

**Задание, проверяемое преподавателем
по модулю
«Управление социальным развитием персонала»**

Задание по модулю «Управление социальным развитием персонала» состоит из 3 частей:

1 часть - реферативная работа, необходимо раскрыть поставленный вопрос наиболее полно и емко на основе анализа материала, почерпнутого из нормативных, теоретических источников и специальной литературы, обязательным элементом является наличие **таблицы и рисунка** по теме работы (тема выбирается из списка и соответствует номеру варианта). Объем **10-20** стр.

2 часть – аналитическая. Составление анкеты и проведение анкетирования. Провести исследование удовлетворённости, вовлеченности, лояльности персонала с помощью разработанной анкеты, рассчитать индексы и по данным индексов оценить удовлетворенность работников.

3 часть – расчетная, состоит из 2-х частей.

3.1 Задача по вариантам. Необходимо по методике, разработанной А. Л. Кузнецовым, определить уровень социального развития организации (**данные выбираются из списка** и соответствует номеру варианта - четный или нечетный).

3.2 Задача по собственным данным. Необходимо по методике, разработанной А. Л. Кузнецовым, определить уровень социального развития **СВОЕЙ** организации. Расчет уровня социального развития организации **по собственным данным**.

Требования к содержанию и оформлению

Оформляется Задание файлом, в котором содержатся: титульный лист, лист задание, оглавление, три части работы: реферативная часть, решение второй расчётной части и заполненная анкета, а также список использованных источников.

Файл должен быть напечатан 12 или 14 шрифтом, через 1 или 1,5 интервал (MS Word), с отцентровкой текста по ширине. Страницы должны иметь сквозную нумерацию. Первой страницей является титульный лист, на котором номер страницы не проставляется.

1 часть - Темы реферативных работ

1. Назовите методы оценки эффективности реализации социальных программ.
2. Динамика, каких показателей кадровой ситуации влияет на изменения социальной среды?
3. Какие направления деятельности необходимо реализовывать социально ответственной компании.
4. Для чего необходимы корпоративные социальные отчеты.
5. Какие преимущества социально ответственное поведение приносит организациям.
6. Какие методы используют исследователи социального управления в организации?
7. Какие виды и формы контроля можно применять в процессе управления социальным развитием организации?
8. В чем отличия социального планирования и социального прогнозирования?
9. Каково назначение коллективного договора и социального кодекса организации? В чем сходство и отличие данных документов?
10. Какие органы в системе управления социальным развитием относятся к руководящему уровню, а какие к исполнительному? Каковы их функции?
11. Понятия социальной и экологической ответственности (СЭО)
12. Корпоративная социальная ответственность: концепция в развитии
13. Социальная ответственность в различных моделях корпоративного управления
14. КСО и государственное регулирование с точки зрения теоремы Коуза.
15. Социальный капитал
16. Понятие социальной ответственности на разных этапах развития человечества
17. Понятие этики и этического поведения в организации. Этика в современном бизнесе
18. Модели корпоративной социальной ответственности: общее и особенное
19. Корпоративный эгоизм.
20. Корпоративный альтруизм.
21. Разумный эгоизм компаний.
22. Этические кодексы компаний.
23. Профессиональные кодексы.
24. Кодексы поведения в компаниях.
25. Понятие социальной инфраструктуры.
26. Корпоративный дресс-код (Dress code).
27. Типы корпоративных социальных инициатив по Филиппу Котлеру
28. Продвижение социально-значимой проблемы
29. Продвижение экологически значимой проблемы
30. Корпоративный социальный маркетинг
31. Благотворительный маркетинг
32. Корпоративная филантропия
33. Волонтерская работа на благо территориального сообщества
34. Социальный бизнес

35. Технологии воздействие на сознание потребителей
36. Технологии манипулирования общественным мнением
37. Технологии манипулирования поведением потребителей и покупателей
38. КСО и нефинансовая отчетность, этапы подготовки нефинансовой отчетности
39. Нефинансовая отчетность компаний: ее роль и влияние на деятельность компании.
40. Нефинансовая отчетность при формировании индекса на фондовых рынках.
41. Стандарты GRI (Global Reporting Initiative – Всемирная инициатива добровольной отчетности): аспект КСО
42. Формирование программы организационных изменений с учетом корпоративной социальной ответственности.
43. Социальное партнерство в современных корпорациях. Особенности стратегии сотрудничества.
44. Основные стандарты и инициативы в сфере КСО Международный стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» Стандарты серии AA1000, SA 8 000, Серии ISO: аспект КСО
45. Глобальный договор ООН и КСО.
46. «Принципы Экватора», их роль и место в КСО.
47. «Социальная хартия российского бизнеса», ее роль и место в КСО.
48. Формирование сетевых и виртуальных организаций. Сетевое развитие организации. Сети инноваций. Формирование социальной сети инноваций.
49. Особенности разработка и реализация социальной и экологической стратегии компании. Стратегия голубых океанов и социальная ответственность.
50. Основные факторы развития социальной среды организации
51. Корпоративный праздник как технология внутреннего PR
52. Социальное страхование работников
53. Принципы управления персоналом в Японии с точки зрения социального развития персонала и КСО
54. Применение данных анализа социально-психологического климата организации для социального развития персонала
55. Рейтинги социальной ответственности: сущность, значение, методика определения.
56. Имидж-технологии в формировании корпоративной социальной ответственности.
57. Технологии репутационного контроля в повышении корпоративной социальной ответственности.
58. Опираясь на определение «социального паспорта трудового коллектива», проанализируйте на примере российских компаний систему показателей, в которых отражается производственная и социальная жизнь.
59. Проанализируйте источники информации, лежащие в основе содержания социального паспорта организации.
60. Проведите анализ социально-технологического и инновационного подходов к исследованию социальных процессов организации, выделите специфику каждого.

2 часть - Анкетирование

Провести диагностику проблем социального развития организации.

Это можно выполнить с помощью анкетирования. Цель анкетирования – выявить социальные проблемы в организации и факторы, определяющие их возникновения.

1) Необходимо **составить анкету** и представить ее. Вопросы анкеты должны быть направлены на выявление групп факторов, представленных в **таблице 1**. После составления анкеты надо заполнить **таблицу 1**, указав в третьем столбике номера вопросов анкеты.

Таблица 1 - Оцениваемые факторы

Группы факторов	Факторы	№ вопросов
Экономические	Своевременность и размер з/п, объем социального пакета	
Физические	Безопасность, удобство, обеспечение	
Социальные	Микроклимат в коллективе и уровень квалификации коллег	
Стиль руководства	Отношение с руководством, постановка задач и целей Заинтересованность сотрудников	
Дисциплина	Соблюдение требований и правил отношение к качеству работы. уровень квалификации сотрудников понимание задач	
Вовлеченность	Поощрение за инициативу и успехи Поддержка руководства Приверженность организации Готовность вкладывать больше усилий, чем требуется должностными обязанностями и договором	
Карьера и обучение	Возможность учиться, возможности карьерного роста	
Лояльность	Осознание пользы от работы, готовность работать долго, готовность рекомендовать компанию	
Информированность	Своевременность, полнота и достоверность информации, возможность получения информации и обратной связи	

2) Провести **исследование** удовлетворённости, вовлеченности, лояльности **посредством разработанной анкеты**. Количество анкетизируемых сотрудников **от 25 человек**.

Оценку удовлетворенности надо провести по классическому варианту, когда удовлетворительными ответами считаются варианты «Да» и «Не знаю». В этом случае индекс рассчитывается как сумма удовлетворительных ответов к общей сумме ответов по данной группе: $\text{Индекс} = (\text{«Да»} + \text{«Не знаю»} - \text{«Нет»}) / \text{Итого по группе}$. Результаты представить в **таблице 2**.

Таблица 2 – Оценка удовлетворенности работников

Группы факторов	Да	Нет	Не знаю	Итого по группе	Индекс
Экономические					
Физические					
Социальные					
Стиль руководства					
Дисциплина					
Вовлеченность					
Карьера и обучение					
Лояльность					
Информированность					
Итого удовлетворенность					

По данным рассчитанных индексов сделать **выводы** и построить:

- лепестковую диаграмму (Рисунок 1 - Оценка удовлетворенности персонала по группам факторов).

- гистограмму (Рисунок 2 - Сравнительный анализ общей удовлетворенности, лояльности и вовлеченности работников)

- линейчатую или круговую диаграмму (Рисунок 3 - Доля сотрудников для изменений). Оценить «потенциал изменений» компании можно по доли респондентов, не давших уверенный ответ («Не знаю»). С точки зрения управления изменениями, именно эта группа респондентов может быстрее всего откликнуться на управленческое воздействие и либо улучшить показатели удовлетворенности, либо ухудшить их.

Сделать выводы.

Пример оценки удовлетворенности

Данные анкетирования 20 человек ООО «Ромашка» представлены в таблице 1.

Таблица 1– Оценка удовлетворенности работников ООО «Ромашка»

Группы факторов	ДА	Нет	Не уверен	Итого по группе	Индекс	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5(2+3+4)</i>	<i>6((2+4-3)/5)</i>	<i>7(6*100)</i>
<i>Экономические</i>	<i>43</i>	<i>10</i>	<i>7</i>	<i>60</i>	<i>0,67</i>	<i>66,7</i>
<i>Физические</i>	<i>38</i>	<i>18</i>	<i>24</i>	<i>80</i>	<i>0,55</i>	<i>55</i>
<i>Социальные</i>	<i>39</i>	<i>46</i>	<i>15</i>	<i>100</i>	<i>0,08</i>	<i>8</i>
<i>Стиль руководства</i>	<i>8</i>	<i>14</i>	<i>18</i>	<i>40</i>	<i>0,3</i>	<i>30</i>
<i>Дисциплина</i>	<i>59</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>100</i>	<i>0,6</i>	<i>60</i>
<i>Вовлеченность</i>	<i>66</i>	<i>53</i>	<i>61</i>	<i>180</i>	<i>0,41</i>	<i>41,1</i>
<i>Карьера и обучение</i>	<i>24</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>40</i>	<i>0,6</i>	<i>60</i>
<i>Лояльность</i>	<i>69</i>	<i>35</i>	<i>36</i>	<i>140</i>	<i>0,5</i>	<i>50</i>
<i>Информированность</i>	<i>30</i>	<i>24</i>	<i>26</i>	<i>80</i>	<i>0,4</i>	<i>40</i>
<i>Итого</i>	<i>376</i>	<i>228</i>	<i>216</i>	<i>820</i>	<i>0,44</i>	<i>44,4</i>

Из таблицы 1 видно, что общий уровень удовлетворенности составляет 44,4%. Это достаточно низкий показатель, т.к. менее 50 процентов работников удовлетворены условиями работы.

Анализ по группам факторов показал, что больше всего сотрудники удовлетворены экономическими условиями работы, т.е. заработной платой и социальным пакетом (0,67). Так же высокую удовлетворенность дают показатели удовлетворенности дисциплиной и возможностями построения карьеры в компании (по 0,6%). На третьем месте отмечены физические условия труда (0,55) (рис. 1).

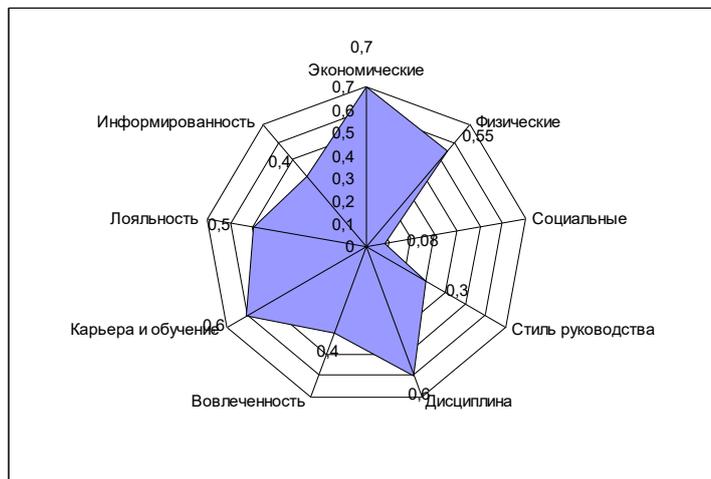


Рисунок 1 – Оценка удовлетворенности персонала ООО «Ромашка» по группам факторов

Вовлеченность работников (41%) ниже общей удовлетворенности (44%). Это неблагоприятная тенденция, т.к. означает, что работодатель получает от сотрудников отдачи практически столько, сколько вкладывает в их развитие (рис. 2).

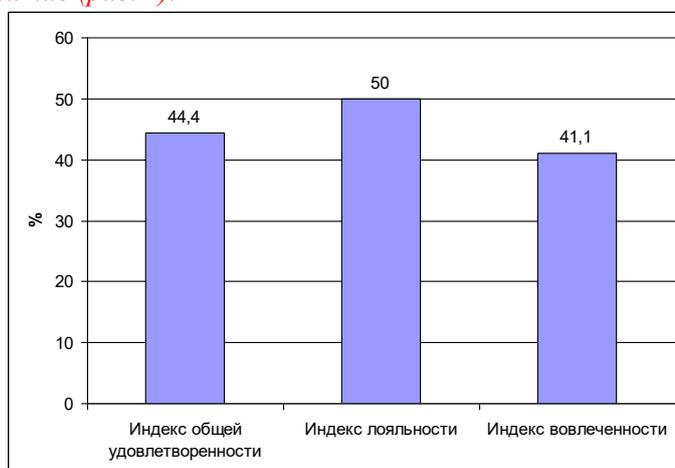


Рисунок 2 - Сравнительный анализ общей удовлетворенности, лояльности и вовлеченности работников

С точки зрения понятия эффективности, это экстенсивный путь развития. В идеале вовлеченность сотрудников должна быть на 15-20% выше общей удовлетворенности. Иными словами, компания использует свой ресурс не эффективно.

По результатам опроса мы можем оценить «потенциал изменений» компании. Он оценивается, как доля респондентов, не давших уверенный ответ («Не знаю») (рис.3).

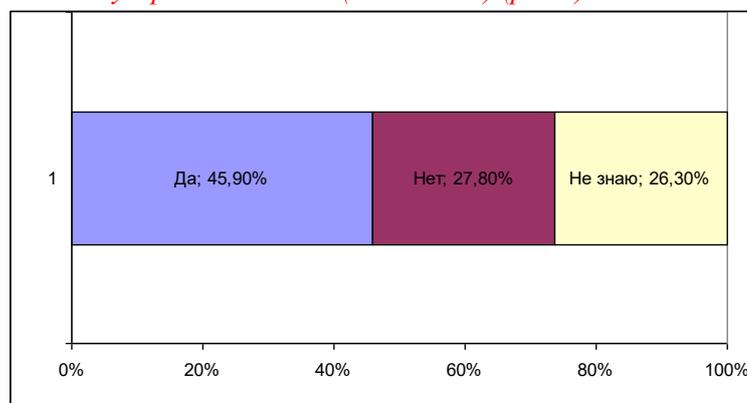


Рисунок 3 – Доля сотрудников для изменений

С точки зрения управления изменениями, именно эта группа респондентов может быстрее всего откликнуться на управленческое воздействие и либо улучшить показатели удовлетворенности, либо ухудшить их.

3 часть – Расчетная

3.1 Задача по вариантам. Определите приоритетность социальных стратегий на основе данных, приведенных в социальном паспорте организации (представлен ниже). Рассчитайте показатели (столбики, выделенные красным) табл. 1 (формулы представлены ниже), табл. 2 и сделайте задание 3.

Для выполнения задания можно использовать: файл Методика расчета уровня социального развития организации, лекционный материал, материал задания 3.2 и учебник: Н.Л.Захаров, В.А Кузнецов «Управление социальным развитием организации»: раздел 4, тема 14.

1) Рассчитать индексы достижения социальных нормативов

№ п/п	Показатель	Показатель социального паспорта	Социальный норматив (ориентир)	Индекс достижения (И) гр.3/гр.4
1	2	3	4	5
Часть 1. Социальные условия труда				
Раздел 1. Показатели социальной структуры коллектива				
1.	Коэффициент квалифицированности: при стаже более 10 лет при стаже от 3 до 10 лет при стаже менее 3 лет		[K1.1=1]	
2.	Коэффициент образовательного уровня: для рабочих для служащих (руководителей, административных работников)		[K1.2=2] [K1.2=4]	
3.	Коэффициент повышения квалификации кадров		[K1.3=0,2]	
4.	Коэффициент стабильности кадров		[K1.4=0,8]	
Раздел 2. Условия труда и культурно-бытовые условия				
5.	Коэффициент соответствия рабочих мест типовым		[K2.1=1]	
6.	Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями		[K2.2=0,9]	
7.	Коэффициент условий производственного быта		[K2.3=1]	
Раздел 3. Оплата и дисциплина труда				
8.	Коэффициент соотношения средней заработной платы работника со средней заработной платой в регионе		[K3.1=0,9]	
9.	Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя со средней заработной платой работника		[K3.2=1]	
10.	Коэффициент уровня трудовой дисциплины		[K3.3=0,33]	
ЧАСТЬ 2. СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА				
Раздел 4. Состояние объектов социальной инфраструктуры				
11.	Коэффициент обеспеченности жильем		[K4.1=1]	
12.	Коэффициент обеспеченности детскими дошкольными учреждениями		[K4.2=2]	
13.	Коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями		[K4.3=1]	
14.	Коэффициент обеспеченности культурно-просветительными учреждениями		[K4.4=1]	
15.	Коэффициент обеспеченности спортивными сооружениями		[K4.5=1]	

2) Провести расчетную оценку уровня социального развития предприятия

Уровни достижения социальных направлений (Y)	Индексы достижения по направлениям социальных стратегий (H)	Определение ранга приоритетности социальных стратегий и порядок разработки социальных стратегий	Наименование показателя
1	2	3	4
Y1=	H1.1 =		Квалифицированность
	H1.2 =		Образовательный уровень
	H1.3 =		Повышение квалификации
	H1.4 =		Стабильность кадров
Y2=	H2.1 =		Соответствие рабочих мест типовым
	H2.2 =		Обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями
	H2.3 =		Условия производственного быта
Y3=	H3.1 =		Соотношение средней зарплаты работника со средней зарплатой в регионе
	H3.2 =		Соотношение средней зарплаты руководителя со средней зарплатой работника
	H3.3 =		Уровень трудовой дисциплины
Y4=	H4.1 =		Обеспеченность жильем
	H4.2 =		Обеспеченность детскими дошкольными учреждениями
	H4.3 =		Обеспеченность лечебно-оздоровительными учреждениями
	H4.4 =		Обеспеченность культурно-просветительными учреждениями
	H4.5 =		Обеспеченность спортивными учреждениями

$$Y_i = \frac{1}{n} \sum H_{ij},$$

где Y_i - уровень достижения социального развития по i-му направлению;

n - Количество социальных показателей, характеризующих i-й уровень социального развития;

H_{ij} - индекс достижения по каждому социальному параметру, входящему в j-е направление.

3) Провести анализ данных рангов таблицы.

Указать их по очередности и значимости разработки социальных стратегий предприятия.

Сделать выводы.

3.2 Задача по собственным данным. Необходимо по методике, разработанной А. Л. Кузнецовым, определить уровень социального развития СВОЕЙ организации.

Цель работы: получение навыков аналитической работы со статистическими данными, характеризующими аспекты социального развития организации, а также формирование на их основе планов социального развития организации.

Задачи или алгоритм выполнения работы.

1. Выбрать любое предприятие с численность от 100 чел. Указать название и сферу деятельности.

2. Вставить данные по показателям в **таблицу №1**,

3. Рассчитать коэффициенты по показателям **списка №1**.

4. Разработать План социального развития организации по улучшению показателей направлений.

Для выполнения задания можно использовать: файл Методика расчета уровня социального развития организации, лекционный материал, материал задания 3.1 и учебник: Н.Л.Захаров, В.А Кузнецов «Управление социальным развитием организации»: раздел 4, тема 14.

Таблица №1 – Данные предприятия

№ п./п.	Показатели	20__г.	20__г.
1	Средний стаж работы по специальности (лет)		
2	Требуемый стаж работы по специальности		
3	Всего работников		
4	С незаконченным ср. образованием		
5	Со средним образованием		
6	Со средним профессиональным		
7	Со средним специальным		
8	С высшим		
9	Повышение квалификации (чел.)		
10	Число рабочих со стажем работы на предприятии более 5 лет		
11	Число рабочих мест (шт.)		
12	Рабоч. Места, соответствующие типовым (с оценкой) (шт.)		
13	Туалетов (шт.)		
14	Умывальников (шт.)		
15	Гардеробов (шт.)		
16	Мест в столовой (шт.)		
17	Ср. зарплата низкооплачиваемых работников (руб.)		
18	Ср. зарплата по региону (руб./ мес.)		
19	Ср. зарплата руководителя (руб./ мес.)		
20	Прогулов (чел./дней)		
21	Моральное поощрение (Количество человек)		
22	Аренда жилья м2		
23	Норматив обеспеченности жильём по региону (м2)		
24	Мест в общежитии (шт.)/ м2		
25	Потребность в иногородних работниках (чел.)		
26	Арендуют жильё (чел.)		
27	Проживают в ведомственном жилье (чел.)		
28	Сотрудники с членами семей (чел.)		
29	Уволилось работников		
30	Принято работников		
31	Число детей сотрудников дошкольного возраста, нуждающихся в детск.дошк. учреждениях (дду)		
32	Число детей сотрудников, обеспеченных дду		
33	Оплачено мест для тренировок в спортивных сооружениях		
34	Подано предложений		
35	Участвуют в художественной культурной самодеятельности		

Список №1

1. Рассчитать уровень квалифицированности кадров
2. Рассчитать уровень образованности
3. Рассчитать уровень повышения квалификации
4. Рассчитать уровень соответствия рабочих мест типовым
5. Рассчитать уровень обеспеченности санитарно-гигиеническими условиями
6. Рассчитать уровень обеспеченности бытовыми условиями
7. Рассчитать уровень стабильности кадров
8. Рассчитать уровень зарплаты в организации и регионе
9. Рассчитать уровень трудовой дисциплины
10. Рассчитать уровень зарплат руководителя и низкооплачиваемых работников
11. Рассчитать уровень обеспеченности жильем иногородних работников
12. Рассчитать уровень обеспеченности жильем работников предприятия
13. Рассчитать уровень обеспеченности детскими дошкольными учреждениями
14. Рассчитать уровень обеспеченности спортивными сооружениями
15. Рассчитать уровень текучести кадров
16. Рассчитать уровень вовлеченности (предложений)
17. Рассчитать уровень морального поощрения (наград)

Составить проект плана социального развития по форме

Первоочередные мероприятия по - это мероприятия по улучшению направлений с самыми низкими коэффициентами показателей из **списка 1**, далее мероприятия располагаются по мере увеличения значений коэффициентов

№№ п/п	Мероприятия по улучшению	Сроки	Ответственный

Исходные данные для Задания 3.1
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАСПОРТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Показатели		Варианты	
		нечетные	четные
Раздел I. Социальная структура коллектива			
1.1 Изменение социально-демографического состава работников			
1.	Общая численность работников, всего Чел. - в том числе:	2336	2517
1.1	мужчины	1643	1510
1.2	женщины	693	1007
1.2 Квалификационно-профессиональная структура			
1.	Общая численность работников, всего Чел.	2336	2517
1.1	- в том числе со стажем работы по специальности:		
1.1.1	более 10 лет q	331	680
	Востребованное количество работников со стажем по специальности более 10 лет qu	971	900
1.2.1	от 3 до 10 лет q	697	1057
	Востребованное количество работников со стажем по специальности от 3 до 10 лет qu	931	1353
1.3	Коэффициент квалифицированности	0,55	
1.3.1	менее 3 лет q	1308	780
	Востребованное количество работников со стажем по специальности до 3 лет qu	531	134
1.3 Повышение профессионального образования			
1.	Общая численность работников, всего - в том числе	2336	2517
	Рабочих, Np	1609	1636
1.1	с неполным средним образованием, Ni	600	299
1.2	с общим средним образованием, Ni	875	982
1.3	с начальным профессиональным образованием (ПТУ, лицей), Ni	102	311
1.4	со средним профессиональным образованием (техникум, колледж), Ni	12	16
1.5	с общим высшим образованием (бакалавр), Ni	0	0
1.6	со специальным высшим образованием (специалист), Ni	20	28
2.	Общая численность служащих (руководителей и административных работников), всего, Np - в том числе	727	881
2.1	с неполным средним образованием, Ni	33	35
2.2	с общим средним образованием, Ni	209	264
2.3	с начальным профессиональным образованием (ПТУ, лицей), Ni	11	26
2.4	со средним профессиональным образованием (техникум, колледж), Ni	79	88
2.5	с общим высшим образованием (бакалавр), Ni	0	0
2.6	со специальным высшим образованием (специалист), Ni	395	466
2.7	с ученой степенью, Ni	3	1
1.4 Подготовка и повышение квалификации кадров			
1.	Подготовка новых работников и переподготовка (в том числе и обучение вторым и совмещаемым профессиям)		
1.1	Способ подготовки и переподготовки, всего	357	317
2.	Повышение квалификации		
2.1	Способ повышения квалификации:	512	438

1.5 Движение и текучесть кадров			
1.	Принято работников, всего - в том числе:	737	312
1.1	по вольному найму	554	218
1.2	по целевому направлению:	0	56
1.3	по направлению службы занятости	69	28
1.4	по заявке рекрутинговым агентствам	95	9
Раздел 2. Условия труда и культурно-бытовые условия			
2.1 Состояние условий труда работников			
1.	Общая численность работников, занятых на работах: человек, N	2336	2517
4.	Общее количество рабочих мест, ед., Мо	2563	2693
5.	Количество рабочих мест, отвечающих требованиям охраны труда и прошедших аттестацию, Ма	774	1712
2.2 Санитарно-бытовые помещения			
1.	Обеспеченность:		
1.1.	Гардеробными, шт.		
	фактически, Афі	200	755
	по норме, Ані	467	931
1.2.	Душевыми, шт.		
	фактически, Афі	50	227
	по норме, Ані	59	403
1.3.	Умывальниками, шт.		
	фактически, Афі	100	201
	по норме, Ані	123	277
1.4.	Туалетными точками, ед.		
	фактически, Афі	100	176
	по норме, Ані	123	252
1.5.	Комнатами гигиены женщин, ед.		
	фактически, Афі	30	302
	по норме, Ані	25	239
2.3 Общественное питание и бытовое обслуживание			
1.	Общественное питание		
1.1.	Столовая, ед. число посадочных мест	1	1
	фактически, Бфі	220	277
	по норме, Бні	250	327
1.2.	Буфет-раздаточная, ед. число посадочных мест	2	2
	фактически, Бфі	40	50
	по норме, Бні	40	50
1.4.	Стол заказов, ед.		
	фактически, Бфі	1	1
	по норме, Бні	1	1
2.	Торговля, ед.		
2.1.	Продовольственный магазин, Бфі	1	1
	по норме, Бні	1	1
Раздел 3. Оплата и дисциплина труда			
3.1 Оплата труда и премирование работников			
1.	Фонд заработной платы, всего тыс. руб	1121280	330938,3
2.	Среднемесячная заработная плата (не включая премии и вознаграждения), руб:Зраб	40000	10956
	- рабочего (операционного работника) Зср	25000	6426
	- служащего (административного работника)	40000	16320
	- руководителей, Зср р	60000	42840
3.2 Потери рабочего времени, вызванные нарушениями трудовой дисциплины и общественного порядка			

1.	Общее количество нарушений, случ. - в том числе:	1495	1686
	прогулы	718	793
	нарушения общественного порядка (аресты, штрафы)	531	725
	прочие	249	169
2.	Количество работающих, нарушивших трудовую дисциплину, чел, - из них:	794	1012
	совершивших прогулы	444	405
3.	Количество человеко-дней, потерянных в результате прогулов, чел.-дн.Пп	27	24
4.	Количество человеко-дней, потерянных в результате арестов	6	5
	Раздел 4. Состояние объектов социальной инфраструктуры		
	4.1.1 Обеспечение работников из других регионов ведомственным и арендным жильем		
1.	Норматив по жилью, принятый в регионе, м ² /чел N	20	20
2.	Потребность организации в работниках из других регионов, чел всего P	2	2
2.1	Арендующие жилье за счет организации, чел R	1	2
	Площадь жилья, арендуемого организацией для своих работников, м ² S _r	20	40
2.2.	Проживающие в ведомственном жилье организации, чел V	1	
	Жилая ведомственная площадь организации, предоставляемая работникам, м ² S _v	20	
2.3.	Имеющие жилье, чел K		
	4.1.2 Удовлетворение организацией спроса работников на жилье		
1.	Норматив по жилью, принятый в регионе, м²/чел N	20	20
2.	Численность постоянного штатного состава персонала организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец прошлого отчетного года, чел Ч_п	2007	2064
2.1.	Общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала, м ² S _п	98586	104959
2.2.	Число членов их семей, чел M _п	6021	5789
4.	Численность постоянного штатного состава персонала организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец отчетного года Ч_п	1998	2139
4.1.	Общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала, м ² S _п	103400	108231
4.2.	Число членов их семей, чел M _п	5994	6293
	4.2 Лечебно-оздоровительные учреждения		
1.	Медицинское обслуживание		
1.1	Здравпункт, ед./м ² Сф _і	1/80	1/80
1.1. 1	по норме, Сн _і	1/70	1/90
1.1. 2	процент обеспеченности %	100	100
1.2	зубоврачебный кабинет, ед./м ² Сф _і	1/15	1/15
1.3	наркологический кабинет,		
1.4	поликлиника ед. Сф _і	1	2
1.4. 1	по норме, Сн _і	1	1
1.4. 2	процент обеспеченности %	100	100
2.	Количество больных с профессиональной заболеваемостью, всего, чел		13

4.3 Культурно-просветительные учреждения			
1.	Дворец культуры ед./м2, Кфі	1/4000	1/4000
	по норме, Кні	1/3900	1/4100
	процент обеспеченности	100	
4.	Культовое учреждение ед./м2, Кфі	1/3000	1/3000
	по норме, Кні	1/3100	1/2700
	процент обеспеченности	100	
5.	Библиотека ед./м2, Кфі	1/6000	1/6000
	по норме, Кні	1/6100	1/5900
	процент обеспеченности %	100	
6.	Библиотечный фонд на одного работающего ед., Кфі	150	150
	по норме, Кні	250	250
4.4 Развитие физической культуры и спорта			
1.	Спортивные сооружения и объекты: ед.		
	спортивные площадки, Рфі	1	1
	по норме, Рні	1	1
2.	Участие коллектива в спортивно-массовой работе:		
	спортивные секции ед.	4	2
	участники спортивных секций, чел.	80	98
	спортивные соревнования ед.	36	16
	участники спортивных соревнований чел.	1423	400
3.	Численность спортсменов всего	1000	755
	- в том числе:		
	имеющих 1-й разряд 10	10	8
	имеющих 2-й разряд 100	100	83
	имеющих 3-й разряд 450	450	325
	мастеров спорта		
4.	Численность инструкторов-методистов по физической культуре	1	1
4.5 - Обеспеченность детскими учреждениями			
1.	Численность детей работников, которые обеспечены местами в детских учреждениях за счет предприятия, чел., Чд	150	227
2.	Общая численность детей работников, которые нуждаются в детских учреждениях, чел., Ч д^н	200	378

Формулы

Часть 1. Социальные условия труда Раздел 1. Социальная структура коллектива

1.1. Определим коэффициент квалифицированности по следующей формуле:

$$K_{1.1} = \frac{q}{qu}$$

где: q - средний стаж работы по специальности работников,
 qu - средний уровень требуемого стажа работы по специальности, выполняемой работниками.

1.1.1. Стаж работы более 10 лет:

1.1.2. Стаж работы от 3 до 10 лет:

1.1.3. Стаж работы менее 3 лет:

1.2. Определим коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов по следующей формуле:

$$K_{1.2} = \frac{\sum_i^n B_i * N_i}{N_p}$$

где: B_i - балл, соответствующий i -му уровню образования,

N_i - количество рабочих (специалистов), имеющих i -ый уровень образования, чел.

N_p - общая численность рабочих, чел.

Балл, присваиваемый каждому уровню образования:

- незаконченному среднему образованию соответствует 1 балл;

- среднему образованию - 2 балла;

- среднему профессиональному - 3 балла;

- среднему специальному - 4 балла;

- высшему и далее - 5 баллов.

1.2.1. Рабочие:

1.2.2. Служащие (руководители, административные работники):

1.3. Определим коэффициент повышения квалификации кадров по следующей формуле:

$$K_{1.3} = \frac{N_n}{N},$$

где: N_n - количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки, чел.,

N - Общее количество работников, чел.

1.4. Рассчитаем коэффициент стабильности кадров по следующей формуле:

$$K_{1.4} = \frac{N_c}{N},$$

где: N_c - численность работников со стажем работы на данном предприятии 3 лет и более.

Раздел 2. Условия труда и культурно-бытовые условия

2.1. Рассчитаем коэффициент соответствия рабочих мест типовым по следующей формуле:

$$K_{2.1} = \frac{M_a}{M_o},$$

где: M_a - количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света, загазованности и т.д.),

M_o - общее количество рабочих мест.

2.2. Рассчитаем коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями по следующей формуле:

$$K_{2.2} = \frac{1}{n} \sum \frac{A_{\phi i}}{A_{н i}},$$

где: $A_{\phi i}$, $A_{н i}$ - соответственно фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств n -го вида (умывальников, гардеробов, туалетных точек и т.д.).

2.3. Рассчитаем коэффициент условий производственного быта по следующей формуле:

$$K_{2.3} = \frac{1}{n} \sum \frac{B_{\phi i}}{B_{н i}},$$

где: $B_{\phi i}$, $B_{н i}$ - соответственно фактическое и нормативное количество наименований i -го вида производственного быта (мест в столовой, столов заказов, объектов бытового обслуживания и т.д.).

n - Количество видов производственного быта.

Раздел 3. Оплата и дисциплина труда

3.1. Рассчитаем коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников предприятия и в регионе по следующей формуле:

$$K_{3.1} = \frac{Z_{раб}}{Z_{ср}},$$

где: $Z_{раб}$ - среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия, руб.,

$Z_{ср}$ - среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится предприятие, руб.

3.2. Рассчитаем коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории по следующей формуле:

$$K_{3.2} = \frac{8}{Z_{ср} P / Z_{min}^{ср}},$$

где: $Z_{ср} P$ - средняя заработная плата руководителя за год, руб.

$Z_{min}^{ср}$ - средняя заработная плата низкооплачиваемой категории работников за год, руб.

3.3. Определим коэффициент уровня трудовой дисциплины по следующей формуле:

$$K_{3.3} = \frac{Пп}{N},$$

где: $Пп$ - количество человеко-дней, потерянных в результате прогулов, человеко-дней;

N - Среднесписочная численность работников, человек.

Часть 2. Социальная инфраструктура

Раздел 4. Состояние объектов социальной инфраструктуры

4.1. Определим коэффициент обеспеченности жильем по следующей формуле:

$$K_{4.1} = П_{4.1.1} * П_{4.1.2},$$

где: $П_{4.1.1}$ - параметр обеспечения жильем работников, приглашенных из других регионов;

$П_{4.1.2}$ - параметр удовлетворения спроса на жилье работников предприятия за отчетный период.

Параметр обеспечения жильем работников, приглашенных из других регионов определяется по формуле:

$$П_{4.1.1} = П_s * П_q,$$

где: $П_s$ - доля предоставляемого жилья приезжим работникам к числу востребованных предприятием и определяется по следующей формуле:

$$П_s = \frac{(R + V)}{(P - K)};$$

$П_q$ - качество предоставляемого жилья работникам из других регионов и определяется по следующей формуле:

$$П_q = \frac{(S_r + S_v) / (R + V)}{N}$$

где: R - работники, арендующие жилье за счет предприятия;

V - Работники, проживающие в ведомственном жилье предприятия;

P - Потребность предприятия в работниках из других регионов;

K - численность работников из других регионов, не нуждающихся в жилье;

S_r - площадь жилья, арендуемого предприятием для своих работников;

S_v - жилая ведомственная площадь предприятия, предоставляемая работникам;

N - Норматив по жилью, принятый в регионе.

Параметр удовлетворения спроса на жилье работников предприятия за отчетный период рассчитывается по формуле:

$$П_{4.1.2} = \frac{(П_n - П_p)}{(N - П_p)},$$

где: $П_n$ - индикатор удовлетворенного спроса работников предприятия в жилье за отчетный период и определяется по следующей формуле: $П_n = \frac{S_n}{M_n}$,

S_n - общая площадь жилья работников предприятия за отчетный период;

M_n - численность членов семей работников постоянного штатного состава предприятия (без учета совместителей, стажеров и т.п.) за отчетный период;

$П_p$ - индикатор характеристики жилья работников предприятия за предшествующий период, м²/чел, и определяется по следующей формуле: $П_p = \frac{S_p}{M_p}$,

S_p - общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала на конец прошлого отчетного года;

M_p - численность членов семей работников постоянного штатного состава предприятия (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец прошлого года.

4.2. Рассчитаем коэффициент обеспеченности детскими учреждениями по следующей формуле:

$$K_{4.2} = \frac{Ч_d}{Ч_d^n},$$

где: $Ч_d$ - численность детей работников, которые обеспечены местами в детских учреждениях за счет предприятия, человек;

$Ч_d^n$ - общая численность детей работников, которые нуждаются в детских учреждениях, человек.

4.3. Коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями рассчитаем по формуле:

$$K_{4.3} = \frac{1}{n} \sum \frac{C_{\phi i}}{C_{ni}},$$

где: $C_{\phi i}$ - фактическая вместимость лечебно-оздоровительных учреждений, человеко-мест;

C_{ni} - вместимость по норме, человеко-мест;

n - Количество учреждений.

4.4. Коэффициент обеспеченности культурными, просветительными и культовыми учреждениями рассчитаем по формуле:

$$K_{4.4} = \frac{1}{n} \sum \frac{K_{\phi i}}{K_{ni}},$$

где: $K_{\phi i}$, K_{ni} - соответственно фактическое и нормативное количество культурно-просветительных учреждений (ДК, клубов, библиотек, молодежных центров, культовых учреждений).

4.5. Определим коэффициент обеспеченности спортивными сооружениями по следующей формуле:

$$K_{4.5} = \frac{1}{n} \sum \frac{P_{\phi i}}{P_{ni}},$$

где: $P_{\phi i}$, P_{ni} - соответственно фактическое и нормативное количество спортивных учреждений.