СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Человеческий фактор и анализ социальных условий

1.1 Анализ социальных условий и использование человеческого фактора

1.2 Показатели оценки результатов социального развития

1.3 Анализ системы социальных льгот и выплат

1.4 Оценка эффективности планирования социального развития предприятия

2. Расчет показателей оценки социального развития на примере ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг"

2.1 Расчет показателей оценки социального развития

2.2 Анализ основных показателей оценки социального развития предприятия

Заключение

Список использованных источников

ВВЕДЕНИЕ

Каждый хозяйствующий субъект, независимо от формы собственности и вида деятельности, в современной рыночной капиталистической экономике стремиться к максимизации своей прибыли. Разумеется для эффективной работы компании необходима налаженная система маркетинга, фиксация и анализ основных показателей деятельности организации, прогнозы затрат и прибыли, анализ и показателей платежеспособности и ритмичности производства.

Но за всем вышеперечисленным нельзя забывать и не учитывать тот факт, что каждый субъект хозяйствования – это прежде всего люди, которые там работают. Современная экономика рассматривает человеческий фактор как один из основных факторов успешной хозяйственной деятельности.

Актуальность выбранной темы подтверждается тем, что любое предприятие в своей работе, если оно желает быть успешным и рентабельным, должно не последнее внимание уделять своим сотрудникам и системе мотивации персонала. В связи с недостатком на рынке труда высококвалифицированных кадров, для привлечения и удержания талантливых и способных сотрудников фирмам необходимо уделять повышенное внимание заботе о персонале, которое по возможности должно быть больше, чем это определено законодательством. Тогда специалисты будут приходить в компанию.

Целью работы является изучение человеческого фактора как аспекта организации производства и анализа социальных условий как приема управления персоналом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить анализ условий и использование человеческого фактора;

- провести изучение показателей оценки результатов социального развития;

- провести анализ системы социальных льгот и выплат;

- оценить эффективности планирования социального развития предприятия.

Объектом изучения является ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг".

Данное предприятие было основано 2 февраля 1994 года с целью внедрения на ростовский рынок современных систем очистки воды и оказания услуг по их подбору и монтажу. Компания специализируется на инженерном (бытовом и промышленном) технологическом оборудовании для очистки и кондиционировании воды, водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения и отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха, производит строительство бассейнов и саун, оснащение технологическим оборудованием аквапарков, дельфинариев и спортивно-оздоровительных комплексов. Оказывает услуги в области разработки и внедрения современных инженерных технологий, осуществляет проектирование, комплексные поставки, монтаж и сервисное обслуживание, а также розничную торговлю через собственную сеть в Южном Федеральном округе. /15/

Учредительным документом компании является устав, где прописывается организационно-правовая форма предприятия – Закрытое Акционерное Общество. Согласно Гражданскому кодексу, ЗАО "Симеон Инжиниринг" является коммерческой организацией, целью которой, согласно уставу организации является получение прибыли.

В число партнеров компании входят ведущие мировые производители инженерного оборудования, крупные строительные организации Южного федерального округа, санатории, пансионаты и дома отдыха, производители алкогольных и безалкогольных напитков и бутилированной воды.

Персонал организации состоит из 141 человек, из них 74 с высшим образованием, один кандидат химических наук, один кандидат технических наук. Ведущие специалисты компании регулярно проходят обучение и стажировку на фирмах – производителях оборудования.

Предметом исследования являются показатели оценки социального развития предприятия.

Данная тема, учитывая ее значительную актуальность, достаточно подробно раскрыта в учебной и методической литературе по анализу хозяйственной деятельности. Особенно стоит обратить внимание на таких авторов как А.Д. Шеремет и Т.Б. Бердникова труды которых стали основой для написания данной работы.

1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ

1.1 Анализ социальных условий и использование человеческого фактора

На деятельность предприятия нередко оказывают существенное влияние различные социальные факторы. Они могут включать в себя социальные потребности и запросы, в той или иной степени определяющие жизнедеятельность сотрудников данного предприятия; круг проблем, связанных с общественной жизнью региона где расположено предприятие, и даже еще шире - с обществом в целом.

Можно выделить целый ряд социальных факторов, которые также могут оказывать влияние на деятельность предприятия:

- демографическая ситуация в регионе;

- половозрастная структура населения;

- средний уровень дохода и прожиточный минимум;

- культурная среда и моральные ценности, религия;

- уровень образования./1, с 118/

К социальным факторам можно отнести: стиль жизни сотрудников; степень их вовлеченности в решение внутренних управленческих задач; качественные изменения во взаимоотношениях сотрудников, стоящих на разных ступенях иерархии; внутренние ожидания сотрудников от работы организации; различные риски и опасения и пр.

Социальные условия работы и жизни работающих - важный фактор повышения производительности труда, характеризующий использование человеческого фактора в хозяйственной деятельности.

Следует подчеркнуть различие понятий "технико-организационный уровень хозяйственной деятельности (или предприятия)" и "технико-организационный уровень производства". В первое в дополнение ко второму входят вопросы рационализации снабжения и сбыта, а также организации внепроизводственной сферы и социального развития промышленных предприятий. Рациональная организация внепроизводственной деятельности предприятий (жилищно-коммунальное хозяйство, медицинское обслуживание, подготовка кадров и т.п.), как и снабженческо-сбытовой, оказывает значительное влияние на рационализацию и повышение эффективности производственной деятельности.

На крупных и передовых предприятиях составляются планы социального развития персонала, направленные на совершенствование управления персоналом.

Анализ выполнения плана социального развития ведется, как правило, по четырем разделам.

Первый раздел - мероприятия по техническому развитию производства как материальной базы социально-культурных преобразований в коллективах предприятий. Анализируются такие показатели, как сроки и объем реконструкции завода, фабрики, цеха, объем выпуска продукции и удельный вес новых изделий и т.д.

Второй раздел - пути повышения производительности труда за счет снижения текучести кадров, повышения трудовой дисциплины, разработки и внедрения рациональных систем материального и морального стимулирования. Определяются средние уровни заработной платы, квалификационных разрядов рабочих, их общеобразовательный уровень, система премий, порядок трудоустройства, переподготовка рабочих, освобожденных в результате комплексной механизации и автоматизации производства, и др.

Третий раздел - условия труда, охрана здоровья в текущем периоде и в перспективе. Анализируют классификацию исполнителей по степени механизации и автоматизации труда, удельный вес вредных и особо вредных условий труда, мероприятия по ликвидации профессиональных заболеваний и производственного травматизма. Если в планах научной организации труда улучшение условий труда рассматривается в большей мере с позиций эффективности производства, то в планах социального развития - с позиций решения социальных проблем. Например, социологические исследования показали, что недостаточная техническая вооруженность и неудовлетворенность характером труда иногда значительно больше влияют на текучесть кадров, чем размер заработной платы или необеспеченность жильем.

Четвертый раздел включает анализ социально-культурных мероприятий: рост культурного уровня, организация отдыха, медицинское обслуживание работников, улучшение их жилищно-бытовых условий, а также источников финансирования этих мероприятий. Хотя контроль за улучшением условий быта осуществляют местные органы власти, заинтересованность в их улучшении также должны проявлять руководители предприятий. Анализируются различные источники финансирования строительства объектов жилищно-бытового назначения, организованного отдыха работников предприятия и др.

Рассмотрим пример анализа причин отсутствия на работе персонала.

Уровень отсутствия - один из социальных показателей, представляющих собой объект исследований для аналитиков. Наиболее распространенное определение отсутствия состоит в рассмотрении его в связи с болезнью, материнством, несчастными случаями на рабочем месте, разрешенными отсутствиями (за исключением легального законного отсутствия, включающего законный оплаченный отпуск; часы для выполнения обязанностей в представительных органах, время на образование и пр.).

Уровень отсутствия за определенный период может быть подсчитан следующим образом:

Уотс. = ЧО/ТДчр, (1.1)

где Уотс. – уровень отсутствия;

ЧО – часы отсутствия;

ТДчр – теоретические договоренные часы работы.

Теоретические договорные часы работы вычисляются в зависимости от списочного состава, исключая дополнительные часы работы.

Во Франции социальный баланс содержит четыре показателя, характеризующих:

- число дней отсутствия по болезни (перерыв в работе, подтверждаемый документом);

- распределение отсутствий по болезни по их продолжительности;

- число дней отсутствия в связи с несчастными случаями на работе (или по дороге на работу), а также в связи с профессиональными заболеваниями;

- число дней отсутствия по другим причинам: отмечаются, в частности, все неоговоренные отсутствия (например, задержка после окончания отпуска, дисциплинарные нарушения).

Можно детализировать причины отсутствия персонала на работе с помощью статистических методов исследования. Выполнив подобную работу, аналитик может приступить к классификации причин отсутствия по нормальным и ненормальным составляющим. Иногда это очень трудно определить. Так, уменьшение уровня отсутствия по болезни может одинаково означать:

- подтверждение, что нарушения в функционировании предприятия сокращаются (условия работы становятся более удовлетворительными, увеличивается оплата труда, более компетентный руководящий состав);

- улучшение условий жизни в национальном масштабе;

- количественное сокращение увольнений, порожденных страхом потерять работу.

Первые два случая - представляют собой положительное явление, но лишь первое можно отнести на счет предприятия. Напротив, последний - априорно неблагоприятный, отрицательный, так как нельзя играть со здоровьем людей, даже если прибыль предприятия возрастает за очень короткий период.

Важная сфера социально-экономического анализа - профессиональное образование. Образование стало одним из основных аспектов конкуренции, и поэтому предприниматели должны уделять должное внимание образованию, оценив его возросшее значение, или если они увидят, как их обходят конкуренты. Финансовый аналитик или бухгалтер предприятия не может оставаться в стороне от этой проблемы: оценка охвата и качества образования становятся на сегодняшний день очень важной задачей, почти такой же значимой, как оценка платежеспособности предприятия. Речь идет о проверке возможностей предприятия обеспечить условия выживания, поддерживая интеллектуальные и профессиональные навыки своего персонала. Действительно, расходы на образование очень трудно очертить, вычленить и квалифицировать, так как само пребывание на рабочем месте многие считают одновременно школой. Но одно бесспорно - инвестирование в образование персонала, как правило, самое выгодное.

"При разработке стратегии развития многих предприятий (особенно в случае долгосрочной стратегии) нередко учитывают также демографические факторы, прежде всего изменения в половом или возрастном составе покупательской аудитории."/1, с 121/

Если предприятие обеспечивает население такими услугами и товарами, которые дифференцированы либо по возрастным категориям покупателей, входящих в различные группы, либо по половому признаку, то проведение такого анализа может оказаться чрезвычайно ценным вкладом в разработку соответствующей стратегии. Например, в настоящее время в России наблюдается увеличение рождаемости. Поскольку в результате увеличивается спрос на соответствующие товары и услуги, то этот фактор - увеличение рождаемости - стимулирует развитие именно тех отраслей, которые связаны с производством товаров и услуг для удовлетворения многообразных запросов и потребностей молодых семей.

На демографическую ситуацию могут оказывать немалое влияние специфические особенности регионов, где размещаются предприятия. Например, может иметь место постоянный приток или, наоборот, отток населения из региона; национальный состав региона, зачастую оказывающий влияние на ожидания и предпочтения тех или иных групп потребителей, и пр.

1.2 Показатели оценки результатов социального развития

Здоровье работников, уровень их знаний и культуры, опыта, способности, уровень профессионализма отражаются на результатах труда и относятся к важным характеристикам социального развития предприятия, социальной активности трудового коллектива.

Таблица 1.1 Социальная структура коллектива предприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Классификационный признак | Характеристика |
| Пол | Мужчины, женщины |
| Возраст | Молодежь, средний возраст, пожилой возраст |
| Социальная принадлежность | Рабочий, служащий, крестьянин |
| Образование | Среднее, среднее специальное, незаконченное высшее, высшее |
| Специальность | Инженер, экономист, технолог, товаровед и т.д. |
| Квалификация | Низкая, средняя, высокая |
| Стаж работы | До года, более года и т.д. |
| Уровень обеспечения | Малообеспеченный, среднеобеспеченный, высокообеспеченный |
| Отношение к собственности предприятия | Собственник, наемный работник |

Основные показатели оценки социального развития предприятия перечислены ниже.

1. Показатели условий труда и охраны здоровья:

- уровень травматизма

УТ = ЧТ/СЧР, (1.2)

где УТ – уровень травматизма;

ЧТ – число травм;

СЧР – среднесписочная численность работающих.

- уровень профессиональных заболеваний

УПЗ = ЧПЗ/СЧР, (1.3)

где УПЗ – уровень профессиональных заболеваний;

ЧПЗ – число профессиональных заболеваний.

- уровень временной нетрудоспособности

УВНт = ДНт/СЧР, (1.4)

где УВНт – уровень временной нетрудоспособности;

ДНт – дни нетрудоспособности.

2. Показатели культурных и социально бытовых условий:

- уровень обеспеченности жильем

УОЖ = ЧОЖ/СЧР, (1.5)

где УОЖ – уровень обеспеченности жильем;

ЧОЖ – число обеспеченных жильем.

- срок оборачиваемости очереди на получение жилья

СОО = СЧО/ЧПК, (1.6)

где СОО – срок оборачиваемости очереди на получение жилья;

СЧО – среднегодовая численность очередников;

ЧПК – число предоставленных квартир.

- обеспеченность питанием

ОП = ЧМС/ЧРС, (1.7)

где ОП – обеспеченность питанием;

ЧМС – число посадочных мест в столовой;

ЧРС – число работающих в одну смену.

- обеспеченность оздоровительными лагерями

ООЛ = ЧМ/ДНП, (1.8)

где ООЛ – обеспеченность оздоровительными лагерями;

ЧМ – число мест;

ДНП – число детей сотрудников, нуждающихся в путевках.

- обеспеченность детскими садами

ОДС = ЧМ/ДНД, (1.9)

где ОДС – обеспеченность детскими садами;

ДНД – число детей сотрудников, нуждающихся в посещении детского сада.

- обеспеченность домами отдыха

ОДО = ЧП12/СНП, (1.10)

где ОДО – обеспеченность домами отдыха;

ЧП12 – число путевок на 12-денвный срок;

СНП – число сотрудников, нуждающихся в путевках.

3. Общие показатели социальной стабильности:

- уровень стабильности кадров

УСК = ЧУ/СЧР, (1.11)

где УСК – уровень стабильности кадров;

ЧУ – число уволенных.

- уровень культурно-массовой работы

УКМР = МДК/СЧР, (1.12)

где УКМР – уровень культурно-массовой работы;

МДК – число мест в дворцах (домах) культуры.

- уровень спортивной работы

УСР = ЗСП/СЧРиД, (1.13)

где УСР – уровень спортивной работы;

ЗСП – число занимающихся в секции предприятия;

СЧРиД – среднесписочная численность работников и их детей.

- уровень образования

УО = ИО/СЧР, (1.14)

где УО – уровень образования;

ИО – число имеющих образование.

- уровень профессиональной подготовки

УПП = ЧПК/СЧР, (1.15)

где УПП – уровень профессиональной подготовки;

ЧПК – число повышающих квалификацию.

Значения показателей, формулы для расчета которых были приведены выше дают всестороннюю оценку социального развития предприятия. Руководству предприятия необходимо следить за этими показателями и вовремя принимать соответствующие решения, стремиться их улучшить. Ведь забота сотрудниках предприятия – это необходимо условие мотивации персонала и залог стабильного и эффективного функционирования любого хозяйствующего субъекта.

1.3 Анализ системы социальных льгот и выплат

Развитие рыночных отношений и расширение самостоятельности трудовых коллективов повышают значимость социальных льгот и выплат, доля которых постоянно растет в объеме совокупного дохода работника. Если раньше при трудоустройстве люди прежде всего обращали внимание на размер заработной платы, то теперь обязательно учитывают и то, какие виды социальной помощи может предоставить предприятие. Эти льготы и выплаты перестают носить временный характер. Они становятся важным и необходимым условием поддержания стабильности и повышения жизненного уровня работников и членов их семей. Этот вид дохода, так же, как и заработная плата и дивиденды, непосредственно зависит от результатов работы каждого работника и предприятия в целом, ибо его источником, как правило, является полученная от хозяйственной деятельности прибыль. Следовательно, как участники системы социальных льгот и выплат работники заинтересованы в конечных результатах работы предприятия.

Развитая система социальных льгот и выплат должна способствовать:

- привлечению квалифицированных специалистов;

- сохранению групп квалифицированных специалистов в течение необходимого срока;

- поддержанию конкурентоспособности компании на рынке труда за счет предложения сотрудникам более выгодных форм поощрения, чем в других компаниях;

- стимулированию производительного труда.

Социальные льготы могут быть монетарными (в денежном выражении) и немонетарными (социальные блага, некоторые виды благ из пакета компенсаций, различного рода поощрения и др.). Далее приведем перечень монетарных и немонетарных социальных льгот.

Немонетарные льготы:

- предоставление путевок в дома отдыха;

- доставка к месту работы и домой;

- организация питания;

- скидки и льготы на покупку товаров предприятия;

- бесплатное пользование спортивным инвентарем;

- бесплатное пользование мобильными и сотовыми телефонами в нерабочее время;

- товарные кредиты;

- организация культурного отдыха (походы в театр, экскурсии, посещение музеев и выставок).

К монетарным льготам можно отнести:

- оплата больничных листов;

- материальная помощь;

- доплата к пенсиям;

- выплаты по случаю рождения ребенка;

- оплата проезда к месту работы;

- оплата транспортных расходов при проезде в санаторий;

- оплата обедов;

- дополнительные стипендии обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях./2, с.136/

Как видно из вышеперечисленного, способов социальной поддержки достаточно много и они разнообразны. В настоящее время большинство предприятий стараются привлечь специалистов различными социальными выплатами и льготами, поскольку уровень заработков относительно одинаков.

1.4 Оценка эффективности планирования социального развития предприятия

Планирование социального развития предприятия представляет собой научно обоснованное определение целей, показателей и заданий (сроков, темпов, пропорций) с учетом стратегических интересов этого предприятия. Оно должно осуществляться административными и общественными структурами, а его реализация должна финансироваться за счет средств бюджета предприятия и специальных фондов на основании утвержденных программ и положений. Планирование социального развития предприятия имеет индикативный, рекомендательный характер.

Основными методами разработки плана социального развития предприятия являются:

- экспертный (основан на привлечении высококлассных специалистов-экспертов для систематизации и формирования общественного мнения);

- аналитический (включает системный, комплексный анализ отдельных составляющих элементов);

- нормативный (построен на разработке социальных нормативов);

- имитационного моделирования (исходит из имитационного моделирования возможных результатов);

- логического моделирования (включает систематизацию различных аналогий, разработку сценариев, построение дерева целей и дерева ресурсов);

- программно-целевой (реализуется посредством разработки определенной программы по избранной цели).

Основными разделами плана социального развития предприятия могут быть:

- образование и квалификация;

- социально-культурные мероприятия;

- научная организация труда;

- охрана труда и безопасность производства;

- условия лечения и отдыха;

- санитарно-бытовые условия производства;

- финансовые ресурсы.

Планирование социального развития предприятия должно учитывать такой важный фактор, как морально-психологический климат в коллективе. Это может быть достигнуто в результате проведения определенной работы. Содержание этой работы состоит в подборе совместимых членов коллектива с учетом рекомендаций психолога, регулировании конфликтных Ситуаций, правильной организации управления.

В целом управление социальным развитием основано на программно-целевом подходе. В рамках этого подхода определяются отдельные блоки управления (научно-аналитический, нормативно-правовой, организационно-управленческий). По каждому блоку управления вырабатываются определенные цели, которые реализуются путем специальных управляющих воздействий. Управленческим процессом занимаются конкретные субъекты управления. Структура управления, обеспечивающая нормальное социальное развитие предприятия, показана в нижеследующей таблице.

Таблица 1.2 Структура управления социальным развитием предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Блок управлений | Цель управления | Управляющее воздействие | Субъект управления |
| Научно-аналитический | Систематический анализ ситуации | Разработка рекомендаций | Информационно-аналитическийцентр, отдельныеспециалисты,эксперты |
| Нормативно-правовой | Обеспечение нормального социального развития коллектива | Положения.инструкции,нормы | Совет директоров, исполнительная дирекция, правление |
| Организационно-управленческий | Реализация основных направлений социального развития коллектива | Приказы, распоряжения | Директор и его заместители, начальники производственных комплексов, цехов, участков, служб и подразделений |
| Ресурсный | Реализация целей социального развития | бюджетное и иное финансирование | Финансовая служба, бухгалтерия |

Оценка эффективности планирования социального развития предприятия может быть осуществлена путем диагностики выполнения отдельных разделов и индикативных показателей плана социального развития.

2. РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ПРИМЕРЕ ЗАО "ТОРГОВЫЙ ДОМ СИМЕОН ИНЖИНИРИНГ"

2.1 Расчет показателей оценки социального развития

На основе данных, содержащихся в нижеследующей таблице проведем расчеты показателей социальной оценки предприятия. Для наглядности полученные коэффициенты будем умножать на 100%. Таким образом, получим результаты, выраженные в процентах

Таблица 2.1 Данные для расчета основных показателей оценки социального развития ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг"

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность работающих  | 141 |
| Число травм | 10 |
| Число профессиональных заболеваний | 8 |
| Дни нетрудоспособности | 12 |
| Число обеспеченных жильем | 100 |
| Число путевок на 12-дневный отдых | 20 |
| Число сотрудников, нуждающихся в путевках | 52 |
| Число уволенных | 11 |
| Число имеющих образование | 74 |
| Число повышающих квалификацию | 34 |

Так как ЗАО "Симеон Инжиниринг" является предприятием, занимающимся облуживанием инженерных коммуникаций, то в процессе работы некоторые сотрудники могут получить травмы. Рассчитаем уровень травматизма по формуле (1.2):

УТ = (10/141)\*100% = 7.09%

Далее на основе формулы (1.3) рассчитаем уровень профессиональных заболеваний:

УПЗ = (8/141)\*100% = 5.67%

Далее проведем расчет показателя уровня временной нетрудоспособности. Для его расчета будем использовать формулу (1.4):

УВНт = (12/141)\*100% = 8.51%

Для того, чтобы работник мог продуктивно работать, принося экономические выгоды, как организации, так и самому себе он, по возможности, должен быть обеспечен жильем. Расчет уровня обеспеченности жильем для коллектива сотрудников ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" проведем по формуле (1.5).

УОЖ = (100/141)\*100% = 70.92%

Для успешной работы, сотрудники предприятия должны отдыхать. Руководство менеджмент и собственники рассматриваемого субъекта хозяйствования уделяют этому моменту в системе мотивации персонала немалое внимание. Рассчитаем обеспеченность домами отдыха по формуле (1.10):

ОДО = (20/52)\*100% = 38.46%

Каждое предприятие стремиться к тому, чтобы у него была как можно меньшая текучесть кадров. От этого напрямую зависит стабильность работы хозяйствующего субъекта. Расчет уровня стабильности кадров для рассматриваемого предприятия проведем по формуле (1.11):

УСК = (11/141)\*100% = 7.8%

Образованию на ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" уделяется тщательное внимание. Ведь бизнес компании напрямую зависит от уровня квалификации, знаний и навыков каждого сотрудника. Компания стремиться привлекать на работу наиболее высококвалифицированных специалистов. Больше внимание уделяется также повышению квалификации и дополнительному образованию работников. Рассчитаем уровень образования для работников компании по формуле (1.12):

УО = (74/141)\*100% = 52.48%

Стоит заметить, что данный расчет велся исходя из численности работников с высшим образованием. Если бы для расчета было взято количество сотрудников имеющих хотя бы среднее образование (низко квалифицированный персонал – уборщики, сторожа и т.д.) – то результат бы был 100%.

Как уже говорилось, предприятие большое внимание уделяет образованию и переподготовке кадров. Рассчитаем уровень профессиональной подготовки по формуле (1.13):

УПП = (34/141)\*100% = 24.11%

Далее проведем анализ каждого из полученных результатов.

2.2 Анализ основных показателей оценки социального развития предприятия

Проанализируем полученные в результате вышеприведенных расчетов показатели.

Уровень травматизма находится 7.09%. Это объяснятся спецификой работы рассматриваемой организации. ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" различными способами стремиться сократить данный показатель до минимума путем применения новых технологий, которые не угрожают жизни и здоровью сотрудников.

Профессиональные заболевания находятся на уровне 5.67%. Данный показатель руководство компании старается снизить путем внедрения льготного санаторно-курортного лечения, а также применяя различные средства индивидуальной защиты при работе своих сотрудников на неблагоприятных для их здоровья объектах.

Уровень временной нетрудоспособности составляет 8.51%. Здесь учитываются сотрудники, временно выбывшие из коллектива предприятия как из-за травм и профессиональных заболеваний, так и неработающие по причинам не связанным с их непосредственной трудовой деятельностью в компании Симеон Инжиниринг.

Уровень обеспеченности жильем составляет 70.92%. Показатель достаточно высокий. Это обусловлено двумя факторами.

Первый – работающие в компании сотрудники, как правило, является квалифицированными специалистами со знанием своего дела. Опыт их работы в прошлом, а также их работа в штате ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" позволяет им иметь причинных доход и обеспечить себя жильем, или же взять ипотеку.

Второй фактор столь высокого показателя обеспеченности сотрудников рассматриваемого субъекта хозяйствования жильем – это забота предприятия о своих сотрудниках. Фирма предоставляет ценным и достойным сотрудникам льготные кредиты на покупку недвижимости. Иногородние сотрудники также обеспечиваются жильем за счет организации.

Обеспеченность домами отдыха составляет 38.46%. Показатель не такой большой, но, тем не менее, фирма стремиться предоставлять своим сотрудникам как можно большие возможности для отдыха и восстановления сил для дальнейшей трудовой деятельности. В качестве стимулирования персонала ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" предоставляет бесплатные путевки в дома отдыха, как правило, наиболее отличившемся работникам.

Уровень стабильности кадров 7.8%. В данном случае, исходя из формулы, можно сделать вывод, что чем ниже этот показатель – тем лучше для фирма, так как минимальный уровень этого показателя характеризует минимальную текучесть кадров. Организации стремиться одерживать квалифицированный персонал. Для этого на предприятии существует не только высокий уровень заработной платы, но и система различных льгот и надбавок. Все это позволяет свести текучесть кадров к минимуму.

Уровень высшего образования на предприятии равен 52.48%. Т.е. более половины штатных сотрудников организации имеют высшее образование что немаловажно для качественной работы фирмы. С высшем образованием в ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" работают не только представители административно-управленческого персонала и бухгалтерии, но и инженеры и высококвалифицированные сотрудники технических специальностей.

Уровень профессиональной подготовки – 24.11%. Симеон Инжиниринг стремиться обучать своих сотрудников, так как инвестиции в образование своего персонала – это залог будущего процветания компании.

В целом можно сказать, что на рассматриваемом предприятии большое внимание уделяется мотивации персонала и человеческому фактору. Забота о своих сотрудниках – это обязанность работодателя, который, как компания ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг", решил придти в бизнес надолго.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На деятельность предприятия оказывает влияние целый ряд социальных факторов. К этим факторам можно отнести:

- демографическая ситуация в регионе;

- половозрастная структура населения;

- средний уровень дохода и прожиточный минимум;

- культурная среда и моральные ценности, религия;

- уровень образования.

К основным показателям оценки социального развития предприятия относят:

- уровень травматизма;

- уровень профессиональных заболеваний;

- уровень временной нетрудоспособности;

- уровень обеспеченности жильем;

- срок оборачиваемости очереди на получения жилья;

- обеспеченность питанием;

- обеспеченность оздоровительными лагерями;

- обеспеченность детскими садами;

- обеспеченность домами отдыха;

- уровень стабильности кадров;

- уровень культурно-массовой работы;

- уровень спортивной работы;

- уровень образования;

- уровень профессиональной подготовки.

На предприятии выделяют монетарные и немонетарные социальные льготы.

К немонетарным социальным льготам относят: предоставление путевок в дома отдыха; доставка к месту работы и домой; организация питания; скидки и льготы на покупку товаров предприятия; бесплатное пользование спортивным инвентарем; бесплатное пользование мобильными и сотовыми телефонами в нерабочее время; товарные кредиты; организация культурного отдыха (походы в театр, экскурсии, посещение музеев и выставок).

К монетарным социальным льготам принято относить: оплата больничных листов; материальная помощь; доплата к пенсиям; выплаты по случаю рождения ребенка; оплата проезда к месту работы; оплата транспортных расходов при проезде в санаторий; оплата обедов; дополнительные стипендии обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях.

Основными методами разработки плана социального развития предприятия являются:

- экспертный (основан на привлечении высококлассных специалистов-экспертов для систематизации и формирования общественного мнения);

- аналитический (включает системный, комплексный анализ отдельных составляющих элементов);

- нормативный (построен на разработке социальных нормативов);

- имитационного моделирования (исходит из имитационного моделирования возможных результатов);

- логического моделирования (включает систематизацию различных аналогий, разработку сценариев, построение дерева целей и дерева ресурсов);

- программно-целевой (реализуется посредством разработки определенной программы по избранной цели).

Расчет и анализ оценки основных показателей социального развития предприятия на основе данных по ЗАО "Торговый Дом Симеон Инжиниринг" показал, что данная организация стремиться максимально уделять внимания социальной работе с персоналом и мотивации сотрудников. Отсюда следует вывод о надежности и дальновидности руководства организации и о вероятности дальнейших серьезных успехов в бизнесе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Алексеева А.И., Васильев Ю.В., Малеева А.В., Ушвицкий Л.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2006. - 672с.

2.Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. М.: Финансы и статистика, 1996

3.Барнгольц С.Б., Мельник М.В. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта Учеб. пособие.- М.: ИНФРА-М, 2003. – 240 с.

4.Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 215с.

5.Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и пер. – М.: Омега-Л; Высш. шк., 2003 – 528 с

6.Грищенко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2000. 112с.

7.Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник для вузов / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – М.: Проспект, 2002. – 424 с.

9.Лысенко Д.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник для вузов. – М.: - ИНФРА-М, 2008. – 420 с.

10.Любушин Н.П. Анализ финансово – экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 471 с.

10.Романова Л.Е. Анализ хозяйственной деятельности: Краткий курс лекций. – М.: Юрайт, 2003. - 220 с.

11.Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 336 с.

12.Савицкая Г. В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности: Краткий курс для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 288 с.

13.Савицкая Г.В. Экономический анализ. – М.: Новое знание, 2003. 640 с.

14.Чечевицына Л.Н. "Экономика предприятия" - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.

15.Шеремет А.Д. Комплексных анализ хозяйственной деятельности. – М.:ИНФРА-М, 2006. – 415 с.

16.http://www.simeon.ru