, связанных с изменениями структуры и культуры, организационной эффективностью и ее показателями, соответствием ресурсов, будущими потребностями, развитием отличительных способностей, управлением знаниями и управлением изменениями.

Она связана как с удовлетворением потребностей человеческого капитала, так и с развитием способности осуществлять процессы, то есть способности эффективно выполнять действия. Социальная кадровая стратегия - это способ решения наиболее важных социальных проблем и факторов успеха, а стратегические решения в области персонала направлены

на то, чтобы оказать серьезное и долгосрочное влияние на поведение и успешность предприятия.

При системном подходе ряд авторов во главе с Клейнером Г.Б.: «О качестве планов социально-экономического развития предприятия», выделяют следующие виды социальной стратегии:

- стратегия взаимозаменяемости сотрудников;
- стратегия степени патернализма менеджмента по отношению к коллективу;
- стратегия дифференциации работников;
- стратегия по количеству сотрудников (полномасштабная команда, минимально необходимая команда, промежуточный размер команды);
- стратегия выбора социального коллектива (сообщества, в котором позиция каждого работника определяется его взаимоотношениями с руководством (коллектив типа "стая", временное сообщество людей, внутренне связанных только функциональной общностью ("автобус"), группа, связанная неформальными отношениями взаимной поддержки, общими интересами ("семья"), сообщество людей, лишенных своих индивидуальных функциональных различий и направляющих лидера ("стадо"), постоянное сообщество работников, положение которых определяется индивидуальными функциональными обязанностями ("улей").

Аналогичный подход используется И.А. Ворожейкиным, в «Управление социальным развитием организации» который включает в содержание управления социальным развитием организации следующие позиции:

- условия труда, охрана и безопасность;
- материальное вознаграждение трудового вклада;
- социальная защита работников;
- социально-психологический климат коллектива;
- социальная инфраструктура организации;
- семейные доходы и расходы работников.

По мнению Н.Л. Захарова и А. Л. Кузнецова: «Управление социальным развитием предприятия», социальные стратегии определяются как конкретные управленческие решения, направленные на выполнение социальных функций предприятия по отношению к обществу в целом и к различным группам людей, заинтересованным в его существовании.

По мнению Букреева В.В. и Рудыка Э.Н., разработка стратегии комплексного подхода базируется на принципе социальной ответственности любого предприятия перед своими работниками и обществом. Авторы рассматривают несколько типов социальных стратегий:

- в зависимости от степени принятия принципа социальной ответственности различают добровольные и принудительные социальные стратегии;

- в зависимости от соответствия направлений развития фирмы и ведущих компаний могут существовать регрессивные и прогрессивные социальные стратегии;

- в зависимости от объекта и субъекта социальной стратегии, а также форм их развития выделяют авторитарные и демократические типы социальной стратегии.

В качестве основных направлений социальной стратегии представители данного подхода предлагают:

- принятие сотрудниками миссии, целей и ценностей компании;
- формирование кадрового потенциала предприятия;
- поддержание рациональной занятости населения;
- ротация рабочей силы;
- создание новых мотивационных стимулов к труду и повышение качества трудовой жизни;
- вовлечение работников в процессы принятия управленческих решений на основе трудовых или имущественных прав;
- формирование новой корпоративной культуры;
- сохранение профсоюзов и укрепление их позиций на предприятии;

- изменение позиции руководства по отношению к сотруднику и отказ от авторитаризма в управлении;
- соблюдение международных и национальных социальных стандартов;
- реализация единой социальной стратегии предприятия во всех его структурных подразделениях и т.д.

Таким образом, анализ существующих подходов к отбору социальных стратегий выявил, что в имеющихся научных работах наблюдаются терминологические несоответствия в различных исследованиях и областях научного познания, касающиеся понятий "социальная стратегия", ее содержательных компонентов, разделения субъекта и объекта управления, а также недостаточность теории управления вопросами, связанными с методологией формирования социальной политики. А также отражение данной политики, как фактора, косвенно влияющего на эффективность деятельности организации, через уровень мотивации персонала и его удовлетворённости условиями труда.

2 Анализ эффективности социальной политики ООО «Асиножилстрой»

2.1 Краткая характеристика ООО «Асиножилстрой»

Полное наименование общества: Общество с ограниченной ответственностью «Асиножилстрой». Сокращенное наименование общества: ООО «Асиножилстрой». Место нахождения общества: Российская Федерация, 636840, Томская область, Асиновский район, г. Асино, ул. Сельская, д. 40 в.

Уставный капитал общества составляет 100000 рублей. В уставном капитале данного предприятия иностранного капитала нет.

Общество с ограниченной ответственностью «Асиножилстрой» является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании Устава и действующего законодательства Российской Федерации. Согласно форме собственности, компания является частной коммерческой организацией.

Высшим органом управления Общества является Общее собрание участников. Раз в год ООО «Асиножилстрой» проводит годовое общее собрание.

Единственным исполнительным органом является Генеральный директор.

Компания имеет право открывать банковские счета в Российской Федерации и за рубежом за установленные пределы. Компания имеет круглую печать, содержащую полное фирменное наименование на русском языке и указание ее местонахождения.

На предприятие сохраняется линейно-функциональный тип организационной структуры предприятия, сохраняющий принцип единоначалия. Данный принцип позволяет линейному руководителю

регулировать процесс, устанавливать очерёдность и назначать конкретных исполнителей поэтапных задач.

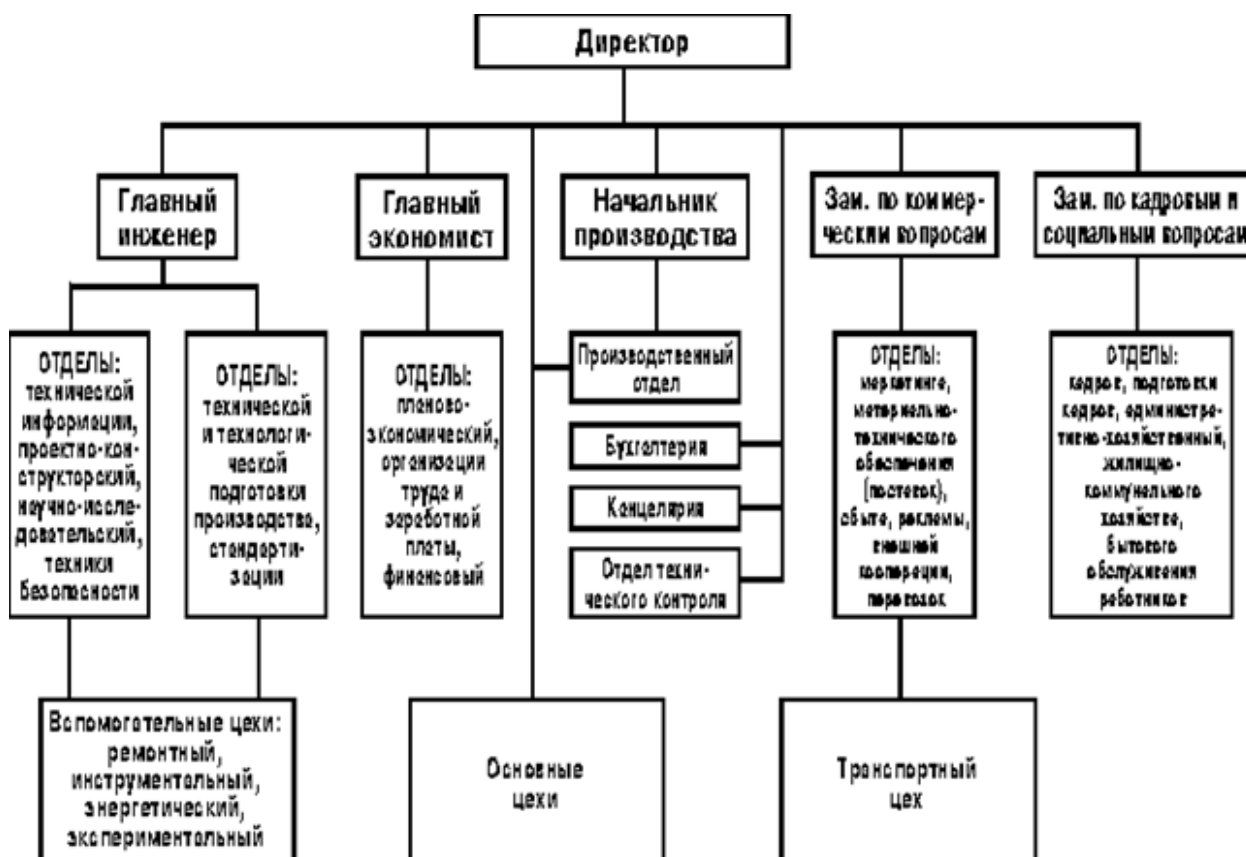


Рисунок 1 – Организационная структура ООО "Асинжилстрой"

Функционирование предприятие согласно приведенной схеме позволяет ему развиваться без нарушений принципов организации взаимодействия подразделений, служб и производственных участков.

2.2 Анализ эффективности производственного процесса ООО «Асиножилстрой»

Основным видом деятельности «Асиножилстроя» является производство общих строительных работ. Строительства зданий; монтаж инженерного оборудования зданий; производство отделочных и отделочных работ в зданиях и сооружениях;

В эту группу входят:

– строительные работы, специализированные в одном направлении, общие для различных типов зданий и сооружений, требующие специальной квалификации и оборудования;

– подготовка строительной площадки;

– оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами. Оптовая торговля металлическими изделиями, ручными инструментами, водопроводным и отопительным оборудованием;

– производство прочих неметаллических минеральных продуктов; производство изделий из бетона, гипса и цемента;

– монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений;

– деревообработка и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели. Пиление и строгание древесины; пропитка древесины;

– производство пиломатериалов, кроме профилированных, толщиной более 6 мм; производство необработанных железнодорожных и трамвайных шпал из древесины;

– производство деревянных строительных конструкций, включая сборные деревянные здания и столярные изделия;

– отделочные работы;

– аренда строительной техники и оборудования с оператором;

– добыча гравия, песка и глины;

– лесозаготовка: сбор урожая и первичная переработка древесины хвойных и лиственных пород: вырубка древесины, поперечное сечение стволов в сортименты, сбор сортов, сбор деревьев с краном, производство топливной древесины.

Оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами. Оптовая торговля лесоматериалами, строительными материалами и сантехническим оборудованием.

Таблица 3 – ABC - анализ ООО «Асиножилстрой»

Товар	Стоимость штуки, руб.	Годовой объем продаж, штуки	Годовой объем продаж (доход), руб.	Годовой объем продаж, %	Годовой объем продаж нарастающим итогом, %
1.Двухкомнатные квартиры	900 000	264	237 600 000	43.2	43.2
2.Однокомнатные квартиры	815 000	191	155 665 000	28.3	71.5
3.Трехкомнатные квартиры	1 190 000	129	153 510 000	27.9	99.4
4. Брус	6 800	340	2 312 000	0.45	99.85
5. Кирпичи	6.8	120 000	816 000	0.15	100
Итого		120 922	551 273 000	100.0	

Вывод по итогам анализа:

Двухкомнатные и однокомнатные квартиры – наиболее стабильные и выгодные товары, так как составляют наибольшую долю от дохода, который составляет 71,5%.

Они востребованы, а потому постоянно должны быть в приоритете при участии в тендерах. Трехкомнатные квартиры приносят хорошую выручку, но при этом продаются недостаточно часто. Прибыль от продажи бруса и кирпичей невелика. Несмотря на то, что именно кирпичи занимают основной объем сбыта. Да и спрогнозировать потребление этих товаров сложно, да и выручка от их продажи совсем незначительна. Но в качестве источников дополнительного дохода они сойдут, так как необходимы всегда.

Существуют различные методы анализа финансовой отчетности, выбор желаемого зависит от конкретных задач, поставленных перед собой, и необходимого объема информации. Анализ вертикального и горизонтального баланса – это два широко используемых метода. Горизонтальный и вертикальный анализ используется многими компаниями для анализа финансовой отчетности и увеличения доходов компании, поддержания стабильного положения предприятия. Также данные методы

анализа используются инвесторами, банками и другими кредиторами для снижения рисков финансирования. [16]

Анализ горизонтальной или трендовой отчетности представляет собой сравнительный анализ финансовых показателей за любой период. При таком анализе отчетности принимается индикатор, и его изменение отслеживается в течение двух или более периодов. В качестве периодов можно использовать любые одинаковые временные интервалы, но обычно они берутся ежеквартально или по годам. [17]

Таблица 4 – Горизонтальный анализ ООО «Асиножилстрой»

Показатели	2017		2018		2019	
	Сумма, тыс. руб.	Откл. в %	Сумма, тыс. руб.	Откл. в %	Сумма, тыс. руб.	Откл. в %
Запасы	19 589	0	19 046	97,23	10 156	53,32
Дебиторская задолженность	11 251	0	10 635	94,52	8 365	78,66
Денежные средства и денежные эквиваленты	804	0	317	39,43	211	66,56
Прочие оборотные активы	0	0	0	0	0	0
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	100	0	100	0	100	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	10 137	0	11 607	102,67	10 013	86,27
Кредиторская задолженность	29 822	0	33 748	113,16	38 782	114,92
АКТИВ	31 744	0	30 098	103,47	18 732	57,21
ПАССИВ	40 059	0	45 455	113,47	48 895	107,57

Вывод: следуя горизонтальному анализу можно сказать, что в 2017: запасы равны 19 589; дебиторская задолженность равна 11 251; денежные средства и денежные эквиваленты равны 804; прочие оборотные активы отсутствуют; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) составляет 100; нераспределённая прибыль (непокрытый

убыток) равна 10 137; кредиторская задолженность равна 29 822; актив равен 31 644; пассив равен 40 059. В 2018: запасы равны 19 046, отклонение актива 97,23% к 2017 году; дебиторская задолженность равна 10 635, отклонение актива 94,52% к 2017; денежные средства и денежные эквиваленты 317, отклонение актива 39,43% к 2017; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) равен 100, отклонение актива от 2017 года 103,47; нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) равна 11 607, отклонение пассива 102,67% от 2017; кредиторская задолженность равна 33 148 000 и составляет 115,13 процентов от 2015 года; актив равен 32 742, отклонение 120,41% от 2015 года; пассив равен 33 748, отклонение 113,47% от 2017 года. В 2019: запасы равны 10 156, отклонение актива 53,32% к 2018 году; дебиторская задолженность равна 8 365, отклонение актива 78,66% к 2018; денежные средства и денежные эквиваленты 211, отклонение актива 66,56% к 2018; прочие оборотные активы исчезли; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) равен 100, отклонение актива от 2018 года отсутствует; нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) равна 10 013, отклонение пассива 86,27% от 2018; кредиторская задолженность равна 38 782 и составляет 114,92% от 2018 года; актив равен 18 732, отклонение 57,21% от 2018 года; пассив равен 48 895, отклонение 107,57% от 2018 года.

Вертикальный или же структурный анализ – деление каждой расходной статьи отчёта о прибылях и убытках данного года на чистые продажи для определения статей расходов, которые растут быстрее или медленнее изменений в продажах. Он позволяет сделать вывод о структуре баланса и отчёта о прибыли в текущем состоянии, а также проанализировать динамику этой структуры. [18]

Таблица 5 - Вертикальный анализ ООО «Асиножилстрой»

Показатели	2017		2018		2019		2017/2018		2018/2019	
	Сумма	Доля	Сумма	Доля	Сумма	Доля	Откл. в %	Изм-е	Откл. в %	Изм-е
Запасы	19 589	62	19 046	63,3	10 156	53,8	-2,77	-543	-46,68	-8 890
Дебиторская задолженность	11 251	34,7	10 635	35,3	8 365	44,7	-5,48	-616	-21,34	-2 270
Денежные средства и денежные эквиваленты	804	3	317	1	211	1	-60,57	-487	-33,44	-106
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	100	0,3	100	0,4	100	0,5	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	10 137	24	11 607	23,5	10 013	19	14,5	1 470	-13,73	-1 594
Заемные средства	2 620	6	4200	8,5	3 620	7	60,31	1 580	-13,81	-580
Кредиторская задолженность	29 822	70	33 748	68	38 782	74	14,89	4 440	14,92	5034
Актив	31 744	100	30 098	100	18 732	100	-5,19	-1 646	-37,76	-11 366
Пассив	42 679	100	49 655	100	52 515	100	16,35	6 976	5,76	2 860

Вывод: следуя данному анализу можно сделать вывод, что доля в общей величине составляет: в 2017: запасы равны 62 процента; дебиторская задолженность равна 34,7 процента; денежные средства и денежные эквиваленты равны 3 процента; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) равен 0,3 процентов; нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) равна 24 процента; заёмные средства равны 6 процентов; кредиторская задолженность равна 70 процентов.

В 2018: запасы равны 63,3 процентов отклонение с 2017 годом -2,77 процентов, а изменение доли -543 тыс. руб.; дебиторская задолженность равна 35,3 процента отклонение с 2017 года -5,48 процентов, а изменение доли -616 тыс. руб.; денежные средства и денежные эквиваленты равны 1 процент отклонение с 2017 годом -60,57 процентов, а изменение доли в

процентах -487 тыс. руб.; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) равен 0,3 процентов отклонение с 2017 годом; нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) равна 23,5 процентов, отклонение с 2017 годом -2,196 процента, изменение доли 1 470; заёмные средства равны 8,5 процентов, отклонение с 2017 годом 60,31, изменение доли 1 580 кредиторская задолженность равна 68 процентов, отклонение с 2017 годом 14,89, а изменение доли в процентах 4 440. В 2019: запасы равны 53,8 процентов отклонение с 2018 годом -46,68 процентов, а изменение доли -8 890 тыс. руб.; дебиторская задолженность равна 44,7 процента, отклонение с 2018 года -21,34 процентов, а изменение доли -2 270 тыс. руб.; денежные средства и денежные эквиваленты равны 1 процент, отклонение с 2018 годом -33,44 процентов, а изменение доли -106; уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей) равен 0,5 процентов; нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) равна 19 процентов, отклонение с 2018 годом -13,73 процента, изменение доли - 1 594; заёмные средства равны 7 процентов, отклонение с 2018 годом -13,81, изменение доли - 580; кредиторская задолженность равна 74 процента, отклонение с 2018 годом 14, 92, а изменение доли 5034 тыс. руб.

Рынок недвижимости один из наименее подвержен внешним факторам, а между кризисными событиями и их последствиями может до нескольких лет.

Объемы строительства в Томской области упали на треть. 7000 квартир ведено в Томской области в 2016 году, а это почти на три тысячи меньше, чем за 2015 год. Причины называют самые разные: и экономический кризис, и повышенный спрос на жилье по социальным программам, и отсутствие площадок для строительства новых микрорайонов.

Таблица 6 – Финансовые показатели «Асиножилстрой»

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Выручка, тыс. руб.	153 000	159 000	203 000	232 000	87 000	58 000	35 000
Прибыль, тыс. руб.	3 400	1 700	1 700	1 200	607	285	251

Исходя из таблицы 5, можно увидеть, что ООО «Асиножилстрой» переживает сильное падение своей выручки с 232 млн. руб. в 2015 до 35 млн. руб. в 2018. При этом объём прибыли показывал падение ещё в 2012 году с 3 400 тысяч рублей до 251 тысячи рублей в 2018. Клиенты отказываются платить за работу до выполнения работ, а некоторые и после, из-за чего организации приходится прибегать к заёмным средствам, прибыль также выросла.

Однако, в тоже самое время количество новых заказов стремится к нулю, а старые заканчиваются, что ставит под сомнение дальнейшую деятельность организацию. Также стоит отметить то, что многие конкуренты, с помощью откатов и связей, создают негативную репутацию для «Асиножилстрой», что также снижает количество заказов, и тормозят сдачу проектов.

Хотя сдаваться организация не собирается, в настоящее время она активно проникает в другие районы области, где приобрело хорошую репутацию.

Следуя федеральной программе «Обеспечение жильём молодых семей», при производстве покупки квартиры в период с 2015 по 2020 годы предоставлялись субсидии в размере от 30% от сметной стоимости жилья. Данные меры были предприняты правительством для поддержания спроса на строительные услуги и покупку строительных материалов.

Причиной для реализации программы «Обеспечение жильём молодых семей», кроме необходимости поддержания рождаемости в стране через социальные программы, является стимулирование рынка жилья, так

как доля продаж за счёт личных сбережений физических лиц на нём сократились с 65 до 55%.

В сегменте потребительской розницы, связанной с отделочными и строительными материалами, ситуация сейчас несколько лучше. Количество выданных потребительских кредитов, в том числе кредитов на мелкий ремонт, в январе-мае 2016 года сократилось на 31% г / г, а реальные доходы населения снизились на 4,7% г / г. На фоне инфляции средний размер закупок снижается, а интерес к дешевым материалам, в том числе и отечественным, растет.

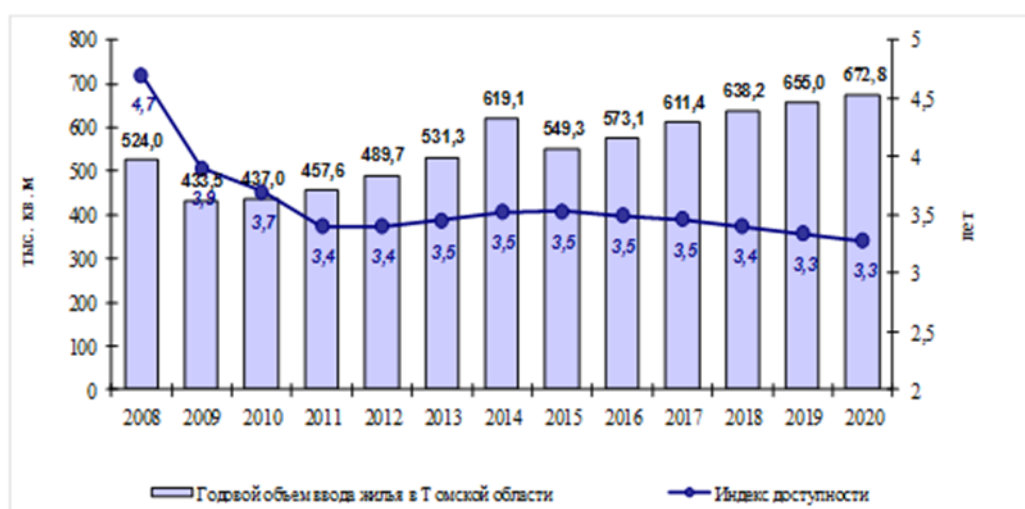


Рисунок 2 – График годового объема жилья в Томской области

Однако, в последствии, можно наблюдать новый рост объема строительства в Томской области. В результате чего в 2018 году объем ввода превысил результаты 2014 и продолжает расти и дальше. Однако, с учётом падения индекса доступности, можно предположить уменьшение заказов и, как в следствии, падение объемов строительства и ввода.

2.3 Планирование и анализ эффективности социальной политики предприятия

Социальные процессы на предприятии должны управляться, этим целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов. [22]

Планирование социального развития трудовых коллективов обеспечивает рост социальной эффективности, которая, наряду с экономической эффективностью, является важнейшей предпосылкой и условием благополучия предприятия и его работников. [22]

Объектом социального планирования на предприятии является весь персонал, его социальные группы и отдельные работники. Его основная цель-удовлетворение различных потребностей сотрудников за счет ресурсов и возможностей компании. При разработке этих планов реальный вопрос может быть поставлен только о тех потребностях, удовлетворение которых зависит от возможностей предприятия. Исходя из этого, предлагается применить следующую классификацию потребностей работников, которая также может быть использована в качестве основных разделов плана социального развития:



Рисунок 3 – Разделы социального планирования

Первый раздел связан с бесперебойным функционированием персонала при осуществлении производственного процесса, то есть укомплектованием кадрами с нужными навыками, возможностями для обучения без отрыва от производства и т.д. Основными показателями, характеризующими социальную структуру персонала, являются: численность работников, их гендерный и возрастной состав, уровень образования, квалификация, должностной состав, численность инженерно-технического персонала и работников различных специальностей и некоторые другие. План должен создать условия для того, чтобы каждый сотрудник повышал свою квалификацию, повышал свой образовательный уровень, расширял свой опыт и, соответственно, обеспечивал их соответствующей работой и должностью. При этом должна быть обеспечена необходимая квалификация кадровых работников, нормальное обновление коллектива, снижение текучести кадров. [22]

Второй раздел содержит показатели, характеризующие уровень автоматизации и механизации производства, количество рабочих мест с преобладающей долей ручного труда, наличие специального оборудования, спецодежды и специального питания. В этом разделе также могут быть представлены данные о работе женщин, наличии оргтехники, охране труда, уровне шума и загазованности, что определяется конкретной спецификой каждого предприятия. [22]

В третий раздел плана целесообразно включить показатели различных доходов рабочих и служащих, а также обеспеченность социальными объектами. Меры в этом разделе включают совершенствование системы и повышение заработной платы, увеличение материальной помощи матерям с маленькими детьми, малоимущим, ветеранам и т.д., а также на строительство жилья, социально-культурных объектов и расходы на их содержание. [22]

В четвертом разделе, посвященном улучшению социальных отношений, речь идет о расходах на проведение лекций, интервью,

социологических опросов, анализ возможных конфликтных ситуаций и т.д. Формирование мероприятий, включенных в план, основывается на оценке стоимости мероприятий, их приоритетности и общих финансовых возможностей предприятия. [22]

Персоналом предприятия именуется основной (штатный) состав его работников. Обеспеченность предприятия персоналом, обладающим необходимыми знаниями и навыками, при условии его рационального использования, имеет большое значение для увеличения объёмов продукции и повышения эффективности производства. Обеспеченность определяют сравнением фактической численности работников по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Таблица 7 – Анализ обеспеченности ООО «Асиножилстрой» персоналом

Показатель	численность			изменение	
	2017	2018	2019	2018 к 2017	2019 к 2018
Числ. на начало года	47	44	40	-3	-4
Принято	30	26	12	-4	-14
Выбыло	33	30	39	-3	9
На конец года	44	40	13	-4	-27
Среднесписочное	56,25	51,667	37,25	-4,583	-14,417
Кп	53%	50%	32%	-3%	-18%
Кв	59%	58%	105%	-1%	47%
Ко	112%	108%	137%	-4%	29%

Вывод: Следуя таблице можно сказать, что в 2017 году: численность на начало года составляла 47 человека; было принято 30; выбыло 33; численность на конец года составляла 44 человек; среднесписочное число 56,25 человек; коэффициент принятия равен 53 %; коэффициент выбытия 59%; коэффициент оборота 112%. В 2016 году: численность на начало года составляла 44 человека; было принято 26; выбыло 30; численность на конец года составляла 40 человек; среднесписочное число 51,667 человек; коэффициент принятия равен 50 %; коэффициент выбытия 58%; коэффициент оборота 108%. В 2017 году: численность на начало года составляла 40 человека; было принято 12; выбыло 39; численность на конец

года составляла 13 человек; среднесписочное число 37,25 человек; коэффициент принятия равен 32 %; коэффициент выбытия 105%; коэффициент оборота 137%.

Изменения 2018 к 2017 годам составляли: численность на начало года составляла -3 человека; по принятию -4; по выбытию -3; по численности на конец года составляла -4 человек; среднесписочное число -4,583 человек; по коэффициенту принятия равен -3 %; по коэффициенту выбытия -1%; по коэффициенту оборота -4%. Изменения 2019 к 2018 годам составляли: численность на начало года составляла -4 человека; по принятию -14; по выбытию 9; по численности на конец года составляла -27 человек; по среднесписочному числу -14,417 человек; по коэффициенту принятия равен -18 %; по коэффициенту выбытия 47%; по коэффициенту оборота 29%.

“Асиножилстрой” придерживается базового уровня социальной ответственности. Её главным плюсом является то, что к обязанностям этого уровня она относится ответственно. Первый уровень, нижний, базовый - обязательная составляющая социальной ответственности – это соблюдение законов (налоговое законодательство, трудовой и гражданский кодексы).

Работодатель обязан выдать заработную плату работникам, а также произвести и оплатить отчисления и налоги с заработной платы различным органам. Существует повременная или сдельная заработная плата, то есть заработная плата рассчитывается исходя из почасовой ставки или сдельной выработки. Также заработная плата может представлять собой месячные или годовые оклады.

Предоставление рабочих мест для людей, располагающих необходимыми для этого знаниями и навыками.

Также в “Асиножилстрой” предусмотрены талоны на бесплатную заправку для сотрудников, поскольку им приходится много ездить по участкам.

В рамках анализа эффективности социальной политики предприятия было проведено ряд расчётов исходя из таблицы 1:

Коэффициент стабильности: $8/13=0,62=62\%$

Оптимальный вариант коэффициента равен 0,8, поэтому можно сказать, что персоналу организации не хватает стабильности.

коэффициент текучести: $39/37.25=1,05=105\%$

Данный коэффициент показывает очень сильную текучесть кадров в организации.

Социальную политику предприятия и её эффективность можно определить различными методами.

Наблюдение:

метод сбора и простейшего обобщения первичной информации об изучаемом социальном объекте путем непосредственного восприятия и прямой регистрации фактов, касающихся изучаемого объекта и значимых целей исследования.

Признаки:

– наблюдение должно быть направлено на социально важные области, т. е. на те обстоятельства, события и факты, которые являются существенными для развития личности, коллектива;

– социологическое наблюдение следует проводить целенаправленно, организовано и систематизировано, т.к. объект социологического наблюдения отличается большим разнообразием свойств и существует опасность "потерять" наиболее существенные из них;

– наблюдение в отличие от других социологических методов характеризуется определенной широтой и глубиной. Широта наблюдения предполагает фиксацию как можно большего количества свойств объекта, а глубина – выделение наиболее значимых свойств и наиболее глубинных процессов;

– результаты наблюдения должны четко фиксироваться;

– наблюдение и обработка его результатов требуют особой объективности. Именно специфика проблемы объективности в

социологическом наблюдении и отличает его от наблюдения в естественных науках.

Сознание, психика, цели, ценностные ориентации, характер, эмоции – это качества, которые могут вызвать неестественность поведения у наблюдаемого, стремление выглядеть в лучшем свете и т. д. В совокупности это значительно снижает объективность информации, получаемой от объекта. Эта необъективность особенно заметно проявляется, когда цели социолога и наблюдаемых различны. Процесс наблюдения в этом случае начинает превращаться либо в борьбу, либо в манипуляции "социолога-детектива", всячески маскирующего свою деятельность. Подобные ситуации неоднократно возникали в практике социологических исследований.

Интервью:

Психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении беседы между социологом и субъектом по заранее разработанному плану.

Задача социолога-минимизировать свое влияние на содержание ответов респондента и обеспечить благоприятную атмосферу общения.

Цель интервью с точки зрения социолога состоит в том, чтобы получить от респондента ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с целями всего исследования.

Анкетирование:

Социально-психологическое общение социолога и респондента путем регистрации ответов на систему вопросов, вытекающих из цели и задач исследования.

Анкетирование выявляет ожидания конкретных социальных групп и общества в целом по отношению к социальной ответственности бизнеса; дают представление о том, как общество и бизнес-сообщество понимают направления, приоритеты и вызовы в практике социальной политики компаний, какую стратегию предприятия в социальной политике выбирают и реализуют его лидеры.

Балльная экспертная оценка:

Применяется двух видов.

Таблица 8 – Виды балльной экспертной оценки

Индивидуальный	Групповой
Основные цели: – прогнозирование хода развития событий и явлений в будущем, а также оценка их в настоящем; – анализ и обобщение результатов, представленных другими экспертами; – составление сценариев; – выдача заключений на работу других специалистов или организаций.	Типы: – открытое обсуждение поставленных вопросов с последующим открытым или закрытым голосованием; – закрытое обсуждение с последующим закрытым голосованием или заполнением анкет экспертного опроса; – свободные высказывания без обсуждения и голосования.

Отдельный эксперт в ряде дел может быть очень полезен как источник информации и как советник для лиц, принимающих решения. Даже если эта работа выполняется одним экспертом, она может существенно обобщить мнения многих людей и предоставить чрезвычайно полезные исходные данные для анализа.

Групповые экспертные оценки можно получить, опросив экспертов одной или нескольких специальностей. В последнем случае экспертная оценка часто является деловой игрой.

Специальные требования к квалификации лиц, осуществляющих оценку социальной политики, не существует. Экспертом может быть любой специалист, имеющий соответствующее профессиональное образование. Однако, учитывая высокую значимость экспертизы, а также высокую ответственность, возложенную на эксперта, эксперты, как правило, являются высококвалифицированными оценщиками, имеющими опыт оценки объектов.

Для анализа социальной политики «Асиножилстрой» было, по большей части, два эмпирических метода исследования.

Первый метод «наблюдение» - это целенаправленное и планомерное восприятие явлений, результаты которого фиксируются наблюдателем. Работая в плановом отделе, я обращал внимание на обсуждение

работниками, между собой, своего отношения между работниками, отделами и с генеральным директором. Уже на этом методе был ярко выражен демотивирующий стиль руководителя и, как вследствие, и конфликты генерального директора и персонала, а ещё стагнация.

Второй метод «беседа» – один из основных методов психологии и педагогики, который предполагает получение информации об изучаемом явлении в логической форме, как от исследуемой личности, членов изучаемой группы, так и от окружающих людей. В процессе работы иногда бывают перерывы, во время которых можно побеседовать со своими коллегами, также такое возможно в случае встречи на нерабочем месте. Например, если какой-либо из коллег является близким знакомым или родственником, то в беседе с ним можно выявить некоторые проблемы организации. Именно таким образом были выявлены такие патологии, как «несовместимость личности с функцией» и, связанной с ней «преобладание личных отношений над служебными»

Наиболее ярко выраженной организационной патологией данной организации является демотивирующий стиль руководства, который выражается в довольно агрессивном поведении генерального директора по отношению к своим работникам в виде пронзительных криков и оскорблений в их адрес, что, не раз, приводило к увольнению работников. Стоит отметить, что ведет генеральный директора себя так не только с работниками, но и с другими людьми. Так что данная патология исходит из его личностных качеств.

Несовместимость личности с функцией. Данная патология выражена очень слабо в организации и, по сути, ко всему одному человеку, но который является сыном генерального директора и занимает пост зам. директора. И которому он, судя по всему хочет передать организацию «Асиножилстрой», однако заместитель не выражает никакого интереса к основной деятельности данной организации и больше занимается магазинами

строительных товаров, которые также принадлежат организации. Иными словами, он больше тяготеет к коммерции, чем к строительным работам.

Стагнация выражена в нежелании генерального директора проводить изменения в организации.

Конфликт обусловлен тем, что генеральный директор «Асиножилстрой» отличается довольно агрессивным поведением по отношению к персоналу, из-за чего некоторые работники уходили со своего места работы.

Отмечено преобладание личных отношений над служебными. Выдвижение генеральным директором своего сына на место зам. директора свидетельствует об этом.

Но, стоит отметить, что генеральный директор старается удерживать своих работников в организации через финансовое поощрение и обеспечение безопасности трудовой деятельности.

В результате проведенного исследования было выявлено, что причинной возникновения всех перечисленных в данной работе патологий является генеральный директор он хозяин организации «Асиножилстрой». А именно его характерное поведение и желание передать, впоследствии, организацию по наследству. Поэтому, в первую очередь, необходимо поработать над своими личностными качествами и пересмотреть своё отношение к своему заместителю. Однако, учитывая его уверенность в том, что он всё делает правильно и нежелание что-то менять такое событие имеет малую вероятность возникновения.

Участие частного бизнеса в развитии системы социального обеспечения через реализацию различных программ на своих предприятиях характерно практически для всех стран с рыночной экономикой. Социальные фонды формируются на добровольной основе. Как правило, положения о социальных пособиях и программах включаются в коллективные договоры. В Соединенных Штатах число работников, охваченных социальными программами на рабочем месте, увеличилось: с

34,2 миллиона в 1960 году до 140,3 миллиона в 1995 году. В последующие годы рост был уже менее сильным и в 2008 году численность этих работников составила 145,99 миллиона.

Конкретные перечни социальных льгот и пособий широко варьируются по предприятиям, отражая специфику производственного процесса, численность работников и т.д. Наиболее распространенными программами являются программы, связанные с частным социальным страхованием; программы питания на рабочем месте; программы здравоохранения; программы ухода за детьми и пожилыми родственниками работников. Многие компании также практикуют стимулирование, связанное с деятельностью предприятий: распределение части прибыли в виде премий, внесение дополнительных выплат на счета сотрудников в отделениях взаимопомощи, премирование в связи с юбилеями и другими событиями в жизни сотрудников. Широкое распространение получили также такие виды социальных льгот, как оплата отдыха, учебы, физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также переезд при смене места жительства.

Отличительной особенностью современных социальных программ на уровне предприятий является их свободный выбор. Если раньше сотрудникам предлагался набор специальных льгот и услуг в заранее сформированном "пакете", то в последнее время такие пакеты были заменены "гибкими" программами, предоставляющими сотрудникам свободу выбора определенных выплат и услуг в зависимости от состояния здоровья, интересов и семейного положения каждого члена рабочей силы.

Шведская модель социальной политики характеризуется многогранной ответственностью и высоким показателем государственного регулирования социальной сферы. Она обеспечивает высокую степень общественной защиты граждан, но из-за чрезмерно централизованных систем объединения в социальной ориентации ограниченная воля к выбору для потребителей не получает широкого распространения и популярности,

поскольку рассматривается как масштабный порок в системе западной демократии. Шведская модель также характеризуется высоким налоговым давлением на бизнес и население, что также не является исключительно привлекательным для других стран

На формирование и реализацию социальной политики и развитие социально-трудовых отношений в Японии оказывают влияние пять всемирно известных систем, основанных на традициях и философии народа. Они утверждают, что именно на их основе основано так называемое "японское чудо" - стремительное вхождение Японии в самые высокоразвитые страны мира.

Их структура состоит из:

- система пожизненной занятости населения;
- система кадровой ротации. Её суть в перемещении работников по горизонтали и вертикали через каждые 2-3 года выполнения функций на определенном рабочем месте;
- система обучения на рабочем месте;
- система репутации. Суть ее в том, что где бы не работал сотрудник, специалист, он обязан выполнять свои обязанности так, чтобы при переходе через два-три года на новое место за ним закрепились репутация прекрасного, инициативного работника и порядочного человека;
- система вознаграждения.

В целях обеспечения выполнения заданий по всем пунктам плана устанавливаются конкретные задачи, сроки и лица, ответственные за их выполнение; выделяются необходимые средства; мобилизуется коллектив для выполнения запланированных мероприятий и работ; вводится контроль за выполнением плановых заданий. Глубокие структурные сдвиги в мировой экономике, длительная демографическая тенденция к старению населения, и различия в её менталитете, а также изменения в сторону более рискованных, с точки зрения социальной защищенности, форм занятости вынуждают искать новые различные подходы к достижению социально-экономической

безопасности граждан на основе многосторонней ответственности государства, частного бизнеса, муниципалитета и общества.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы: планирование социальной политики предприятия выступает как метод управления социальными процессами в жизни коллектива. Основной задачей коллективного плана социального развития является разработка и реализация системы мер, обеспечивающих гармоничное и всестороннее повышение качества жизни персонала предприятия в повседневной жизни и качества условий труда. План социального развития современного предприятия содержит такие человеческие показатели и факторы, как повышение доходов и качества жизни работников, повышение трудового потенциала и социальной структуры персонала, улучшение социально-трудовых и жилищных условий работников, обеспечение высокой эффективности и производительности труда исполнителей, мотивация и удовлетворение потребностей всех категорий персонала, развитие личностных и творческих способностей работников и др.

В результате проведенного исследования было выявлено, что причиной возникновения всех перечисленных в данной работе патологий является генеральный директор он хозяин организации «Асиножилстрой». А именно его характерное поведение и желание передать, впоследствии, организацию по наследству. Поэтому, в первую очередь, необходимо поработать над своими личностными качествами и пересмотреть своё отношение к своему заместителю. Однако, учитывая его уверенность в том, что он всё делает правильно и нежелание что-то менять такое событие имеет малую вероятность возникновения.

Но, стоит отметить, что генеральный директор старается удерживать своих работников в организации через финансовое поощрение и обеспечение безопасности трудовой деятельности.

3 Улучшение социальной политики ООО «Асиножилстрой»

3.1 Разработка концепции социальной политики предприятия

Строительство является важной частью экономики, занимая лидирующие позиции среди отраслей экономики материального производства. Он выполняет функции создания основных фондов в виде зданий в виде зданий и сооружений. Строительство оказывает сильное влияние на рост и преобразование общественного воспроизводства, создает условия для улучшения качества жизни людей и эффективного использования средств производства.

Строительство считается сектором экономики материального производства, в котором разрабатываются проектные, ресурсные и производственные программы для преобразования капитальных вложений в основные фонды. На этот сектор приходится 3% ВВП Российской Федерации.

Введение антироссийских санкций, происходящих после 2014 года, и последующий экономический кризис, оказало негативное влияние на развитие строительной отрасли. В период 2010 – 2018 гг., рентабельность строительных организаций фиксируется в диапазоне в 4,8-7%, при средней по экономике в 7,7%. Ухудшение общей стабильности финансового положения российских предприятий привело к снижению инвестиционной активности и, как следствие, спроса на промышленное и коммерческое строительство.

По опросам ВЦИОМ, до 85% граждан России хотели бы жить в малоэтажном частном доме при том, что, по данным Росстата, в индивидуальных домах живёт 32% российских семей.

«Асиножилстрой» придерживается базового уровня социальной ответственности. Её главным плюсом является то, что к обязанностям этого уровня она относится ответственно.

Работодатель обязан выдать заработную плату работникам, а также произвести и оплатить отчисления и налоги с заработной платы различным органам. Существует повременная или сдельная заработная плата, то есть заработная плата рассчитывается исходя из почасовой ставки или сдельной выработки. Также заработная плата может представлять собой месячные или годовые оклады.

Предоставление рабочих мест для людей, располагающих необходимыми для этого знаниями и навыками.

Несмотря на относительно небольшие размеры города Асино, "Асиножилстрой" испытывает большие трудности с многочисленными конкурентами, которые стекаются из Томска, Новосибирска, Барнаула и других городов. В целях анализ конкурентоспособности, было взято ряд компаний, являющихся основными конкурентами для ООО «Асиножилстрой».

Во-первых, необходимо провести сравнительный анализ цен на основные продукты, предлагаемые компаниями. Где выбранные конкуренты распределяются по ценовым сегментам.

Таблица 9 – Распределение конкурентов ООО «Асиножилстрой» по ценовым сегментам

Конкуренты	Low-priced	Middle-priced	High-priced	Premium
Асиножилстрой	+	+	+	
Сп Стройсервис	+	+	+	
Стройка-70	+	+		
Строительная компания		+	+	
Интеко	+		+	
Пирс	+		+	+
Азовский строительный отдел		+		+

Как видно из таблицы 9, «Асиножилстрой» обладает преимуществом в ценовых сегментах: Low-priced; Middle-priced и High-priced, но не имеет его в сегменте Premium. Аналогичными преимуществами обладает организация Сп Стройсервис, то есть в сегментах: Low-priced; Middle-priced

и High-priced, но не в сегменте Premium. Организация Стройка-70 обладает преимуществами в сегментах: Low-priced и Middle-priced, но не имеет их в High-priced и Premium. Организация «Строительная компания» имеет преимущества в таких сегментах, как Middle-priced и High-priced, и не имеет в Low-priced и Premium. У организации «Интеко» есть преимущества в сегментах: Low-priced и High-priced, но отсутствуют в Middle-priced и Premium. Организация «Пирс» обладает преимуществами в таких сегментах как: Low-priced; High-priced и Premium, но не обладает в сегменте Middle-priced. «Азовский строительный отдел» - организация, обладающая преимуществами по сегментам: Middle-priced и Premium, но не по сегментам: Low-priced и High-priced.

В условиях рыночной экономики, с изменчивым ценовым механизмом, возникает ценовой коридор. Данный коридор формируется по определённым принципиальным ступеням, формирующим общую структуру. Где нижней границей являются затраты на производство плюс величина рентабельности, а верхней максимальная цена при которой сохраняется спрос.

Таблица 10 – Ценовые границы ООО «Асиножилстрой» и её конкурентов

Конкуренты	Самая низкая цена	Самая высокая цена	Средняя цена
Асиножилстрой	28.5	61	36
Сп Стройсервис	28	63	40
Стройка-70	29	71	36
Строительная компания	34	60	37
Интеко	24	60	36
Пирс	43	61	45
Азовский строительный отдел	30	63	38

Как видно из таблицы 10 «Асиножилстрой» и её конкуренты имеют такие самые низкие цены: «Асиножилстрой» 28,5 рублей за кв. метр; «Сп Стройсервис» – 28 рублей за кв. метр; «Стройка-70» – 29 рублей за кв. метр; «Строительная компания» - 34 рублей за кв. метр; «Интеко» - 24 рублей за

кв. метр; «Пирс» - 43 рублей за кв. метр; «Азовский строительный отдел» - 30 рублей за кв. метр. Наименьшей ценой обладает организация «Интеко».

Самые высокие цены: «Асиножилстрой» 61 рублей за кв. метр; «Сп Стройсервис» – 63 рублей за кв. метр; «Стройка-70» – 71 рублей за кв. метр; «Строительная компания» - 60 рублей за кв. метр; «Интеко» - 60 рублей за кв. метр; «Пирс» - 61 рублей за кв. метр; «Азовский строительный отдел» - 60 рублей за кв. метр. Самая высокая цена у организации «Стройка-70».

Средние цены: «Асиножилстрой» 36 рублей за кв. метр; «Сп Стройсервис» – 40 рублей за кв. метр; «Стройка-70» – 36 рублей за кв. метр; «Строительная компания» - 37 рублей за кв. метр; «Интеко» - 35,8 рублей за кв. метр; «Пирс» - 45 рублей за кв. метр; «Азовский строительный отдел» - 38 рублей за кв. метр. Наиболее выгодная цена у организации «Интеко».

SWOT-анализ – это метод стратегического планирования, с помощью которого выявляются факторы внутренней и внешней среды организации и разделение их на четыре категории: сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы. Сильные и слабые стороны – это уже имеющиеся факторы внутренней среды. А возможности и угрозы – это факторы внешней среды, способные произойти, в зависимости от действий и решение организации.

Таблица 11 – SWOT-анализ ООО «Асиножилстрой» и её конкурентов

SWOT	Асиножилстрой	Сп Стройсервис	Интеко
Сильные стороны	Опыт; Оборудование; Себестоимость; Навыки персонала; Беспристрастность; Хорошая репутация	Оборудование; Себестоимость; Навыки персонала; Репутация.	Оборудование; Узнаваемый бренд; Навыки персонала.
Слабые стороны	Консерватизм системы управления; Недостаточно рекламных коммуникаций; Ресурсы.	Недостаточно рекламных коммуникаций; Ресурсы.	Высокая чувствительность к изменениям цен на сырьё.
Возможности	Проникновение в другие регионы.		Продвижение своего имени через маркетинг.
Угрозы	Невозможность вовлечения долгового финансирования на приемлемых условиях; Экономический кризис; Большая конкуренция.	Экономический кризис; Большая конкуренция.	Экономический кризис; Большая конкуренция.

Как видно из таблицы 11, «Асиножилстрой» выделяют такие сильные стороны как: опыт; оборудование; себестоимость; навыки персонала; беспристрастность; хорошая репутация. Слабые стороны: консерватизм системы управления; недостаточно рекламных коммуникаций; ресурсы. Возможности: проникновение в другие регионы. Угрозы: невозможность вовлечения долгового финансирования на приемлемых условиях; экономический кризис; большая конкуренция.

«Сп Стройсервис» выделяют такие сильные стороны как: оборудование; себестоимость; навыки персонала; репутация. Слабые стороны: недостаточно рекламных коммуникаций; ресурсы. Возможности: отсутствуют. Угрозы: экономический кризис; большая конкуренция.

«Интеко» выделяют такие сильные стороны как: оборудование; узнаваемый бренд; навыки персонала. Слабые стороны: высокая чувствительность к изменениям цен на сырьё. Возможности: продвижение своего имени через маркетинг. Угрозы: экономический кризис; большая конкуренция.

Сегментация строительного рынка ООО «Асиножилстрой» до 80-% составляет здание под жилые помещения, всё остальное магазины, муниципальные здания, а также всё ещё недостроенная церковь.

Предприятие взаимодействует с налоговой инспекцией, органами статистики, пожарной службой, Томской регистрационной палатой, пенсионным фондом, Госстандартом, санэпидстанцией, Томской ассоциацией пищевиков, технадзором.

ООО «Асиножилстрой» проводит довольно мало социальных мероприятий, предпочитая сосредотачиваться на своей прямой деятельности. Данное поведение связано с нехваткой прибыли и, как следствие, выполнением большого количества проектов одновременно и поиска других, чтобы не обанкротиться.

В рамках социальной политики предприятие проводит два мероприятия на постоянной основе.

Первым мероприятием является выдача работникам талонов на бензин. Что обеспечивает бесперебойный производственный процесс и снижает риск недовольства работников, вынужденных по многу использовать автотранспорт для выполнения своих обязанностей. Объем затрат на реализацию этого мероприятия зависит от количества строительных объектов, но в среднем выделяется по 100 000 рублей в месяц.

Вторым мероприятием является уборка всего строительного мусора по окончании производственного, и в процессе, производственного процесса, в том числе и за исполнителями из других организаций. Данное мероприятие повышает привлекательность «Асиножилстрой» в глазах как настоящих, так и потенциальных заказчиков. К мероприятию привлекают работников на добровольной основе по ставке оплаты чернорабочих, а её реализация зависит от масштаба работ и скорости её исполнения. В среднем выделяется по 15 000 рублей в месяц.

Целью планирования социальной политики ООО «Асиножилстрой» является повышение производительности труда и удержание в организации работников, через нематериальную мотивацию. Причиной такой цели, следуя предыдущим главам, является нехватка финансовых поступлений от производственной деятельности. Что вносит значительные ограничения в возможности реализации данного планирование.

3.2 Рекомендации по улучшению социальной политики строительной компании ООО «Асиножилстрой»

В соответствии с результатами анализа социальной политики ООО "Асиножилстрой" следует разработать ряд рекомендаций по ее улучшению:

- 1) Организовывать мероприятия по повышению качества общего образования и профессионального роста.
- 2) Руководитель должен уделять больше внимания социальной защите работников.

3) Поощрение сотрудников стремиться к профессиональному развитию. Для этого необходимо провести соответствующие мероприятия и семинары по этому вопросу. Также возможно выделение денежного вознаграждения заинтересованным сотрудникам.

4) Выделение средств на бесплатные поездки в санатории или другие зоны отдыха для улучшения здоровья работников. За счет средств фондов социального и добровольного медицинского страхования работники, члены их семей, пенсионеры и инвалиды должны обеспечиваться санаторно-реабилитационным лечением в санаториях и диспансерах.

5) Разработка на предприятии компенсационный социальный пакет, позволяющий работнику самостоятельно выбирать необходимые ему в текущем году льготы и гарантии. Это повышает уровень мотивации. Работодатель также получает дополнительный инструмент управления, который работает либо для привлечения, либо для удержания персонала в тех категориях, которые важны для него в конкретный момент времени.

6) Демонстрация сотрудникам возможности карьерного роста в данной организации. Поощрение сотрудников использовать преимущества карьерных возможностей.

С учётом нынешних финансовых трудностей, рекомендации, требующие больших финансовых вложений, ограничены в реализации. Поэтому следует выделить наиболее приоритетные направления для пристального внимания и финансовой поддержки

Необходимо выделить приоритетные направления, которые должны получить пристальное внимание и финансовую поддержку. Это может быть формирование социально-психологического климата в коллективе, корпоративной культуры, то есть тех сфер, которые не требуют значительных финансовых вложений, а наоборот существенно влияют на отношение работника к самой организации и к своей работе в ней. Действительно, процветающие фирмы характеризуются высоким уровнем культуры, которая формируется в результате продуманных усилий,

направленных на развитие корпоративного духа и предпринимаемых в интересах, всех заинтересованных в деятельности компании сторон. Игнорирование корпоративной этики негативно сказывается на имидже предприятий, их инвестиционной привлекательности, ценности их корпоративной ценности, обостряет внутренние противоречия. Несоблюдение и безответственность по отношению к различным участникам корпоративных отношений приводят к социальным рискам.

Необходимо сформировать качественную структуру социального пакета ООО "Асиножилстрой", часть которого предоставляется предприятиями на основе добровольных обязательств перед работниками, с учетом финансовых возможностей организации. Более того, его целью является не только увеличение доходов работников, но и их социальная защита и помощь в решении социальных проблем.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
ЗАМ81	Беляеву Владимиру Андреевичу

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.04.02 Менеджмент
Уровень образования	Магистратура		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место в организации располагается в здании, в офисном помещении, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости. Под вредным фактором можно назвать непостоянную температуру в помещении.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ (часть первая) (ред. от 27.12.2009); Постановление Правительства РФ от 21 июня 2010 г. N 468 "О порядке проведения строительного контроля при осуществлении строительства, реконструкции и капитального ремонта объектов капитального строительства"</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Принципы корпоративной культуры; - Системы социальных гарантий организации (льготы, пособия, премия, дополнительные отпуска и т.д.); - Развитие человеческого капитала в организации.
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мероприятия, проводимые в организации;

<ul style="list-style-type: none"> – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> - Взаимодействие руководства и персонала; - Общее состояние строительной индустрии в последние годы
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Постановление Правительства РФ от 21 июня 2010 г. N 468 "О порядке проведения строительного контроля при осуществлении строительства, реконструкции и капитального ремонта объектов капитального строительства". Постановление Правительства РФ от 12.05.2017 N 563 "О порядке и об основаниях заключения контрактов, предметом которых является одновременно выполнение работ по проектированию, строительству и вводу в эксплуатацию объектов капитального строительства, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации". Устав Общества с Ограниченной Ответственностью «Асиножилстрой» (новая редакция)</p>
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	

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

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ81	Беляев Владимир Андреевич		

4 Сущность корпоративной социальной ответственности

Раньше, основной мотивацией к социальному бизнесу считались добрая воля и личный альтруизм. Сегодня же предприниматели признают, что социальная вовлеченность приносит пользу их бизнесу, тем, что способствует улучшению имиджа компании в глазах общественности, укрепляет отношения с властью, улучшает взаимодействие с целевыми рынками.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) — в широком смысле это концепция, отражающая влияние бизнеса на общество. Социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер. Каждый из уровней предполагает выполнение компанией определенных обязательств:

- базовый уровень требует своевременной оплаты налогов и выплаты заработной платы, по возможности он предполагает так же расширение штата персонала сотрудников;

- средний уровень подразумевает создание для работников не только соответствующих условий работы, но и жизни: возможность повышения квалификации, строительство жилья, поддержка здорового образа жизни, развитие социальной сферы;

- высший уровень КСО предполагает благотворительную деятельность бизнеса на пользу общества.

Различают два вида социальной ответственности бизнеса:

- 1) внутренняя социальная ответственность (стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условия труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях);

2) внешняя социальная ответственность (благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей).

По типам социальные программы делятся на:

- 1) совместные с органами государственной власти;
- 2) партнерские программы некоммерческих организаций;
- 3) программы по сотрудничеству с профсоюзами и иными общественными организациями;
- 4) программы по связям с общественностью и СМИ;
- 5) собственные программы организаций.

К мотивам социальной ответственности бизнеса относят:

- 1) увеличение производительности труда сотрудников организации;
- 2) снижение текучести кадров и привлечение высококвалифицированного персонала;
- 3) возможность дополнительной рекламы организации и выпускаемой ею продукции;
- 4) улучшение общего имиджа компании и ее брендов;
- 5) возможность дополнительного освещения деятельности организации в средствах массовой информации;
- 6) улучшение стабильности организации и перспективы ее развития в регионе;
- 7) льготы налогового законодательства;
- 8) участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней.

Инструментами реализации социальных программ являются:

- 1) инвестирование средств в социальные программы;
- 2) благотворительные акции;
- 3) оказание спонсорской помощи;

- 4) установление денежных грандов;
- 5) формирование корпоративного фонда.

В практике российского бизнеса КСО регламентируется следующими положениями и рекомендациями:

1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию - это отчет, раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

4. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда. В приведенных выше стандартах можно найти основные определения КСО и элементов.

Анализ эффективности программ КСО предприятия

ООО «Асиножилстрой» придерживается базового уровня социальной ответственности.

Таблица 1 – Стейкхолдеры ООО «Асиножилстрой»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Директор	Государство
Работники	Банки

Заказчики	Общество
Поставщики	Конкуренты

К прямым стейкхолдерам относятся: директор, который выполняет руководящую функцию, то есть регулирует как внутренние, так и внешние факторы. Работники выполняют производственную деятельность в организации. Заказчики обеспечивают организацию работой. Поставщики поставляют сырьё и материалы для производственной деятельности.

К косвенным стейкхолдерам относятся: государство, которое регулирует деятельность организации через налоги и законы и обеспечивает её защиту от преступных элементов. Банки выдают кредитные средства для ликвидации нехватки финансов. Общество создаёт спрос на продукцию. Конкуренты мотивирует организацию самосовершенствоваться.

Как уже отмечалось, “Асиножилстрой” придерживается базового уровня социальной ответственности. Её главным плюсом является то, что к обязанностям этого уровня она относится ответственно.

Работодатель обязан выдать заработную плату работникам, а также произвести и оплатить отчисления и налоги с заработной платы различным органам. Существует повременная или сдельная заработная плата, то есть заработная плата рассчитывается исходя из почасовой ставки или сдельной выработки. Также заработная плата может представлять собой месячные или годовые оклады.

Предоставление рабочих мест для людей, располагающих необходимыми для этого знаниями и навыками.

Таблица 2 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятий	Ожидаемый результат
1. Выдача талонов на бесплатную заправку	Денежные гранты	Работники	Бессрочный	Своевременное выполнение работниками своих обязанностей
2. Уборка мусора	Социальные инвестиции	Общество Заказчики Государство	бессрочный	Сохранение чистоты окружающей среды и поощрение со стороны общества

В структура программ КСО «Асиножилстрой» можно увидеть, что организация проводит довольно мало социальных мероприятий, предпочитая сосредотачиваться на своей прямой деятельности. Данное поведение связано с нехваткой прибыли и, как вследствие, выполнением большого количества проектов одновременно и поиска других, чтобы не обанкротиться.

Таблица 3 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период, руб.
1	1. Выдача талонов на бесплатную заправку	литр	41,79	100 000
2	2. Уборка мусора	Человеко-час	62,5	15 000
	Итого			115 000

В таблице затрат на мероприятия КСО можно увидеть единицу измерения мероприятий цену каждой единицы и планируемую сумму затрат на реализацию мероприятий в течение месяца. Каждый талон на бесплатную заправку в объёме в 1 литр 92-го бензина, который сейчас стоит 41,79 руб. Планируется тратить не более, чем 100 тыс. рублей. Уборка мусора исчисляется в человеко-часах и выполняется чернорабочими или добровольцами, и оценивается по ставке 62,5 рубля за единицу. Бюджете придерживается 15 000 рублей на месяц для оплаты. В целом планируется тратить не больше 115 000 рублей в месяц на мероприятия.

Заключение

Анализ состояния экономики российских предприятий показывает, что их функционирование в условиях непредсказуемости характерно для текущего периода, а быстро меняющиеся рыночные условия, в первую очередь, зависят от наличия предприятия такой организационной базы, которая могла бы смягчить отрицательное воздействие окружающей среды. Также важно, чтобы внутренние возможности предприятия соответствовали требованиям рыночной среды.

Способность предприятия своевременно осуществлять платежи, финансировать свою деятельность на расширенной основе, поддерживать платежеспособность в случае неблагоприятных обстоятельств, указывает на ее стабильное финансовое состояние или наоборот.

Выполнение мероприятий КСО вполне соответствует стратегии ООО «Асиножилстрой» и помогает достижению её целей. Направлена как на внешние, так на внутренние факторы и отвечает интересам стейкхолдеров в виде общества, государства, заказчиков и работников.

Благодаря выдачи талонов организация обеспечивает бесперебойное выполнение производственной деятельности на различных рабочих участках и снижает вероятность недовольства работников, вынужденных перемещаться между этими участками. А уборка строительного мусора повышает привлекательность «Асиножилстрой» для потенциальных заказчиков, в том числе и для государства, и повышает её авторитет в глазах общества. В связи с чем, можно сказать, что затраты организации на реализацию мероприятий полностью себя окупают.

К сожалению финансовые проблемы ООО «Асиножилстрой» последних пяти лет: снижение выручки на 197 млн. руб. и прибыли, примерно, на миллион рублей, ограничивает возможности организации в проведение мероприятий КСО.

В заключение можно сказать, что эта организация занимается работой качественной работы, взаимодействует с поставщиками и клиентами и несет полную ответственность за ее продукцию.

Социальная политика организации направлена на развитие социальной инфраструктуры, качества трудовой деятельности и степень удовлетворённости работника своей работы.

Актуальность социальной политики на уровне предприятия заключается в повышении производственной эффективности предприятия путём нематериальной мотивации персонала.

Обобщая мотивы и цели социальной политики предприятий, можно сделать вывод, что основными из них являются:

- этические мотивации бизнес-лидеров;
- эффект интеграции;
- меры социального обеспечения, направленные на улучшение материального положения работников, помогают компании выделиться на внешнем рынке труда.

Наиболее значимыми результатами, полученными в ходе исследования, являются следующие:

1. Сделано уточнение самого термина «социальная политика предприятия», заключающаяся в удовлетворении социальных потребностей и обеспечение социальной защиты работников.

2. Выделены основные социальные функции предприятия, выделены основные отличия, которые, по мнению автора, заключаются в том, чтобы что бы повысить рентабельность и прибыльность, за счёт косвенного воздействия реализованных социальных проектов на производительность труда.

3. Сформулированы основные теоретико-методологические подходы и трактовки понятия социальной политики предприятия, определены классификационные критерии социальной политики, ее уровни, определены субъекты и объекты социальной политики.

4. Исследуется понятие социальной структуры предприятия, определяются ее основные уровни, формулируются цели и средства социальной политики, ее субъекты и объекты, категории персонала предприятий.

5. Выведена классификация российских предприятий по отношению к своим социальным функциям. Определена специфика социального развития российских предприятий.

6. Социальные программы предприятия направлены на повышение производительности труда и прибыльности предприятия, через инвестирование в развитие персонала. Реализуется такая политика через поддержание здоровья и трудоспособности персонала, обеспечение охраны труда, проведение социальных программ, направленных на нематериальное стимулирование и повышение квалификации.

7. Рассмотрены основные направления социальной политики предприятия, к которым относятся: оплата труда и стимулирование персонала, охрана труда, трудоустройство работников, программы профессионального обучения и повышения квалификации персонала, социальное обеспечение работников, социальные программы, направленные на развитие территории предприятия. Средства были выделены на реализацию социальных программ предприятия.

8. Проанализирована социальная политика организации ООО "Асиножилстрой".

Список использованных источников

1) Ресурс: Corpsys Сайт: Понятие и определение эффективности URL:<http://corpsys.ru/articles/consulting/concept-and-definition-of-efficiency.aspx> (27.01.2018)

2) Ресурс: Молодой учёный Сайт: Теоретико-методологические подходы к исследованию проблемы эффективности деятельности предприятия URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/130/5861/> (27.01.2018)

3) Ресурс: Оценка эффективности деятельности предприятия Сайт: Учебные материалы URL: <http://works.doklad.ru/view/3bcqx72E1f8/all.html> (28.01.2018)

4) Ресурс: Оценка эффективности деятельности предприятия Сайт: Правовой центр Бруве URL: <http://burve.ru/uslugi/ocenka-effektivnosti-predpriyatiya/> (28.01.2018)

5) Ресурс: Планирование хозяйственной деятельности Сайт: Extraconsulting URL: <http://www.extraconsulting.ru/planirovanie-hozyaystvennoy-deyatelnosti> (04.02.2018)

6) Ресурс: Планирование повышения экономической эффективности производства Сайт: Энциклопедия по экономике URL: <http://economy-ru.info/info/100875/> (11.04.2018)

7) Ресурс: Оценка эффективности деятельности строительных предприятий в современных условиях Сайт: Студенческая библиотека онлайн URL: http://studbooks.net/1302573/finansy/otsenka_effektivnosti_deyatelnosti_stroitelnyh_predpriyatij_sovremennyh_usloviyah (11.04.2018)

8) Ресурс: Теоретические основы социальной политики предприятия в рыночных условиях Сайт: Студенческое дерево URL: https://studwood.ru/934936/menedzhment/teoreticheskie_osnovy_sotsialnoy_politiki_predpriyatiya_rynochnyh_usloviyah(28.05.2018)

9)Галкина Ю.Е., Широкова Е.В. Социальная политика как элемент системы мотивации на предприятии // Экономика и менеджмент

инновационных технологий. - 2016. - № 12 (63). - С. 13-14.

10) Волгин Н. А. Социальная политика в компании / Т. Ю. Воробьева // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. - 2016. - С. 85-88.

11) Харисова А.Д., Насырова А.М. Анализ социальной политики предприятия // Экономика и социум. - 2015. - № 2-4 (15). - С. 1139-1141.

12) Ресурс: Формирование концептуальных основ социальной политики Сайт: Studme URL:https://studme.org/305506/menedzhment/formirovanie_kontseptualnyh_osnov_sotsialnoy_politiki (28.05.2018)

13) Вертикальный и горизонтальный анализ баланса: Современный предприниматель [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://spmag.ru/articles/vertikalnyy-i-gorizontalnyy-analiz-balansa>(дата обращения: 17.05.2019)

14) Горизонтальный анализ отчетности: Audit-it.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/finanaliz/terms/analysis/horizontal_analysis.html(дата обращения: 17.05.2019)

15) Анализ структуры баланса (вертикальный и горизонтальный анализ): Анализ финансового состояния предприятия [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://afdanalyse.ru/publ/finansovyj_analiz/analiz_balansa/analiz_balans/10-1-0-7(дата обращения: 17.05.2019)

16) Ресурс: Эффективность деятельности предприятия Сайт: Образовательный сайт URL: http://www.kycherova.ru/effektivnost_deyat/index.html(16.05.2019)

17) Постановление Правительства РФ от 12.05.2017 N 563 "О порядке и об основаниях заключения контрактов, предметом которых является одновременно выполнение работ по проектированию, строительству и вводу в эксплуатацию объектов капитального строительства, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации"

18) Ресурс: Что такое Чистая продукция, что означает и как правильно пишется Сайт: Библиофонд. Электронная библиотека студента URL: http://slovari.bibliofond.ru/dic_economic_law_word/%D0%A7%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F/ (16.05.2019)

19) Ресурс: Планирование социального развития в организации Сайт: Студопедия URL: https://studopedia.ru/2_130286_planirovanie-sotsialnogo-razvitiya-v-organizatsii.html (24.05.2019)

20) Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 202 с. (дата обращения: 28.05.2020).

21) Митрофанова, Е. А. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2019. - 305 с.

22) Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] / под ред. О.К. Миневой. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 160 с.

23) Конова И.В. Совершенствование технологий отбора и оценки персонала в современных организациях / И.В. Конова, И.Г. Шадская // Новое поколение. 2017. № 14-2 (4). С. 249-254

24) Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. - М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 432 с.

25) Семенов А. С. Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала // Молодой ученый. — 2019. — №44. — С. 68-70. — URL: <https://moluch.ru/archive/282/63566/> (дата обращения: 30.01.2020).

26) Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала

организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. № 2 (33). С. 86-105.

27) Киселёва Г. С. Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала // КиберЛенинка. – 2019 - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sotsialnoy-politiki-organizatsii-na-uroven-vovlechenosti-personala> (дата обращения: 30.01.2020).

28) Германов И. А. и Плотникова Е. Б. Опыт оценки результативности внутренней социальной политики на промышленных предприятиях // КиберЛенинка. – 2012 - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-otsenki-rezultativnosti-vnutrenney-sotsialnoy-politiki-na-promyshlennyh-predpriyatiyah> (дата обращения: 30.01.2020).

29) Баженова Е. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы / Елизавета Баженова. — М.: АСТ, Сова, Харвест, 2018. — 192 с.

30) Ходусов А.А. Проблемы социальной политики в условиях рыночной экономике / А.А. Ходусов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Юриспруденция. — 2017. — № 4. — С. 100-107.

31) Колесниченко Е. А., Радюкова А. Ю., Лапшин В. Ю. Особенности мотивации персонала на крупных предприятиях в условиях кризиса // КиберЛенинка. – 2017 - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-personala-na-krupnyh-promyshlennyh-predpriyatiyah-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 31.01.2020).

32) Плюхина А. А. Социальная политика современной России: проблемы и тенденции развития / А. А. Плюхина // Экономический журнал. – 2019. – № 4. – С. 36–42.

33) Липайкина М.И. Социальная политика: цели и теоретические основы изучения М.И. Липайкина // Аллея науки. — 2018. — Т. 4. — № 1 (17). — С. 113-116.

34) Орехова Т.Р., Орехов В.И., Карандина И.К. Менеджер по персоналу:

новые инновационные требования к уровню его компетенций // *Лидерство и менеджмент*. – 2015. – Том 2. – № 3. – С. 191-208.

35) Уранова А. А., Шадрина Г. В. Мотивация сотрудников на предприятие // *КиберЛенинка*. – 2015 - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-sotrudnikov-na-predpriyatii> (дата обращения: 31.01.2020).

36) Масилова М.Г., Бурцева Ю.В. Вовлеченность персонала как характеристика организационной культуры // *Территория новых возможностей*. 2016. № 3 (34). С. 137-145.

37) Зайцев Г.Г. Корпоративная этика и ее роль в формировании высокой эффективности производства в современных условиях // *Экономика нового мира*. 2016. № 4. С. 97-109.

38) Чеплова Я. Н., Титаренко В. В. Проектирование и реализация системы управления вознаграждением персонала // *КиберЛенинка*. – 2015 - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektirovanie-i-realizatsiya-sistemy-upravleniya-voznagrazhdeniem-personala> (дата обращения: 01.02.2020).

39) Смирнова В.Г. Том 2. Организация и ее деловая среда: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» / В.Г. Смирнова, Б.З. Мильнер, Г.Р. Латфуллин, и др.. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 31 с.

40) Sustainability. Society. Strengthening our communities and enabling the sustainable development of society//*EHlektronnyjresurs*. URL: <http://www8.hp.com/us/en/hp-information/global-citizenship/society/supplychain.html>(датаобращения: 30.05.2020).

41) Industry Group Leaders 2016 // *RobecoSam*.We are sustainability investing [Electronic resource]. URL: <http://www.robecosam.com/en/sustainability-insights/about-sustainability/corporatesustainability-assessment/industry-group-leaders.jsp> (дата обращения: 30.05.2020).

42) Corporate Social Responsibility 2016 Report [Электронныйресурс].

URL: <http://www.cisco.com/assets/csr/pdf/CSR-Report-2016.pdf> (дата обращения: 30.05.2020).

43) Каплан Р., Серафуйм Дж., Тугендхат Э. Выигрышная стратегия борьбы с бедностью и неравенством. // HarvardBusinessReview. [Электронный ресурс]. URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/ekonomika/a25831> (дата обращения: 30.05.2020).

44) Busco, C., G. Fiori, M. L. Frigo and A. Riccoboni. 2017. Sustainable development goals: Integrating sustainability initiatives with long-term value creation. StrategicFinance (September): 28-37.

45) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)

46) Методика анализа действенности (эффективности) социальной политики предприятия // Корпоративный менеджмент URL: <http://www.formanagement.ru/formans-457-1.html> (дата обращения: 30.01.2020).

47) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.05.2020).

48) Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения: 20.05.2020).

49) Пихтелёв А.М. Социально-экономические концепции социального партнерства // Среднерусский Вестник общественных наук. – 2017. – № 1 (12). – С. 70–75.

50) Права человека и правовое социальное государство в России : Монография / Н.А. Воронина, А.С. Запесоцкий, В.А. Карташкин; Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 400 с.

**Приложение А
(обязательное)**

The evaluation of the social policy of LLC "Asinozhilstroy"

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3AM81	Беляев В. А.		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г. А.	Доктор экономических наук		

Консультант-лингвист отделения иностранных языков ШБИП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Чайка Ю.А.			

1 Literature review

EHlektronnyjresurs describes HP's social policy for 2017, which includes a commitment to respect human rights and promote diversity, integration and sustainability of each employee. To increase transparency and accountability in the hiring process, HP requires that contracts and payments are controlled directly by the supplier. The supplier code of conduct requires suppliers to use robust management systems to catalog and evaluate process chemicals, eliminate or manage hazardous substances, demonstrate analysis of safer alternatives when using a hazardous chemical, and provide employees with appropriate personal protective equipment and training.

At Industrigroupleaders, Robeco pursues a corporate responsibility policy as a company's ability to thrive in a competitive and changing global business environment by anticipating and managing current and future social opportunities and risks. There is a constant desire for constant self-improvement based on periodic self-assessment. It creates a working environment for cooperative growth and subsidizes public transport costs for employees.

In the CorporateSocialResponsibility 2016 Report, we are talking about the activities of the Cisco Company, which supports the development and recognition of the value of each employee's contribution. The organization helps connect them with people who have the information and capabilities to help them succeed. An open environment is provided where employees can explore their best ideas, challenge the norm, and hone their skills.

Kaplan R., Serafim J., Tugendhat E. in the article: The "winning strategy to combat poverty and inequality", in order to implement the principles of building an ecosystem allow to create an "ecosystem of inclusive growth", through the involvement, ownership and social orientation of business models to build a «strategy that allows you to make a profit and turn poor, backward regions of the world into dynamic markets with a healthy economy»

Busko, S., J. Fiori, M. L. Migoya. Riccoboni in his article: "Sustainable development goals: Integrating sustainability initiatives with long-term value creation" described the evolution of sustainable development, the company's readiness to achieve its goals, what role managers and accountants can play in the implementation of the "sustainable development Goals" program, as well as give examples of organizations that use these concepts. When measuring and reporting their performance.

The evaluation of the social policy of LLC "Asinozhilstroy"

1 Brief characteristics of LLC "Asinozhilstroy"

Full name of society: Society with limited liability "Asinozhilstroy ".
Abbreviated name of the company: LLC "Asinozhilstroy ". Location of the company: Russian Federation, 636840, Tomsk region, Asinovsky district, Asino, Selskaya str., 40 V.

The authorized capital of the company is 100,000 rubles. There is no foreign capital in the authorized capital of this enterprise.

Limited liability Company "Asinozhilstroy" is a legal entity and operates because of the Charter and current legislation of the Russian Federation. According to the form of ownership, the company is a private commercial organization.

The highest management body of the Company is the General meeting of participants. Once a company "Asinozhilstroy" holds Annual General Meeting.

The sole Executive body is the General Director.

The company has the right to open Bank accounts in the Russian Federation and abroad beyond the established limits. The company has a round seal containing the full corporate name in Russian and an indication of its location.

2 Analysis of the dynamics of the efficiency of the production process of LLC "Asinozhilstroy»

The main activity of "Asinozhilstroy" is the production of General construction works. This does not include: provision of services for oil and gas production; installation of prefabricated building structures from elements of its own production, except for specific ones; construction of stadiums, swimming pools, gyms, tennis courts, golf courses and other sports facilities, except for the construction of buildings; installation of engineering equipment of buildings; production of finishing and finishing works in buildings and structures; activities in the field of architecture and engineering surveys; the management of construction projects.

As well as the production of other construction works:

This group includes:

- Construction work that is specialized in one direction, common to different types of buildings and structures, requiring special skills and equipment.
- Construction site preparation.
- Wholesale trade, including trade through agents, except for trade in motor vehicles and motorcycles wholesale of metal products, hand tools, plumbing and heating equipment.
- Production of other non-metallic mineral products; production of products made of concrete, gypsum and cement.
- Installation of engineering equipment for buildings and structures.
- Woodworking and production of wood and cork products, except furniture. Sawing and planning of wood, wood impregnation.
- Production of sawn timber, except profiled, with a thickness of more than 6 mm; production of untreated railway and tram sleepers from wood.
- Production of wooden building structures, including prefabricated wooden buildings and joinery.

- Finishing work.
 - Rental of construction machinery and equipment with an operator
 - Mining of gravel, sand and clay
 - Timber cutting:
- his group includes:
- harvesting and primary processing of coniferous and deciduous wood.
 - felling of wood.
 - cross-section of trunks into sorts.
 - collection of varieties.
 - collection of trees with a crane.
 - production of fuel wood.

Wholesale trade, including trade through agents, except for trade in motor vehicles and motorcycles. Wholesale trade in timber, construction materials and plumbing equipment.

Table 1 – ABC analysis 1

Product	The cost of the stuff, RUB.	Annual sales, things	Annual sales (revenue), RUB.	Annual sales, %	Annual sales on an accrual basis, %
1. two-room apartments	900 000	264	237 600 000	43.2	43.2
2. one-room apartments	815 000	191	155 665 000	28.3	71.5
3. three-room apartments	1 190 000	129	153 510 000	27.9	99.4
4. Balk	6 800	340	2 312 000	0.45	99.85
5. Bricks	6.8	120 000	816 000	0.15	100
Subtotal		120 922	551 273 000	100.0	

Table 2 – ABC analysis 2

Category	Product type	Quantitative share	Cost share, %
A	№1, №2	0.38	71,5
B	№3	0.11	27,9
C	№4, №5	99.51	0,6

Conclusion of the analysis:

Two-room and one-room apartments are the most stable and profitable products.

They are in demand, and therefore should always be a priority when participating in tenders. Three-bedroom apartments bring good revenue, but they are not sold often enough. The profit from the sale of timber and bricks is small. Despite the fact that bricks occupy the main volume of sales. Moreover, it is difficult to predict the consumption of these goods, and the revenue from their sale is quite insignificant. However, they will do as sources of additional income, since they are always necessary.

There are various methods for analyzing financial statements. The choice of the desired method depends on the specific tasks set for you and the required amount of information. Vertical and horizontal balance analysis are two widely used methods. Horizontal and vertical analysis is used by many companies to analyze financial statements and increase the company's revenue, maintain a stable position of the enterprise. These analysis methods are also used by investors, banks, and other lenders to reduce financing risks.

Analysis of horizontal or trend reporting is a comparative analysis of financial indicators for any period. This report analysis takes an indicator and tracks its change over two or more periods. You can use any of the same time intervals as periods, but they are usually taken quarterly or by year.

Table 3 – Horizontal analysis

Parameter	2017		2018		2019	
	Amount, thousand rubles	Deviation in %	Amount, thousand rubles	Deviation in %	Amount, thousand rubles	Deviation in %
Reserves	19 589	0	19 046	97,23	10 156	53,32
Receivables	11 251	0	10 635	94,52	8 365	78,66
Cash and cash equivalents	804	0	317	39,43	211	66,56
Other current assets	0	0	0	0	0	0
Authorized capital	100	0	100	0	100	0
Retained earnings (uncovered loss)	10 137	0	11 607	102,67	10 013	86,27
Creditor indebtedness	29 822	0	33 748	113,16	38 782	114,92

ASSET	31 744	0	30 098	103,47	18 732	57,21
PASSIVE	40 059	0	45 455	113,47	48 895	107,57

Conclusion: following a horizontal analysis, we can say that in 2017: inventories are equal to 19,589; accounts receivable are equal to 11,251; cash and cash equivalents are equal to 804; other current assets are absent; authorized capital (stock capital, authorized Fund, deposits of associates) is 100; retained earnings (uncovered loss) is equal to 10,137; accounts payable is equal to 29,822; asset is equal to 31,644; liability is equal to 40,059. in 2018: inventories are equal to 19,046, the asset deviation is 97.23% by 2017; accounts receivable is 10,635, asset deviation 94.52% to 2017; cash and cash equivalents 317, deviation of the asset 39.43% to 2017; authorized capital (share capital, authorized Fund, deposits of associates) is 100, deviation of the asset from 2017 103.47; retained earnings (uncovered loss) is 11,607, deviation of the liability 102.67% from 2017; accounts payable is 33,148,000 and is 115.13 percent from 2015; asset is 32,742, deviation 120.41% from 2015; liability is 33,748, deviation 113.47% from 2017. In 2019: reserves equal to 10 156, the deviation of the asset 53,32% by 2018; accounts receivable is 8,365, asset deviation is 78.66% by 2018; cash and cash equivalents are 211, asset deviation is 66.56% by 2018; other current assets have disappeared; authorized capital (share capital, authorized Fund, partner deposits) is 100, asset deviation from 2018 is absent; retained earnings (uncovered loss) is 10,013, liability deviation is 86.27% from 2018; accounts payable is 38,782 and is 114.92% from 2018; asset is 18,732, a deviation of 57.21% from 2018; the liability is 48,895, a deviation of 107.57% from 2018.

Vertical or structural analysis dividing each expense item in the income statement for a given year by net sales to determine items of expenditure that grow faster or slower than changes in sales. It allows you to make a conclusion about the structure of the balance sheet and profit report in the current state, as well as analyze the dynamics of this structure.

Table 4-Vertical analysis

Parameter	2017		2018		2019		2017/2018		2018/2019	
	The amount	Proportion	The amount	Proportion	The amount	Proportion	Deviation in %	Changes	Deviation in %	Changes
Reserves	19 589	62	19 046	63,3	10 156	53,8	-2,77	-543	-46,68	-8 890
Receivables	11 251	34,7	10 635	35,3	8 365	44,7	-5,48	-616	-21,34	-2 270
Cash and cash equivalents	804	3	317	1	211	1	-60,57	-487	-33,44	-106
Authorized capital	100	0,3	100	0,4	100	0,5	0	0	0	0
Retained earnings	10 137	24	11 607	23,5	10 013	19	14,5	1 470	-13,73	-1 594
Borrowed funds	2 620	6	4200	8,5	3 620	7	60,31	1 580	-13,81	-580
Creditor indebtedness	29 822	70	33 748	68	38 782	74	14,89	4 440	14,92	5034
ASSET	31 744	100	30 098	100	18 732	100	-5,19	-1 646	-37,76	-11 366
PASSIVE	42 679	100	49 655	100	52 515	100	16,35	6 976	5,76	2 860

Conclusion: following this analysis we can conclude that the share in the total value is: in 2017: stocks equal to 62 percent; receivables equal to 34.7 percent; cash and cash equivalents equal to 3 percent; the authorized capital (share capital, authorized Fund, partner contributions) equal to 0.3 percent; undistributed profit (uncovered loss) equal to 24%; the borrowed funds is 6 percent; payable are equal to 70 percent. In 2018: reserves are equal to 63.3 percent the deviation from 2017 is -2.77 percent, and the change in the share is -543 thousand rubles.; receivables equal to 35.3 per cent deviation from 2017 -5,48% and the share change -616 thousand rubles; cash and cash equivalents is equal to 1 percent deviation from 2017 -60,57 percent, and the proportion change in percent -487 thousand rubles; the authorized capital (share capital, authorized Fund, partner contributions) equal to 0.3 percent deviation from 2017 year; undistributed profit (uncovered loss) equal to 23.5 percent, deviation from 2017 -2,196 percent share change 1 470; borrowings are 8.5 percent, deviation from 2017 is 60.31, change in the share of 1,580 accounts payable is 68 percent, deviation from 2017 is 14.89, and change in the share of interest is 4,440. In 2019: inventories equal 53.8 percent

deviation from 2018 -46.68 percent, and change in share -8,890 thousand rubles; accounts receivable equal 44.7 percent, deviation from 2018 -21.34 percent, and change in share -2,270 thousand rubles; cash and cash equivalents equal 1 percent, deviation from 2018 -33.44 percent, and change in share -106; authorized capital (share capital, authorized capital, contributions of partners) is equal to 0.5 percent; retained earnings (uncovered loss) is equal to 19 percent, deviation from 2018 -13.73 percent, change in share -1,594; borrowed funds are equal to 7 percent, deviation from 2018 -13.81, change in share -580; accounts payable is 74 percent, deviation from 2018-14, 92, and change in share 5034 thousand rubles.

3 Analysis of the social policy of the company "Asinozhilstroy"

The main (full-time) staff of the enterprise is referred to as its employees. Providing the enterprise with personnel with the necessary knowledge and skills, if it is used efficiently, is of great importance for increasing the volume of products and improving production efficiency. Security is determined by comparing the actual number of employees by category and profession with the planned need.

Table 5 – Analysis of the company's personnel availability

Parameter	size			change	
	2017	2018	2019	2018 к 2017	2019 к 2018
Size at the beginning of the year	47	44	40	-3	-4
Received	30	26	12	-4	-14
Retired	33	30	39	-3	9
At year end	44	40	13	-4	-27
Average	56,25	51,667	37,25	-4,583	-14,417
Crc	53%	50%	32%	-3%	-18%
Crt	59%	58%	105%	-1%	47%
Cav	112%	108%	137%	-4%	29%

Conclusion: Following the table, we can say that in 2017: the number at the beginning of the year was 47 people; 30 were accepted; 33 were retired; the number at the end of the year was 44 people; the average number of 56.25 people; the acceptance rate is 53 %; the retirement rate is 59%; the turnover rate is 112%.

In 2016: the number at the beginning of the year was 44 people; 26 were accepted; 30 were retired; the number at the end of the year was 40 people; the average number of 51,667 people; the acceptance rate is 50 %; the retirement rate is 58%; the turnover rate is 108%. In 2017: the number at the beginning of the year was 40 people; 12 were accepted; 39 were retired; the number at the end of the year was 13 people; the average number of 37.25 people; the acceptance rate is 32 %; the retirement rate is 105%; the turnover rate is 137%.

The changes in 2018 to 2017 were: the number at the beginning of the year was -3 people; by acceptance -4; by disposal -3; by the number at the end of the year was -4 people; the average number of employees -4.583 people; by the acceptance rate is -3 %; by the disposal rate -1%; by the turnover rate -4%. The changes in 2019 to 2018 were: the number at the beginning of the year was -4 people; by acceptance -14; by retirement 9; by the number at the end of the year was -27 people; by the average number -14,417 people; by the acceptance rate is -18 %; by the retirement rate 47%; by a turnover ratio of 29%.

“Asinozhilstroy” adheres to a basic level of social responsibility. Its main advantage is that it treats responsibilities of this level responsibly. The first level, lower, and basic-a mandatory component of social responsibility - is compliance with laws (tax legislation, labor and civil codes).

The employer is obliged to issue wages to employees, as well as make and pay deductions and taxes from wages to various authorities. There is a time-based or piecework wage, that is, wages are calculated based on the hourly rate or piecework output. The salary can also be a monthly or annual salary.

Providing jobs for people with the necessary knowledge and skills.

In addition, the “Asinozhilstroy” provides coupons free refills for employees, because they have to travel a lot on sites.

As part of the analysis of the effectiveness of the company's social policy, a number of calculations were made based on table 2:

Stability coefficient: $8/13=0,62=62\%$

The optimal coefficient is 0.8, so we can say that the organization's staff lacks stability.

Yield factor: $39/37.25=1.05=105\%$

This coefficient shows a very strong staff turnover in the organization.

For the analysis of social policy "Asinozhilstroy" was, for the most part, three empirical research methods.

The first method of "observation" is a purposeful and systematic perception of phenomena, the results of which are recorded by the observer. Working in the Planning Department, I paid attention to the discussion of employees, among themselves, their relationship between employees, departments, and with the CEO. Already on this method, the demotivating style of the Manager was clearly expressed and, as a result, conflicts between the CEO and staff, as well as stagnation.

The second method "conversation" is one of the main methods of psychology and pedagogy, which involves obtaining information about the phenomenon under study in a logical form, both from the person under study, members of the group under study, and from people around them. In the course of work, there are sometimes breaks during which you can talk with your colleagues, and this is possible in the case of a meeting at a non-working place. For example, if a colleague is a close friend or relative, you can identify some of the organization's problems in a conversation with them. This is how such pathologies as "incompatibility of the individual with the function" and, related to it, "the predominance of personal relationships over official ones were identified»

The "survey" method is a psychological verbal-communicative method that involves interaction between the interviewer and respondents (people participating in the survey), by receiving answers from the subject to pre-formulated questions. Thanks to this method, «Asinozhilstroy» detected no new pathologies, but it was possible to confirm or deny those pathologies, the presence of which was doubtful. For example, the presence of such a pathology as "incompatibility of personality with function", and associated with it, were confirmed by a survey.

The most pronounced organizational pathology of this organization is the demotivating management style, which is expressed in an aggressive behavior of the CEO towards his employees in the form of high-pitched screams and insults to them, which, more than once, led to the dismissal of employees. It is worth noting that the CEO behaves this way not only with employees, but also with other people. Therefore, this pathology comes from his personal qualities.

The incompatibility of the individual with the function. This pathology is expressed very poorly in the organization and, in fact, to only one person, but who is the son of the General Director and holds the post associate Director. Moreover, to whom he apparently wants to transfer the organization "Asinozhilstroy", but the Deputy does not express any interest in the main activities of this organization and is more engaged in construction goods stores that also belong to the organization. In other words, it tends more toward commerce than construction.

Stagnation is expressed in the reluctance of the CEO to make changes in the organization.

The conflict is caused by the fact that the General Director of "Asinozhilstroy" is characterized by quite aggressive behavior towards the staff, which is why some employees left their jobs.

The predominance of personal relationships over official ones is noted. The General Director's nomination of his son to the position of Deputy. The Director testifies to this.

Because of the research, it was found that the causal cause of all the pathologies listed in this work is the General Director of the on-site organization "Asinozhilstroy". Namely, his characteristic behavior and desire to pass on the organization later on. Therefore, first, you need to work on your personal qualities and reconsider your attitude to your Deputy. However, given his confidence that he is doing everything right and unwillingness to change something, such an event is unlikely to occur.

However, it is worth noting that the CEO tries to keep his employees in the organization through financial incentives and ensuring the safety of work.