

Уровень образования: СПО

Специальность: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

ОТЧЕТ
по производственной (преддипломной) практикеМесто прохождения практики ООО СК «Динамика» г. Махачкала
(наименование предприятия)Сроки прохождения практики: с 05.05.2020 г. по 26.05.2020 г.*Выполнил:*Студент 3 курса
Заочно формы обученияРамазанов Марат Загидинович
(ФИО)

«27» мая 2020 г

(подпись)Подпись руководителя
практики от организации _____

(подпись)

(ФИО)

Подпись руководителя
практики от профильной организации _____

(подпись)

Сулейманов С.М.
(ФИО)

2. Краткий отчет о практике

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты социального обеспечения работников в организации.....	6
1.1 Понятие и сущность социального обеспечения работников.....	6
1.2 Основные направления социального обеспечения работников на предприятии.....	10
1.3 Социальные гарантии государства для работников.....	15
Глава 2. Методы оценки социального обеспечения работников в организации	26
2.1 Система показателей, характеризующих социальную защищенность работников на предприятии.....	26
2.2 Методы оценки социального обеспечения работников.....	28
Глава 3. Анализ деятельности ООО СК «Динамика» по социальному обеспечению персонала.....	32
3.1 Состояние социального обеспечения персонала в ООО СК «Динамика».....	32
Заключение.....	37
Список использованных источников.....	38

ВВЕДЕНИЕ

Я, Рамазанов Марат Загидинович, студент третьего курса заочно дистанционной формы обучения, проходил преддипломную практику в ООО СК «Динамика» г. Махачкала, а именно в отделе контрольно-организационной и кадровой работы.

Сроки практики- с 05.05.20 по 27.05.20.

В формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе особое место занимает социальная политика предприятия.

Во-первых, на предприятии реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне.

Во-вторых, предприятия предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия.

Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом) как выразителя интересов работников.

Эти выплаты становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

Таким образом, социальная политика предприятия (организации) как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Заинтересованность работников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг, а также зависит оттого, насколько сумма выплат превышает установленный законом размер. При этом сокращается текучесть кадров, так как работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении.

Такая политика может обеспечивать существование работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации. В качестве мотивационного ресурса управления социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации. Можно выделить следующие основные цели социальной политики:

- отождествление работника со своим предприятием (удовлетворение потребности в причастности к предприятию);
- личные цели и желания работников совпадают с целями предприятия или соответствуют им;
- рост производительности труда и желание работников трудиться;
- социальная защищенность работников;
- улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата;
- рост имиджа предприятия в глазах работников и общества.

Степень развитости социального обеспечения непосредственно отражается на работниках предприятия и на деятельности организации в целом. Поэтому стратегически важным в настоящее время для работодателей является, прежде всего, привлечение работников и их мотивирование.

Объект исследования – социальное обеспечение работников.

Цель исследования - анализ состояния социального обеспечения и его реализации на предприятиях.

Задачами данной работы являются: изучить понятие и сущность социального обеспечения, рассмотреть основные направления, рассмотреть государственные гарантии для работников, проанализировать социальное обеспечение работников ООО СК «Динамика».

Глава 1. Теоретические аспекты социального обеспечения работников в организации

1.1 Понятие и сущность социального обеспечения работников

Довольно широкий спектр вопросов в отношении работодателей и работников регулируется нормами национального законодательства и международнопризнанными документами. Однако всегда остаются вопросы, которые не имеют однозначной законодательной трактовки или вообще лежат вне плоскости нормативного регулирования и поэтому остаются в ведении компаний. Это именно та область, в которой компания может оказывать существенное влияние, формируя социальный климат в обществе.

Для того чтобы эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации людские ресурсы, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации.

В настоящее время на российском рынке труда складывается достаточно непростая ситуация, которую можно охарактеризовать как "кадровый голод". Существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов определенных направлений деятельности, например, таких как маркетинг, продажи, стратегический менеджмент, информационные технологии и др.

Стремление компаний привлечь и удержать специалистов высокой квалификации приводит к конкурентной борьбе за них с помощью различных методов. Повышение уровня заработной платы остается по-прежнему одним из наиболее важных и распространенных способов привлечения и удержания специалистов, но уже не является решающим фактором повышения заинтересованности сотрудников к работе в той или иной компании. Деньги, безусловно, являются мощным стимулом к труду. Но как показывает практика, самой большой проблемой в отношении денежных поощрений является то, что денежная мотивация по своей природе является "ненасыщаемой", и человек быстро привыкает к новому, более высокому уровню оплаты, в среднем это происходит за 1-8 месяцев. Тот уровень

оплаты, который еще вчера мотивировал его на высокую рабочую отдачу, очень скоро становится привычным и теряет свою побудительную силу. Поэтому все большее значение приобретает личностно ориентированная социальная политика организации, занимающая особую роль в формировании мотивации работников, повышении их самовыражения в работе.

Социальная политика организации, как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. В качестве мотивационного ресурса управления социальная политика должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций.

Основными целями социальной политики организации являются повышение эффективности работы, создание условий социальной защищенности работников и улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата, а также создание позитивного имиджа предприятия в глазах работников и общества.

Социальная политика предприятия должна решать следующие задачи:

- защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;
- воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование;
- стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), реализуемое через ее согласование.

Как инструмент мотивации работников социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов:

- выбор приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита), социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда, как форма привлечения

и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т.п.);

- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;
- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;
- дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг.

Как правило, социальная политика предприятия реализуется через коллективный договор и локальные нормативные акты на основе социального партнерства с профсоюзным комитетом работников организации.

Статья 23 ТК РФ гласит: "Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений".

Основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ) являются: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их

представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;
- взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Представителями работников в социальном партнерстве (в соответствии со статьями 29 и 31 ТК РФ) являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов или иные представители, избираемые работниками на общем собрании, при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, либо при малой численности ее членов.

Представителями работодателей (ст. 33 ТК РФ) при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров является руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законами, нормативными актами и учредительными документами организации.

Органами социального партнерства (ст. 35 ТК РФ) являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, а также устранения разногласий, возникающих между работниками и руководством в процессе труда. В комиссию входят представители различных подразделений предприятия, представитель администрации и представитель профсоюзной

организации, как правило, являющийся председателем данной комиссии.

В настоящее время повсеместно наблюдается существенный рост затрат предприятий на формирование и поддержание социального пакета для сотрудников различных уровней. В системе общего вознаграждения соцпакет представляет собой инструмент непрямого (денежные выплаты производятся не самому сотруднику, а третьей стороне, предоставляющей услуги) материального вознаграждения.

При этом сам соцпакет имеет четкую структуру, включающую:

1. Определенные законодательством льготы и гарантии (оплата больничных листов, отпуск и т. п.), распространяющиеся на весь персонал.

2. Дополнительные льготы и гарантии, ответственность за обеспечение которых принимает на себя работодатель в рамках своей организации. Дополнительные льготы и гарантии могут распространяться как на весь персонал компании, так и на отдельные его категории и служить средством подчеркивания особых заслуг или статуса сотрудников.

Таким образом, сегодня соцпакет является существенной составляющей компенсационного пакета предприятий, а его состав и структура определяются как законодательством, так и самим работодателем.

1.2 Основные направления социального обеспечения работников на предприятии

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера, сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом), как выразителем интересов работников. Эти выплаты становятся такими же

обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

Можно выделить примерный перечень дополнительных льгот и услуг социального характера, предоставляемых организациями сверх обязательных выплат, в различных формах:

Материальная (денежная) форма:

- "Золотые парашюты", под которым принято понимать соглашение между работодателем и работником, предусматривающее выплату компенсации работнику в случае прекращения трудового договора. Обычно такое соглашение предусматривает определенные условия или события, при наступлении которых возможно "раскрытие золотых парашютов". Компенсации предусматриваются в различных формах. Наиболее распространенной является денежная компенсация, ее размер варьируется от 1-го месячного оклада работника до многомиллионных сумм. Кроме этого, в качестве компенсаций также применяется передача акций работодателя, денежные премии и другие формы материального стимулирования. Работодатели, предлагая работникам "золотые парашюты", преследуют различные цели. В некоторых случаях "парашют" выступает средством защиты от недружественных захватов, стимулируя лояльность менеджмента, или способом реализации, так называемой стратегии "Poison Pill" (распространенный в США термин, под которым понимается стратегия, направленная на создание негативных последствий для стороны, осуществляющей какой-либо захват, например недружественное поглощение юридического лица). В других случаях "золотой спасательный жилет" (Golden Life Jacket — как иначе называют золотой парашют в США) стимулирует прослуживших в течение долгого времени сотрудников работодателя к выходу на пенсию. Кроме того, считается, что наличие такой гарантии способствует более внимательному отношению сотрудников к своей деятельности.

- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска 1 сентября

матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников (1-4 классы).

- Выплаты предприятия на приобретение собственности. Для многих работников актуальна жилищная проблема. Конечно, обеспечить жильем всех нуждающихся сотрудников сложно даже для крупной компании, но можно помочь приобрести квартиру лучшим работникам, выдавая им кредиты на льготных условиях. При этом обязательным условием является информирование персонала о том, что выдача кредитов определяется экономическими возможностями организации, кроме этого должны быть определены условия получения кредитов. Допустим, пяти сотрудникам компании, имеющим большой стаж безупречной работы, высококвалифицированным специалистам. Возможно, целесообразным окажется строительство жилья, которое арендуется у компании и переходит в собственность сотруднику только через 15-20 лет работы в компании. В этом случае работник не будет отвлекаться на строительство и сможет больше сил отдавать исполнению трудовых обязанностей. К тому же в течение наиболее продуктивного жизненного периода (15-20 лет) работник будет трудиться в компании, воспитает детей в духе преданности своей фирме и скорее всего, приведет их работать в нее (как это происходит в японских "семейных" корпорациях). В результате компания не потеряет ни в эффективности труда, ни в темпах развития.

- Оплачиваемое временное освобождение от работы.
- Оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством (практикуется в основном на государственных предприятиях).

- Денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками.

- Оплата проезда к месту работы и по городу (в виде оплаты проездных билетов).

- Прогрессивные выплаты за выслугу лет.
- Оплата счетов мобильной связи при подключении по корпоративному тарифу.

- Компенсация укороченного рабочего дня пожилым работникам.

Материальная (неденежная) форма:

- Предоставление в пользование служебного автомобиля.
- Добровольное медицинское страхование, предоставление медицинского обслуживания. Работнику компании предоставляется полис добровольного медицинского страхования на определенную сумму, которую он может использовать на различные медицинские услуги. Кроме этого в организации может быть реализована программа медицинского обслуживания работников, вышедших на пенсию, как своих штатных работников (предоставление им полиса добровольного медицинского страхования, предоставление услуг собственного здравпункта и т.п.).

- Оздоровительные программы, направленные на поддержание хорошей физической формы и оздоровление работников компании. В качестве оздоровительных программ можно рассматривать аренду спортивных залов, кортов, бассейнов для персонала организации.

- Оплата обучения сотрудников. Направление на дополнительное обучение, конференции и тренинги тех сотрудников, которые добились значительных результатов в работе, и чьи успехи получили признание сослуживцев. Необходимо сделать дополнительные знания преимуществом, чтобы стимулировать работников продолжать обучение. При этом руководство компании может предложить подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставить ему возможность бесплатного обучения.

- Оплата обучения детей работников компании — еще один мотивирующий момент. При этом работники получают возможность обучать своих детей бесплатно при условии юридически оформленного обязательства (контракта) детей в течение определенного срока отработать в данной компании.

- Совместное проведение различных тематических мероприятий, в том числе экскурсионно-познавательных и спортивно-оздоровительных. Коллективные "походы" помогают установить и поддерживать хорошие взаимоотношения между сотрудниками. Психологические исследования доказали: если работникам длительное время приходится работать в одиночестве или в неблагоприятной атмосфере, они начинают испытывать сильный дискомфорт, что негативно сказывается на рабочих показателях, ухудшает отношение к работе, а в конечном итоге приводит к высокой текучести кадров.

- Пользование социальными учреждениями организации (домами отдыха, санаториями, детскими оздоровительными лагерями) по льготным путевкам.

- Предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях.

- Приобретение продукции, производимой предприятием, по цене ниже отпускной.

- Повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места работников.

- Дотации на питание в столовых предприятия.

- Пониженная квартплата в служебном жилье.

В форме обеспечения работников в старости:

- Единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны фирмы (предприятия). Такие выплаты могут проходить как расходы на благотворительность и тем самым снижать величину налога на прибыль, уплачиваемого предприятиями.

- Корпоративная пенсия - дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия.

Чем больше количество предоставляемых компанией льгот и услуг, тем выше заинтересованность работников в работе в организации, в её успешной деятельности. Кроме этого существование и расширение социального пакета

в организации позволяет сокращать текучесть кадров, так как работники вряд ли захотят потерять многочисленные льготы при увольнении. Социальная поддержка работников со стороны организации не позволяет проявляться негативным социально-психологическим явлениям в коллективе.

К факторам, оказывающим влияние на величину выплат и льгот, относятся: размер предприятия, его отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение, уровень влияния профсоюзов, форма собственности, доля акций у внешних акционеров и др. [5]

Направленность социальной политики предприятий и структуры расходов в разных странах и на разных предприятиях различна. В Германии, например, основную долю в добровольных социальных расходах предприятия составляют расходы по обеспечению работников в старости - 51,8%, денежные пособия - 25,5%, на обучение и повышение квалификации - 11%, на социальные нужды - 9%, на прочие расходы - 2,7%. Сами по себе расходы могут быть достаточно высокими. Обследование на 1,5 тысячи предприятий США показало, что доля дополнительных выплат и льгот в общих издержках на рабочую силу на разных предприятиях составляет от 18 до 65%.

1.3 Социальные гарантии государства для работников

В обществе рыночных отношений главную функцию социальной защиты берёт на себя государство как главный субъект социальной политики и социальной работы.

Основные социальные гарантии закреплены в Конституции РФ и находят своё подтверждение в социальной политике. Они определены в ст. 7 Основного закона РФ: "В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается постоянная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты".

На современном этапе просматриваются две основные функции в системе государственной социальной защиты: социальные выплаты и система социального обслуживания одиноких, престарелых, инвалидов и других подобных категорий, основанные на принципе заботы государства о социально уязвимых членах общества и социальной благотворительности. В то же время социальная защита должна распространяться на все категории населения через систему социальных гарантий.

Социальные гарантии – это механизм долговременного действия, предусмотренные законом обязательства государства, направленные на реализацию конституционных прав граждан. Основой государственных социальных гарантий должны стать минимальные социальные стандарты.[1]

Минимальные социальные стандарты –это установленные законодательством РФ нормы и нормативы, которые закрепляют минимальный уровень социальной защиты, ниже которого опускаться нельзя. Систему государственных минимальных стандартов составляют взаимосвязанные государственные минимальные социальные стандарты в области:

1. оплаты труда;
2. пенсионного обеспечения;
3. образования;
4. здравоохранения;
5. культуры;
6. социального обслуживания;
7. жилищно-коммунального обслуживания.

Закрепляя в законе "О государственных минимальных стандартах" самый необходимый минимум социальных стандартов, государство делает обязательным их обеспечение для исполнительной власти на всех уровнях, а также для работодателей и предпринимателей всех видов собственности, а не только государственной.

Минимальные пределы государственных гарантий подтверждаются и

другими законодательными актами, в том числе гражданским и трудовым кодексами, законами "О здравоохранении", "Об образовании", "О культуре" и др.

В качестве государственных минимальных стандартов в области оплаты труда устанавливаются:

минимальный размер оплаты труда;

единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы (ЕТС).

Минимальная заработная плата –уровень заработной платы работника неквалифицированного труда, призванный обеспечить ему нормальные условия воспроизводства. Она устанавливается законодательством или специальным соглашением.

В ст. 37 Конституции РФ записано, что "каждый имеет право на труд и в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы".

Величина минимальной заработной платы обычно определяется посредством исчисления прожиточного минимума, который рассчитывают по нормативам удовлетворения минимальных потребностей в товарах и услугах с учётом уровня цен, и должна соответствовать ему. Если такого соответствия нет, это свидетельствует об отставании экономического развития страны или несовершенстве существующей системы распределения, так как минимальная заработная плата – одна из составных минимальных гарантий государства.

Соответствие минимальной заработной платы потребительскому минимуму возможно лишь при стабильной экономической ситуации и определённом высоком уровне производства. В условиях кризиса экономики минимальный размер оплаты труда и иных социальных выплат определяется исходя из реальных экономических условий.

Следует отметить, что в последние годы минимальная заработная плата, установленная законом, всё менее соответствует бюджету прожиточного минимума.

В настоящее время заработная плата в России не выполняет своих обязательных функций: воспроизводственную и стимулирующую.

Минимальные социальные гарантии в области оплаты труда не будут действительны, пока не будет восстановлена экономическая функция заработной платы. В плане социальной защиты это важно, поскольку заработная плата – категория не только экономическая, но и нравственная, призванная обеспечивать человеку определённый социальный статус.

Регулирование занятости – одно из главных направлений социальной политики. Вместе с тем решение этой проблемы в условиях рыночных отношений практически нереально. Показатели допустимого уровня безработицы, которые пытались разрабатывать по регионам России, себя не оправдали. По мнению учёных, такие стандарты возможны лишь в системе денежной помощи безработным и определяются законом "О занятости населения".

В качестве государственных социальных стандартов в области пенсионного обеспечения устанавливаются минимальные размеры государственных пенсий. Государственное регулирование сохраняется в важнейших элементах пенсионной системы, связанных с обеспечением необходимых государственных гарантий.

В Конституции РФ (ст. 41) определены минимальные социальные гарантии в области здравоохранения. Для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей в медицинской помощи используются показатели обеспеченности врачами, больничными койками, амбулаторными учреждениями на 1000 жителей в регионах.

Одной из важнейших функций системы социальной защиты населения является социальное обслуживание, т.е. деятельность по оказанию различных видов услуг, предоставляемых в стационарных и нестационарных условиях в

виде правовой, материальной, медико-реабилитационной, социально-психологической и других видах помощи. Государственные гарантии в области социального обслуживания, нормы и нормативы определены законами "Об основах социального обслуживания населения в РФ", "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов" и др.

Лишь сфера обслуживания в системе социальной защиты населения практически полностью оставалась на дотации государства.

Развитие и функционирование каждой отрасли осуществляется в соответствии с экономическими законами, присущими данной экономической формации.

Специфическим видом государственных социальных гарантий являются предоставление жилья и дотации населению на его содержание. Сфера жилищно-коммунального хозяйства переводится на рыночные механизмы. Концепция этой реформы предполагает сохранение дотации на содержание жилья. Дотирование остаётся как социальная поддержка незащищённых групп населения. [8]

К числу специально уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и не зависящих в своей деятельности от работодателей, относятся Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), Госгортехнадзор, Госатомнадзор, Госэнергонадзор, Государственная экспертиза условий труда, общественный контроль.

Рострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов и городов образуют единую централизованную систему надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на предприятиях всех форм собственности.

Основными задачами Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, социальном страховании занятости, банкротстве и приватизации предприятий, коллективных договорах и соглашениях;

- защита трудовых прав и достижение безопасных условий труда работников, а также защита их от незаконных действий работодателей, должностных лиц, ущемляющих эти права;

- разработка предложений по совершенствованию законодательства РФ и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда;

- обеспечение повышения квалификации работников аппарата Рострудинспекции и государственных инспекций труда;

- содействие овладению работодателями и работниками знаниями законодательства РФ и действующих норм и нормативов о труде и охране труда.

Рострудинспекция дает заключение по проектам СНиП и других нормативных документов по вопросам строительства на соответствие требованиям норм и правил по охране труда, участвует в разработке государственных стандартов по безопасности труда, осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Государственные инспекторы труда при исполнении своих обязанностей имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца проводить инспекции предприятий всех организационно-правовых форм;

- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц предприятий, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей документы, объяснения,

информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов, сырья и веществ;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять руководителям или иным должностным лицам предприятий обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- приостанавливать работу отдельных производственных подразделений при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и нормам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ, лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Решения государственных правовых инспекторов труда и

государственных инспекторов по охране труда могут быть обжалованы у главного государственного инспектора труда РФ или в судебном порядке.

Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке.

Госгортехнадзор на пищевых предприятиях общественного питания осуществляет надзор:

- за эксплуатацией подъемных сооружений;
- котельных установок;
- сосудов, работающих под давлением;
- трубопроводов для пара и горячей воды;
- газового хозяйства.

Госгортехнадзору предоставлено право:

- проводить беспрепятственно проверки подконтрольных предприятий и объектов по вопросам, относящимся к его компетенции, а также привлекать по согласованию с центральными органами федеральной исполнительной власти, их специалистов для проведения указанных проверок, получать необходимые объяснения, справки и сведения по возникающим вопросам;

- вносить в центральные органы федеральной исполнительной власти предложения и давать руководителям предприятий, объединений и подразделениям местных администраций, имеющих подконтрольные Госгортехнадзору РФ объекты, обязательные для исполнения указания (предписания) об устранении выявленных нарушений условий действия разрешений (лицензий), требований (правил и норм) по безопасному ведению технологических процессов и эксплуатации оборудования;

- утверждать нормативно-технические документы по вопросам, входящим в компетенцию Госгортехнадзора РФ, обязательные для исполнения всеми юридическими лицами и гражданами на территории РФ;

- давать обязательные для исполнения предписания о приостановлении работ, которые ведутся с нарушениями правил и норм

безопасности, а также указания о выводе людей с рабочих мест, когда создается угроза их жизни или при возникновении аварии, а в случае необходимости - непосредственно приостанавливать работы и выводить людей, опечатывать места работ и оборудование;

- приостанавливать действие или аннулировать (изымать) выданные разрешения (лицензии) на право разрешенной деятельности в случае нарушения условий действия разрешений (лицензий), а также в случаях, когда возникает опасность аварий, угроза гибели людей или нанесения ущерба их здоровью.

Органы Госгортехнадзора РФ имеют также право:

- проверять у должностных лиц и работников документы, дающие право на техническое руководство работами и на их выполнение, а также соблюдение специальных требований, установленных для приема на работу, связанную с повышенной опасностью;

- участвовать в установленном порядке в создании, реорганизации и ликвидации предприятий и организаций по оказанию технических, экспертных и других видов услуг по вопросам обеспечения безопасности производств;

- в пределах своей компетенции издавать постановления и давать указания, обязательные для исполнения центральными органами федеральной исполнительной власти, объединениями, предприятиями и гражданами.

Госатомнадзор не осуществляет контроль на предприятиях общественного питания, так как он организует и осуществляет государственное регулирование и надзор за безопасностью при производстве, обращении и использовании атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе с целью обеспечения безопасности персонала ядерно- или радиационно-опасных объектов и населения; защиты окружающей среды и интересов безопасности Российской Федерации.

Госэнергонадзор осуществляет контроль за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и технической энергии, рациональным и эффективным использованием ее на предприятиях независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется государственными инспекциями субъектов Российской Федерации. Положение о Всероссийской государственной экспертизе условий труда утверждается Правительством Российской Федерации.

Задачами государственной экспертизы условий труда являются контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, а также подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда на предприятиях.

Заключение государственной экспертизы условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации или ее подразделения при выявлении нарушения требований охраны труда.

Работники, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право беспрепятственно при наличии удостоверений установленного образца посещать предприятия всех организационно-правовых форм, запрашивать и безвозмездно получать необходимую для проведения государственной экспертизы условий труда документацию.[3]

Общественный контроль за охраной труда осуществляется профессиональными союзами и иными представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные представительных органов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятий;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей или иных должностных лиц предприятий об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, а также согласовывать их в установленном Правительством Российской Федерации порядке;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с

изменениями условий труда.

- Уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Глава 2. Методы оценки социального обеспечения работников в организации

2.1 Система показателей, характеризующих социальную защищенность работников на предприятии

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить в тесной связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия по следующим группам показателей:

- повышение квалификации работников;
- улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
- улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий;
- социальная защищенность членов трудового коллектива.

Для анализа используют такие формы плана экономического и социального развития, как "Повышение уровня квалификации и образования кадров", "Основные показатели по улучшению условий и охраны труда, укреплению здоровья работников", "План улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей", коллективный договор в части социальной защиты работников предприятия и пенсионеров, а так же отчетные данные о выполнении намеченных мероприятий по социальному развитию предприятия и повышению уровня социальной защищенности членов трудового коллектива.

Анализируя динамику и выполнение плана по повышению квалификации работников предприятия, изучают такие показатели, как процент работников, обучающихся в высших, средних, средних специальных учебных заведениях, в системе подготовки рабочих кадров на предприятии; численность и процент работников, повышающих свою квалификацию; процент работников, занятых неквалифицированным трудом и т.д. Показатели социально-квалификационной структуры должны также отражать организацию переквалификации и трудоустройства высвобожденных работников. [6]

Выполнение и перевыполнение плана по повышению квалификации

работников способствует росту производительности их труда и положительно характеризует работу предприятия.

Для оценки мероприятий по улучшению условий труда и укреплению здоровья работников используются следующие показатели:

- обеспеченность рабочих санитарно-бытовыми помещениями;
- уровень санитарно-гигиенических условий труда;
- уровень частоты травматизма в расчете на 100 человек;
- процент работников, имеющих профессиональные заболевания;
- процент общей заболеваемости работников;
- количество дней временной нетрудоспособности на 100 человек;
- процент работников, поправивших свое здоровье в санаториях,

профилакториях, домах отдыха, по туристическим путевкам и т.д.

Анализируется также выполнение мероприятий по охране труда и технике безопасности.

Социально-культурные и жилищно-бытовые условия работников и членов их семей характеризуются такими показателями, как обеспеченность работников жильем, выполнение плана по строительству нового жилья, наличие и строительство объектов соцкультбыта, детских яслей и садов, профилакториев, санаториев, домов отдыха, благоустройство населенных пунктов, оборудование жилого фонда коммунальными удобствами (водопровод, отопление, канализация, газ) и т.д.

Большое внимание уделяется вопросам социальной защищенности членов трудового коллектива, решение которых с развитием рыночных отношений все в большей мере возлагается на предприятия. Наиболее типичными направлениями социальной защиты, определяемыми коллективными договорами, являются оказание материальной помощи, и в первую очередь многодетным семьям, обеспечение работников предприятия садово-огородными участками, выдача беспроцентных ссуд на строительство жилья, отпуск строительных материалов по сниженным ценам, реализация продукции подсобного сельского хозяйства по сниженным ценам, выдача

пособий на лечение, приобретение путевок, единовременных пособий при уходе на пенсию, к юбилейным датам, свадьбе, отпуску, частичная оплата питания, проезда и т.д.

Особую актуальность вопросы социальной защищенности работников имеют для тех предприятий, которые находятся на грани банкротства. К ним относятся меры по сохранению рабочих мест, недопущению массового увольнения работников, финансовой поддержке для части уволенных работников, желающих заняться предпринимательской деятельностью, досрочному переводу на пенсию работников предпенсионного возраста, временному ограничению роста заработной платы, переходу на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю с целью сохранения численности персонала. Одной из мер смягчения социальных последствий кризиса несостоятельных предприятий является первоочередное предоставление увольняемым работникам возможности устроиться на вакантные места по другим, смежным специальностям с возможностью переквалификации.

Для поддержания производственного потенциала предприятию важно сохранить рабочие места для выпускников техникумов, профессиональных училищ, школ.

В процессе анализа изучают выполнение коллективного договора по всем его направлениям, а также динамику основных показателей как по общей сумме, так и в расчете на одного работника

В заключение анализа разрабатывают конкретные мероприятия, направленные на повышение уровня социальной защиты работников предприятия, улучшение условий их труда, социально-культурных и жилищно-бытовых условий, которые учитываются при разработке плана социального развития и коллективного договора на следующий год.

2.2 Методы оценки социального обеспечения работников

Комплексная оценка условий труда на основе специальных исследований факторов производственной среды проводится при аттестации рабочих мест. Результаты этой работы используются предприятиями и

организациями для проведения мероприятий для улучшения условий труда, установления доплат, льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, в том числе за счет собственных средств предприятий и организаций, а также для определения дифференцированных тарифов (взносов) на государственное социальное страхование в зависимости от условий труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится один раз в 5 лет специальной комиссией, в состав которой включаются главные специалисты предприятия, работники отделов кадров, труда и заработной платы, охраны труда, медицинские работники, представители профсоюзного комитета. Исследования санитарно-гигиенических факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса проводятся на конкретных рабочих местах путем лабораторных исследований, инструментальных замеров и расчетов. Результаты инструментальных замеров параметров вредных и опасных производственных факторов оформляются протоколами и заносятся в Карту условий труда на рабочем месте .

Обязательным приложением к Карте являются данные хронометражных наблюдений, используемые в качестве методик измерения при оценке фактических величин психофизиологических факторов условий труда.

Оценка результатов исследования и инструментальных замеров санитарно-гигиенических факторов проводится путем сопоставления их фактических значений с нормативными. [14]

Для сбора данных, необходимых для анализа работы, используется три типа интервью: индивидуальное интервью с каждым работником; групповое интервью с группой работников, выполняющих одни и те же обязанности, и опрос руководящих работников, которые хорошо осведомлены об анализируемой работе. Групповые опросы проводятся в тех случаях, когда большое количество работников выполняют схожую или одинаковую работу,

так как это быстрый и недорогой способ получения необходимой информации о работе. Основная проблема, связанная с данным методом, - это искажение информации вследствие как прямой фальсификации, так и честного ошибочного понимания. Анализ работы часто используется как первая ступень в изменении заработной платы. Поэтому работники склонны преувеличивать некоторые свои обязанности и преуменьшать другие. Получение корректной информации может, таким образом, оказаться медленным и полезным процессом.

Типичные вопросы Несмотря на недостатки, опросы широко используются. Они включают некоторые типичные вопросы. В чем заключается выполняемая работа? В чем заключаются основные должностные обязанности? Что конкретно Вы делаете? Где Вы работаете, место Вашей работы? Каковы требования к образованию, подготовке, навыкам (в тех видах деятельности, для которых это свойственно) и какие лицензии и сертификаты требуются? В каких мероприятиях Вы принимаете участие? Каковы Ваши обязанности и ответственность на рабочем месте? Какие основные инструкции и нормы регламентируют Вашу работу? Что конкретно влекут за собой мероприятия, в которых Вы принимаете участие? Какова Ваша ответственность? Каковы окружающие условия и условия работы? Какова физическая нагрузка на Вашем рабочем месте? Эмоциональная и интеллектуальная? Каковы условия работы с точки зрения опасности для здоровья? Есть ли какие-либо опасные или необычные условия работы, в которых Вам приходится работать?

Непосредственное наблюдение полезно в тех видах работ, которые включают преимущественно видимые физические движения. Работа, выполняемая сторожем, работником на сборочном конвейере и бухгалтером - вот очевидные примеры. С другой стороны, наблюдение обычно не подходит, когда работа подразумевает трудно измеряемую деятельность (адвокат, инженер, проектировщик). Этот метод также мало полезен в тех случаях, когда работник должен выполнять важные действия, потребность в

выполнении которых может возникать только эпизодически (например, работа медсестры скорой помощи). Непосредственное наблюдение обычно применяется совместно с опросом. Один подход - наблюдать работника на рабочем месте в течение всего рабочего цикла.

Глава 3. Анализ деятельности ООО СК «Динамика» по социальному обеспечению персонала

3.1 Состояние социального обеспечения персонала в ООО СК «Динамика»

Сотрудники являются одним из основных активов, обеспечивающих высокую эффективность и конкурентоспособность филиала. Среди основных задач 2019 года в этой области мы рассматривали:

- завершение внедрения системы оценки персонала;
- обеспечение системы непрерывного обучения каждого сотрудника филиала;
- создание инфраструктуры обучения и развития для руководителей и специалистов филиала.

В 2019 году в банке был создан и заработал на полную мощность центр подготовки персонала массовых специальностей департамента кадровой политики. Центр был создан в соответствии с концепцией массового обучения, утвержденной Правлением в 2018 году. Он включает 17 учебных центров, расположенных во всех территориальных филиалах, в которых занято почти 400 человек. Каждый учебный центр территориального филиала проходит процедуру оценки, которая основана на системе ключевых показателей эффективности. Все менеджеры по обучению также проходят регулярную оценку своей квалификации.

Сегодня порядка 62%, или более 152 тыс. сотрудников филиала, — это сотрудники массовых специальностей (СМС), линейный менеджмент и специалисты, занятые в процессе взаимодействия с клиентом. Для каждой группы специалистов определяется их профиль компетенций и формируется матрица обучения, на основе которой уже разрабатываются план и содержание обучающих программ. Наряду со специализированными умениями и навыками в процессе обучения сотрудники филиала получают знания в области общих умений и навыков, которые могут быть использованы ими на любом рабочем месте, в том числе за пределами

филиала. Например, частью обучения сотрудников массовых специальностей являются курсы "Деловая переписка", "Навыки ведения телефонных переговоров", "Эффективная презентация", "Управление конфликтными ситуациями" и другие.

В 2019 году банком было разработано 177 централизованных учебных программ, 110 из которых реализовывались через удаленные каналы. Благодаря этому доля дистанционного обучения в общем объеме обучения СМС составила 62%, а 38% пока остались в формате очного обучения. В 2020 году мы намерены и дальше развивать системы дистанционного обучения за счет развития LMS (Learning Management System) и планируем перевести еще 8% очного обучения в дистанционный формат. Это позволяет увеличить доступность обучения и сократить затраты на подготовку курсов.

В 2020 году ООО СК «Динамика» продолжил развивать систему управления эффективностью деятельности (СУЭД), которая охватывает всех сотрудников филиала. Подходы к постановке и оценке выполнения целей различаются в зависимости от категории персонала. Цели руководителям устанавливаются на основе бизнес-плана филиала. В рамках СУЭД оценивается как выполнение формализованных целей, так и уровень владения профессиональными и личностными компетенциями, приоритетными для той или иной категории персонала. Для этого действует система "5+", сквозная для всех сотрудников филиала.

В 2019 году стартовал проект автоматизации СУЭД руководителей на базе модуля SAP HR Performance Management. Сегодня в SAP HR проводится планирование целей и оценка их выполнения для более чем 400 руководителей высшего и среднего звена в подразделениях филиала. Данные оценки выполнения целей автоматически попадают в модуль управления вознаграждением для расчета премий. Одновременно идет интеграция модуля по управлению эффективностью деятельности с системой бизнес-планирования.

В 2019 году было проведено третье ежегодное исследование

вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. В нем приняло участие около 116 сотрудников. Индекс вовлеченности и общей удовлетворенности сотрудников второй год подряд демонстрирует рост, свидетельствуя о том, что изменения, происходящие в банке, воспринимаются сотрудниками позитивно. Важнейшими факторами, влияющими на вовлеченность сотрудников, по-прежнему остаются удовлетворенность высшим руководством филиала, организацией рабочего процесса, гармонизацией личных и корпоративных целей, системой поощрения и вознаграждения. По большинству этих факторов достигнута позитивная динамика.

Так, по фактору "Система поощрения и вознаграждения" отмечены рост понимания взаимосвязи размера вознаграждения с результатами труда, прозрачности системы оценки и премирования, конкурентоспособности зарплат на внешнем рынке труда. Значительный прогресс отмечен в удовлетворенности развитием карьеры, возможностями самообучения, в уверенности в своей ценности для компании (гармония личных и корпоративных целей). По результатам исследования всем топ-менеджерам филиала установлены цели на 2020 год по повышению вовлеченности сотрудников и разработаны специальные программы улучшений, в частности по процессам, вызывающим наибольшие нарекания сотрудников.

Таблица 1 - Удовлетворенность работников работой в ООО СК «Динамика»

	Удовлетворенность работой, %		
	2010	2018	2019
Руководитель высшего звена	73,9	71,8	74,9
Руководитель среднего звена	70,8	70,6	72,5
Руководитель младшего звена	65,1	65,3	66,0
Специалист	60,7	62,0	62,2
Сотрудник массовой профессии	60,1	61,2	62,1

В 2019 году в соответствии с новыми (усовершенствованными)

программами продолжилась реализация проектов страховой защиты здоровья и жизни сотрудников. С этой целью в 2018 году был проведен второй цикл открытых конкурсов по выбору на период 2019–2020 годов страховых компаний по договорам ДМС (добровольное медицинское страхование) и НС (страхование от несчастных случаев). На этапе подготовки были проведены опросы удовлетворенности сотрудников качеством предоставленных услуг.

В новом страховом периоде были предприняты улучшения, учитывающие пожелания сотрудников: расширен перечень клиник, выбраны лечебно профилактические учреждения, которые оказывают наиболее качественные услуги. Информирование об условиях страхования достигается путем полной открытости и доступности материалов о программах для всех сотрудников (на портале и в других источниках), а также оказания консультативной поддержки сотрудников. Численность застрахованных сотрудников по договору ДМС составила 69 тыс. человек.

В рамках нового договора НС расширены условия выплат (включена выплата по причине смерти от болезни и наступления инвалидности по любой причине), детализированы условия и устранены спорные трактовки пунктов по тяжелым болезням (онкология), что в результате привело к увеличению числа произведенных выплат и снижению жалоб сотрудников на отказы. В рамках договора предусмотрено функционирование комиссии по спорным случаям, предложен ряд новых сервисов, например передача документов по страховому случаю в электронном виде через портал страховой компании, что сокращает период их рассмотрения. Численность застрахованных по договору страхования от несчастных случаев и тяжелых болезней за 2019 год составила 238 тыс. человек.

Банк в 2019 году продолжил реализацию своей корпоративной пенсионной программы (КПП), участниками которой стало уже более 175 работников. КПП определяет общие для всех работников принципы формирования пенсионных накоплений и условия для назначения

негосударственной пенсии. Участникам КПП в 2019 году на именной пенсионный счет (ИПС) в НПФ на условиях программы осуществлялось перечисление пенсионных взносов, что способствовало построению долгосрочных трудовых отношений с работниками и предоставлению им в дальнейшем дополнительного пенсионного обеспечения. После выхода на пенсию участникам программы будет назначена негосударственная пенсия, которую предполагается выплачивать из средств, накопленных на именном пенсионном счете в НПФ. В целях ознакомления с количеством средств, накопленных на открытом ИПС, был создан специальный ресурс (личный кабинет) на сайте НПФ, где каждый участник КПП может получить информацию о своих пенсионных накоплениях.

Текучесть кадров – один из показателей, связанных с увольнением и влияющих на жизнеспособность и успех организации. Даже если количественно этот фактор соответствует планам руководства, то уход из организации каждого конкретного работника может оказаться если не фатальным, то, по крайней мере, опасным.

Заключение

Социальная политика организации, как составная часть менеджмента представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. В качестве мотивационного ресурса управления социальная политика должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций.

Основными целями социальной политики организации являются повышение эффективности работы, создание условий социальной защищенности работников и улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата, а также создание позитивного имиджа предприятия в глазах работников и общества.

В данной курсовой работе были рассмотрены такие важные вопросы, как: сущность социального обеспечения работников, направления применения социального обеспечения, а так же государственное регулирование социального обеспечения в организации. Особое внимание было уделено анализу социального обеспечения персонала ООО СК «Динамика». Анализ проводился по статистическим данным, выборочно взятых с официального сайта ООО СК «Динамика».

Таким образом, можно сделать выводы о том, что данная тема является весьма актуальной для современной организации. "Кадровый голод" побуждает работодателей более внимательно относиться к условиям труда работников для их мотивации и удерживания на предприятии.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Волна, 2020
2. Бланк И.А. Социальная политика. К.: Эльга, 2019. 656 с.
3. Ван Хорн Д.К. Основы социальной политики. М.: Финансы и статистика, 2017. 740 с.
4. Гусова К.Н. Право социального обеспечения. М.: ПРОСПЕКТ, 2018. 43с.
5. Зайцев Г.Г. Управление персоналом. СПб.: Северо-Запад, 2018. 102 с.
6. Ковалева А.М. Социальный менеджмент в России и кадровая стратегия в управлении предприятием. М.: Дело, 2017. 526 с.
7. Лихачева О.Н. Социальное планирование на предприятии М.: ООО "ТК Велби", 2019. 264 с.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА-М, 2017. 268-269 с.
9. Менеджмент / под ред. Р.Б. Ноздрева. М.: Юрист, 2016. 568 с.
10. Моисеева Н.К. Управление персоналом: теория, практика, информационные технологии / Под ред. Н.К. Моисеевой. М.: Финансы и статистика, 2019. 304 с.
11. Капустин Е.И Социальная защита и социальная помощь населения // Человек и труд, 2016. №6 с.16-21
12. Исследование Социального Пакета Российских Компаний URL: <http://rspp.ru> (дата обращения: 5.05.2020)
13. Официальный сайт ООО СК «Динамика» URL: <http://sberbank.ru> (дата обращения: 11.04.2020)
14. Совершенствование механизма социальной защиты персонала URL: <http://bibliofond.ru> (дата обращения 3.04.2020)



Рамазанов Марат Загидинович
(подпись, инициалы студента)

