Содержание

Введение

Глава 1. Краткая характеристика ОАОНЛМК

Глава 2. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности

1. Аналитическая группировка и анализ статей актива баланса
2. Аналитическая группировка статей пассива баланса
3. Оценка типа финансовой ситуации
4. Расчет коэффициентов финансовой устойчивости
5. Анализ ликвидности активов
6. Анализ ликвидности баланса
7. Индекс кредитоспособности

Глава 3. Сущность социально-трудовых отношений в рыночных условиях

1. Понятие и сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда
2. Роль коллективного договора в социально-трудовых отношениях и осуществление контроля над его выполнением
3. Человеческий фактор и формирование трудовых отношений на современном этапе развития России

Глава 4. Анализ социально-трудовых отношений на предприятии

1. Анализ системы управления
2. Кадровая и социальная политика

Глава 5. Разработка предложений по укреплению социальной стабильности и предотвращению социальных конфликтов

1. Стимулирование
2. Работа с персоналом

Глава 6. БЖД

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется тремя способами.

Во-первых, имеется централизованное государственное и региональное регулирование, основу которого составляют федеральные законы о занятости, профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях, забастовках, охране труда и некоторые другие. Эти законы решают отдельные вопросы социальной защиты работников. Однако несмотря на обязательства Правительства РФ, до сих пор нет законов, посвященных трудовому договору, индивидуальным трудовым спорам, оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. Полноценное регулирование рыночных отношений с помощью Трудового кодекса (ТК) РФ сдерживается по причине непринятия Правительством РФ соответствующих правовых актов. Подзаконные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, решая отдельные вопросы в области труда и его оплаты, не в состоянии восполнить многочисленные пробелы трудового законодательства. Слаба в этом отношении и нормативная база субъектов федерации (например, закон Ивановской области об охране труда практически повторяет аналогичный федеральный закон).

Во-вторых, существует индивидуально-договорное регулирование условий труда. Работник и работодатель свободны в определении содержания трудового договора. Но свобода работника, т.е. его возможность действовать по своему усмотрению, очень ограничена: он может или согласиться с условиями работодателя, а значит получить работу, или отвергнуть их и соответственно остаться без места. Свобода работодателя, несомненно, несравнимо шире.

В-третьих, допускается локальное регулирование трудовых отношений, которое предоставляет работникам наиболее действенные возможности для защиты своих интересов. Данная сфера нормотворчества ограничена рамками организации и распространяется на работников, заключивших с этой организацией трудовые договоры. Суть локального регулирования сводится к обеспечению самоорганизации сторон трудового правоотношения. Разрабатывая и принимая локальные нормы права, работодатель и работники реализуют принцип «самопомощи» в форме локальных стандартов труда.

В России при довольно развитом трудовом законодательстве коллективно – договорное регулирование активно используется именно для повышения уровня гарантий трудовых прав, установления льгот и преимуществ.

В юридической литературе высказано мнение о том, что в механизме коллективно-договорного регулирования трудовых отношений государство выполняет особую роль – роль социального партнера.[[1]](#footnote-1) При этом «государство как социальный партнер в правовом механизме социального партнерства властными функциями не наделяется».[[2]](#footnote-2)

Разработка и принятие коллективных договоров и соглашений осуществляется в рамках социального партнерства.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права.

В определении, данном в ч. 1 статьи 40 ТК РФ, подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная его задача – регулирование социально-трудовых отношений.

Под социально-трудовыми отношениями в контексте данной нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права, а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть – конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда.[[3]](#footnote-3)

В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс закрепляет модель «единого коллективного договора»: в организации независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данной организации. Такой подход в полной мере соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников.

Актуальность дипломной работы состоит в том, что она позволяет не только определить новые подходы к исследованию института коллективного договора, но и систематизировать накопленные международным опытом, юридической наукой, знания и правоприменительную практику.

Степень научной разработанности проблемы. Понятие коллективного договора широко используется в юридической науке и правоприменительной практике.

Отдельные проблемы правового регулирования заключения и исполнения коллективных договоров неоднократно рассматривались в правовой науке. Общетеоретические аспекты разрабатывали такие ученые, как Лушникова М.А., Нуртдинова А.Ф., Кокшаров Д.Л., Нестерова Э., Подшибякина Н., Чуча С.Ю. и другие.

В дипломной работе также используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права – Коршунова Ю.Н., Жуйкова В.М., Сошниковой Т.А., Киселева И.Я., Вольдмана Ю.Я., Силина а также других авторов, комментарии к трудовому законодательству, учебники трудового права.

Целью работы выступает комплексный теоретико-правовой анализ проблем коллективно-правового регулирования трудовых отношений, проведенный по следующим направлениям:

– всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования коллективного договора;

– выявление сущности и значения коллективного договора как основной формы социального партнерства;

– рассмотрение проблем применения права в области реализации норм о коллективно-договорном регулировании труда.

В рамках данных направлений предполагается решить следующие задачи:

– выявить тенденции развития норм российского законодательства о коллективном договоре в свете их унификации с нормативными актами МОТ;

– определить понятие, формы, сущность и значение социального партнерства как правового института;

– проанализировать законодательство Российской Федерации о коллективных договорах, судебную практику.

Объектом работы являются социальное партнерство и главная его форма – коллективный договор, как теоретические категории и как правовое явление социальной действительности.

Предметная направленность определяется выделением и изучением, в рамках заявленной темы, нормативно-правовых источников как внутригосударственных, принятых на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, так и международно-правовых документов, а также судебной практики.

Методологической основой исследования является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще– и частнонаучные, а также специальные методы познания.

Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, исторический, сравнительно-правовой методы.

Данные методы позволили наиболее последовательно и полно рассмотреть различные аспекты социального партнерства и коллективно-договорного регулирования труда в рамках цели и задач исследования.

Нормативную основу составили: Конституция РФ,[[4]](#footnote-4) федеральное законодательство, затрагивающее вопросы социального партнерства и коллективно-договорного регулирования труда положения международных договоров.

**Глава 1. Краткая характеристика ОАО НЛМК**

**ОАО "НЛМК"** - одна из крупнейших в мире металлургических компаний. Будучи предприятием с полным металлургическим циклом, НЛМК производит чугун, слябы, холоднокатаную, горячекатаную, оцинкованную, динамную, трансформаторную сталь и сталь с полимерным покрытием. В 2008 году Компания осуществила поставки в более чем 70 стран Европы, Южной и Северной Америки, Азии, Африки, Ближнего и Среднего Востока. Группа НЛМК производит около 15% всей российской стали.

НЛМК занимает третье место в России среди предприятий по производству стали и проката.

Наши основные производственные мощности находятся в Липецке, в центре европейской части России. Они расположены в 350 км от ОАО "Стойленский ГОК", являющегося нашим основным поставщиком железорудного сырья, а также в пределах 1 500 км от ключевых потребителей нашей продукции в России, в непосредственной близости от основных транспортных магистралей.

ОАО "НЛМК" - вертикально-интегрированная металлургическая компания, в структуру которой входят:

Основное предприятие полного металлургического цикла находится в Липецке, примерно в 500 км к югу от Москвы в центре Европейской части России. В его состав входит:

Агломерационное производство с четырьмя агломашинами;

Коксохимическое производство с четырьмя батареями (две батареи были выведены из эксплуатации в 2008 г., еще две - в феврале 2009 г.);

Два доменных цеха с пятью доменными печами общим объемом 11.400 м3;

Два конвертерных цеха, в состав которых входят два конвертера емкостью по 300 тонн каждый, три конвертера емкостью 160 тонн каждый, и девять УНРС: шесть криволинейного типа, одна радиального типа и две вертикального типа;

Производство горячего проката с непрерывным широкополосным станом горячей прокатки 2000;

Три цеха холодной прокатки, в состав которых входят два двадцати валковых стана, реверсивный стан, один непрерывный стан, полностью непрерывный стан "бесконечной прокатки".

Деятельность предприятия характеризуется определенной системой экономических показателей, каждый из которых, раскрывает какую-либо одну сторону хозяйственной деятельности, а в системе показателей выявляется полная картина экономического состояния производства (данные для таблицы 1.1 получены: бухгалтерский баланс форма 1, и отчет о прибылях и убытках форма 2, см. приложение 1,2 соответственно).

Таблица 1.1

Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия за 2007-2008 года

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Ед. изм. | 2007год | 2008год | Абсолютное  отклонение | Темп  Прироста  % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Себестоимость общая | Тыс. руб. | 93 050 | 115 107 | +22 057 | +23,7 |
| 2 | Прибыль, | Тыс. руб. | 71675,9 | 40423,9 | 31252 | 56 |
| 3 | Основные производственные фонды. | Млн. руб. | 27796202 | 34033247 | 6237045 | 22 |
| 4 | Численность ППП | Тыс. Чел | 34,9 | 34,2 | -0,7 | -2 |
| 5 | Общий ФЗП с начислениями | млн.  руб. | 8794,8 | 10670,4 | 1875,6 | 21,3 |
| 6 | Средняя зарплата одного работника | руб./чел | 21000 | 26000 | 5000 | 23,8 |
| 7 | Фондоотдача | Руб./руб. | 7,3 | 4,6 | -2,7 | -63 |
| 8 | Фондоемкость | Руб./руб. | 0,14 | 0,22 | 8 | 60 |
| 9 | Рентабельность продукции | % | 35 | 26 | 9 | 74 |
| 10 | Рентабельность производства | % | 43 | 40 | -3 | -9 |
| 11 | фондовооружённость | тыс.руб/чел. | 795 | 995 | +200 | +25 |

Из таблицы 1.1. можно заключить следующее:

* Выручка от реализации увеличилась примерно на 30%, валовая прибыль – на 41%, общая себестоимость и основные производственные фонды увеличились соответственно на 59 и 22%.
* Общий фонда заработной платы, средняя заработная плата увеличились на 23,8%.
* Фондоёмкость увеличилась на 60%, а рентабельность и производства и продукции уменьшились соответственно на 26 и 9 %.
* Чистая прибыль уменьшилась на 44%.
* Численность персонала уменьшилась на 2%.
* Фондоотдача также уменьшилась на 37% по сравнению с прошлым годом.

Открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат» (далее «Материнская Компания») и его дочерние компании (далее совместно «Группа») представляют собой одну из крупнейших групп предприятий черной металлургии России с полным циклом производства. Материнская Компания является открытым акционерным обществом в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации. Материнская Компания была основана как государственное предприятие в 1934 г. И преобразована в акционерное общество открытого типа 28 января 1993 г. Впоследствии, 12 августа 1998 г.

Материнская Компания была перерегистрирована в открытое акционерное общество в соответствии с Законом Российской Федерации «Об акционерных обществах».

Основным видом деятельности Группы является производство и реализация продукции черной металлургии, в состав которой входят: чугун, слябы, сортовой прокат, холоднокатаный и горячекатаный прокат, холоднокатаный прокат с цинковым и полимерным покрытиями, а также электротехнические стали.

Продукция Группы реализуется как в Российской Федерации, так и за рубежом. Группа также осуществляет деятельность в рамках горнодобывающего и коксохимического сегментов и имеет менее значительную долю участия в операционном сегменте портовых услуг.

Основное производство Группы расположено в Липецкой области Российской Федерации и подпадает под действие законодательных актов как Российской Федерации, так и органов власти регионов, в которых расположены дочерние компании.

Основными дочерними компаниями, которые находятся в Липецкой области и других регионах Российской Федерации, являются:

Горнодобывающие компании ОАО «Стойленский ГОК» (приобретено в 2004 г.), ОАО «СтАГДоК» и ОАО «Доломит». Основными видами деятельности этих компаний являются добыча железных руд, флюсового известняка, металлургического доломита и их переработка.

Коксохимическая компания ОАО «Алтай-Кокс» и ее дочерние компании (приобретены в 2006 г.).

Основным видом деятельности данных компаний является производство кокса доменного, кокса литейного, коксового орешка и коксовой мелочи.

Сталепрокатная компания ООО «ВИЗ-Сталь» (приобретено в 2006 г.). Основным видом деятельности данной компании является производство холоднокатаной трансформаторной и динамной стали.

ОАО «Макси-Групп» и его дочерние компании (приобретены в 2007 г.). Основными видами деятельности данных компаний является сбор и переработка лома черных металлов, выплавка стали, а также производство сортового металлопроката.

За пределами Российской Федерации расположены следующие основные дочерние и зависимые компании:

Совместное предприятие с Duferco Group – создано в 2006 г. на базе компании Steel Invest & Finance (Luxembourg) S.A. (далее – «SIF S.A.»), в котором обе стороны имеют 50% акций. SIF S.A. имеет 100% или мажоритарное участие в 24 компаниях, расположенных в Европе и США, которые включают в себя одно сталеплавильное и пять прокатных предприятий, а также сеть сервисных центров (Примечание 6(б)).

Датская сталепрокатная компания DanSteel A/S (приобретена в 2006 г.). Основным видом деятельности данной компании является производство горячекатаного толстолистового проката.

Трейдинговые компании Novexco (Cyprus) Ltd., Кипр и Novex Trading (Swiss) S.A., Швейцария (приобретены в 2008 г.). Основным видом деятельности данных компаний является торговля продукцией Группы за пределами Российской Федерации.

Американский электросталеплавильщик и производитель горячекатаного проката компания Beta Steel Corp. (приобретена в 2008 г.). Основным видом деятельности данной компании является производство горячекатаного проката.

Производственный процесс включает следующие этапы: агломерационное производство, коксохимическое производство, доменное производство, сталеплавильное производство, горячая прокатка. холодная прокатка, горячее цинкование, нанесение полимерных покрытий, контроль качества.

Продукция отвечает большинству основных российских и международных стандартов качества. Компания производит чугун, слябы, горячий прокат, холодный прокат, горячеоцинкованный прокат, прокат с полимерным покрытием, электротехническая сталь

В 2008 году Группа НЛМК поставляла металлопродукцию в более чем 70 стран мира. НЛМК поставляет свою продукцию всем промышленным секторам российской экономики - в строительстве, производстве машин и оборудования, транспортном, энергетическом и сельскохозяйственном машиностроении, производстве труб.

Сбыт осуществляется по двум каналам:

* на экспорт зарубежным потребителям через трейдинговые компании, принадлежащие компании;
* напрямую отечественным заказчикам и оптовикам.

Служба вице-президента по продажам НЛМК отвечает за разработку и внедрение политики ценообразования, а также сбыт продукции. В её состав входят также два сервисных центра в г.г. Липецке и Уссурийске.

Сбытовая политика Компании основана на развитии долгосрочных взаимоотношений с заказчиками, включая конечных потребителей, которые закупают продукцию через наших партнеров-оптовиков посредством обеспечения стабильного качества, конкурентных цен и своевременных поставок.

В 2008 году компания находилась на пике инвестиционного цикла. На инвестиции, которые направлены на укрепление и развитие наших конкурентных преимуществ, мы направили около 2 млрд. долл. США, что больше чем за весь период с 2001 по 2005 годы вместе взятые, и в 2 раза больше, чем в 2007 году.

Основные усилия в этой сфере были направлены на строительство новых мощностей, позволяющих производить сталь с еще меньшими затратами и еще более высокого качества. Также важным направлением инвестиций для нас являлось развитие сырьевых активов, направленное на рост выпуска сырья и повышение эффективности.

Мы уверены, что инвестиции закладывают прочную базу для роста наших финансовых результатов. Тем не менее, перспектива спада в отрасли в 2009 году заставила нас сократить планируемые объемы инвестиций почти вдвое, до 1 млрд. долл. США для сохранения финансовой стабильности компании.

В этом году мы сконцентрируемся на завершении уже начатых проектов и инвестициях в проекты, приносящие наиболее весомый и быстрый экономический эффект, таких как модернизация производства трансформаторной стали. В то же время, мы намерены продолжать претворять в жизнь намеченную стратегию органического развития компании и после нормализации ситуации в отрасли.

В прошедшем году мы продолжили интеграцию Макси-Групп, позволившей НЛМК занять прочное место на российском рынке сортового проката и обеспечить свои потребности в металлоломе.

Значительное улучшение операционных показателей Макси-Групп было достигнуто за счет повышения объемов продаж, снижения операционных расходов и роста сбора металлолома. В то же время, мы все еще ведем переговоры с основателем и миноритарным акционером г-ном Максимовым по закрытию сделки. Отказ г-на Максимова выполнять условия Соглашения между акционерами в полном объеме препятствует планам финансового оздоровления Макси-Групп. Мы предпринимаем все усилия для разрешения конфликта и надеемся, что ситуация будет нормализована в 2009 году.

Развивая стратегию повышения выпуска продукции с высокой степенью переработки и диверсификации рынков сбыта, в августе 2008 года мы приняли решение о приобретении производителя труб в США John Maneely Company. В результате этой сделки мы планировали создать крупнейшую вертикально интегрированную компанию по выпуску конструкционных труб в Северной Америке. Однако, после начала финансового кризиса, мы были вынуждены принять трудное, но единственно правильное решение – отказаться от сделки. Только так мы смогли сохранить финансовую стабильность НЛМК и избежать рисков, связанных с чрезмерной долговой нагрузкой.

В 2008 году мы успешно завершили стратегически важную оптимизацию структуры компании с целью повышения эффективности управления. В результате проведенных сделок по продаже непрофильных активов компания получила дополнительно более 250 млн. долларов, направленных на дальнейшее развитие компании. Для полного соблюдения прав акционеров компании при проведении сделок по слияниям и поглощениям в процессе продажи доли НЛМК в Туапсинском торговом порту нами было оговорено проведение компанией-покупателем оферты для миноритарных акционеров НЛМК, желающих остаться держателями акций порта после его продажи.

Таким образом мы обеспечили максимальный учет интересов всех акционеров при совершении этой сделки. Мы также обеспечили путем операций по выкупу миноритарных долей в ряде дочерних компаний НЛМК 100-процентное владение этими компаниями.

В первые три квартала 2008 года мы продолжили развитие портфеля активов компании. В этом году для улучшения контроля над экспортными поставками и более эффективного управления продажами на внешних рынках компания приобрела трейдинговые компании, через которые на протяжении последних лет осуществляется более 80% ее экспортных продаж.

Этот шаг обеспечил повышение эффективности и оперативности управления продажами, что сыграло важную роль в кризисный период.

В конце года НЛМК осуществил сделку по приобретению американского производителя горячекатаного проката Beta Steel. Несмотря на то, что в процессе приобретения изменились условия мы вынуждены были отказаться от сделки по приобретению John Maneely, в которой покупка Beta Steel являлась важной составной частью - мы считаем данное приобретение стратегически выгодным.

Оно позволяет нам продолжить расширение своего присутствия на ключевых для нас рынках сбыта и, в перспективе, станет основой для дальнейшего развития.

В 2008 году, несмотря на кризисные явления во второй половине года, НЛМК достиг рекордных за всю историю компании финансовых результатов. Выручка выросла на 52%, прибыль по показателю EBITDA достигла 4,5 млрд долларов США, рентабельность по EBITDA составила 39%.

Чистая прибыль также достигла исторического максимума, составив 2,3 млрд долл. США, несмотря на ряд списаний и резервов, сделанных в 4 квартале 2009 года.

Результаты первой половины года позволили компании выплатить высокие промежуточные дивиденды в размере 2 руб. (0,079 долларов США) на одну обыкновенную акцию, направив, таким образом, на выплату дивидендов акционерам около 470 млн долл. США или 30% от чистой прибыли за 1 полугодие 2008 года. С учетом того, что с 3 квартала 2008 года экономическая ситуация на мировых рынках резко ухудшилась и в настоящий момент остается неопределенной, Совет директоров компании предложил не выплачивать дивиденды за оставшиеся 6 месяцев 2008 года.

Мы полагаем, что это решение поможет компании быстрее преодолеть кризис.

В изменившихся условиях менеджмент Компании принял ряд мер, позволивших сократить операционные и инвестиционные расходы, стимулировать сбыт продукции и оптимизировать рабочий капитал. Эти меры снизили влияние негативного развития ситуации на рынках стали, наблюдавшегося в конце 2008 года, на состояние Группы НЛМК.

В 4 квартале 2008 года на фоне кризисной ситуации инвестиционная программа НЛМК была скорректирована за счет переноса сроков реализации некоторых проектов, а также снижения стоимости строительных работ и приобретаемого оборудования. С учетом этого, на инвестиционные нужды в 2008 году было направлено 1,9 млрд долларов, что примерно на 30% ниже ранее запланированных объемов инвестиций.

Компания гибко отреагировала на падение спроса в последнем квартале прошлого года резким снижением производства продукции, в первую очередь низких переделов. В течение 4 квартала были остановлены на ремонт три из пяти доменных печей на основной площадке в Липецке. Таким образом, снижение производства в 4 квартале составило около 40% к 3 кварталу 2008 года.

В конце года, на фоне ухудшения ценовой конъюнктуры на рынке стали мы провели переговоры с поставщиками с целью снижения цен на сырье, материалы и оборудование. Это позволило существенно снизить операционные и инвестиционные расходы.

Кроме этого, менеджмент НЛМК осуществил ряд мер по оптимизации рабочего капитала Компании. Мы ужесточили контроль за оплатой продукции, усилили мониторинг финансового состояния наших клиентов, лимитировали выдачу авансов под покупку материальных ценностей, что позволило ограничить рост просроченной дебиторской задолженности.

Ограничение производства продукции, закупок сырья, а также максимальное использование собственных ресурсов позволило предотвратить необоснованный рост запасов и дополнительное связывание денежных средств в кризисный период.

Все эти действия своевременно перевели Компанию на режим жесткой экономии и адаптировали к работе в изменившихся рыночных условиях. Интеграция корпоративной социальной ответственности в общую бизнес- стратегию

В нашей стратегии развития ключевое место занимает повышение стандартов в области корпоративной ответственности.

Мы создаем необходимые условия для высокопроизводительного труда работников Компании, обеспечиваем устойчивый рост их благосостояния и социальной защищенности. В условиях вынужденного снижения производства в 2008 году мы избежали существенных сокращений персонала, задействовав высвободившихся сотрудников в ремонтах и на других видах работ.

С целью увеличения эффективности труда работников мы повышаем их квалификацию, а при необходимости, проводим их переподготовку на другие, востребованные в Компании, профессии.

Маркетинговая стратегия

Маркетинговая политика Компании основывается на следующих принципах:

Увеличение степени удовлетворенности потребителей продукции;

Производство высококачественной продукции и поддержание репутации надежного поставщика;

Ответственность каждого сотрудника за производство высококачественной продукции;

Постоянное улучшение системы менеджмента качества, включая улучшение управления всеми бизнес-процессами, задействованными в повышении качества продукции.

Стратегия сбыта Стратегия сбыта НЛМК основана на построении эффективных каналов продаж, внедрении действенной и гибкой системы маркетинга и эффективном управлении человеческими ресурсами.

Компания постоянно отслеживает и анализирует события на ключевых рынках, выявляет перспективные направления развития и корректирует слабые стороны системы маркетинга.

В основе сбытовой стратегии Компании лежат следующие принципы:

Производство высококачественной продукции, отвечающей высоким международным стандартам и растущим требованиям потребителей;

Увеличение присутствия на существующих рынках и выход на новые рынки за счет разработки новой продукции и услуг;

Развитие партнерских отношений с потребителями продукции и поддержание с ними диалога на постоянной основе для увеличения удовлетворенности потребителей.

Стратегия сбыта основывается на постоянном мониторинге текущего состоянии на рынке, анализе цен и событий. Гибкая система маркетинга позволяет Компании адаптироваться под изменяющиеся внешние условия и своевременно перераспределять сбытовые потоки продукции на более перспективные рынки.

Компания вступает в 2010 год с четким пониманием того, что выбранная стратегия сбалансированного роста позволяет компании демонстрировать устойчивые показатели даже в период кризиса.

Несмотря на снижение результатов, НЛМК останется одной из самых прибыльных компаний в своей отрасли. А это, в свою очередь, означает, что мы сможем сохранить финансовую устойчивость, продолжать свое технологическое перевооружение, рассматривать возможности для новых приобретений, чтобы выйти на новые горизонты развития, достигнуть долгосрочных целей и обеспечить устойчивый рост компании.

Глава 2. Анализ и диагностика финансово- хозяйственной деятельности

2.1 Аналитическая группировка и анализ статей актива баланса

Анализ финансового состояния предприятия начинается с изучения динамики и структуры имущества предприятия и источников его формирования. Следует сгруппировать статьи баланса в отдельные специфические группы (составить агрегированный баланс). Это позволяет провести анализ упорядоченно и в то же время избежать излишней детализации. Для группировки статей баланса и проведения расчетов рекомендуется составить таблицы 1 и 2.

Таблица 2.1 -

Аналитическая группировка и анализ статей актива баланса

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив баланса | 2007 год | | 2008 год | | Изменение, руб.,  +,- | Темп роста, % |
| руб. | % | руб. | % |
| Имущество - всего | 224349252 | 100 | 327949551 | 100 | 103600299 | 46 |
| 1. Внеоборотные активы | 155063363 | 69 | 193025170 | 29,5 | 37961807 | 24,5 |
| 2. Оборотные активы | 69285889 | 31 | 134924381 | 70,5 | 65638492 | 9,4 |
| 2.1. Материальные оборотные средства (запасы) | 30424821 | 13,6 | 81400416 | 42,6 | 50975595 | 167,5 |
| 2.2. Дебиторская задолженность | 38207290 | 17 | 52909025 | 26,6 | 14701735 | 38,5 |
| 2.3. Денежные средства | 653778 | 7,4 | 614940 | 1,3 | -38838 | -60,9 |

1. В балансе предприятия (ОАО НЛМК) преобладают внеоборотные активы (69 % на начало 2008 года и 58 % на начало 2009 года), к концу отчётного периода их доля в имуществе предприятия увеличилась, темп роста составил 24%.
2. В оборотных активах на начало периода преобладает дебиторская задолженность. В начале 2008 года их доля в имуществе НЛМК составила 17%. К началу 2009 года доля несколько снизилась, темп снижения составил 16,1%. что не может явиться причиной неплатёжеспособности предприятия к концу отчётного периода.
3. К концу отчетного периода наблюдается преобладание материальных активов (24,8%)
4. Внеоборотные активы увеличились, а денежные средства уменьшились к концу 2008 года,

2.2 Аналитическая группировка статей пассива баланса

Таблица 2.2

Аналитическая группировка статей пассива баланса

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пассив баланса | 2007 | | 2008 | | Изменение, руб.,  +,- | Темп роста, % |
| руб. | % | руб. | % |
| Источники имущества – всего | 224349252 | 100 | 327949551 | 100 | 103600299 | 46 |
| 1. Собственный капитал | 181724454 | 81 | 232424041 | 71 | 50699587 | 28 |
| 2. Заемный и привлеченный капитал | 42624798 | 19 | 95525510 | 29 | 52900712 | 124 |
| 2.1. Долгосрочные обязательства | 16344046 | 7,3 | 50216986 | 15 | 33872940 | 207 |
| 2.2. Краткосрочные кредиты | 5074904 | 2,3 | 18994272 | 5,8 | 13919368 | 274 |
| 2.3. Кредиторская задолженность и прочие краткосрочные пассивы | 21205848 | 9,4 | 26314252 | 8,2 | 5108404 | 24 |

За отчётный период источники средств увеличились, темп роста составил 46%

* В источниках средств преобладает собственный капитал (81 % в начале 2008 года и 71% в начале 2009 года. К началу 2009 его доля немного уменьшается, но не настолько, чтобы повлиять на финансовое состояние предприятия);
* В заёмном и привлечённом капитале на начало 2008 года большую часть составляла кредиторская задолженность и прочие краткосрочные пассивы (9,4%), долгосрочные обязательства составили 7,3 %.
* К началу 2009 года большую часть составляли уже долгосрочные обязательства, которые увеличили свою долю в имуществе с 7,3% до 15%. Кредиторская задолженность к 2009 году составила 8.2 % от всего имущества.

2.3 Оценка типа финансовой ситуации

Оценка типа финансовой ситуации проводится на основе балансовой модели:

F + EM + EP = CC + CD + C K + CP

где F - стоимость внеоборотных активов (с. 190); - 155063363 руб., 193025170 руб.

EM - стоимость производственных запасов (с. 210 + 220); 25172213 руб. 31335658 руб.

EP - денежные средства, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность и прочие оборотные активы

(с. 230 + 240 + 250 + 260 + 270);44113676 руб. 103588723 руб.

CC - источники собственных средств (с. 490);181724454 руб. 52697 руб.

CD - долгосрочные обязательства (с. 590);16344046 руб., 50216986.руб.

CK - краткосрочные займы и кредиты (с. 610);5074904 руб. 18994272, руб.

CP - кредиторская задолженность и прочие краткосрочные пассивы (с. 690 – 610).21205848руб., 26314252 руб.

Учитывая, что собственные средства и долгосрочные кредиты направляются в основном на формирование внеоборотных активов, балансовую модель преобразуют:

EM + EP = ((CC + CD) - F) + (CK + CP)

31335658 + 103588723 = ((232424041 + 50216986) – 193025170) + (18994272 + 26314252)

EC = 198068500 тыс.руб., 282641027 руб.

CO = -1551428 руб., -5704057 руб. (стр.620-(230+240)

Показатель EC, равный (CC+CD) – F называют собственными оборотными средствами. Он отражает величину источников собственных средств, оставшихся в распоряжении предприятия после полного обеспечения внеоборотных активов. Этот остаток находится в мобильной форме и может быть направлен на формирование оборотного капитала (в первую очередь, производственных запасов).

Из преобразованной балансовой модели следует, что при EM EC (полной обеспеченности запасов собственными источниками финансирования) будет выполняться условие платежеспособности предприятия EP CK+CP (денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и прочие оборотные активы полностью покроют краткосрочную задолженность)



Таблица 2.3

Исходные данные для оценки типа финансовой ситуации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | | Условное обозначение | | Значение, руб. | | | |
| 2007 г | | 2008 г | |
| 1. Стоимость внеоборотных активов | | | F | | 155063363 | | 193025170 | |
| 2. Стоимость запасов | | | EМ | | 25172213 | | 31335658 | |
| 3. Денежные средства, краткосрочные вложения, дебиторская задолженность и прочие оборотные активы | | | EР | | 44113676 | | 103588723 | |
| 3. Источники собственных средств | | | CС | | 181724454 | | 232424041 | |
| 5. Долгосрочные обязательства | | | CD | | 16344046 | | 50216986 | |
| 6. Краткосрочные займы и кредиты | | | CK | | 5074904 | | 18994272 | |
| 7. Кредиторская задолженность и прочие краткосрочные пассивы | | | CP | | 21205848 | | 26314252 | |
| 8. Собственные оборотные средства | | | EC = CС+CD-F | | 43005137 | | 89615857 | |
| 9. Сумма источников средств, ослабляющих финансовую напряженность | | | СO | | -1551428 | | -5704057 | |
| Оценка типа финансовой ситуации на предприятии | | | | | | | | |
| Тип финансовой ситуации | Соответствует  условию | 2007 | | | | 2008 | | |
| Абсолютная устойчивость | EM < EC + CK | 25172213 | | 203143404 | | 31335658 | | 47258374 |
|  | |  | |  | |  |
| Нормальная устойчивость | EM ≈ EC + CK | 25172213 | | 203143404 | | 31335658 | | 47258374 |
|  | |  | |  | |  |
| Неустойчивое финансовое состояние | EM EC + CK + CO | 25172213 | | 46528613 | | 31335658 | | 102906072 |
|  | |  | |  | |  |
| Кризисное финансовое состояние | EM > EC + CK + CO | 25172213 | | 46528613 | | 31335658 | | 102906072 |
|  | |  | |  | |  |

1. в начале 2008 года завод находился в неустойчивом финансовом состоянии, поскольку стоимость собственных запасов была меньше суммы собственных средств, т.е. денежные средства предприятия не могли покрыть краткосрочную кредиторскую задолженность даже за счёт привлечения источников, ослабляющих финансовую неустойчивость, т.е. предприятие не являлось платёжеспособным.
2. В начале 2009 года мы наблюдаем несколько иную ситуацию. Хотя третье равенство осталось в силе, выполняется равенство первое, когда материальные запасы меньше собственных средств предприятия, т.е. по результатом конца года предприятие приобрело платёжеспособность и абсолютную финансовую устойчивость.
3. Таким образом, на лицо тенденция оздоровления финансового состояния предприятия за счёт снижения материальных запасов и увеличения собственных средств. Как можно видеть, источники собственных средств пополнились за счёт увеличения собственных средств и уменьшения дебиторской задолженности. Вообще дебиторская задолженность – бич всех предприятий металлургии и машиностроительного комплекса, поэтому очень хорошо, что руководству КМЗК удалось справиться с ней и уменьшить на 46476 тыс. руб.

2.4 Расчет коэффициентов финансовой устойчивости

В системе относительных показателей финансовой устойчивости предприятия выделяют ряд коэффициентов, которые следует рассчитывать на начало и конец анализируемого года и рассматривать в динамике.

1. Определяющее значение среди показателей рыночной устойчивости занимает коэффициент автономии (k1), характеризующий долю источников собственных средств в общем объеме капитала. Оптимальное значение коэффициента – не ниже 0,7-0,8, минимально допустимое – не ниже 0,5. Рассчитывается k1 по формуле:



где В - валюта (итог) баланса.

2. Коэффициент автономии дополняется коэффициентом соотношения заемных и собственных средств (k2), который показывает, какая часть деятельности предприятия осуществляется за счет заемных средств. Нормальное соотношение заемных и собственных средств – не выше 1.Определяется k2 по формуле:



3. Существенной характеристикой устойчивости финансового состояния является коэффициент маневренности (k3), показывающий, какая часть собственных средств предприятия находится в мобильной форме, позволяющей относительно свободно маневрировать этими средствами. Рассчитывается k3 по формуле:

.



Высокие значения коэффициента маневренности положительно характеризуют финансовую устойчивость предприятия. Оптимальное значение – не ниже 0,3.

4. Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками формирования (k4), рассчитывается по формуле:



Нормальное значение коэффициента – не меньше 0,5 - 0,7.

5. Степень иммобилизации (связывания) оборотных средств в расчетах характеризует показатель доли дебиторской задолженности в имуществе предприятия (k5), который рассчитывается по формуле:



где EDZ - сумма дебиторской задолженности (с.230 + с. 240) баланса. Допустимым значением показателя считается величина не более 0,1.

Расчет коэффициентов рекомендуется провести в таблице 5.

Анализ коэффициентов финансовой устойчивости заключается в проверке соответствия их фактических значений нормативным (рекомендуемым) и оценке динамики коэффициентов. На основании проведенного анализа формулируется вывод, в котором характеризуется финансовая устойчивость предприятия и ее динамика.

Таблица 2.5

Коэффициенты финансовой устойчивости

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Значение показателя | | | Изменение,  +,- |
| Рекомендуемое | Фактическое | |
| 2007 | 2008 |
| 1. Стоимость запасов | EМ | 267550 | 222673 | 44877 |
| 2. Сумма дебиторской задолженности | EР | 69901 | 138891 | 68990 |
| 3. Источники собственных средств | CС | 38880 | 52697 | 13817 |
| 4. Долгосрочные обязательства | CD | 55895 | 9419 | -46476 |
| 5. Краткосрочные кредиты и займы | CK | 117974 | 236620 | 118646 |
| 6. Кредиторская задолженность | CP | 282646 | 223018 | -59628 |
| 7. Имущество (капитал) предприятия | - | 11302 | 11302 | 0 |
| 8. Коэффициент автономии | не ниже 0,5 | 0,078 | 0,1 | 0,023 |
| 9. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | не выше 1 | 11,74 | 8,9 | -2,8 |
| 10. Коэффициент маневренности | не ниже 0,3 | 1 | 1,2 | 0,2 |
| 11. Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками формирования | не меньше 0,5 - 0,7 | 7,9 | 9 | 1,1 |
| 12. Доля дебиторской задолженности в имуществе | не более 0,1 | 0,1 | 0.1 | 0 |

1.из таблицы 2.5 видим, что только коэффициент манёвренности в норме в начале 2008 года, и в начале 2009 года, его значение к концу 2008 года увеличилось (налицо тенденция повышения манёвренности капитала)

Это говорит о том, что часть собственных средств предприятия находится в мобильной форме, позволяющей относительно свободно маневрировать этими средствами. Высокие значения коэффициента маневренности положительно характеризуют финансовую устойчивость предприятия.

2. все остальные коэффициенты тоже в норме, есть изменения в динамике коэффициента автономии и коэффициента соотношения собственных и заёмных средств (первый из них увеличивается на 0,2, что говорит об увеличении доли собственных средств в общем объёме капитала, второй увеличивается на 0,2, что показывает увеличение доли заёмных средств в деятельности предприятия).

3. Коэффициент обеспеченности запасов собственными источниками формирования увеличился, а доля дебиторской задолженности в имуществе осталась без изменений.

4. таким образом, по относительным показателям финансового состояния предприятия мы видим, что предприятие находится в устойчивом финансовом положении, коэффициенты финансовой устойчивости в норме и имеют положительную тенденцию в динамике.

2.5 Анализ ликвидности активов

Платежеспособность предприятия анализируется в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Оценка способности погашать краткосрочные обязательства (платежеспособность в краткосрочной перспективе) проводится на основе анализа ликвидности активов. Оценка способности расплачиваться по всем видам обязательств (платежеспособность в долгосрочной перспективе) проводится на основе анализа ликвидности баланса.

Анализ ликвидности активов позволяет оценить способность предприятия своевременно погашать краткосрочные обязательства. Для такой оценки рассчитываются следующие показатели.

1. Коэффициент абсолютной ликвидности, (Ка). Позволяет оценить способность предприятия погашать краткосрочную задолженность за счет денежных средств и краткосрочных финансовых вложений. Рассчитывается как отношение величины наиболее ликвидных активов к сумме наиболее срочных и краткосрочных обязательств (кредиторская задолженность, краткосрочные кредиты и прочие краткосрочные пассивы):



Предельное значение Ка – не менее 0,2-0,25.

2. Критический коэффициент ликвидности (промежуточный коэффициент покрытия), ККЛ. Отражает платежные возможности предприятия при условии полного использования денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и своевременного погашения дебиторской задолженности. При расчете данного коэффициента в числитель добавляется (по сравнению с методикой расчета Ка) дебиторская задолженность:



Предельное значение ККЛ – не менее 0,7 - 0,8.

3. Общий коэффициент покрытия (или коэффициент текущей ликвидности), КТЛ.

Коэффициент текущей ликвидности показывает платежные возможности предприятия при условии полного использования денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, своевременного проведения расчетов с дебиторами и благоприятной реализации готовой продукции, а также продажи в случае необходимости части элементов материальных оборотных средств.

Коэффициент текущей ликвидности равен отношению суммы всех оборотных средств предприятия к величине его краткосрочных обязательств:



Минимальное значение КТЛ – не меньше 1, оптимальное – не меньше 2- 2,5.

Таблица 2.6

Анализ ликвидности активов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Значение показателя | | | Изменение |
| Рекомендуемое | Фактическое | |
| 2007 | 2008 |
| 1. Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения (наиболее ликвидные активы, А1) | - | 21479806 | 71713473 | 50233667 |
| 2. Дебиторская задолженность (быстро реализуемые активы, А2) | - | 22619052 | 31855658 | 9236606 |
| 3. Производственные запасы и другие медленно реализуемые активы, А3 | - | 25187031 | 31355250 | 6168219 |
| 4. Краткосрочная задолженность (наиболее срочные и краткосрочные обязательства, П1+ П2) | - | 26280752 | 45308524 | 19027772 |
| 5. Коэффициент абсолютной ликвидности | не менее 0,2-0,25 | 0.8 | 1,6 | 0,8 |
| 6. Критический коэффициент ликвидности | не менее 0,7 - 0,8 | 1,7 | 2,3 | 0,6 |
| 7. Коэффициент текущей ликвидности | не меньше 1 | 2,6 | 3 | 0,4 |

На основании данных таблицы можно сформулировать вывод о способности анализируемого предприятия погашать краткосрочную задолженность, а и происходящие в течение года изменения в ликвидности активов и платежных возможностях предприятия также говорят о достаточной ликвидности активов НЛМК в 2009 году, коэффициенты абсолютной и критической ликвидности имеют положительную тенденцию к увеличению.

Т.е. предприятие имеет возможности своим силами погашать краткосрочные обязательства.

2.6 Анализ ликвидности баланса

Анализ ликвидности баланса позволяет оценить платежные возможности предприятия в долгосрочной перспективе – способность погашать не только краткосрочные, но и долгосрочные обязательства, а также обеспеченность собственными оборотными средствами.

Анализ ликвидности баланса оформляется в виде таблицы 7.

Платежный излишек (недостаток) рассчитывается как разность между суммой активов и суммой пассивов соответствующей группы. На основании расчета формулируется вывод о степени соответствия баланса абсолютной ликвидности, проводится оценка выполнения минимально достаточной ликвидности баланса, характеризуются изменения, произошедшие в течение анализируемого года.

Таблица 2.7

Анализ ликвидности баланса

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив | 2007 | 2008 | Пассив | 2007 | 2008 | Платежный излишек (+), недостаток (-) | |
| 2007 | 2008 |
| 1. Наиболее ликвидные активы | 21479806 | 71713473 | 1. Наиболее срочные обязательства | 21205848 | 26314252 | 273958 | 45399221 |
| 2. Быстро реализуемые активы | 22619052 | 31855658 | 2. Краткосрочные пассивы | 5074904 | 18994272 | 17544148 | 12861386 |
| 3. Медленно реализуемые активы | 25187031 | 31355250 | 3. Долгосрочные пассивы | 163440046 | 50216986 | 8842985 | -18861736 |
| 4. Трудно реализуемые активы | 155063363 | 193025170 | 4. Постоянные пассивы | 181724454 | 232424041 | -26661091 | -39398871 |
| Баланс | 224349252 | 327949551 | Баланс | 224349252 | 327949551 | х | х |

Излишек в собственных оборотных средствах объясняется достаточностью прибыли от инвестирования в основные средства, которые вышли на полную производственную мощность, и предприятие не нуждается в дополнительных источниках финансирования, отсюда и значение показателя быстрой ликвидности более 1.

Коэффициент быстрой ликвидности показывает, какая часть краткосрочных обязательств может быть погашена за счёт средств на различных счетах, а также поступлений по счетам.

Анализ коэффициента текущей ликвидности показывает, что коэффициент К имеет положительную динамику.

1. баланс является ликвидным, так как из необходимых 4 неравенств выполняются все. Обеспеченность собственными оборотными средствами высокая.
2. ликвидность баланса можно оценить как достаточную, поскольку выполняется последнее неравенство. В этом случае предприятие может финансировать текущую деятельность за счет собственного капитала и имеет платежеспособность.
3. Динамика изменений активов и пассивов баланса на отчётный период свидетельствует о положительных тенденциях в ликвидности баланса. Баланс предприятия ликвиден и в краткосрочной, и в долгосрочной перспективе и достаточно обеспечено собственными оборотными средствами.

2.7 Индекс кредитоспособности

Рассчитаем далее индекс кредитоспособности (или, иначе, индекс Альтманеа). Индекс кредитоспособности построен с помощью аппарата мультипликативного дискриминантного анализа (Multiple-discriminant analysis - MDA) и позволяет в первом приближении разделить хозяйствующие субъекты на потенциальных банкротов и небанкротов.

K=8.38K1+K2+0.054K3+0.63K4

(здесь К4 – балансовая, а не рыночная стоимость акций.)

Рассчитаем модифицированный индекс Альтмана для предприятия на 2008 год и на 2009 года.

Для 2008 года:

К1 – оборотный капитал/сумма активов = 69285889/224349252=0,3

К2 – нераспределенная прибыль/сумма активов = 171156978/224349252=0,8

К3 – операционная прибыль/сумма активов = 72438229/224349252=0,3

К4 – балансовая стоимость акций/задолженность = 0

K=8.38K1+K2+0.054K3+0.63K4

К = 8,38\*0,3+0,8+0,054\*0,4=3,3

Для 2009 года:

К1 – оборотный капитал/сумма активов =

193025170/327949551=0,59

К2 – нераспределенная прибыль/сумма активов = 221874895/327949551=0,68

К3 – операционная прибыль/сумма активов = 49759429/327949551=0,15

К4 – балансовая стоимость акций/задолженность = 0

K=8.38K1+K2+0.054K3+0.63K4

К = 8,38 \* 0,68 + 0,06 + 0,054 \* 0,03 = 5,76

Таким образом видим, что и в 2008, и в 2009 году коэффициент Альтмана больше 2,99, следовательно предприятие можно считать финансово устойчивым. Причём, в 2009 году коэффициент Альтмана увеличился, что говорит о повышении финансовой устойчивости предприятия и о малой вероятности банкротства.

Глава3. Сущность социально- трудовых отношений в рыночных условиях

3.1 Понятие и сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда

Социально-трудовые отношения (СТО) — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться в экономике труда относительно недавно. Это объясняется рядом причин: во-первых, развитием лишь в последнее время научных и прикладных представлений о роли людей в развитии экономики; во-вторых, решением важнейших задач социально-экономической реформы в России; в-третьих, необходимостью полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство.

Можно выделить два этапа представления о роли людей в развитии экономики: вначале люди воспринимались как специальный ресурс, т.е. как «трудовые ресурсы», а человек — как субъект общественного развития (понятие «человеческий фактор»); на следующем этапе развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности вводится понятие «индивидуум, личность». Человек рассматривается как многогранный, многоролевой субъект СТО, а создание необходимых условий для его развития является задачей самой высокой сложности.

Социально-экономическая реформа в России предполагает решение следующих важнейших задач: стабилизация социальной, экономической и политической обстановки в обществе; становление и развитие нового технологического производства; значительное снижение инфляции; повышение уровня жизни населения и др. Решение этих задач требует объединения всех сил общества в проведении согласованной политики в сфере СТО и формирования эффективной системы социальной защиты интересов всех участников СТО.

Для полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство необходимо иметь такую национальную систему СТО, которая соответствовала бы требованиям мирового сообщества и была бы этим сообществом принята.

Очень важно подчеркнуть, что научные теории, направленные на формирование истинно гуманных СТО, имеют конструктивное практическое применение в деятельности передовых западных фирм, что является одним из самых серьезных достижений мировой цивилизации.

В России теория формирования и развития СТО находится в стадии становления. Например, медленно идет процесс формирования слоя работодателей; профсоюзы, которые должны представлять интересы работников, нередко конфликтуют между собой; советы трудовых коллективов, забастовочные комитеты зачастую претендуют на роль представителей от имени работников; государство не имеет эффективных механизмов реализации своей политики в области СТО, хотя его роль в этом процессе определена законодательством.

В формировании и развитии СТО в нашей стране можно выделить две особенности: во-первых, сохранены некоторые устойчивые старые понятия и категории, которыми оперируют ученые, практики, политики; во-вторых, идет переосмысление проблемы СТО, уточнение развития отдельных понятий применительно к новой парадигме социально-экономического развития.

СТО как система имеют две формы существования: 1) фактические СТО, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; 2) социально-трудовые правоотношения, которые отражают проекцию фактических СТО на институциональный, законодательной, нормотворческий уровень.

Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений

Структурные составляющие в системе СТО приведены на рис. 43.

Взаимосвязи субъектов СТО могут быть индивидуальными, когда с работодателем взаимодействует работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой. В связи с этим СТО разделяются на двух, трехи многосторонние.

Типы СТО в чистом виде не существуют — встречаются комбинации этих типов.

Исторический опыт показывает, что первоначально формировались новые субъекты отношений, а затем уже сами СТО. Для рыночной экономики характерны такие субъекты, как наемный работник, предприниматель, государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе СТО.

При анализе и регулировании СТО вводится понятие «уровень СТО». Он зависит от особенностей субъектов СТО и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты.

При индивидуальном уровне взаимосвязанными субъектами СТО могут быть: работник — работник; работник — работодатель; работодатель — работодатель.

На групповом уровне проявляется взаимосвязь в СТО между объединениями работников (профсоюзами) и объединениями работодателей. На смешанном уровне — между работником и государством; работодателем и государством.

3.2 Роль коллективного договора в социально- трудовых отношениях и осуществление контроля над его выполнением

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 года, впервые закрепил в трудовом законодательстве понятие «социальное партнерство». До 2002 года основу правового регулирования этого правового института составлял Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях» (с изм. на 30.12.2001).

В новом Кодексе принципы социального партнерства (статья 24) законодателем несколько расширены по сравнению с принципами заключения договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, перечисленными в статье 4 вышеназванного Закона. Однако, как и ранее, отсутствует надлежащая регламентация такого принципа социального партнерства, как контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений.

Что понимается под «надлежащей регламентацией»? Прежде всего нормативная правовая база, в которой закрепляется право субъектов взаимодействия на осуществление внутреннего контроля коллективных договоров и соглашений, а следовательно создаются условия для реализации одного из основных принципов социального партнерства — равенства сторон.

Итак, объектом анализа в настоящей статье является внутренний контроль. Прежде чем перейти к его характеристике, нужно сказать несколько слов о контроле внешнем. Внешний контроль за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений регламентирован действующим законодательством более чем в достаточной степени. Так, внешнему контролю, то есть контролю исключительно за действиями работодателей, их ассоциациями (объединениями), посвящены нормы не только нового Трудового кодекса РФ (статьи 51, 357 и 370), но и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. на 21.03.2002) — статья 13, пункт 3 статьи 15, статья 19, часть вторая статьи 21, пункт 2 статьи 22. Контроль за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений вправе осуществлять органы профсоюзов и органы по труду разного уровня политико-административного управления (рис. 1).

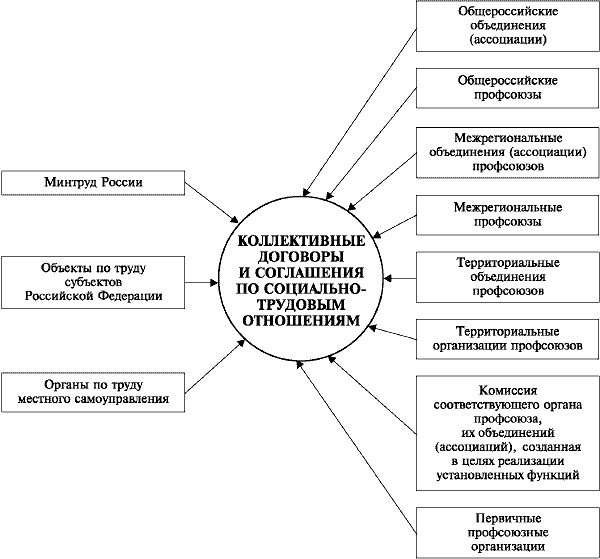


Рис.3.1. Внешний контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений

Под внутренним контролем в системе социального партнерства понимается контроль, осуществляемый постоянно или временно непосредственно каждым из субъектов взаимодействия, принимавшим участие в заключении коллективного договора или соглашения. Поскольку действующим законодательством данный вид контроля не регламентирован, то его суть и порядок осуществления, естественно может, да и должен стать предметом коллективных переговоров и договоренностей, а их результаты должны найти воплощение в коллективных договорах и соглашениях.

Рассмотрим организацию внутреннего контроля, который может быть односубъектным или совместным. Под совместным понимается процесс, осуществляемый двумя или тремя субъектами взаимодействия на основе обсуждения процедур проверки и закрепления их непосредственно в коллективном договоре или соглашении. Исходным пунктом при организации такого рода контроля должен стать учет критерия правосубъектности лиц, обеспечивающих регулирование социально-трудовых отношений на разных уровнях социального партнерства2.

Поясним данный тезис. В условиях развития профсоюзов, деятельности в организациях различных форм собственности более одного профсоюза, а также необходимости заключения коллективных договоров и соглашений при участии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (например, коллективные договоры градообразующих организаций3), проблему контроля необходимо рассматривать с учетом фактора многосубъектности указанных процессов.

Поскольку стороны, заключившие соответствующий согласительно-договорной акт (коллективный договор или соглашение по регулированию социально-трудовых отношений), могут объединяться для совместного контроля за выполнением обязательств, принятых работодателем и одним или несколькими профсоюзными органами4, то общий временный орган контроля должен быть создан на основании определенных принципов, подходов в разграничении их полномочий. Деятельность такого органа может осуществляться на основе алгоритма и правил процедуры контроля. Иными словами, далее речь пойдет об институционализации внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Под институционализацией в широком смысле понимается процесс формирования (становления) социальных институтов.

В ходе рассмотрения институционализации какой-либо деятельности и общественных отношений внимание исследователей обращается, как правило, на процесс опредмечивания общественных отношений в тех или иных институтах, который проходит ряд последовательных этапов; при характеристике же различных социальных институтов внимание концентрируется в основном на результате процесса формализации их деятельности и эффективности общественных отношений.

Именно с указанной позиции предпримем попытку анализа внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

Обратимся к практике взаимодействия сторон трудовых отношений на основе принципов социального партнерства. В качестве примера возьмем одну ситуацию правовых отношений социальных партнеров, порождающую множество вопросов по правилам и принципам осуществления контроля — взаимодействие сторон по поводу обеспечения работодателем условий по осуществлению профсоюзными органами культурно-массовой и физкультурной работы. Материальные средства на такого рода цели работодатель вправе направлять из прибыли, остающейся в его распоряжении.

Согласно части четвертой статьи 377 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Порядок реализации данной нормы закреплен в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (часть вторая пункта 2 статьи 28).

Здесь уместно напомнить о двух обстоятельствах:

- действие указанного закона распространяется на всех работодателей, находящихся на территории Российской Федерации (пункт 1 статьи 4);

- данный закон относится не к актам трудового законодательства, а к законодательству, регламентирующему деятельность общественных организаций.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплено, что отчисление работодателем денежных средств профсоюзам и их органам на проведение ими социально-культурной и иной работы производится в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором, соглашением. На сегодняшний день указанные условия и порядок не закреплены на уровне федерального законодательства.

В то же время одним из условий отчисления денежных средств профсоюзам и органам является условие о том, что работодатель вправе определить правила контроля за расходованием этих средств. В такие правила могут быть включены положения не только о механизме контроля, но и положения о правомочии лиц, представляющих работодателя.

Целеполагание установления такого рода контроля со стороны работодателя минимум двояко:

во-первых, контроль может осуществляться в целях обеспечения расходования денежных средств исключительно по назначению;

во-вторых, контроль должен осуществляться при обжаловании работниками нецелевого использования указанных средств или ненадлежащего уровня культурно-массовой и физкультурной работы.

Практика социального партнерства показывает, что именно в коллективных договорах содержатся положения по размерам отчислений денежных средств профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу, и что порой работодатели демонстрируют притязания на осуществление контроля за целевым расходованием средств специального назначения. Как правило, такие притязания обоснованы, но они не имеют нормативной базы для их удовлетворения. Происходит это по причине отсутствия в коллективных договорах соответствующих положений, закрепляющих порядок осуществления контроля по обоюдной договоренности субъектов взаимодействия.

При реализации статьи 232 КЗоТ РФ возникало множество вопросов, связанных с правомочием представителей работодателя осуществлять контроль за расходованием средств на культурно-массовую работу, организуемую профсоюзными органами. Можно предположить, что аналогичная по содержанию статья 377 Трудового кодекса РФ положение дел не изменит.

Среди актуальных вопросов выделим следующие:

Может ли контроль со стороны работодателя осуществляться без нарушения принципа автономии профсоюзов?

На сколько правомерен возможный отказ профсоюзного органа в содействии осуществлению контроля со стороны работодателя?

Можно ли привлечь к ответственности профсоюзный орган за непредоставление работодателю информации для осуществления контроля в рамках норм Трудового кодекса РФ?

В тех случаях, когда данная проблема решается путем закрепления соответствующего обязательства одного из субъектов социального партнерства в соглашении сторон взаимодействия — этот субъект обладает правом выдвижения требования на осуществление контроля за целевым расходованием его средств.

На практике профсоюзы и их лидеры считают недопустимым проверку со стороны работодателя расходования средств, которые после перечисления на расчетный счет профсоюзных органов становятся их собственностью.

Как правило, отказ в предоставлении работодателю возможности в осуществлении контроля базируется на нормах о свободе общественных организаций (ассоциаций) и независимости профсоюзов (статья 5 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Так, согласно пункту 1 указанной статьи, профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций) и им не подотчетны и не подконтрольны.

В случаях принятия профсоюзами (их органами) определенных обязательств7 и закрепления их в коллективных договорах, не означает ли указанная норма неподконтрольности одной из сторон социального партнерства? Не означает ли это, что общественные организации (их ассоциации, объединения) бесконтрольны в своих действиях и не несут ответственности по своим обязательствам перед социальными партнерами — работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления?

Пока однозначных ответов на эти вопросы нет. Следовательно, можно говорить о наличии объективного противоречия между принципом равноправия сторон социального партнерства (статья 24 ТК РФ) и принципом автономии субъектов трудовых отношений (Конвенция № 87 Международной организации труда 1948 г.).

Поскольку в настоящее время в развитии социального партнерства наметилась тенденция к взаимной ответственности сторон за выполнение коллективных договоров8, то и проблема контроля за деятельностью профсоюзных органов стала острее прежнего. Данный предмет, на наш взгляд, необходимо рассматривать с позиций анализа основных принципов доверительного сотрудничества9 сторон трудовых отношений и подходов Международной организации труда (МОТ) к проблеме совместимости контроля и свободы ассоциации.

Проблеме совместимости контроля и свободы ассоциаций (организаций) трудящихся и предпринимателей посвящено несколько параграфов Доклада Комитета экспертов МОТ10. Закрепление национальным законодательством норм, регламентирующих внешний контроль за финансовыми отчетами профсоюзов, в целом, совместимо с Конвенцией МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87, 1948 г.).

По мнению Комитета экспертов МОТ, право общественных организаций на управление своими делами не ущемляется, если, например, контроль сводится к обязанности периодически представлять финансовые отчеты или, если имеются серьезные основания предполагать, что действия организации противоречат уставу или закону (который не должен нарушать принципы свободы объединения).

Применительно к обстоятельствам, вынуждающим отечественных работодателей выражать притязания на осуществление контроля за расходованием профсоюзными организациями целевых средств, выделенных этими работодателями, то в ходе такого рода контроля может быть определено, имеет ли место действие, противоречащее уставу или действующему законодательству. Это один аспект.

Вторым аспектом является наличие или отсутствие исключительного случая, то есть оснований для осуществления контроля в особых условиях. Комитет экспертов МОТ полагает, что указанная Конвенция не нарушается, если необходимость контроля обусловлена исключительными обстоятельствами.

В качестве примеров исключительных обстоятельств приводятся случаи, при которых возникает необходимость расследования жалобы или же рассмотрения утверждений о растрате денежных средств. Анализ дела по существу и процедура проверки по одному из указанных обстоятельств должны осуществляться под патронажем компетентного судебного органа с предоставлением субъектам, оказывшимся в такой ситуации, всех гарантий беспристрастности и объективности контроля.

На наш взгляд, позиция экспертов МОТ по указанному правилу поведения может быть основой для осуществления контроля за выполнением положений коллективного договора и соглашения по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня социального партнерства. Например, стороны взаимодействия могут предусмотреть в коллективном договоре или соглашении по регулированию социально-трудовых отношений порядок осуществления контроля расходования средств, выделяемых работодателем на культурно-массовую и физкультурную работу. Такого рода порядок может содержать один из нескольких организационных элементов процедуры контроля со стороны:

1) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) комиссии из числа полномочных представителей субъектов социального партнерства, наделенных равными правами и обязанностями;

3) комиссии из числа независимых, беспристрастных и компетентных лиц (экспертов);

4) трудового суда.

Сам порядок может проектироваться по нескольким вариантам. Например, одним из них может быть такое организационное начало, при котором работа комиссии, созданной сторонами взаимодействия на паритетных условиях, будет осуществляться под патронажем трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений или трудового суда.

Таким образом, круг субъектов, непосредственно взаимодействующих в ходе осуществления процедуры внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений, несколько расширился по сравнению с нашим первоначальным представлением.

Естественно, что институционализация внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений включает в себя определенную законодательную базу, процедуры переговоров и заключения указанного типа согласительно-договорных актов.

В результате процесс проверки выполнения коллективных договоров или соглашений по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня социального партнерства может быть формализован в виде положения о внутреннем контроле со стороны всех субъектов данного типа взаимодействия.

Принципы взаимодействия сторон социального партнерства при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора

Основным принципом взаимодействия сторон социального партнерства при осуществлении контроля должно быть доверие. Однако это не исключает согласование и введение следующих принципов:

1) принципа ведения честной практики, выражающегося, например: в предоставлении достоверной информации без затягивания этой процедуры; в нераспространении ложных измышлений о стороне взаимодействия, о полномочных представителях, осуществляющих контроль за ходом выполнения коллективного договора, соглашения;

2) принципа паритетности в деле реализации права на осуществление контроля за ходом выполнения обязательств, принятых на себя каждой из сторон взаимодействия;

3) принципа осуществления контроля с использованием «одного языка», что означает проверку выполнения обязательств экономического характера посредством только экономических показателей;

4) принципа «диагноза» объективных и субъективных причин расхождения сравниваемых показателей, который должен обязательно применяться в случаях изменения внешней среды социальной системы;

5) принципа осуществления контроля без проявлений конфронтации, но с демонстрацией другой стороне стремления в совместном поиске взаимовыгодных решений;

6) принципа сохранения конфиденциальности информации, полученной в ходе контроля.

Принципы, которыми сторонам взаимодействия необходимо руководствоваться при осуществлении процедуры внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений, объединены и представлены на схеме (рис. 2).



Рис.3.2. Принципы осуществления процедуры внутреннего контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений по регулированию социально-трудовых отношений

3.3 Человеческий фактор и формирование трудовых отношений на современном этапе развития России

Трудовой кодекс Российской Федерации в рамках социально-ориентированного направления формирования высокоэффективной рыночной экономики России предполагает:

- достижение современных характеристик качества жизни населения и среды его обитания;

- формирование для этого нового технологического способа производства;

- создание многоукладной социально ориентированной рыночной экономики;

- значительное обновление роли государства в регулировании экономических и социальных процессов;

- переход к надежной системе социального партнерства работников, предпринимателей и государства (курсив мой. – Авт.).

Поэтому особенно актуальным сегодня является обеспечение правового регулирования социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов работников и работодателей. Руководителям организаций в новых условиях хозяйствования необходимо вникать в сущность социального партнерства, владеть его принципами и формами, а также уметь эффективно использовать их на практике.

Вот почему руководителям всех уровней управления приходится повышать свою квалификацию и осваивать новые методы, приемы формирования и регулирования трудовых отношений в коллективе своего предприятия, а также создавать условия для защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

Формируя новые трудовые отношения, сегодня в России все чаще обращают внимание на вопросы социальной политики на всех уровнях управления страны. Говоря о современной ситуации в экономике, следует иметь в виду, что важным является определение приоритетов развития, выявление новых тенденций и связанных с ними проблем. Следует согласиться с высказываниями ряда экономистов и юристов том, что для формирования стратегии перехода к устойчивому экономическому росту в регионах России первоочередное значение имеют анализ эффективности проводящейся социальной политики, оценка влияния экономической политики на изменение уровня жизни, социальной напряженности в обществе, состояния рынка труда и социальной инфраструктуры территорий страны.

В настоящее время важное значение приобретают планы и мероприятия социальной направленности. Известно, что природно-ресурсный потенциал России в 2 раза превосходит потенциал США, в 6–8 раз – Германии, в 18–20 раз – Японии и т.д. Однако практика показывает, что все еще бездарно у нас используются огромные возможности, которыми располагает наша страна. Поэтому сегодня важно соединить возможности природно-ресурсного потенциала с резервами, связанными с человеческими ресурсами.

Вступление человечества в XXI век сопровождается все более высокими темпами научно-технического прогресса – главного источника экономического роста. При этом по-новому раскрывается потенциал личности, меняются критерии оценки эффекта производственной и управленческой деятельности. Сегодня все чаще ощущается то, что ключевым становится значение человеческого фактора.

Усложнение хозяйственно-экономической деятельности человечества постоянно порождает потребность в более глубоких специальных знаниях и, соответственно, профессиях. Наука же в свою очередь стала оказывать все более мощное воздействие на хозяйственную практику. Человечество пережило несколько научно-технических и промышленных революций, которые кардинально изменили сам стиль жизни человечества.

Настоящее время характеризуется информационным бумом и бурным развитием высоких технологий. Постоянно возрастают требования к образованию как к его качеству, так и в связи с новыми рыночными отношениями, с диктатом мирового рынка.

Жизнь все чаще и чаще диктует, что высокий профессионализм и компетентность персонала на производстве являются основой экономической стабильности России. Научно-технический прогресс и рыночный механизм хозяйствования выдвигают более высокие требования к персоналу организаций.

Ученые утверждают, что основу долгосрочных уникальных преимуществ любой организации в конкурентной борьбе представляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, их творческие и новаторские способности, их профессиональная компетентность. Это очень важные факторы, обеспечивающие стабилизацию и экономический рост организаций, благосостояние и безопасность страны в целом.

Поэтому сегодня все чаще возникает вопрос: как и в какой степени необходимо учитывать последствия научно-технического прогресса и как в рамках человеческого фактора подготовить и наилучшим образом использовать кадровый потенциал?

Перестройка производства, сокращение персонала в одних производствах и переход этих людей на новые участки работы, освоение новых профессий, овладение новыми знаниями и навыками требуют повседневного внимания и умения управлять этими процессами.

Кадровый потенциал организаций Российской Федерации является важнейшим стратегическим фактором, предопределяющим успех проводимых хозяйственно-экономических реформ. От качественных и количественных показателей этого потенциала во многом зависит результативность структурной перестройки и оживление экономики, расширение производства, повышение качества продукции, ее конкурентоспособность и эффективность производства. Рыночная конъюнктура предъявляет высокие требования к профессионализму руководителей и специалистов предприятий, их компетентности, управленческой культуре, психологической устойчивости, умению работать в сложных условиях жесткой конкуренции.

При этом важно умело пользоваться действующим трудовым законодательством.

Реализация социальной политики руководства страны на современном этапе предусматривает целый ряд мер, обеспечивающих повышение экономической активности населения. Среди них можно назвать комплекс вопросов, связанных с:

перспективами развития занятости;

совершенствованием трудовых отношений;

подготовкой программ социальной ориентации.

Решение этих вопросов планируется осуществлять как на федеральном, так и на муниципальном уровнях.

В ряде областей страны сегодня разрабатываются специальные программы занятости и социальной защиты граждан от безработицы на 2009–2010 гг., задачами которых являются: развитие гибкости и маневренности спроса и предложения на рынке труда; общее увеличение уровня занятости; переориентация экономически активного населения на новые формы трудовых отношений; повышение трудовой мотивации безработных; смягчение социальных последствий массового высвобождения рабочей силы (для территорий с напряженной ситуацией на рынке труда); реализация государственной политики в сфере занятости и социально-трудовых отношений; увеличение трудовой мобильности населения.

Обучение кадров сегодня имеет особое значение, так как профессионализм в новых условиях рыночных отношений, условиях жесткой конкуренции оказывает большое влияние на качество работы, качество продукции и эффективность производства в целом.

Поэтому все вышесказанное обусловило то, что в новом Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 196) возложена ответственная задача на руководителей организаций всех форм собственности, т.е. на работодателей, планомерно обеспечивать подготовку, переподготовку и повышение квалификации подведомственного персонала.

Идет процесс наращивания производственных мощностей, а это влечет за собой потребность в специалистах различного профиля.

Для успеха дела в условиях рынка важное место отводится прочным знаниям трудового законодательства руководителями всех уровней управления, поэтому Институт экономики и управления в промышленности разработал программу и ведет обучение всех руководителей структурных подразделений. Программой предусматривается изучение следующих вопросов: особенности организации работы юридической службы в организации; правовые аспекты функционирования организаций; учредительные документы: составление, принятие, изменение; заключение трудовых договоров и порядок их расторжения; новый

Трудовой кодекс РФ; охрана интеллектуальной собственности. В этом же курсе рассматриваются внешнеэкономические контракты, правовое обеспечение использования новых возможностей в деятельности организаций.

Современные рыночные взаимоотношения, новый хозяйственно-экономический механизм предъявляют сегодня повышенные требования к многим профессиям, к квалификации специалистов.

Высококвалифицированные специалисты – это основа успеха любой фирмы в любом бизнесе.

В связи с возрастанием роли человеческого фактора в реализации социально-экономических реформ возникает необходимость повышения квалификации руководящего состава предприятий и других управленческих структур.

В процессе обучения акцент делается на жизненно важных вопросах, которые способствуют повышению экономической активности работников, усиливается роль законодательной практики.

На занятиях по обмену опытом слушатели приводят примеры разработанных концепций повышения уровня жизни населения, которые направлены на создание системы государственного содействия росту реальных доходов населения.

Подобные концепции включают разработку и реализацию программ, направленных на поддержку семьи, осуществление молодежной политики, регулирование оплаты труда, развитие малого и среднего бизнеса, формирование личного подсобного хозяйства и самозанятости, развитие услуг общественного сектора, совершенствование социальных стандартов, социальное партнерство и др.

При разборе указанных вопросов представители администраций отдельных областей подчеркивают, что приоритетное внимание в названных выше концепциях уделяется вопросам социальной поддержки малообеспеченных слоев населения.

В современных условиях важным участком работы в связи с реализацией социальной политики государства и обеспечения повышения экономической активности населения является тесная связь между органами управления по труду администраций областей и центрами развития персонала на производстве, где они созданы.

В настоящее время необходимо обеспечить объективную оценку уровня и компетентности государственных служащих, внимательно и целенаправленно вести подготовку и отбор этих кадров, что в конечном счете будет способствовать решению задач подъема экономики страны.

Современным кадрам этого участка работы следует хорошо владеть основными положениями государственной концепции и приоритетов, особенно в социальной сфере. При выработке стратегии перехода к устойчивому экономическому росту в регионах важное значение имеют анализ эффективности проводящейся социальной политики, оценка влияния экономической политики на изменение уровня жизни, социальной напряженности в обществе, состояния рынка труда и социальной инфраструктуры.

В процессе обучения руководящих кадров и главных специалистов большое внимание обращается на правовые вопросы. Современный руководитель должен хорошо владеть новыми, отраженными в трудовом и хозяйственном законодательстве правовыми нормами.

Так, у коммерческих директоров программой предусматривается рассмотрение типовых ошибок при заключении, изменении и расторжении коммерческих договоров, разбирается арбитражная практика. У заместителей директоров по быту и социальным вопросам в планах предусмотрены вопросы: пенсионная система в Российской Федерации; система государственного управления охраной труда; концепция социального партнерства; взаимодействие с федеральными и региональными органами власти, службами социальной защиты, внебюджетными фондами и другими структурами.

Заместители директоров по организационно-правовым вопросам изучают правовые вопросы управления современным предприятием, новый Трудовой кодекс РФ, организационно-правовые формы предприятий, правовое обеспечение новых возможностей в деятельности предприятий (лизинг, факторинг и т.п.).

Повышение квалификации кадров сегодня имеет важнейшее значение, т.к. профессионализм в условиях рынка, жесткой конкуренции оказывает определяющее влияние на качество работы, качество продукции и эффективность производства в целом. Правовое обеспечение использования новых возможностей в деятельности предприятия (лизинг, факторинг и др.) отвечает задачам укрепления социально-трудового партнерства, а также эффективного развития экономики страны.

Глава 4. Анализ социально-трудовых отношений на предприятии

4.1 Анализ системы управления

Структура управления Новолипецким комбинатом, обеспечивает четкое разделение функций Совета директоров и Правления по стратегическому и оперативному управлению Компанией. Распределение полномочий и разграничение сфер деятельности позволяет зафиксировать ответственность за разработку и принятие решений на всех уровнях управления.

Правление является коллегиальным исполнительным органом. Персональный состав Правления утверждается Советом директоров по представлению президента (председателя Правления).

К компетенции президента (председателя Правления) и Правления относятся вопросы руководства текущей деятельностью Общества, а также осуществление полномочий в отношении деятельности дочерних, зависимых обществ и иных юридических лиц (участником, учредителем или членом которых является Общество) в соответствии с положениями Устава Общества.

Соблюдение высоких стандартов корпоративного управления всегда было одним из главных приоритетов компании и ее Совета директоров, так как тесное сотрудничество директоров компании и ее менеджмента позволяют нам разрабатывать и проводить в жизнь стратегию создания акционерной стоимости при соблюдении прав всех ее акционеров. В прошлом году открытость компании была по достоинству оценена рейтинговым агентством Standard & Poor’s, включившим НЛМК в десятку самых прозрачных компаний России.

Социальная ответственность является центральной частью философии компании, которая помогает нам строить успешную и гибкую бизнес-модель.

Мы понимаем, что ближайшие годы будут непростыми для нашей отрасли, и мы твердо убеждены, что сохранение квалифицированных кадров, оказание поддержки регионам присутствия наших предприятий и поддержка социальных инициатив будут в числе ключевых для скорейшего завершения кризиса и переходу к следующему этапу роста.

Совет директоров и менеджмент НЛМК будет неуклонно следовать стратегии социального партнерства.

В 2008 году мы продолжили инвестировать в промышленную и экологическую безопасность, так количество несчастных случаев снизилось в среднем на 14%, и уровень выбросов сократился на 8%.

И никакие внешние трудности не заставят нас забыть о той ответственности, которую компания несет перед обществом.

Анализ функций и структуры управления.

Состав функций управления постоянно изменяется под влиянием ускорения научно-технического прогресса и разделения труда, повышения уровня концентрации производства и совершенствования управления, а также качественных изменений в организации самого производства. На современном этапе эти функции по своему содержанию можно свести в несколько основных групп, различающихся объектом воздействия. Преимущественной стадией его осуществления и содержанием управленческой деятельности.

Маркетирование. Объектом данной функции управления является коммерческая деятельность предприятия. Это изучение рынка и воздействие на потребительский спрос с целью сбыта, изучение и анализ спроса на товары и услуги, производимые предприятием с учетом конъюнктуры рынка, анализ ценообразования, рекламная деятельность, заключение договоров, контрактов, формирование портфеля заказов.

Планирование. Осуществляется на стадии планирования экономического и социального развития предприятия. Оно включает следующие комплексы задач: составление плана социального развития (комплексный договор, социальные гарантии, социальное обеспечение). Составление текущих планов выпуска продукции исходя из портфеля заказов и имеющихся мощностей, доведение планов до структурных подразделений.

Финансирование. Заключается в обеспечении предприятия необходимыми финансовыми ресурсами, то есть изучение и анализ формирования и использования бюджета предприятия. Выявление необходимости привлечения банковского кредита и других капвложений и анализ их использования.

Организация средств производства и стимулирование улучшения их использования. Объектом управления здесь выступает техническое развитие предприятия и его структурных подразделений, обеспечение материальными ресурсами. На данном этапе решаются следующие комплексы задач: ускорение НТП, повышение качества продукции и ее конкурентоспособности, техническое перевооружение, обеспечение оборудованием и материалами, реализация продукции.

Организация и стимулирование труда. Включает в себя обеспечение предприятия трудовыми ресурсами, то есть –комплектование кадров рабочих и управленческого персонала, их подбор и расстановка, повышение квалификации, выбор или разработка форм организации и оплаты труда.

Информационное обеспечение и учет. Содержит переработку информации, ее учет и передачу. А именно предоставление всем звеньям предприятия необходимой информации, полученной с использованием соответствующей техники (персональные компьютеры, АРМ).

Контроль, регулирование и оценка деятельности. Это анализ всех направлений деятельности предприятия. Данная функция предполагает решение следующих задач: контроль за ходом производства, за рациональным использованием всех видов ресурсов. Внесение изменений в текущий ход работ по выполнению планов, заказов в установленные сроки и требуемого качества, оценка деятельности звеньев управления и выполнение резервов повышения ее эффективности, оценка социального развития.

Чтобы эти задачи были реализованы, кто-то, очевидно, должен фактически выполнять каждую из задач, вытекающих из целей организации. Для этого руководство обязано найти эффективной способ сочетания ключевых переменных, характеризующих задачи и людей. Постановка целей и обеспечение их политикой, стратегией, процедурами и правилами способствует решению этой задачи мотивация и контроль также играют существенную роль в обеспечении эффективности выполнения заданий. Однако организация как процесс представляет собой функцию, которая наиболее очевидно и непосредственно связана с систематической координацией многих задач и, соответственно формальных взаимоотношений людей их выполняющих.

Организация – это процесс создания структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей. Средством, при помощи которого руководство устанавливает отношения между уровнями полномочий, является делегирование.

Делегирование. Как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение. Критическая роль делегирования обозначена в самом его определении. Оно представляет собой средство, при помощи которого руководство распределяет среди сотрудников бесчисленные задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей всей организации. Если существенная задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден будет выполнять ее сам. Это, конечно, во многих случаях просто невозможно, так как время и способности руководителя ограничены. Более важным является то, что сущность управления заключается в умении добиться выполнения работы другими. Поэтому в подлинном смысле слова, делегирование представляет собой акт, который превращает человека в руководителя.

Делегирование, несмотря на свое фундаментальное значение, является одной из наиболее непонятных и неправильно применяемых концепций управления. Чтобы приблизится к пониманию того, как эффективно осуществлять делегирование необходимо понять связанные с этим концепции ответственности и организационных полномочий.

Ответственность представляет собой обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное разрешение. Под обязательством понимается, что от индивида ожидается выполнение конкретных рабочих требований, когда он занимает определенную должность в организации. Фактически, индивид заключает контракт с организацией на выполнение задач данной должности в обмен на получение определенного вознаграждения. Ответственность означает, что работник отвечает за результаты выполнения задачи пред тем, кто передает ему полномочия.

Важно осознать, что делегирование реализуется только в случае принятия полномочий, и собственно ответственность не может быть делегирована. Руководитель не может размывать ответственность, передавая ее подчиненному, хотя лицо, на которое возложена ответственность за решение какой-либо задачи, не обязано выполнять ее лично. Оно остается ответственным за удовлетворительное завершение работы. Например, если торговый агент не выполнит своих плановых заданий на год и в результате отдел сбыта также не выполнит свой план, руководитель отдела сбыта, а не торговый агент, должен держать ответ перед коммерческим директором.

В крупных организациях руководители высшего звена редко общаются с подчиненными на низших уровнях, которые фактически выполняют большинство конкретных задач. Тем не менее. они несут ответственность за дела фирмы и своих подчиненных. Если младший инженер сделает ошибку в проекте, то именно вице-президент, отвечающий за проектно-конструкторские работы, должен объяснять президенту, почему так получилось. Возможно, президенту придется отчитываться пред акционерами, почему он допустил снижение доходов. Даже если президент и этот малоизвестный инженер никогда не встречались. Акционеры справедливо считают президента ответственным за все.

Объем ответственности – вот одна из причин высоких окладов у менеджеров, особенно руководящих крупными корпорациями. Если предполагается, что какое-либо лицо примет ответственность за удовлетворительное выполнение задачи – организация должна предоставить ему требуемые ресурсы. Руководство осуществляет это путем делегирования полномочий вместе с задачами.

Полномочия представляют собой ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, а не индивиду, который занимает ее в данный момент. Когда индивид меняет работу, он теряет полномочия старой должности получает полномочия новой. Однако, поскольку делегирование невозможно пока на должности нет человека, обычно говорят о делегировании полномочий индивиду. Согласно классической концепции, проиллюстрированной на рис. 1, полномочия передаются от высших, к низшим уровням организации. В коммерческом предприятии, например, руководитель отдела маркетинга получает свои полномочия от вице-президента по коммерческим вопросам, который в свою очередь – от президента, получающего полномочия от совета директоров. Если проследить дальше, совет директор получает свои полномочия от акционеров, обладающих своими полномочиями, предоставленными институтом частной собственности в соответствии с конституцией и законами страны. Это представляется логичным и согласующимся с концепцией делегирования полномочий руководителями их подчиненным.

Пределы полномочий. Согласно определению, полномочия являются ограниченным правом использовать ресурсы и командовать людьми. Внутри организации эти пределы обычно определяются политикой, процедурами, правилами и должностными инструкциями, изложенными в письменном виде, или передаются подчиненному устно. Лица, выходящие за эти пределы, превышают свои полномочия даже, когда это необходимо для выполнения делегированных задач. Например, рабочий, уполномоченный работать только на определенном станке, превысил бы свои полномочия, перейдя за станок другого рабочего, если его собственный сломался

В общем случае пределы полномочий расширяясь в направлении более высоких уровней управления организации. Но даже полномочия высшего руководства ограничены. Председатель совета директоров президент крупной открытой акционерной компании должны отвечать перед акционерам если задержка изначально превышают общий бюджет. Не могут также высшие чиновники фирмы повышать себе зарплату, использовать ресурсы организации без одобрения совета директоров.

Структура органов управления:

Собрание акционеров

Высшим органом управления НЛМК является общее собрание акционеров.

Совет директоров

Совет директоров НЛМК определяет стратегические направления развития Компании, осуществляет общее руководство деятельностью.

Совет директоров выступает гарантом того, что деятельность Компании осуществляется согласно Уставу, Кодексу корпоративного управления и решениям Общего собрания акционеров. Совет директоров состоит из 9 человек.

Председатель Совета директоров Компании избирается членами Совета директоров из их числа большинством голосов от общего числа членов Совета директоров. Председателем Совета директоров является Владимир Сергеевич Лисин. Четверо из девяти членов Совета директоров являются независимыми.

Контролируя деятельность Компании и оценивая результативность её развития, Совет директоров использует информацию, предоставляемую созданными в его рамках комитетами: комитетом по стратегическому планированию, комитетом по аудиту, комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальной политике.

Комитет по стратегическому планированию разрабатывает рекомендации по приоритетным направлениям деятельности Компании, стратегии её развития, включая долгосрочные меры по повышению эффективности, росту финансовых показателей и инвестиционной привлекательности.

Комитет по аудиту разрабатывает рекомендации по эффективному контролю финансово-экономической деятельности Компании, включая ежегодные независимые аудиторские проверки финансовых отчётов.

Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике Разрабатывает рекомендации по кадровой политике. Комитет также рассматривает социальные вопросы, вопросы экологической безопасности и сотрудничества с государственными и муниципальными органами власти.

Единоличным исполнительным органом Компании является Президент (председатель Правления). Коллегиальным исполнительным органом Компании — Правление.

Президент (председатель Правления) осуществляет руководство текущей деятельностью Компании, организует выполнение решений общего собрания акционеров и Совета директоров.

В состав Правления входят девять руководителей Компании, включая Президента. Состав Правления утверждается Советом директоров по представлению Президента (председателя Правления).

Условия производства определили структуру управления, которая представлена на рис.1 (см. приложение 1).

Возглавляет предприятие Президент, который реализует основные функции управления, такие как: оперативное управление, перспективное развитие, финансово-экономическую стратегию.

Отдельные функции управления делегированы Комитетам и вице-Президентам: Комитету по аудиту, комитету по стратегическому планированию, комитету по кадрам, вознаграждениям и социальной политике, вице-президенту по финансам, вице-президенту по кадрам и системе управления, вице-президенту по перспективному развитию экономики, вице-президенту по техническому перевооружению и строительству, вице-президенту по продажам, первому вице-президенту – генеральному директору, вице-президенту, руководителю департамента «руда», вице-президенту, руководителю департамента «Уголь».

Функцию технического обеспечения производства и развития предприятия выполняет вице-президенту по техническому перевооружению и строительству.

Вице-президенту по продажам принадлежит функция сбыта продукции, внешнеэкономические связи, управление транспортным обслуживанием.

Вице-президент по перспективному развитию экономики решает эклномико-информационные вопросы, в его подчинении находится управление информационных технологий, экономический отдел и т.п.

Вице-президент по финансам призван решать финансовые вопросы деятельности предприятия.

Анализ персонала

Среднесписочная численность работников предприятия за 2008 год составила 34 242 человека. Спрос на рабочие специальности удовлетворяется за счет приема на работу выпускников. Общая характеристика персонала представлена в табл.2. Половозрастная характеристика – табл.3, 4, рис. 2,3. Состав персонала по категориям работающих в табл.4.1 рис.3

Таблица 4.1.

Общая характеристика персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование | ед. изм. | 2007 | 2008 | изме  нение,  +. -. чел | Темп  роста  % |
| 1 | Среднесписочная численность, в том числе: | чел. | 34 895 | 34 242 | -653 | -1,9 |
| 2 | Руководители | чел. | 3 317 | 3 246 | -71 | -2,1 |
| 3 | Специалисты | чел. | 3 750 | 3 508 | -242 | -6,5 |
| 4 | Служащие | чел. | 417 | 381 | -36 | -8,6 |
| 5 | Рабочие | чел. | 27 411 | 27 107 | -304 | -1,1 |



Рис.4.1. Структура персонала на 2008 год.

Анализируя таблицу 4.1, можно заключить, что среднесписочная численность уменьшилась на 1.9%, что составило 653 человека. Из них 304 человека –рабочие (1,1%), 71 (2,1%) – руководители, 36 (8,6%) – служащие 242 (6,6%) специалисты.

Таблица 4.2.

Половая характеристика персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Наименование | 2007 | | 2008 | | изме  нение,  +. -. чел |
| чел. | % | чел. | % |
| 1 | всего | 34 895 | 100 | 34 242 | 100 | -653 |
| 2 | мужчины | 23 694 | 67,9 | 23 490 | 68,6 | -204 |
| 3 | женщины | 11 201 | 32.1 | 10 752 | 31.4 | -449 |



Рис.4.2 Динамика гендерной структуры предприятия

По данным таблицы 4.2.можно заключить, что в структуре персонала наибольшую долю составляют мужчины (67,9% в 2007 году, 68,6% в 2008 году). В 2008 году их доля в структуре увеличилась, а женщин - уменьшилась

Таблица 4.3

Возрастная характеристика персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/н | возраст | 2007 | | 2008 | | изменение, +. -. чел |
| чел. | % | чел. | % |
| 1 | до 30 лет | 7 223 | 20,7 | 7 088 | 20.7 | -135 |
| 2 | 30-50 | 18 320 | 52,5 | 18 148 | 53 | -172 |
| 3 | старше 50 | 9 352 | 26,8 | 9 006 | 26,3 | -346 |
| 4 | итого | 34 895 | 100 | 34 242 | 100 | -653 |



Рис.4.3. Возрастная характеристика персонала на 2008 год

По данным таблицы.4.3. видим, что структура персонала по возрасту практически остаётся без изменения. Наибольшую долю – более половины составляет персонал с возрастом от 30 до 50 лет, почти четверть персонала составляют люди старше 50 лет и пятую часть персонала составляет молодёжь до 30 лет.

По данным таблицы найдём средневзвешенный возраст работающих на предприятии

В(2007) = (20 \* 7 223 + 40 \* 18 320 + 60 \* 9 352)/ 34 895 = 41,2 года.

В(2008) = (20 \* 7 088 + 40 \* 18 148 + 60 \* 9 006)/ 34 242 = 41,1 год.

Средний возраст персонала за рассматриваемый период не изменился, возраст средний, что положительно сказывается на производительность труда, поскольку работникам хватает и профессионализма, и опыта, и знаний.

Таблица 4.4.

Характеристика персонала по категориям

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | 2007 | | 2008 | |
| чел. | % | чел. | % |
| 1. | Среднесписочная численность,чел., в том числе: | 34 895 | 100 | 34 242 | 100 |
| 1.1. | Руководители | 3 317 | 9,5 | 3 246 | 9,5 |
| 1.2. | Специалисты | 3 750 | 10,7 | 3 508 | 10,2 |
| 1.3. | Служащие | 417 | 1,2 | 381 | 1,1 |
| 1.4 | Рабочие | 27 411 | 78,6 | 27 107 | 79,2 |



Рис. 4.4. Характеристика персонала по категориям на 2008 год.

В силу своей специфики (металлургия) на предприятии львиную долю занимают основные рабочие.(почти 80%). Руководителей и специалистов – по 10% в структуре персонала, 1% занимают служащие.

Стабильность кадрового состава предприятия характеризуется динамикой коэффициента текучести кадров и коэффициентом оборота.

Проанализируем персонал по типу занятости (таблица 4.5.)

Таблица 4.5.

Характеристика персонала по типу занятости

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | 2007 | | 2008 | |
| чел. | % | чел. | % |
| 1. | Среднесписочная численность,чел., в том числе: | 34 895 | 100 | 34 242 | 100 |
| 1.1. | постоянные работники | 34 476 | 98,8 | 33 900 | 99,0 |
| 1.2. | временные работники | 405 | 1,16 | 329 | 0,96 |
| 1.3. | совместители | 14 | 0,04 | 13 | 0,04 |

Из таблицы 4.5. видим, что структура персонала по типу занятости практически остаётся неизменной - большую долю занимают постоянные работники, а количество временных работников и совместителей незначительно.

Анализ движения кадров и показатели по охране труда представлен в таблице 4.6.

Таблица 4.6.. - Движение рабочей силы и показатели по охране труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 | 2008 | изменение, +,- | темп прироста. % |
| общая текучесть | 8,3 | 12,8 | +4,5 | +54,2 |
| текучесть молодёжи до 30 лет | 18.7 | 21.6 | +2,9 | +15,5 |
| количество смертельных несчастных случаев | 3 | 2 | -1 | -33,3 |
| потеряно дней по нетрудоспособности | 1 646 | 1 749 | +103 | +6,3 |
| средняя заработная плата | 21 034 | 26 048 | +5 014 | +23,8 |

По данным таблицы 4.6.видно, что общий коэффициент текучести по сравнению с предыдущим годом увеличился почти в половину, текучесть молодёжи также увеличилась, но на 15,5%. Количество смертей от несчастных случаев уменьшилась, а потерянных по нетрудоспособности дней увеличилось на 6,3%. Средняя заработная плата по предприятию увеличилась на 23.8%.

4.2 Кадровая и социальная политика

Стратегические цели НЛМК в области социальной ответственности

Объединенные усилия Компании, работников и гражданского общества направлены на достижение следующих стратегических целей:

− формирование благоприятной и предсказуемой социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятий и населения регионов;

− совершенствование механизмов корпоративного управления в экономической, экологической и социальной областях деятельности Компании;

− соответствие международным и национальным стандартам защиты окружающей среды. Ориентация на лучшие современные технологии;

− соблюдение деловой этики ведения бизнеса;

− создание новых видов продукции в соответствии с ожиданиями потребителей;

− создание необходимых условий для высокопроизводительного труда работников Компании;

− обеспечение устойчивого роста благосостояния и социальной защищенности работников, создание безопасных социально-бытовых условий на производстве;

− недопущение случаев нарушения прав человека и действующего законодательства в сфере труда;

− противодействие коррупции и терроризму.

Компания в сотрудничестве с администрациями городов осуществляет деятельность по совершенствованию модели управления жилищными комплексами, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание социальной сферы городов, в которых расположены предприятия Группы НЛМК.

На протяжении многих лет Компания участвует в строительстве жилья в Липецке. Ежегодно более 400 семей вселяется в новые благоустроенные квартиры

Одновременно с развитием собственных жилищных программ компания вносит свой вклад в строительство города

В соответствии с требованиями Федерального законодательства вокруг промышленных предприятий должны быть созданы санитарно-защитные зоны (СЗЗ), в пределах которых не должно находиться жилых строений. Для решения этого вопроса был разработан проект СЗЗ ОАО НЛМК и согласован с заместителем Главного государственного санитарного врача Российской Федерации.

При проведении топографической съёмки в пределах установленной границы были определены жилые дома, расположенные на территории СЗЗ. Жители домов, расположенных на территории СЗЗ, были проинформированы о сложившейся ситуации, и с ними проведён опрос о согласии на переселение в предоставляемые квартиры.

Итогом проделанной работы стали утверждённые совместно с администрацией города Липецка «Программа реализации проекта организации санитарно-защитной зоны ОАО НЛМК и «Программа переселения жителей из домов, расположенных в СЗЗ ОАО НЛМК».

В соответствии с Программой переселения жителей из ССЗ в новое жильё, полностью за счёт средств

ОАО НЛМК, приобретено 2 384 жилой площади.



Из 48 семей 37 семей переселены в новые благоустроенные квартиры в городе Липецке.

Несмотря на сложную экономическую ситуацию, Компания намерена полностью выполнить свои социальные обязательства перед жителями города и до конца 2009 года переселить остальные семьи, направив на реализацию данного проекта 93 млн рублей.

В соответствии с трёхсторонним соглашением о социально-экономическом партнёрстве, заключённом между Компанией НЛМК, ОАО Алтай-Кокс и администрацией Алтайского края, предприятие в 2008 году финансировало реализацию городских социальных программ, а также строительство и реконструкцию промышленных и социальных объектов г. Заринска, направив на эти цели 475,4 млн рублей. Также ОАО Алтай-Кокс участвует в программе развития города и реализует собственную программу жилищного строительства. В 2009 году планируется построить два жилых дома.

Развитие спорта, культуры, здравоохранения

Компания оказывает помощь спортивным детским и юношеским школам и секциям, спортивным клубам и спортсменам.

В рамках программ благотворительной помощи, осуществляемых в основном через благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие», ОАО НЛМК содействует развитию физкультуры и спорта, культуры, искусства и здравоохранения.

В 2007 году Компания направила на эти программы около 200 млн рублей.

НЛМК участвует в развитии спорта высоких достижений, поддерживает олимпийское движение.

В 2007 году НЛМК перечислил средства в размере 81 млн рублей некоммерческой благотворительной организации «Фонд поддержки олимпийцев России» и 26 млн рублей в фонд «Заявочный комитет Сочи–2014».

Средства выделяются на содержание спортивных комплексов и сооружений (стадионов, Дворцов спорта, спортивных залов и т.п.), приобретение спортивного оборудования.

В Липецке Компания построила многофункциональный спортивный комплекс общей площадью 4 310 м2 со сметной стоимостью около 200 млн рублей. Комплекс включает в себя 2 крытых теннисных корта с современным покрытием, залы для игры в бильярд, боулинг, сквош, тренажёрные залы, залы для занятий аэробикой, восстановительный центр. Строительство комплекса производилось полностью за счёт средств ОАО НЛМК.

Оказывая содействие спортивному клубу «Липецкий металлург», НЛМК принимает активное участие в развитии стрелковых видов спорта в России. Стрелково-стендовый комплекс СК «Липецкий металлург» является одним из самых современных в России. Высокая техническая оснащённость стрелкового комплекса позволяет проводить соревнования международного уровня.

Только на строительство и реконструкцию объектов стелково-стендового комплекса в 2008 году израсходовано 14 млн рублей, введено в эксплуатацию здание административно-бытового корпуса, проведена реконструкция площадок для стендовой стрельбы.

На его базе в 2007 году проведены два Чемпионата России по стендовой стрельбе, учебно-тренировочные сборы юниорской сборной команды России, региональные соревнования.

Команда липецких стрелков-стендовиков в 2007 и в 2008 году победила на командном Чемпионате России.

В 2008 году спортсмен СК «Липецкий металлург» Виталий Фокеев принял участие в Олимпийских играх в Пекине. Татьяна Барсук, Виталий Фокеев и Михаил Лейбо стали чемпионами Европы в командном зачёте.

По итогам сезона 2008 года 19 липецких спортсменов стрелков-стендовиков вошли в состав сборной команды России.

Компания оказывает помощь детским творческим клубам, студиям, библиотекам, музеям, художественным галереям, также выделяются средства на охрану и должное содержание памятников культуры и архитектуры, иных объектов, имеющих культурную, культовую и историческую ценность.

В рамках программ благотворительной помощи, осуществляемых в основном через благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие», ОАО НЛМК содействует развитию физкультуры и спорта, культуры, искусства и здравоохранения.

В 2008 году на эти программы компания направила более 270 млн. руб

НЛМК участвует в развитии спорта высоких достижений, поддерживает олимпийское движение.

В 2008 году НЛМК перечислил средства в раз- мере 81 млн рублей некоммерческой благо- творительной организации «Фонд поддержки олимпийцев России».

На финансирование подготовки и участияв первенстве России по футболу команды «Металлург» в 2008 году Компания направила 66,2 млн рублей.

Средства выделяются на содержание спортивных комплексов и сооружений (стадионов, Дворцов спорта, спортивных залов и т.п.), приобретение спортивного оборудования.

В рамках социального проекта «Здоровье детей — здоровье нации» на средства НЛМК построены и введены в эксплуатацию три многофункциональные спортивные площадки для школ города с современным синтетическим покрытием общей стоимостью 20 млн рублей. 17 млн рублей были выделены НЛМК для реконструкции легкоатлетического ядра спортивного клуба «Липецкий Металлург», на котором проводят тренировки специализированные детские спортивные школы, ведущие спортсмены России, города и области.

НЛМК является учредителем некоммерческой организации «Новолипецкий медицинский центр», созданной для оказания медицинской помощи и оздоровления работников Компании и жителей региона.

Работа с подрастающим поколением

Формирование репутации самого привлекательного работодателя в регионе является необходимым условием для привлечения на предприятия Компании творчески активного и технически грамотного персонала.

Оказывая содействие подрастающему поколению в получении современного образования, Компания создает собственный перспективный кадровый резерв. На эти цели в 2007 и 2008 году Компания направила 40 млн рублей. В качестве шефской и благотворительной помощи Компания вкладывает средства в укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессиональных училищ, детских творческих центров, детских домов, школ-интернатов.

Оказывая содействие подрастающему поколению в получении современного образования, Компания создаёт собственный перспективный кадровый резерв.

С целью долгосрочного развития кадрового потенциала Компания проводит целевую программу «Студент НЛМК», которая предусматривает финансирование обучения детей работников Компании в лучших технических и экономических вузах России.

На настоящий момент по программе «Студент НЛМК» обучается 56 человек.

Компания предоставляет возможность студентам и учащимся учебных заведений проходить производственную практику на предприятиях Группы НЛМК. На период практики студенты (учащиеся) закрепляются за опытными рабочими и специалистами.

В 2008 году производственную практику на предприятиях Компании проходило более 4 000 учащихся и студентов.

Детальное знакомство с производством проходит на рабочем месте, студент имеет возможность почувствовать себя частью трудового коллектива, попробовать свои силы и перенять опыт наставников, тем самым Компания открыто показывает своим потенциальным сотрудникам возможность приобретения интересной работы и личной самореализации.

В сезон летних каникул Компания предоставляет возможности для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников, детям из малообеспеченных семей и воспитанникам детских домов.

Материальная поддержка оказывается при проведении ремонтов, закупке оборудования, приобретении современных учебных пособий, компьютерной техники, спортивного инвентаря.

Особое место занимает работа по профориентации школьников и студентов, которая проводится на постоянной основе при непосредственном участии работников Компании. В рамках этого направления реализуется

ряд программ:

− участие школьников в праздниках «День открытых дверей» в базовых учебных заведениях;

− экскурсии на предприятия Компании;

− обучение школьников по программам: «Интернет–каникулы», «Электронные каникулы», «Школа молодого металлурга», «Старт в науку»;

− проведение конкурсов на знание английского языка, рисунков, сочинений и прикладного творчества.

При активном участии НЛМК в 2007 году Профессиональное училище №10 г. Липецка стало победителем приоритетного национального проекта «Образование».

НЛМК выступил в качестве основного работодателя для выпускников училища. Профессиональное училище №10 получило в качестве приза государственный грант в размере 28,6 млн рублей. Такую же сумму Компания перечислила училищу на приобретение учебно- лабораторного оборудования. Кроме того, в ремонт зданий, аудиторий, а также на оплату труда преподавательского состава, повышенные стипендии хорошо и отлично успевающим студентам, дизайн и пошивновой формы, приобретение учебников и др. Компания дополнительно затратила около 40 млн рублей.

В сезон летних каникул Компания предоставляет возможности для отдыха в детских санаториях и домах отдыха детям работников и детям из малообеспеченных семей и воспитанникам детских домов.

Поддержка социальнонезащищенных сторон

Компания оказывает денежную помощь людям, относящимся к категории социально-незащищенных слоев населения. Для пенсионеров и ветеранов Великой Отечественной войны, большинство из которых трудилось на предприятиях Группы НЛМК, в рамках благотворительных программ предусмотрены ежемесячные выплаты, оплата лекарств и медицинского оборудования, путевок в санатории и профилактории, более 32 млн. руб перечислено компанией в 2008 году на поддержку социально незащищенных слоев, около 35 тыс жителей нуждающихся в дополнительной социальной защите получили в 2008 году помощь от благотворительного фонда НМЛК «Милосердие» адресную помощь всего в минувшем году на оказание безвозмездной помощи юридическим и физическим лицам ОАО НМЛК направило более 270 млн. руб

Глава 5. Разработка предложений по укреплению социальной стабильности и предотвращению социальных конфликтов

Генеральная цель кадровой политики – удовлетворение запросов предприятия в сочетании с поиском возможностей согласования в рыночных условиях интересов предприятия и сотрудников при определении неизбежных при этом издержек.

Основными направлениями кадровой политики являются:

* + ориентация на личностный потенциал сотрудника и качество его образования;
  + назначение на руководящие должности производится преимущественно из числа сотрудников, состоящих в штате предприятия и проработавших не менее 3-х лет;
  + открытые возможности для квалифицированных сотрудников продвижения по службе как на своем участке, так и в других подразделениях предприятия;
  + контрактная система оплаты труда – особая, конфиденциальная форма мотивации сотрудников, которая предполагает предоставление дополнительных льгот и стимулов по сравнению с общепринятой формой оплаты труда;
  + работа на условиях срочного контракта (1 год) обязательна для всех руководителей. Специалисты и рабочие, входящие в кадровый резерв, фонд «Золотые руки» и «Золотые головы», переводятся на контрактные условия по представлению руководителя;
  + «омолаживание» кадрового состава по группам персонала производится на основании статистических данных кадрового планирования по специально разработанным мероприятиям, с учетом сложности работы, ответственности, уровня квалификационных требований;
  + сохранение, использование и организация передачи практического опыта от старшего поколения к младшему;
  + социальная защищенность работников, уходящих на пенсию;
  + пополнение кадрового состава ориентировано на специалистов с высшим образованием. Преимущество отдается выпускникам факультетов Белорусского университета информатики и радиоэлектроники, проходившим производственную практику с 3-го курса в подразделениях предприятия и писавшим дипломную работу по практической тематике предприятия;
  + особое внимание уделяется кадровому резерву, быть в составе которого означает не только льготы, но и дополнительную ответственность;
  + прием специалистов с других предприятий на инженерно-технические и руководящие должности производится при условиях наличия высшего образования, отзыва «Работодателя» и возраста не старше 35 лет;
  + систематически ведется «охота за головами» особенно ценных для предприятия специалистов через исследование кадрового рынка по республике;
  + назначение на должность производится после специального обучения;
  + уменьшение одного уровня управления предприятием (заместители начальников отделов).

Материальное стимулирование труда является неотъемлемым элементом мотивации персонала. Однако существующая система мотивации предприятия требует совершенствования. Следует определить не только оптимальный размер, но и систему заработной платы.

Для повышения уровня мотивации персонала предлагается применить так называемый компенсационный пакет, состоящий из собственно заработной платы и предоставляемых сотрудникам социальных льгот (оплата страховки, питания, транспортных и других расходов). Причем как первая, так и вторая составляющие вознаграждения должны ежегодно пересматриваться, сравниваться с льготами, которые предлагают другие предприятия.

Например, можно применять следующие виды материальных стимулов:

* индивидуальные разовые премии за особые заслуги;
* пересмотр заработной платы по результатам оценки работы сотрудника за год;
* корпоративная премия по итогам года (ее размер зависит от результатов работы предприятия, при этом при начислении вознаграждения к каждому сотруднику в соответствии с его рангом применяются различные коэффициенты);
* социальный пакет.

Также рекомендуется применять следующие системы премирования. Для определения размера премий могут использоваться два ключевых показателя: производство продукции и прибыль за месяц, которые учитываются с нарастающим итогом. Кроме того, следует брать во внимание еще два критерия: оценку деятельности за истекший период подразделения в целом и каждого его сотрудника в отдельности. В этом случае премия может достигать 45% от оклада.

Однако этот подход может вызвать некоторые проблемы. Известно, что оклад, каким бы большим он ни был, не решает проблемы повышения качества работы и не побуждает персонал прилагать дополнительные усилия. В то же время выплата премии в постоянном размере порождает синдром «слипания». В случае, если премия выплачивается регулярно и «автоматически», она будет восприниматься сотрудниками как неотъемлемая часть заработной платы. В таком случае лишение премии будет равносильно уменьшению заработной платы.

Кроме того, необходимо использовать «социальный пакет», в частности:

* оплата питания;
* медицинское обслуживание (оплата услуг стоматолога, вакцинация против инфекционных заболеваний, очистителем воды, ионизатором воздуха);
* страхование при нахождении в зарубежных командировках;
* организация досуга (выезды на природу и посещение
* культурно-развлекательных мероприятий, устройство корпоративных праздников, обеспечение льготными путевками в санатории и детские лагеря);
* обеспечение условий для занятий физкультурой и спортом (оплата сеансов в бассейне, сауне, тренажерном зале, занятий аэробикой, танцами, организация катания на роликовых коньках, соревнований по волейболу, футболу хоккею, теннису и т.п.).

Таким образом, в основу предлагаемой системы материального вознаграждения работников ОАО «НЛМК» положены следующие принципы:

* формы материального вознаграждения сотрудников должны быть конкурентоспособными, т.е. более привлекательными, чем на других предприятиях;
* механизм стимулирования надо отладить так, чтобы он ориентировал сотрудников на достижение максимальных результатов;
* переменную часть дохода следует гибко «привязать» к качеству выполняемой работы.

В качестве примера индивидуальной нематериальной мотивации сотрудников предлагается также следующий прием. Требуется создать «банк отгулов» в объеме, например, 20 отгулов в месяц на цех (80 человек).

Схема индивидуальной мотивации сотрудников состоит в следующем. По результатам работы за месяц руководители цехов определяют лучших работников и выделяют им от 1 до 3 отгулов на следующий месяц. При этом учитывается лимит отгулов, выделенный для цеха (например, 20 отгулов).

Преимущества такой схемы состоят в следующем:

* возникает эффект «соревнования», что способствует повышению мотивации сотрудников в целом;
* лучшие сотрудники поощряются индивидуально, исходя из результатов работы за определенный период времени, то есть они понимают, за что именно их поощряют, а других – нет;
* отсутствует эффект «уравниловки», как если бы отгулы выделялись равномерно для каждого сотрудника независимо от его работы;
* работники, работающие менее эффективно, имеют стимул работать лучше, так как они осознают, что каждый месяц «результаты соревнования» пересматриваются, что дает им шанс «заработать» отгулы.

При расчете затрат на оплату одного отгула мы берем в расчет заработную плату работника в месяц, находим дневную заработную плату:

26 048 / 20 = 1032 р.,

где 20 – количество рабочих дней в месяц.

Таким образом, затраты на оплату одного отгула составят 1032 р. в день.

Если банк отгулов составит 20 отгулов в месяц, то расходы предприятия составят:

1032 20 1,4 = 36 467 р.

где 1,4 – коэффициент, учитывающий выплату налогов на заработную плату. Определим эффективность предлагаемого метода мотивации. Прогнозируемое увеличение объема работы цеха – 1 %.

Валовые доходы в 2010 году по плану по сталелитейному участку цеха составят 12 056 034 руб. (при увеличении на 1% составит 6 116 594 руб.), тогда экономический эффект от предоставления отгулов в количестве 20 для сталелитейного участка мартеновского цеха составит:

П = 120 560 руб. – дополнительная прибыль от внедрения мероприятия.

Э = 120 560 – 36 467 = 84 093 руб.

Таким образом, использование "банка отгулов" в количестве 20 отгулов в месяц для сталелитейного участка цеха экономически целесообразно.

5.1 Стимулирование

Стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью.

В широком смысле слова стимулирование — совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний, т. е. способ вознаграждения работников за участие в производстве. Стимулирование предполагает наличие у органов управления набора благ, способных удовлетворить значимые сегодня и сейчас потребности работника и использовать их в качестве вознаграждения - за успешную реализацию трудовых функций. Различают моральное, организационное и ряд других видов стимулирования.

В связи с этим обычно разрабатываются различные рекомендательные таблицы.

В таблице 5.1. приведен максимально полный перечень стимулирующих систем, применимых в организациях.

Таблица 5.1.

Перечень стимулирующих систем в организации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма стимулирования | | Основное содержание | |
| Заработная плата (номинальная) | | Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки, доплаты за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата или компенсация за отпуск и т. д.) заработную плату | |
| Заработная плата (реальная) | | Обеспечение реальной заработной платы путем:  1) повышения тарифных ставок в соответствии с устанавливаемым государством минимумом;  2) введение компенсационных выплат;  3) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией | |
| Бонусы | | Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия). Чаще всего это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой и т. п. | |
| Участие в прибылях | Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли соотносится с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (зарплате базовой) | |
| Участив акционерном капитале. | Покупка акций предприятия и получение дивидендов: покупка акции по льготным ценам, безвозмездное получение акций | |
| Планы дополнительных выплат | Планы связаны чаще всего с работниками сбытовых организаций и стимулируют поиск новых рынков сбыта подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и супруга(и) или друга в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательные. | |
| Стимулирование свободным временем | Регулирование времени занятости путем: 1) предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т. д.; 2) организации гибкого графика работы; 3) сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда. | |
| Трудовое или организационное стимулирование | Регулирует поведение работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижения по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки. | |
| Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания | Вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на доске почета. Программы: работник недели, месяца, года. В зарубежной практике используются почетные звания и награды, публичные поощрения (избегают публичных выговоров, что особенно характерно для Японии) В США используется для морального стимулирования модель оценки по заслугам. Создаются кружки и пр. | |
| Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом | Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта — с полным обслуживанием (транспорт с водителем руководящему персоналу) и с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами. | |
| Сберегательные фонды | Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов, не ниже установленных в Сбербанке РФ. Льготные режимы накопления средств. | |
| Организация питания | Выделение средств на организацию питания на фирме; выплату субсидий на питание. | |
| Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру. | Выделение средств на скидку при продаже этих товаров. | |
| Стипендиальные программы. | Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне). | |
| Программы обучения персонала | Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения). | |
| Программы медицинского обслуживания | Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели. | |
| Консультативные  Службы | Организация консультативных служб или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эта цели. | |
| Программы, связанные с воспитанием и обучением детей. | Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии. | |
| Программы жилищного строительства | Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях. | |
| Гибкие социальные выплаты | Компании устанавливают определенную сумму на "приобретение" необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг. | |
| Страхование жизни. | Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление — членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается. | |
| Программы выплат по временной нетрудоспособности. | Покрытие расходов по временной нетрудоспособности. | |
| Медицинское страхование. | Оплата медицинских услуг как самим работникам, так и членам их семей. | |
| Льготы и компенсации, не связанные с результатами (стандартного характера) | Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний — расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройство жены (мужа) и т. д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением)). Указанные выплаты, получившие за рубежом название "золотые парашюты", предназначены для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Предоставление такого рода выплат подчеркивает высокий, по сравнению с другими, статус работника. | |
| Отчисления в пенсионный фонд | Альтернативный государственному фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне. | |
| Ассоциации получения кредитов | Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т. д. | |

Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т. е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника.

5.2 Работа с персоналом

Компания считает свой персонал основным капиталом, поэтому приоритетным направлением в работе с персоналом для Компании является создание благоприятных условий для высоко- производительного труда и выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью, за счёт:

—— поддержания достойного уровня заработной платы и социальной защищённости своих работников;

—— совершенствования процедур по привлечению, адаптации и профессиональному развитию персонала;

—— создания безопасных и комфортных условий труда;

—— реализации программ по оздоровлению работников и членов их семей;

—— формирования стабильного социально-психологического климата в трудовых коллективах на предприятиях.

Более половины всех рабочих предприятий Группы НЛМК имеют высокую квалификацию по своим профессиям, что является одним из основных конкурентных преимуществ Компании и создаёт возможность для осуществления широкомасштабной программы технического перевооружения и развития производства.

В 2008 году в ОАО НЛМК около 5 тысяч рабочих получали надбавки к тарифным ставкам за высокое профессиональное мастерство

Наличие в Компании профессиональной команды руководителей и специалистов явилось результатом многолетней работы руководства НЛМК по привлечению, развитию и удержанию талантливых работников.

Мировой финансовый кризис, падение спроса и цен на металлопродукцию повлекли за собой кардинальные изменения производственной программы практически на всех предприятиях Группы НЛМК: снижение объёмов производства, перенос капитальных ремонтов металлургических агрегатов на более ранние сроки, вывод из работы действующих агрегатов.

Для минимизации влияния кризиса на экономику Группы НЛМК Компания подготовила и реализовала ряд важных мер, связанных с человеческими ресурсами:

—— организованы центры по сбору и анализу информации, разработке и реализации антикризисных мероприятий;

—— проведена разъяснительная работа с персоналом по преодолению кризисных явлений, организована «горячая линия» с руководителями Компании, с публикацией ответов на поступающие вопросы в СМИ;

—— проведена оптимизация структур управления производством и численности персонала, в том числе за счёт уменьшения численности управленческого персонала;

—— организовано опережающее обучение работников с целью увеличения социальной защищённости и приостановки высвобождения персонала;

—— временно прекращён приём в Компанию новых сотрудников;

—— реализована программа по стимулированию ухода пенсионеров на заслуженный отдых с выплатой им денежной компенсации;

—— реализованы другие краткосрочные меры.

В связи с резким падением спроса на металлопродукцию в 4-м квартале 2008 года руководство Компании было вынуждено пойти на непопулярные меры, а именно — ввести в ОАО НЛМК режим неполного рабочего времени. В целях сохранения трудового коллектива и непроведения процедур по сокращению персонала было принято решение предложить работникам увольнение в связи с выходом на пенсию. Дополнительный стимул гарантировал работникам материальную выплату, достигающую суммы пяти среднемесячных заработных плат.

Действительно, это предложение было выгодно для работников пенсионного возраста, и им воспользовалось 1 189 человек. Всем им предоставлена возможность встать на учёт в Совет ветеранов и пользоваться всеми льготами, предусмотренными ветеранам НЛМК. Реализация этого мероприятия также позволила Компании зарезервировать для выпускников базовых учебных заведений на 2009 год до 500 рабочих мест.

В результате данных мероприятий удалось сохранить квалифицированный коллектив и не допустить дестабилизации социальной обстановки в регионах присутствия.

Компания планомерно и на постоянной основе реализует программы, направленные на повышение доходов своих работников. Темпы роста заработной платы персонала значительно превышают темпы инфляции, но при этом жёстко связаны с увеличением объёмов производства, повышением производительности труда, совершенствованием структуры управления.

Средняя заработная плата персонала на предприятиях Группы НЛМК в 2008 году выросла на 23,7% и составила 24 271 рубль

Несмотря на значительный спад производства и тяжелую финансовую ситуацию, сложившуюся в 4 квартале 2008 года, Компания нашла возможность выплатить годовое вознаграждение работникам предприятий Группы НЛМК.

При совершенствовании системы оплаты труда Компания стремится к разработке и применению справедливых и точных критериев выплаты материального вознаграждения, учитывающих максимальный вклад всех структурных подразделений и каждого конкретного работника в общее дело.

В системе мотивации труда Компании отсутствуют ограничения по выплатам и предоставлению льгот временным работникам и работникам, работающим на условиях неполной занятости. На предприятиях Группы НЛМК отсутствует дискриминация по половому признаку, возрасту, национальности и вероисповеданию и тем более не применяется детский и принудительный труд.

В целях социальной защищённости своих работников Компания предоставляет льготы и компенсации, формирующие социальный пакет, основными частями которого являются:

—— компенсационные выплаты;

—— выходные пособия;

—— материальная помощь;

—— доплаты, предусмотренные коллективными договорами.

В социальный пакет работников Компании помимо заработной платы и различных премиальных выплат входят обязательное и добровольное медицинское страхование работников, а также негосударственное пенсионное обеспечение.

В соответствии с существующим законодательством работодатель выступает страхователем, страховые взносы уплачиваются как часть единого социального налога и составляют 3,1% от фонда заработной платы. Работники в рамках обязательного страхования получают амбулаторное и стационарное лечение, в объёме, установленном региональными программами обязательного медицинского страхования, кроме сложных операций, дорогостоящей диагностики и терапии.

Не ограничиваясь этим, ОАО НЛМК страхует риск работников по договору добровольного медицинского страхования, в соответствии с которым работники имеют возможность получать:

—— амбулаторно-поликлинические (в том числе консультационные) и стационарные медицинские услуги,

—— доврачебную помощь в цеховых здравпунктах,

—— профилактические медицинские осмотры,

—— медицинские услуги по зубопротезированию,

—— восстановительное лечение в санаториях,

—— высокотехнологичную медицинскую помощь при сложных заболеваниях в специализированных клиниках.

Затраты на добровольное медицинское страхование работников ОАО НЛМК в 2008 году составили 35,4 млн рублей

Общий объём финансирования медицинской помощи, включая добровольное медицинское страхование работников ОАО НЛМК, в 2008 году составил 60,2 млн рублей

В рамках реализации программ медицинского страхования ОАО Алтай-Кокс в 2008 году израсходовало 45,7 млн рублей, ОАО Стойленский ГОК — 15,7 млн рублей.

Компания активно реализует программу не государственного пенсионного обеспечения.

ОАО НЛМК является одним из учредителей негосударственного пенсионного фонда «Социальное развитие».

В настоящее время НПФ «Социальное развитие» входит в число 20 (из 263) негосударственных пенсионных фондов России и является самым крупным в Центрально-Чернозёмном регионе.

Почти 23 000 работников ОАО НЛМК перечисляют взносы в НПФ «Социальное развитие» по программе дополнительного пенсионного обеспечения

Пенсионные резервы фонда на 01.01.2009 г. составили 1 885,5 млн рублей

Максимальный размер ежемесячной негосударственной пенсии по итогам 2008 года у работников ОАО НЛМК составил 17,8 тыс. рублей. Платежи ОАО НЛМК в НПФ «Социальное развитие» в пользу своих работников в 2008 году составили 118,4 млн рублей. Взносы ОАО Стойленский ГОК в НПФ «Социальное развитие» составили 12,9 млн рублей.

Совместно с профсоюзными организациями Компания выстраивает систему социального партнёрства, являющуюся основой взаимовыгодного сотрудничества.

Нормы трудового законодательства и дополнительные льготы и гарантии работников записаны в коллективных договорах, действующих на всех предприятиях Группы.

Более 40 000 работников предприятий Группы НЛМК являются членами профсоюзных организаций

Исполнение принятых обязательств по коллективным договорам контролируют паритетные комиссии, состоящие из представителей администрации и профсоюзных комитетов.

В результате постоянно проводимого диалога достигаются соглашения по вопросам заработной платы и оптимизации структуры управления, обеспечению здоровых и безопасных условий труда, введения для работников льгот, носящих конкретную социальную направленность.

Все разделы коллективных договоров на предприятиях Группы НЛМК в 2008 году в основном выполнены.

Расходы ОАО НЛМК на обеспечение социальной защищённости работников в соответствии с коллективным договором в 2008 году возросли по сравнению с 2007 годом в 1,7 раза и составили 555,1 млн рублей

Компания считает стратегическими инвестиции в развитие профессиональных знаний и умений своих работников. Основными направлениями подготовки персонала являются:

—— профессиональная подготовка рабочих;

—— обучение рабочих на вторые (смежные) профессии;

—— повышение квалификации работников по всем направлениям профессиональной деятельности;

—— обучение кадрового резерва;

—— обучение топ-менеджеров.

Около 90% работников проходят обучение на собственной учебной базе, что позволяет использовать внутренний потенциал знаний, накопленных в Компании, и наиболее эффективно организовать процесс обучения. В качестве преподавателей привлекаются высококвалифицированные руководители и специалисты, а также преподаватели ведущих учебных заведений России.

Для вновь принятых молодых работников действуют программы адаптации и наставничества. Наставники обучают и передают профессиональный опыт молодым работникам, знакомят их с правилами работы, традициями в данном коллективе, формируют положительное отношение к характеру, содержанию, условиям и режиму работы.

Программы работы с кадровым резервом действуют на всех предприятиях Группы НЛМК.

Их основной задачей является обеспечение преемственности управления и готовности работников, состоящих в кадровом резерве, к замещению перспективных должностей руководителей и специалистов. Подготовка резервистов осуществляется по следующим направлениям:

—— обучение руководителей и специалистов, вновь назначенных на должность;

—— стажировки в перспективных должностях;

—— получение допусков и разрешений на право обслуживания объектов повышенной опасности;

—— обучение развитию управленческих компетенций.

Проводимая ежегодно профессиональная оценка направлена на выявление и поощрение наиболее эффективных и талантливых руководителей и специалистов Компании.

По результатам оценки в отношении наиболее компетентных работников принимаются решения о материальном и моральном поощрении, профессиональном развитии и карьерном росте.

В 2008 году в ОАО НЛМК общее количество работников, прошедших профессиональную оценку, составило 5 537человек, из них:

2 738 человек (49,5%) — руководители 2 715 человек (49,0%) — специалисты 84 человека (1,5%) — служащие По итогам профессиональной оценки 571 работнику был установлен высший (первый) уровень компетенции и денежная надбавка к заработной плате.

На всех предприятиях Группы НЛМК действуют программы по оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников и членов их семей. В первую очередь медицинское и профилактическое обслуживание получают работники, занятые на работах с воздействии ем вредных и опасных производственных факторов.

Ежегодно работники предприятий Группы НЛМК восстанавливают своё здоровье в СА натриях и профилакториях, принадлежащих Компании, а также на курортах Российской

Федерации. База отдыха «Горицы» ОАО Стагдок находится в экологически чистой лесной зоне недалеко от города Липецк и предназначена для отдыха работников предприятия и членов их семей. Для активного отдыха работает оборудованный пляж, имеется спортинвентарь. Период функционирования — выходные дни в летние месяцы года. Ежегодно на базе отдыха предприятия отдыхает более 900 работников и членов их семей. В период летних каникул Компания организует отдых детей работников предприятий. В 2008 году Алтай-Кокс направил 9 млн. рублей на реализацию летних оздоровительных про- грамм для детей работников предприятия.

49 детей заводчан летом 2008 года побывали в Международном лингвистическом лагере «Солнечный свет», расположенном на турбазе «Детская империя туризма», в районе озера Ая (Горный Алтай). 280 детей поправили здоровье в заводском профилактории «Бодрость». Более 300 ребят отдохнули в детском оздоровительном лагере «Лесная даль» (Зариский район, с. Янова). Работники завода оплачивают лишь десятую долю стоимости летнего отдыха своих детей, основную часть компенсирует предприятие. В числе отдохнувших в «Лесной дали» – 60 детей из малообеспеченных семей и детского дома города Заринска, которым ОАО Алтай- Кокс предоставило бесплатные путёвки, направив на эти цели более 700 тысяч рублей. В целях профилактики заболеваемости Компания создает условия для занятий массовой физкультурой и спортом.

В производственных подразделениях всех предприятий Группы НЛМК функционируют спортивные залы и восстановительные центры, в которых работники имеют возможность отдохнуть после рабочего дня. В составе восстановительных центров имеются тренажёрные залы, сауны, бассейны, гидромассажные комнаты. В целях пропаганды массового спорта в Компании проводятся спартакиады, межзаводские соревнования по футболу, волейболу, баскетболу, плаванию, шахматам, настольному теннису, стрельбе, а также лыжные и легкоатлетические эстафеты. ОАО Алтай-Кокс уделяет большое внимание развитию спорта и пропаганде здорового образа жизни среди работников. На предприятии ежегодно проходит спартакиада среди команд структурных подразделений. С каждым годом она объединяет всё большее количество участников. В сезоне 2008–2009 гг. в 11 видах спорта будет состязаться около 800 работни ков завода. Компания также помогает своим спортсменам участвовать в выездных соревнованиях в составе сборных г. Заринска и Алтайского края.

Работники ОАО Алтай-Кокс — Виктор Гейст, Виктор Маношкин, Александр Рубцов и Сергей Болотин в составе сборной России стали победителями чемпионата мира и Европы по гиревому спорту среди мастеров-ветеранов.

Глава 6. Безопасность жизнедеятельности и труда

Политика НЛМК в области охраны окружающей среды направлена на исключение воздействия производственной и хозяйственной деятельности предприятий Группы НЛМК на здоровье людей и качество окружающей среды.

Используя в технологическом процессе опасные производственные объекты, Компания в соответствии с ГОСТ 12.3.002-75-ССБТ несёт ответственность за сохранение жизни и здоровья работников. Действующая система управления промышленной безопасностью охраной труда построена с учётом международной практики.

ОАО НЛМК сертифицировано на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007«Системы менеджмента профессиональной безопасности и здоровья».

Компания стремится к постоянному улучшению своих показателей по охране труда за счёт повышения безопасности производственных процессов, мотивации персонала и заинтересованности сотрудников в соблюдении требований охраны труда.

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда Компании реализуется по следующим направлениям:

— установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда;

— проведение регулярного мониторинга состояния промышленной безопасности и охраны труда в подразделениях Компании в соответствии с требованиями, установленными федеральными законами и локальными нормативными актами;

— проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников, усиление контроля их качества;

— реализация профилактических мероприятий, снижающих рост профзаболеваний;

— проведение регулярной аттестации рабочих мест по условиям труда;

— материальное, организационно техническое, методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности и охраны труда, обеспечение работников качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты и лечебно-профилактическими средствами;

— подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, обучение работников безопасным приёмам и методам работы, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;

— усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;

—— информирование персонала о состоянии промышленной безопасности и охраны труда в Компании.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных и здоровых условий труда зафиксированы в разделах «Охрана труда и здоровье» коллективных договоров всех предприятий Группы НЛМК.

Анализ показателей по охране труда представлен в таблице 6.1.

Таблица 6.1.

Движение рабочей силы и показатели по охране труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 | 2008 | изменение, +,- | темп прироста. % |
| количество смертельных несчастных случаев | 3 | 2 | -1 | -33,3 |
| потеряно дней по нетрудоспособности | 1 646 | 1 749 | +103 | +6,3 |
| средняя заработная плата | 21 034 | 26 048 | +5 014 | +23,8 |

По данным таблицы видно количество смертей от несчастных случаев уменьшилась, а потерянных по нетрудоспособности дней увеличилось на 6,3%. Средняя заработная плата по предприятию увеличилась на 23.8%.

В соответствии с пунктами коллективных договоров работники бесплатно и своевременно обеспечиваются качественной сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты и гигиены по ГОСТ 12.4.011-89-ССБТ, проходят периодические медицинские осмотры. Отдельные категории работников обеспечиваются молоком, чаем и газированной водой.

Безопасность производственных процессов достигается упреждением опасной аварийной ситуации и в течение всего времени их функционирования должна быть обеспечена:

применением технологических процессов (видов работ), а также приемов, режимов работы в порядке обслуживания производственного оборудования;

использованием производственных помещений, удовлетворяющих соответствующим требованиям и комфортности работающих;

оборудованием производственных площадок (для процессов, выполняемых вне производственных помещений);

обустройством территории производственных предприятий;

использованием исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, комплектующих изделий (узлов, элементов) и т.п., не оказывающих опасного и вредного воздействия на работающих. При невозможности выполнения этого требования должны быть приняты меры, обеспечивающие безопасность производственного процесса и защиту обслуживающего персонала;

применением производственного оборудования, не являющегося источником травматизма и профессиональных заболеваний;

применением надежно действующих и регулярно проверяемых контрольно-измерительных приборов, устройств противоаварийной защиты, средств получения, переработки и передачи информации;

применением электронно-вычислительной техники и микропроцессоров для управления производственными процессами и системами противоаварийной защиты;

применением быстродействующей отсекающей арматуры и средств локализации опасных и вредных производственных факторов;

рациональным размещением производственного оборудования и организацией рабочих мест;

распределением функций между человеком и машиной (оборудованием) в целях ограничения физических и нервно-психических (особенно при контроле) перегрузок;

применением безопасных способов хранения и транспортирования исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства;

профессиональным отбором, обучением работающих, проверкой их знаний и навыков безопасности труда в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90;

применением средств защиты работающих, соответствующих соответствующих характеру проявления возможных опасных и вредных производственных факторов;

осуществлением технических и организационных мер по предотвращению пожара и (или) взрыва и противопожарной защите по ГОСТ 12.1.004-85 и;

обозначением опасных зон производства работ;

включением требований безопасности в нормативно-техническую, проектно-конструкторскую и технологическую документацию, соблюдением этих требований, а также требований соответствующих правил безопасности в нормативно-техническую, проектно-конструкторскую и технологическую документацию, соблюдением этих требований, а также требований соответствующих правил безопасности и других документов по охране труда;

использование методов и средств контроля измеряемых параметров опасных и вредных производственных факторов;

соблюдением установленного порядка и организованности на каждом рабочем месте, высокой производственной, технологической и трудовой дисциплины.

Производственные процессы должны быть пожаро- и взрывобезопасными в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-85, и ОНТП 24-86.

Производственные процессы не должны сопровождаться загрязнением окружающей среды (воздуха, почвы, водоемов) и распространением вредных факторов выше предельно допустимых норм, установленных соответствующими стандартами и другими нормативными документами.

Основное и принципиальное отличие современного подхода к природоохранной деятельности в Компании состоит в том, что она подразумевает не частные решения (отдельные мероприятия), а формирование стратегической бизнес программы, определяющей этап развития Компании на долгосрочный период.

Инструментом системного управления в области охраны окружающей среды является Экологическая политика Компании, направленная на достижение стратегической цели – обеспечение устойчивого развития регионов присутствия предприятий Группы НЛМК.

В рамках достижения стратегической цели в области охраны окружающей среды Компания выделяет приоритетные задачи, каждая из которых имеет следующие пути решения:

1. Исключение воздействия производственной и хозяйственной деятельности предприятий Группы НЛМК как значимого фактора влияния на качество окружающей среды достигается за счёт: реализации проектов современной концепции развития металлургии на базе мини-заводов, характеризующихся удельными выбросами в 20 раз более низкими, чем в классической схеме производства стали; внедрения современных производственных модулей (доменная печь №7 ОАО НЛМК); диверсификации сырьевых производств(использование окатышей вместо агломерата)со снижением вдвое удельных выбросов загрязняющих веществ; вывода из эксплуатации морально и физических старевших производств (коксовые батареи№№7, 8 ОАО НЛМК).

2. Предотвращение экологических ограничений на развитие предприятий Группы НЛМК обеспечивается посредством: соответствия деятельности Компании природоохранительному законодательству; неукоснительного соблюдения технологической дисциплины; исключения аварийных ситуаций (оперативное управление);модернизации и реконструкции природоохранного оборудования (совершенствование технологических процессов и оборудования, в том числе природоохранного); отказа от решений только «на конце трубы»(поиск резервов технологических процессов по сокращению эмиссии загрязняющих веществ).

3. Внедрение в производство наилучших существующих технологий (BAT-технологии) является основой Программы 2-го этапа технического перевооружения и развития Компании и позволяет добиться показателей мирового уровня.

4. Ориентация на уровень мировых требований к качеству окружающей среды, ресурсов и энергопотреблению, обращению с отходами позволяет Компании анализировать состояние собственного технологического парка, выявлять проблемы и определять направление работы по достижению в опережающем порядке надлежащих экологических показателей, внедрять эффективные схемы управления отходами (Zero Waste, RRR).

Реализация Экологической политики, последовательная реализация задач, обозначенных Экологической политикой, обеспечивает устойчивую тенденцию сокращения негативного воздействия на окружающую среду как отдельно по предприятиям (ОАО НЛМК, ОАО Стойленский ГОК, ОАО Алтай-Кокс, ООО ВИЗ-Сталь, ОАО Доломит, ОАО Стагдок,), так и по Группе НЛМК в целом.

Снижение воздействия на атмосферный воздух Валовые выбросы в атмосферу Группы НЛМК в 2008 году составили 310,8 тысяч тонн и демонстрируют устойчивую тенденцию опережающего сокращения негативного воздействия.

При снижении в 2008 году объёма производства конечной продукции (в целом по Группе на 3,4%) валовые выбросы предприятий Компании в атмосферу сравнительно с 2007 годом уменьшились на 8,4%.

Основной вклад (более 90% по объёму выбросов) в воздействие Группы НЛМК на окружающую среду вносит материнская компания ОАО НЛМК.

При производстве стали ОАО НЛМК в 2008 году в объёме 8,568 млн тонн (снижение на 5,4%) величина валовых выбросов в атмосферу составила 280,5 тысяч тонн, т.е. уменьшилась сравнительно с 2007 годом на 9,0%.

Нетрудно заметить, что рост производства стали сопровождается уменьшением объёма валовых выбросов (как результат реализации Программы технического перевооружения и развития) и улучшением состояния окружающей среды в городе Липецке.

Комплексный индекс загрязнения атмосферы (КИЗА) с 2005 года снизился с 12,0 ед. до 8,5 ед. в 2008 году.

Согласно официальным данным Министерства природных ресурсов и экологии, город Липецк не входит в перечень городов с неблагополучной экологической обстановкой и в Приоритетный список городов с очень высоким уровнем загрязнения (с КИЗА выше 14 ед.), где числятся такие «металлургические» города как Магнитогорск, Череповец, Челябинск, Нижний Тагил.

Следует отметить, что незначительный рост КИЗА в 2008 году сравнительно с 2007 годом, при сокращении валовых выбросов ОАО НЛМК на 27,5 тыс. тонн, обусловлен влиянием как метеофакторов (сокращение объёма осадков на 28% от среднегодового уровня), так и вкладом иных городских источников загрязнения атмосферы, в том числе и передвижных.

Если сопоставить состояние атмосферного воздуха в городе Липецке с показателями в целом по России, то результаты окажутся следующими. По России среднегодовые концентрации превышены по трём веществам (диоксиду азота, формальдегиду (2,6 ПДК) и бенз(а)пирену (2,8 ПДК)),в Липецке – по двум из них (формальдегиду (2,3 ПДК) и бенз(а)пирену (2,0 ПДК). Причём превышения по формальдегиду наблюдаются в 125 городах России, по бенз(а)пирену в 160 городах (на уровне 5 ПДК – в 53 городах).Отметим, что наблюдения ведутся в 229 городах, 38% населения проживает на территориях, где наблюдения за состоянием атмосферы не проводятся вообще.

Другим крупным источником (доля в валовых выбросах Группы составляет 8,5%) воздействия на воздушный бассейн является ОАО Алтай Кокс в городе Заринске с уровнем выбросов в 2008 году в 26,5 тыс. тонн. На долю предприятий Группы НЛМК (ОАО Стойленский ГОК г. Старый Оскол, ООО ВИЗ-Сталь г. Екатеринбург,ОАО Стагдок г. Липецк, ОАО Доломит г. Данков) приходится менее 1,2% или около 3 тыс. тонн.

Наиболее успешные показатели по охране воздушного бассейна в 2008 году по отношению к 2007 году достигнуты ОАО НЛМК (сокращение на 9%). При снижении производства на 8% по сравнению с 2007 годом ОАО Алтай-Кокс сократило объём валовых выбросов на 3%, ООО ВИЗ-Сталь снизило уровень выбросов на 0,7% при росте объёмов производства на 4%.

Совершенствование режима водопользования Общий объём водопотребления Группы НЛМК в 2008 году составил 116,9 млн. м3. Наблюдаемое сокращение объёма потребляемой воды в целом по Компании по сравнению с 2005 годом оценивается в 5,0%.

Объемы водопотребления, тыс. м3 НЛМК Стагдок Доломит ВИЗ Сталь Алтай-Кокс Стойленский ГОК 2003.

Объёмы водопотребления на предприятиях Группы НЛМК различаются в зависимости от характера, масштаба, структуры производства: для ОАО НЛМК характерен наибольший объём водопотребления 61% (71,2 млн м3); на водопотребление ОАО Стойленский ГОК приходится 32% (37,5 млн м3); доля ОАО Алтай-Кокс составляет более 5,1% (около 6 млн м3); объём потребления ООО ВИЗ-Сталь 0равен 1,7% (2,05 млн м3); менее 0,2% от общего объёма водопотребления относится к ОАО Доломит и ОАО Стагдок.

Предприятия Группы НЛМК в 2008 году кардинально улучшили ситуацию по охране водного бассейна.

ОАО НЛМК завершило проект модернизации системы технического водоснабжения с организацией бессточной схемы (эффект будет достигнут в 2009 году после завершения пусконаладочных работ).

Объём водопотребления относительно 2007 года сократился на всех предприятиях Группы НЛМК: ООО ВИЗ-Сталь на 19,7%; ОАО Алтай-Кокс на 9,9%; ОАО Стойленский ГОК на 0,3%.

Сброс загрязняющих веществ в целом по Группе НЛМК по сравнению с 2005 годом снизился на 33%.

Сброс загрязняющих веществ в поверхностные водные объекты отсутствует в ОАО Стойленский ГОК, в ОАО Алтай-Кокс, в ОАО Стагдок, в ОАО НЛМК снижен на 16,1% сравнительно с 2007 годом. Сброс загрязняющих веществ возрос на 10,4% в ООО ВИЗ-Сталь из-за увеличения объёма ливнестока в связи с погодными условиями.

Преимущественное (98,4%) влияние среди предприятий Группы НЛМК на водный бассейн в связи с поступлением загрязняющих веществ со сбросами сточных вод оказывает ОАО НЛМК (8,085 тыс. тонн), незначительная доля воздействия принадлежит ОАО Доломит (1,2%) и ООО ВИЗ-Сталь (0,4 %).



Рис.6.1. Динамика сбросов загрязняющих веществ, тонн НЛМК Стагдок Доломит ВИЗ-Сталь Алтай-Кокс Стойленский ГОК

Обращение с отходами производства

Отходы производства предприятий Группы НЛМК относятся к малоопасным отходам: 98% из них представлены отходами V класса опасности (неопасные) около 2% составляют отходы IV класса опасности (малоопасные).

Общий объём образующихся отходов составил в 2008 году 50,9 млн. тонн, уменьшившись относительно 2007 года на 2,5%.

Предприятия Группы НЛМК, представляя раз личные сегменты горно-металлургического комплекса, характеризуются разным уровнем образования отходов от тысячи тонн в год (ОАО Доломит) до десятков млн. тонн в год (ОАО Стойленский ГОК).

Доля ОАО Стойленский ГОК в общем объёме образующихся отходов Компании составляет 92,5%. Вклад ОАО НЛМК в объём отходов Компании равен 7,2% (3,676 млн тонн в год), доля остальных предприятий Группы не превышает 0,3%.

Объёмы образования отходов в 2008 году снижены всеми предприятиями Группы НЛМК.

По образованию отходов в 2008 году эффективная практика показана в ООО ВИЗ-Сталь (уменьшение на 13,4% к уровню 2007 года), ОАО НЛМК (снижение на 9,2%). Объём образования отходов за счёт снижения производства продукции сокращён в ОАО Алтай-Кокс (на 5,7%) и ОАО Стойленский ГОК (на 1,9%).

Наиболее рационально обращение отходов организовано в ОАО НЛМК (степень рециклинга за счёт переработки ранее накопленных отходов достигла 101%), в ОАО Алтай-Кокс (степень утилизации 97,3%), в ОАО Доломит (степень утилизации 97,2%), в ОАО Стагдок (степень утилизации 90,2%).

Вместе с тем, отдельные предприятия Группы снизили показатели по утилизации отходов относительно 2007 года: ОАО Стойленский ГОК с 8,1% до 7,1%, ООО ВИЗ-Сталь с 67,7% до 63,9%.



Рис.6.2. Динамика образования отходов, тыс. тонн НЛМК Стагдок Доломит ВИЗ-Сталь Алтай-Кокс Стойленский ГОК

Затраты на охрану окружающей среды

Размер природоохранных платежей по Группе НЛМК в 2008 году составил 79 млн рублей (что на 20% ниже, чем в 2007 году). Приоритетной составляющей природоохранных платежей Компании является плата за размещение от ходов, на которую приходится 67% от общего размера платы, далее – плата за загрязнение водоёмов 22% и за воздействие на атмосферный воздух 11%.

Уменьшение доли платежей за воздействие на водные объекты сравнительно с 2007 годом отражает факт позитивного изменения ситуации по загрязнению водного бассейна.

Сокращение негативного воздействия на окружающую среду является результатом планомерной инвестиционной деятельности Группы НЛМК. Инвестиции в проекты технического перевооружения, обеспечивающие экологический эффект, составили по Группе НЛМК в 2008 году 2 868 млн. рублей против 1 777 млн. рублей в 2007 году (рост в 1,6 раза) и на протяжении 5 лет характеризуются устойчиво положительным трендом.



Рис.6.3. Инвестиции в охрану окружающей среды, млн рублей

Наиболее эффективные природоохранные проекты

В рамках Программы 2-го этапа технического перевооружения и развития на предприятиях Группы НЛМК в 2008 году завершены следующие проекты, имеющие экологический эффект: ОАО НЛМК вывод из эксплуатации устаревших коксовых батарей №7, 8; модернизация системы очистки аспирационного воздуха литейного двора доменной печи №4;реконструкция электрофильтра вращающейся печи №6 огнеупорного цеха; внедрение технологии (и устройства) для сокращения выбросов оксида углерода на агломашинах №1, 2, 4; модернизация системы технического водоснабжения с организацией замкнутого водооборотного цикла.

ОАО Стойленский ГОК реконструкция канализационной насосной станции №3 с заменой водоводов.

ОАО Алтай-Кокс установка утилизации фусов после дешламации смолы в углеподготовительном цехе №2; реконструкция аспирационных систем коксосортировки №3; оборудование площадки для выгрузки реагентов станции химводоочистки ТЭЦ; восстановление лесозащитной полосы на границе санитарно-защитной зоны предприятия.

ООО ВИЗ Сталь механическая и биологическая рекультивация полигона депонирования промышленных отходов (1-я очередь); реконструкция очистных сооружений ливневого стока с установкой сорбирующих матов для удаления нефтепродуктов.

Система управления экологической безопасностью Эффективная природоохранная практика поддерживается внедрением системных методов управления экологической безопасностью.

Система управления окружающей средой внедрена на двух предприятиях Группы НЛМК.

В ОАО НЛМК Система управления окружающей средой в формате международного стандарта ISO 14001:2004 Environment Management System функционирует с 2002 года. В 2005, 2008 годах ОАО НЛМК успешно прошёл ресертификационные аудиты TUV CERT (Германия) на соответствие стандарту ISO 14001:2004.

В конце 2007 года ОАО Стойленский ГОК сертифицировал Систему управления окружающей средой по ISO 14001:2004, которая в 2008 году успешно прошла надзорный аудит Det Norske Veritas.

Продолжают работу над процедурами системы управления по ISO 14001:2004 предприятия Группы НЛМК ОАО Алтай-Кокс, ОАО Стагдок и ОАО Доломит.

# Заключение

Таким образом, подводя итог работы, можно сделать следующие выводы:

Необходимо обеспечить дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение его эффективности, непосредственного воздействия на решение социально-экономических проблем развития России.

Для этого представляется необходимым:

– содействовать повышению эффективности коллективно-договорного регулирования. Проводить мониторинг, обобщение опыта заключения соглашений на отраслевом, региональном, межрегиональном и территориальном уровнях и работы органов социального партнерства;

– способствовать формированию соответствующих объединений работодателей, в том числе и путем принятия соответствующего закона;

– содействовать распространению принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала, организациях малого предпринимательства;

– содействовать развитию связей Российской трехсторонней комиссии с трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации.

Что касается непосредственно коллективного договора, то мо можно отметить следующее. Его роль и значение в регулировании труда неоднократно менялись в зависимости от изменений экономической и социальной жизни общества. Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущности коллективного договора. Он становится основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях.

Современный коллективный договор все более явственно приобретает черты локально-правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

В условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна. Она построена на двух началах: на идее автономии (управленческой суверенности) организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного защитника профессиональных и социальных интересов наемных работников в урегулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками. При этом важно подчеркнуть, что коллективный договор как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу его нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению. Идея рассмотрения коллективного договора в качестве соглашения в пользу третьих лиц, позаимствованная из частного права, также не решает существа вопроса, ибо такое понимание игнорирует социально-партнерскую направленность этого договора, предполагающего все же удовлетворение взаимных, а не посторонних интересов.

Требует большой осмотрительности и объяснение юридической природы коллективного договора при помощи понятий и категорий публичного права, ибо профсоюз и иной орган, заключающий договор от имени работников, не располагает авторитетом публичной власти по отношению к тем, кому он адресован. Не обладает такой властью и работодатель (собственник, предприниматель) по отношению к коллективу работников. Его полномочия касаются распоряжения имуществом предприятия, но не трудовым коллективом.

Таким образом, есть все основания признать этот договор договором особого рода. Согласно действующему законодательству, коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работодателем и работниками организации. Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Такая разновидность партнерства поэтому получила наименование бипартизма.

# Список используемой литературы

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ // СЗ РФ от 03.05.1999, № 18, ст. 2218.
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 15.01.1996, № 3, ст. 148, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
5. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // ВСНД и ВС РФ от 23.04.1992, № 17, ст. 890, СЗ РФ от 05.07.2004, № 27, ст. 2711.

Специальная литература

1. Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. – 2004. – № 3.
2. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003.
3. Кокшаров Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве // Трудовое право. – 2004. – № 4 – 5.
4. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. – 2002. – № 4.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. – М.: Проспект, 2003.
6. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
7. Некрасов Ю. Коллективный договор: обязан ли работодатель его заключать? // Кадровое дело. – 2003. – № 4.
8. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. – 2004. – № 1.
9. Подшибякина Н.О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации // Человек и труд. – 2003. – № 1.
10. Пудыч Ю. Выплаты, предусмотренные коллективным договором // Финансовая газета. – 2005. – № 37.
11. Силин А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации // Законодательство. – 2000. – № 8.
12. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., «Проспект», 2003.
13. Соловьев А. Недействительность коллективного договора // эж-ЮРИСТ. – 2004. – № 9.
14. Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. – 2003. – № 4.
15. Тижанин В.Г. Коллективный договор как нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения между работниками и работодателем // Современный бухучет. – 2004. – № 1.
16. Толбухина Н. Коллективный договор в вопросах и ответах // Кадровое дело. – 2004. – № 10.
17. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003.

1. См.: Лушникова М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно – правовое исследование). – Ярославль: ЯрГУ, 1997. – С. 68. [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в РФ. – М.: Вердикт, 2001. – С. 85. [↑](#footnote-ref-3)
4. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212. [↑](#footnote-ref-4)