

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РМ ЗА ПЕРИОД С 2009 - 2011 ГГ.

Автор: Любовь УСТУРОЙ, Алина СЕРАТИЛА

Технический Университет Молдовы

***Ключевая идея:** Регулирование социальных процессов и развитие социально-трудовых отношений на уровне предприятия в условиях трансформации кадрового менеджмента приобретает особую важность. На сегодняшний день эффективность деятельности любого предприятия в определенной степени определяется состоянием его социальной сферы. Положительные успехи в области управления социальной защищенностью персонала характеризуются повышением уровня его квалификации, улучшением условий труда, улучшением социально-культурных и жилищно-бытовых условий работников и пр.*

***Ключевые слова:** уровень квалификации персонала, условия труда, социальная защищенность персонала.*

Главной производительной силой любого предприятия является персонал, с его совокупностью качеств, определяющих возможность и границы участия в трудовой деятельности. По мнению специалиста в области управления персоналом Непомнящего Е.Г. «Чем выше человеческий капитал и потенциал его развития, тем лучше он работает на благо своего предприятия» [1].

В процессе осуществления трудовой деятельности работники предприятия не только выполняют работу и оказывают услуги, но и формируют новые социально-трудовые отношения. В условиях рыночной экономики социально-трудовая сфера становится основой функционирования как отдельных работников, так и целых производственных коллективов. Непомнящий Е.Г. считает, что: «Сочетание личных и производственных мотивов деятельности работников является одной из важнейших задач как социального планирования, так и в целом всего производственного менеджмента» [1].

Под планированием социального развития (социальное планирование) трудовых коллективов понимается система методов планомерного управления развитием трудового коллектива предприятия, целенаправленного регулирования социальных процессов и прогрессивного развития социально-трудовых отношений на уровне предприятия [2].

Социально-экономические результаты, получаемые в процессе осуществления трудовой деятельности персонала, могут выражаться разнообразными показателями: объемом, составом и качеством продукции, товаров и услуг, условиями труда, безопасной работой и здоровьем работников (заболеваемостью), отношением к труду, уровнем заработной платы, наличием прогулов и потерь рабочего времени, числом конфликтов, жалоб, забастовок и др. [1].

В связи с наличием большого разнообразия показателей, характеризующих состояние социальной сферы на предприятии, специалистами рекомендуется в практике осуществлять оценку уровня социальной защищенности персонала путем систематизации данных по следующим группам показателей:

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

Анализ динамики изменения квалификации работников предприятия осуществляется на основе изучения таких показателей, как структура персонала по уровню образования; процент работников, занятых неквалифицированным трудом и др.

Данные об уровне образования работников строительных организаций представлены в таблице 1.

Таблица 1. Уровень образования работников строительных организаций

Годы	Структура работников по уровню образования, %				
	всего	в т. ч. имеющих высшее образование	в т. ч. имеющих средне- специальное образование	в т. ч. имеющих среднее образование	в т. ч. имеющих начальное образование или без образования
2009	100,0	11,5	50,2	37,6	0,7
2010	100,0	11,9	48,6	38,9	0,6
2011	100,0	11,7	48,5	39,2	0,6

Источник: [3].

За анализируемый период структура численности по уровню образования ухудшилась. Несмотря на то, что доля работников, имеющих высшее образование, незначительно повысилась с 11,5 % в 2009 году до 11,7 % в 2011 году или на 0,2 процентных пункта, что оценивается положительно, удельный вес персонала со средне-специальным образованием снизился с 50,2 % до 48,5 % или на 1,7 процентных пункта. Доля работников без специального образования довольно существенна (более трети), что оценивается негативно, и за рассматриваемый период она повысилась с 38,3 % в 2009 году до 39,8 % в 2011 году или на 1,5 процентных пункта.

Структура работников строительной отрасли по категориям персонала представлена на рисунке 1.

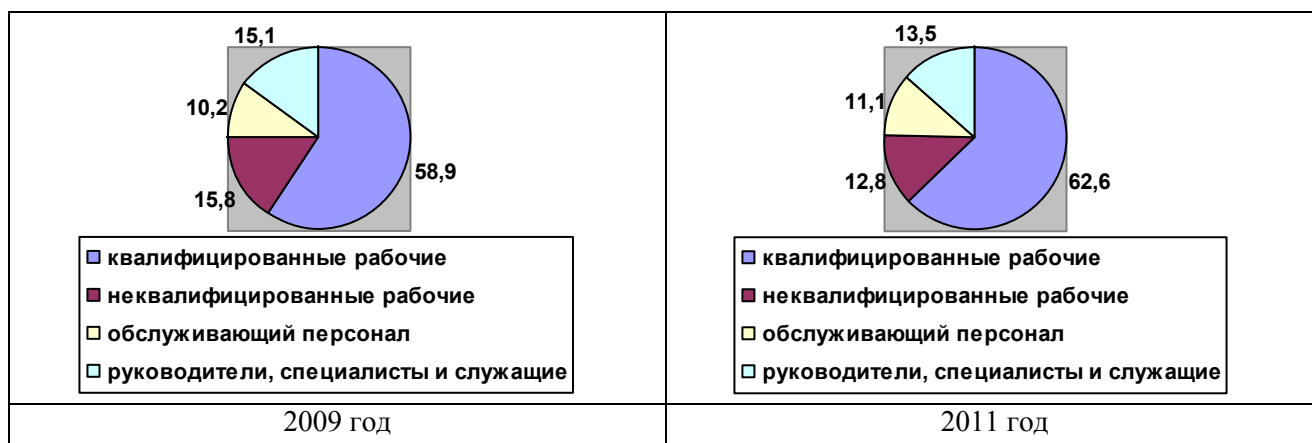


Рис. 1. Структура работников строительной отрасли по категориям персонала

Источник: [3].

На основе данных рисунка 1 можно увидеть, что более 70,0 % работников приходится на категорию рабочих и за анализируемый период их удельный вес существенно не изменился. Однако следует отметить, что среди рабочих довольно значительный удельный вес составляют неквалифицированные рабочие (примерно одна пятая). Это объясняется тем фактом, что в Молдове не хватает квалифицированных рабочих и указывает на непригодность системы подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями строительных организаций.

С другой стороны, очевидным является тот факт, что полностью исключить долю неквалифицированных рабочих в общей численности персонала строительных организаций невозможно, поскольку такие категории работников предусмотрены при выполнении некоторых видов строительного-монтажных работ.

С учетом вышесказанного можно заключить о том, что руководство строительных предприятий не достигло каких-либо успехов в направлении повышения квалификации персонала.

Для оценки мероприятий по улучшению условий труда используются следующие показатели: процент работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам; количество дней временной нетрудоспособности; уровень производственного травматизма и др.

Оценка условий труда и производственного травматизма персонала была осуществлена на основе анализа показателей представленных в таблице 2.

Таблица 2. Некоторые показатели, характеризующие условия труда и производственный травматизм работников строительной отрасли

Показатель	2009	2010	2011
Доля работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам в общей численности персонала, %	1,5	2,7	1,6
Число человеко-дней нетрудоспособности, чел.-дни	1674	995	969
Уровень травматизма на производстве, %	1,42	1,23	1,78

Источник: [3].

Согласно данным таблицы 2 доля работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, является незначительной и за период 2009–2011 гг. не превышала 3,0 % от общей численности. Положительно также можно характеризовать динамику снижения количества человеко-дней нетрудоспособности с 1674 до 969 чел.- дней или на 42,1 %. В тоже время уровень травматизма в строительстве повысился на 0,36 процентных пункта в 2011 году по сравнению с 2009 годом. Данная ситуация в некоторой степени объясняется увеличением численности персонала в указанном периоде, в том числе и работников, не имеющих специального образования, опыта и навыков, которые в большей степени подвержены риску получения травм на производстве.

В целом, условия труда на предприятиях строительной отрасли можно оценить как удовлетворительные. Однако бессистемное изменение показателей (таблица 2), свидетельствует об отсутствии четкого подхода к оптимизации условий труда со стороны руководства.

Социально-культурные и жилищно-бытовые условия работников и членов их семей характеризуются такими показателями, как обеспеченность работников жильем, наличие и строительство объектов соцкультбыта, детских яслей и садов, санаториев, домов отдыха, оборудование жилого фонда коммунальными удобствами (водопровод, отопление, канализация, газ) и т.д. [4].

В настоящее время из возможных мероприятий по улучшению ситуации персонала в данном направлении социальной защиты, строительные организации, в лучшем случае, несут расходы по обеспечению работников жильем, однако, удельный вес данных расходов в совокупных расходах на персонал является несущественным - менее 1 % (таблица 3).

Таблица 3. Структура расходов на содержание персонала в строительстве, %

Показатель	2009	2010	2011
Расходы на содержание персонала, в том числе:	100,0	100,0	100,0
Заработная плата	80,1	80,1	78,3
Расходы предприятия на социальное и медицинское страхование, прямые выплаты предприятия персоналу	19,1	19,2	20,4
Расходы по обеспечению работников жильем	0,0	0,0	0,0
Расходы на профессиональное обучение	0,2	0,3	0,1
Выплаты работникам социального характера	0,4	0,2	0,4
Прочие расходы	0,2	0,1	0,8

Источник: [3].

Наиболее типичными показателями *социальной защищенности* персонала предприятия являются оказание материальной помощи, и в первую очередь многодетным семьям, выдача беспроцентных ссуд на строительство жилья, отпуск строительных материалов по сниженным ценам, выдача пособий на лечение, приобретение путевок, единовременных пособий при уходе на пенсию, к юбилейным датам, свадьбе, отпуску, частичная оплата питания, проезда и т.д. [4].

На основе имеющихся статистических данных можно заключить, что социальная защищенность персонала строительных организаций находится на низком организационном уровне. Так, в частности, доля выплат работникам социального характера (таблица 3) составляет менее 1 % в общих расходах на персонал, в то время как в развитых странах на социальные нужды направляется до 10-ти % добровольных социальных расходов [5].

Выполненный анализ состояния социальной сферы предприятий строительной отрасли на основе изучения уровня квалификации работников, условий труда, жилищно-бытовых условий и пр. показал отсутствие у руководства определенного подхода к социальной защищенности работников. По перечисленным группам показателей отсутствует положительная динамика изменения за

рассматриваемый период, удельный вес добровольных социальных расходов на содержание персонала существенно ниже аналогичного показателя по предприятиям различных отраслей США: «Обследование на 1,5 тысячах предприятий США показало, что доля дополнительных выплат и льгот в общих издержках на рабочую силу на разных предприятиях составляет от 18 до 65 %» [5]. Данная проблема усугубляется еще и тем фактом, что и в научной литературе вопросы учета, оценки и управления расходами на социальную защиту до сих пор не раскрыты.

Поэтому, с целью повышения качества условий трудовой деятельности и качества жизни персонала предприятия в быту, руководству предприятий рекомендуется возложить на кадровых специалистов разработку плана социального развития коллектива на основе проведенных социологических исследований.

В качестве образца можно взять за основу план социального развития, предложенный специалистом в области экономики труда и социально-трудовых отношений Гришновой О.А. План может включать в себя следующие разделы и направления работ [2]:

1. *Совершенствование социальной структуры коллектива.* В этом разделе обращается внимание на сокращение доли или ликвидацию тяжелых и вредных для здоровья работ, снижение доли низко квалифицированного труда, на повышение образовательного и квалификационного уровня сотрудников, отдельно рассматриваются условия труда женщин, подростков.

2. *Социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности.* Здесь планируются мероприятия по интеллектуализации труда, техническому перевооружению, внедрению новой техники и технологий, обеспечивающих повышение содержательности труда, проектированию прогрессивных форм организации и оплаты труда. Предполагается обучение без отрыва от производства, мероприятия по стимулированию рационализации и изобретательства и пр.

3. *Улучшение условий труда и быта работников.* В планировании необходимо особо выделить участки и подразделения с неблагоприятными условиями труда, предусмотреть меры по оздоровлению производственной среды и замены оборудования, являющегося источником вредности и опасности. Также определяются меры по соблюдению санитарно-гигиенических норм, стандартов безопасности труда, решается вопрос о возможности предоставления работникам жилья, обеспечения детскими дошкольными учреждениями, местами отдыха.

4. *Усиление дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы.* Мероприятия в этом направлении разрабатываются на основе анализа ценностных ориентаций работников и направляются на стимулирование высокой трудовой и производственной дисциплины.

Совершенствование в перспективе социальной структуры трудового коллектива, повышение социального статуса и культурного уровня его членов, рост благосостояния членов коллектива и пр. будет свидетельствовать об эффективности внедренного плана социального развития. Экономический эффект от повышения социальной защищенности персонала по мнению специалистов будет выражаться ростом производительности труда, повышением качества продукции, снижением ее себестоимости, повышением рентабельности производства [2].

Вышесказанное подтверждает важность развития социальной сферы на каждом предприятии.

Библиография

1. НЕПОМНЯЩИЙ Е.Г. Планирование на предприятии. Конспект лекций. Таганрог: ТИУиЭ, 2011. http://www.aup.ru/books/m235/6_1.htm (просмотрен 18.11.2013).
2. ГРИШНОВА О.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – К.: Знания, 2009. – 390 с. http://uchebnikonline.ru/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa/planuvannya_sotsialnogo_rozvitku_trudovih_kolektiviv.htm (просмотрен 18.11.2013).
3. www.statistica.md (просмотрен 18.11.2013).
4. САВИЦКАЯ Г.В. Экономический анализ. – 11-е изд., испр. и доп. – М.: Новое знание, 2005. – 651 с.
5. Электронный сайт «Энциклопедия менеджмента». Рубрика: мотивация труда. Публикация: возможности социальной политики предприятия. <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/vozmozhnosti-socialnoj-politiki-predpriyatiya.html> (просмотрен 18.11.2013).