ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Пример оформления содержания работы:

СОДЕРЖАНИЕ

Введение. .....
1 Анализ социального развития Государственной лесной службы Забайкальского края
1.1 Общая характеристика
1.2 Состав и организационная структура
1.3 Анализ социальной политики проводимой на предприятии
2 Оценка состояния социального планирования и рекомендации по совершенствованию (изменению) в социальной политике предприятия (учреждения)
2.1 Оценка состояния социального развития коллектива
принципы подбора и расстановки кадров персонала;
2.1.1 Условия найма и увольнения
2.1.2 Анализ работающих по возрастной категории
2.1.3 Условия труда
2.1.4 Обеспеченность квалификационным составом работающих
2.1.5 Обучение и повышение квалификации
2.1.6 Социально-психологический климат в коллективе
2.1.7 Анализ использования фонда рабочего времени
2.1.8 Движение рабочей силы
2.1.9 Формы оплаты труда (поощрительные системы оплаты труда) и учет начисления заработной платы
2.1.10 Социальная инфраструктура предприятия
2.2 Рекомендации по совершенствованию социального развития
2.3 Проект совершенствования социального развития
Заключение. .....
Список использованных источников
Приложение

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица 1 - Численность сотрудников 2017-2018 гг. структурного подразделения

Показатели, чел.	**2017 (н)**	**2017 (к)**	**2018 (н)**	**2018 (к)**
Численность всего	51	48	48	52
Численность по возрасту				
18-30	15	14	14	16
31-40	14	14	14	14
41-50	10	8	8	10
51-59	9	9	9	9
60 и >	3	3	3	3
51-54 (женщины)	2	2	2	2
51-59 (мужчины)	7	7	7	7
55 и > (женщины)	1	1	1	1
60 и > (мужчины)	3	3	3	3
Численность персонала				
Руководители	10	10	9	10
Специалисты	14	13	13	14
Служащие	8	9	7	8
Рабочие	24	23	23	24
Стажеры	-	-	-	-

Таблица 2 - Структура персонала в разрезе образовательного уровня

№	**Образование**	**Количество человек**	
		2017 год	**2018 год**
1.	Высшее	6	14
2.	Среднее профессиональное	15	13
3.	Среднее общее	8	6
4.	Среднее специальное	15	12
5.	Незаконченное среднее	8	7
	Итого	52	52

Исходя из данных, представленных в таблице 2, посчитаем коэффициент уровня образования. Для этого используется формула:

$K_{1,2,3} = \frac{\sum_i^n B_i * N_i}{N_p}$, где B_i-балл соответствующего i-му образованию; N_i-количество рабочих имеющих i-й уровень образования; N_p-общая численность работников всего; n- количество i-х образовательных уровней.

Далее подставляем данные, представленные в таблице 2.1:

К= (14*5)+(13*3)+(6*2)+(12*4)/52=3,25.

Также к составляющей совокупности кадрового потенциала можно отнести движение персонала по различным категориям работников и в целом по всему персоналу. Расчет коэффициентов движения персонала проводится по формулам:

Коэффициент прибывших: $\text{Кп} = \frac{\text{Ч пр.}}{\text{Ч сред.}} \times 100\%$;

Коэффициент выбывших: $\text{Кв} = \frac{\text{Чв.}}{\text{Ч сред.}} \times 100\%$;

Коэффициент текучести: $\text{Кт} = \frac{\text{Ч по } {}^{\text{с}}/_{\text{ж}} + \text{Ч за наруш.}}{\text{Ч сред.}} \times 100\%$.

Анализ движение персонала отражен в таблице 3

Таблица 3 - Анализ движения персонала

Категория работников	**Сред.числ.**	**Принято в начале года**	**Уволено**			**Кв.**	**Кп.**	**Кт.**
			Всего	**По с/ж**	**За наруш.**			
Руководители	10	2	1	1	0	10	20	10
Специалисты	14	4	3	2	1	21	28	21
Служащие	8	3	2	1	1	25	37	25
Рабочие	24	6	6	4	2	25	25	25
Всего	56	15	12	8	4	21	27	21

Таблица 4 Проектируемый бюджет рабочего времени

Виды затрат времени	**Числовые значения**	**Условия выполнения**
Календарный фонд рабочего времени	365	По календарю
Нерабочие дни, всего,	118	Еженедельные дни отдыха + праздничные дни
в том числе:		
а) еженедельные дни отдыха	104	По календарю
б) праздничные дни	14	По календарю
Номинальный фонд рабочего времени	247	Календарный фонд рабочего времени - нерабочие дни
Плановые невыходы на работу, дни – всего,	48	Очередные ежегодные отпуска + дни болезни + прочие разрешенные неявки
в том числе:		
а) очередные ежегодные отпуска	34	По отчетным данным организации
б) дни болезни	14	По отчетным данным организации
в) прочие разрешенные неявки	0	По отчетным данным организации
Полезный фонд рабочего времени, дни	199	Номинальный фонд рабочего времени - плановые невыходы на работу
Плановая продолжительность рабочего дня, час	8	Согласно трудовому договору, приказу о назначении или соглашению
Плановые внутрисменные потери, всего:	66	Перерывы внутри рабочего дня + сокращение рабочего времени в праздничные дни
в том числе:		
а) перерывы внутри рабочего дня	60	По отчетным данным организации
б) сокращение рабочего времени в предпраздничные дни	6	По отчетным данным организации
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,6	Плановая продолжительность рабочего дня - (Плановые внутрисменные потери / полезный фонд рабочего времени)

Данные об оплате труда и премировании работников показаны в табл. 5

Таблица 5 – Планирование фонда оплаты труда и величины страховых взносов

Категории работников	Списочная численность работников, чел	Месячный должностной оклад, руб	Дополнительная заработная плата, руб	Среднемесячная оплата труда работников, руб	Годовой фонд основной заработной платы , тыс руб.	Годовой фонд дополнительной заработной платы, тыс.руб	Годовой фонд оплаты труда, тыс.руб	ЕСВ за год, тыс. руб
Рабочие								
Основные								
Старший продавец	3	12000	4500	16500	144	54	594	178,2
Продавец-	1	11000	4250	15250	132	51	183	54,9
кассир	2	9000	3500	12500	108	42	300	90
Вспомогательные								
слесари	1	8000	3200	11200	96	38,4	134,4	40,32
электрики	1	8000	3200	11200	96	38,4	134,4	40,32
уборщицы	2	5000	2511	8511	72	30,132	204,264	61,28
Служащие								
Начальник смены	1	30000	8000	38000	360	96	456	136,8
администратор	2	23000	7000	30000	276	84	720	216
Специалисты								
технолог	1	21000	5500	26500	252	66	318	95,4
товаровед	1	19000	5500	24500	228	66	294	88,2
Контролер кассир	1	19000	5500	24500	228	66	294	88,2
Прочие служащие								
Продавец-консультант	2	10000	4000	14000	120	48	336	100,8
Итого	18			232661	2112	679,932	3968,064	1190,42

1. Рассмотрим начисление заработной платы на примере сотрудника Болдырева Андрея Михайловича, работающего в должности слесаря.

По данным табеля учета рабочего времени за март 2018 г. Болдырев А.М отработал 21 день (168 часов) . Согласно штатному расписанию оклад Болдырева А.М. составляет 7200 рублей. Стаж работы более шести лет.

1. Начислено за отработанное время:

7300 рублей : 168 часа * 168 = 7300 рублей;

2. Начислен районный коэффициент:

7300 рублей * 20% = 1460 рублей;

3. Начислена доплата за стаж:

7300 рублей * 30% = 2190 рублей;

4. Начислено за месяц:

7300 рублей + 1460 рублей + 2190 рублей = 7792,92 рублей (таблица 6).

Таблица 6 – Начисление за отработанное время по сотруднику Болдыреву А.П.

№ п.п.	Показатель	Значение
1	2	3
1	Оклад, руб.	7300
2	Норма рабочих часов в месяце, час.	168
3	Отработано часов в месяце, час.	168
4	Начислено за отработанное время, руб.	7300
5	Районный коэффициент 20%, руб.	1460
6	Доплата за выслугу лет 30%, руб.	2190
7	Итого начислено, руб.	10950

2. Рассмотрим расчет пособия по временной нетрудоспособности на примере администратора Корнюшкина А.А.

С 01.03.2018 г. по 09.03.2018 г. Корнюшкин А.А находился на больничном листе по уходу за ребенком. Продолжительность по временной нетрудоспособности составила девять дней.

Заработок за 2016г.: 296277,38 рублей;

Заработок за 2017г.: 185839,23 рублей;

1. Продолжительность расчетного периода: 730 дней;

2. Средний дневной заработок:

(296277,38+185839,23) : 730 = 660,43 рублей;

3. Страховой стаж Корнюшкина А.А: 17 лет 0 месяцев;

4. Размер пособия в процентах к среднему заработку: 100%;

5. Размер дневного пособия:

660,43 * 100% = 660,43 рублей;

6. Сумма пособия:

660,43 * 3 = 1981,29 рублей – за счет работодателя;

660,43*6=3962,58 – за счет средств ФСС РФ;

7. Итого начислено : 5943,87 руб

8. Удержан НДФЛ:

5943,87 * 13% = 772,70 рублей;

9. Сумма пособия, причитающаяся к выплате:

5943,87 – 772,70 = 5171,17 рублей (табл. 6).

Таблица 6 – Начислено по больничному листу по сотруднику Корнюшкину А.А.

№ п.п.	Показатель	Значение
1	Период больничного листа	01.03.2018-09.03.2018
2	Продолжительность временной нетрудоспособности, дней	9
3	Продолжительность расчетного периода, дней	730
4	Заработок за 2015г., руб.	296277,38
5	Заработок за 2016г., руб.	185839,23
6	Заработок за два календарных года, руб.	482116,61
7	Среднедневной заработок, руб.	660,43
8	Страховой стаж, лет. мес.	17 лет 0 мес.
9	Размер пособия в процентах к среднему заработку, %	100
10	Размер дневного пособия, руб.	660,43
11	Сумма пособия, руб.	5943,87
12	Сумма пособия за счет работодателя, руб.	1981,29
13	Сумма пособия за счет ФСС, руб.	3962,58
14	Исчислен и удержан НДФЛ 13%, руб.	772,70
15	Сумма пособия, причитающаяся к выплате, руб.	5171,17

При учете начислений заработной платы приводятся также примеры расчета:

-удержаний алиментов;

-удержание налогов на доходы физических лиц;

- расчет отпускных;

- расчет пособий по временной нетрудоспособности;

- расчет пособия по беременности и родам;

-начисление отпускных;

- расчет ночных;

- расчет выходного пособия;

- учет стандартных налоговых вычетов и т.д.

3. Произведем начисление НДФЛ за март 2018 г. по сотруднику Корнюшкину Анатолию Александровичу.

1) Начислено за март 2018г.:

За отработанное время: 11428,6 рубля;

За неотработанное время (больничный лист): 5943,87 рублей;

2) Итого начислено за месяц:

11428,6+ 5943,87= 17372,47 рубля;

3) Количество детей до 18 лет: 2 ребенка;

4) Стандартный налоговый вычет на первого ребенка: 1400 рублей;

5) Стандартный налоговый вычет на второго ребенка: 1400 рублей;

6) Итого стандартные налоговые вычеты:

1400 + 1400 = 2800 рублей;

7) Налогооблагаемая база:

17372,47 – 2800 = 14572,47 рубля;

8) НДФЛ:

14572,7 * 13% = 1894,42 рубля;

9) Сумма, причитающаяся к выплате:

17372,47 – 1894,42= 15478,05 (табл. 7).

Таблица 7 – Начисления и удержания, произведенные по сотруднику Корнюшкину А.А.

№ п.п.	Показатель	Значение
1	2	3
1	Оклад, руб.	10000
2	Норма рабочих часов в месяце, час.	168
3	Отработано часов в месяце, час.	128
4	Начислено за отработанное время, руб.	7619,05
5	Районный коэффициент 20%, руб.	1523,81
6	Доплата за стаж 30%, руб.	2285,7
7	Итого начислено, руб.	11428,56
8	Период больничного листа	5943,87
9	Продолжительность временной нетрудоспособности, дней	9
10	Продолжительность расчетного периода, дней	730
11	Заработок за 2016г., руб.	296277,38
12	Заработок за 2017 г., руб.	185839,23
13	Заработок за два календарных года, руб.	482116,61
14	Среднедневной заработок, руб.	660,43
15	Страховой стаж, лет. мес.	17 л. 0 м.
16	Размер пособия в процентах к среднему заработку, %	100
17	Размер дневного пособия, руб.	660,43
18	Сумма пособия, руб.	5943,87
19	Сумма пособия за счет работодателя, руб.	1981,29
20	Сумма пособия за счет ФСС, руб.	3962,58
21	Всего начислено за месяц, руб.	17372,47
22	Количество детей до 18 лет, чел.	2
23	Стандартный налоговый вычет на 1 ребенка, руб.	1400
24	Стандартный налоговый вычет на 2 ребенка, руб.	1400
25	Итого стандартных налоговых вычетов, руб.	2800
26	Налогооблагаемая база, руб.	14572,47
27	Исчислен и удержан НДФЛ 13%, руб.	1894,42
28	Сумма причитающаяся к выплате, руб.	15478,05

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

МЕТОДИКА «Уровень социального развития организации»

Данная методика имеет четыре раздела (аналогичные социальному паспорту) и состоит из двух основных частей (включающих в себя аналогичные разделы и подразделы):

1) гуманизация труда;

2) качество трудовой жизни (социальная инфраструктура).

Рассмотрим части и разделы, составляющие методику.

Часть I. Социальные условия труда

Раздел 1. Гуманизация труда

В данном разделе рассчитываются четыре частных коэффициента.

1.1. Коэффициент квалифицированности

$K_{1.1} = q / q_u$,

где q — средний стаж работы по специальности работников;

q_u — средний уровень требуемого стажа работы по специальности, выполняемой работниками.

Социальный ориентир $[K_{1.1}] = 1$, т.е. предполагается, что уровень квалификации работников не должен быть ниже выполняемых ими работ.

По расчетам специалистов, отставание среднего разряда рабочих от среднего разряда выполняемых ими работ приводит к снижению производительности труда на 4—5%.

1.2. Коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов

Каждому уровню специалистов присваивается балл:

- незаконченному среднему образованию соответствует 1 балл;
- среднему образованию — 2 балла;
- среднему профессиональному — 3 балла;
- среднему специальному — 4 балла;
- высшему — 5 баллов.

Коэффициент образовательного уровня работающих рассчитывается как средневзвешенная оценка уровня образования по категориям работников:

$$K_{1.2} = \frac{\sum_{i}^{n} Б_i N_i}{N_p},$$

где $Б_i$ — балл, соответствующий i-му уровню образования;

i — количество рабочих, имеющих i-й уровень образования, человек;

N_p — общая численность рабочих, человек;

n — количество i-х образовательных уровней.

Установлено, что для рабочих в условиях современного производства среднее время, затраченное на получение образования, равно 10,5 лет, что соответствует среднему образованию. Для руководителей и специалистов это время составляет около 15 лет, т.е. не ниже среднего специального.

Поэтому социальным ориентиром служит $[K_{1.2}]^p = 2$, т.е. образовательный уровень рабочих должен быть не ниже среднего образования.

Социальным ориентиром для специалистов служит $[K_{1.2}]^c = 4$, т.е. образовательный уровень у специалистов должен быть не ниже среднего специального.

1.3. Коэффициент повышения квалификации кадров

$K_{1.3} = N_n / N$,

где N_n — количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки, человек;

N — общее количество работников, человек.

Социальный ориентир $[K_{1.3}] = 0,2$, т.е. каждый работник должен проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет.

Исследования, проведенные НИИ труда на ряде промышленных предприятий, показали, что повышение квалификации рабочих на 1% обеспечивает прирост производительности труда на 0,2—0,4%.

1.4. Коэффициент стабильности кадров

$K_{1.4} = N_c / N$,

где N_c — численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более;

N — общая численность работающих, человек.

Социальный ориентир $[K_{1.4}] = 0,8$, т.е. подразумевается ротация кадров в коллективе, предотвращающая его естественное старение.

Раздел 2. Условия труда и культурно-бытовые условия

Данный раздел характеризуется тремя частными коэффициентами.

2.1. Коэффициент соответствия рабочих мест типовым

$K_{2.1} = M_a / M_0$,

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

M_0 — общее количество рабочих мест.

Социальный ориентир $[K_{2.1}] = 1$, т.е. все рабочие места должны соответствовать нормативным требованиям.

2.2. Коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями

$$K_{2.2} = \frac{1}{n}\sum\frac{A_{фi}}{A_{Ni}}$$

где $A_{фi}$, $A_{нi}$ — соответственно фактическое и нормативное количество санитарно-гигиенических устройств i-го вида (умывальников, гардеробов, туалетных точек и т.д.). В крупных организациях рекомендуется определять данный коэффициент по каждому структурному подразделению, дочерним предприятиям, филиалам и т.д. В этом случае используется показатель, имеющий наименьшее значение.

Социальный ориентир $[K_{2.2}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности санитарно-гигиеническими устройствами, согласно типовым санитарным нормам.

2.3. Коэффициент условий производственного быта

Данный коэффициент определяется аналогично предыдущему:

$$K_{23} = \frac{1}{n}\sum\frac{B_{фi}}{B_{нi}},$$

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

Социальный ориентир $[K_{2.3}] = 1$. Необходимо отметить, что перечень санитарно-гигиенических устройств и некоторые показатели производственного быта предусмотрены СНиП 11-92-76 «Нормы проектирования. Вспомогательные здания и помещения промышленных предприятий».

Раздел 3. Оплата и дисциплина труда

В этом разделе рассчитываются три частных коэффициента.

3.1. Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе

$K_{3.1} = З_{раб} / З_{ср}$,

где $З_{раб}$ — среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников организации, руб.;

$З_{ср}$ — среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится организация, руб.

Социальный ориентир $[K_{3.1}] = 1$, т.е. заработная плата низкооплачиваемой категории работников предприятия должна быть не меньше среднемесячной заработной платы в регионе.

3.2. Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников

$K_{3.2} = 8\ (З_{ср} / З_{ср/min})$,

где $З_{ср}$ — средняя заработная плата руководителя за год, руб.:

$З_{ср/min}$ — средняя заработная плата низкооплачиваемой категории работников за год, руб.

Социальный норматив $[K_{3.2}] = 1$. Делимое число 8 показывает, что средняя заработная плата руководителя предприятия не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников данного предприятия.

3.3. Коэффициент уровня трудовой дисциплины

Данный коэффициент измеряется относительной численностью работников, не нарушавших трудовую дисциплину:

$K_{3.3} = П_п / N$,

где $П_п$ — количество человеко-дней, потерянных в результате прогулов, человеко-дн.;

N — среднесписочная численность работников, человек.

Социальный ориентир $[K_{3.3}] = 0,33$ взят как среднее значение по Российской Федерации. В отдельных случаях он может быть рассчитан в среднем по региону.

Часть II. Социальная инфраструктура

Раздел 4. Состояние объектов социальной инфраструктуры

Состояние объектов социальной инфраструктуры характеризуется пятью коэффициентами.

4.1. Коэффициент обеспеченности жильем

Данный коэффициент рассчитывается на основе двух параметров: первый — обеспечение работников из других регионов ведомственным и арендным жильем; второй — удовлетворение спроса на жилье работников организации.

Первый параметр рассчитывается на основе следующих аспектов:

1) определения доли предоставляемого жилья приезжим работникам ($П_S$) к числу востребованных организацией:

$П_S = (R + V) / (P - K)$,

где *P* — потребность организации в работниках из других регионов;

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

R — работники, арендующие жилье за счет организации;

V — работники, проживающие в ведомственном жилье организации;

2) определения качества предоставляемого жилья работникам из других регионов (Пq):

$П_q = (S_r + S_v) / (R + V) / N$,

где S_r — площадь жилья, арендуемого организацией для своих работников;

S_v — жилая ведомственная площадь организации, предоставляемая работникам;

N — норматив по жилью, принятый в регионе.

Произведение $П_q \times П_S$ дает первый параметр — **обеспечение жильем работников, приглашенных из других регионов** ($П_{4.1.1}$):

$П_{4.1.1} = П_q \times П_S$,

Социальный ориентир, принятый за 1, указывает на то, что организация должна стремиться обеспечивать жильем всех приглашенных работников в соответствии с жилищным нормативом, принятым в регионе. При этом если организация не приглашает работников из других регионов, то $П_{4.1.1}$ принимается равным 1.

Для расчета второго параметра — **удовлетворение спроса на жилье работников организации** — необходимы следующие данные:

1) индикатор характеристики жилья работников организации за предшествующий период ($П_n$, выраженный в м^2 на одного человека), определяемый по формуле:

$П_n = S_n / M_n$,

где M_n — численность членов семьи работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец прошлого отчетного года;

$S_п$ — общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала на конец прошлого отчетного года;

2) индикатор удовлетворенного спроса работников организации в жилье за отчетный период ($П_н$, выраженный в м^2 на одного человека), определяемый по формуле:

$П_н = S_н / M_н$,

где $M_н$ — численность членов семей работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) в отчетный период;

$S_н$ — общая площадь жилья работников организации за отчетный период.

Параметр удовлетворения спроса на жилье работников организации за отчетный период ($П_{4.1.2}$) рассчитывается по формуле:

$П_{4.1.2} = (П_н - П_п) / (N - П_п)$.

Таким образом, сводный коэффициент обеспеченности жильем за отчетный период ($K_{4.1}$) рассчитывается по формуле:

$K_{4.1} = П_{4.1.1} \times П_{4.1.2}$.

Социальный ориентир $[K_{4.1}] = 1$, т.е. организация обязана ориентироваться на то, что все работники организации должны быть обеспечены жильем в соответствии с жилищной нормой в регионе: работники, приглашенные из других регионов, должны быть обеспечены ведомственным или арендуемым, а работники данного региона — собственным или муниципальным жильем.

4.2. Коэффициент обеспеченности детскими учреждениями

$K_{4.2} = Ч_д / Ч^н_д$,

где $Ч_д$ — численность детей работников, которые обеспечены местами в детских учреждениях за счет организации, человек;

$Ч^н_д$ — общая численность детей работников, которые нуждаются в детских учреждениях, человек.

Социальный ориентир $[K_{4.2}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности детскими учреждениями.

4.3. Коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями

$K_{4.3} = 1/ n \sum C_{фi} / C_{нi}$,

где $C_{фi}$ — фактическая вместимость лечебно-оздоровительных учреждений, человеко-мест;

$C_{нi}$ — вместимость по норме, человеко-мест;

n — количество учреждений.

Социальный ориентир $[K_{4.3}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями.

4.4. Коэффициент обеспеченности культурными, просветительными, культовыми учреждениями:

$K_{4.4} = 1/ n \sum K_{фi} / K_{нi}$,

где $K_{фi}$, $K_{нi}$ — соответственно фактическое и нормативное количество культурно-просветительных учреждений (ДК, клубов, библиотек, молодежных центров, культовых учреждений).

Социальный ориентир $[K_{4.4}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности культурно-просветительными учреждениями.

4.5. Коэффициент обеспеченности спортивными сооружениями

$K_{4.5} = 1/n \sum P_{фi} / P_{нi}$,

где $P_{фi}$, $P_{нi}$ — соответственно фактическое и нормативное количество спортивных сооружений.

Социальный ориентир $[K_{4.5}] = 1$, что свидетельствует о 100%-й обеспеченности спортивными учреждениями.

Расчетная оценка уровня социального развития организации

Индекс достижения H_{ij} каждого раздела определяется соотношением частных коэффициентов и социальных ориентиров:

Например, по первому разделу «Социальная структура коллектива» частные коэффициенты имеют значения, представленные в табл. 10.1.

Таблица 10.1

Значение частных коэффициентов по разделу «Социальная структура коллектива»

Частные коэффициенты	Социальные ориентиры	Уровень достижений
$K_{1.1}$ = 0,80	$[K_{1.1}]$ = 1	$H_{1.1}$ = 0,8
$K_{1.2}$ (рабочие) = 1,75; $[K_{1.2}]$ (служащие) = 4	$K_{1.2}$ (служащие) = 3,82; $H_{1.2}$ (рабочие) = 0,87	$[K_{1.2}]$ (рабочие) = 2; $H_{1.2}$ (служащие) = 0,955
$K_{1.3}$ = 0,269	$[K_{1.3}]$ = 0,2	$H_{1.3}$ = 1
$K_{1.4}$ = 0,73	$[K_{1.4}]$ = 0,8	$H_{1.4}$ = 0,9

Используя эти данные, определим показатель социальной структуры коллектива:

$У_I = 1/n \sum H_{ij} = (0,8 + 0,87 + 1,0 = 0,9)/ 4 = 0,89.$

На практике рекомендуется производить расчет с учетом значимости каждого индекса достижения социального параметра, который можно определить экспертным путем. В данном конкретном случае коэффициент значимости принят за 1.

Необходимо отметить, что уровень достижения по любому направлению не должен превышать значения 1. Поэтому $H_{1.3} = 1$, несмотря на то, что отношение $H_{1.3} = 0,269/0,2 = 1,345$ свидетельствует о хорошо поставленной работе по повышению квалификации кадров. Следует обратить внимание еще на один момент: по некоторым показателям подсчет значений происходит отдельно по категориям рабочих и специалистов. Поэтому в данном случае для расчета нужно брать наименьшее из двух значений, например, если $H_{1.3}$ *(рабочие)* = 0,87, а $H_{1.3}$ *(служащие)* = 0,955, то в дальнейшем расчете используется значение 0,87.

После вычисления всех уровней достижений по разделам (Y_i), определяем общий уровень «социального развития труда» в организации, т.е. рассчитываем значение первой части методики как среднюю арифметическую величину:

$Y_i = (У_I + У_{II} + У_{III} + У_T) /4.$

В данную формулу включили $У_T$ — уровень текучести кадров. Поскольку текучесть кадров — явление чрезвычайно многофакторное, трудно найти такую сторону деятельности производственного коллектива, которая не влияла бы на формирование у работников положительного или негативного отношения к своему рабочему месту, профессии, предприятию. Текучесть кадров является своеобразным индикатором состояния социального развития организации. Оптимальным принят уровень текучести кадров, который рассчитывается по формуле:

$У_T = [K_T] / K_T$,

где $[K_T]$ — социальный ориентир текучести кадров, равный 9%;

K_T — коэффициент текучести кадров на предприятии.

В нашем случае $У_T = 0,85$. Подставляя значения, получим:

$У_T = 1/4 \times (0,86 + 0,699 + 0,794 + 0,85) = 0,81$.

Значение $H_1 = 0,81$ свидетельствует о том, что уровень «социального развития труда» в данной организации составляет 0,81, или 81% от достаточного уровня.

Расчет уровня обеспеченности социальной инфраструктурой производится аналогично. Уровень достижения равен:

$У_{II} = (H_{4.1} + H_{4.2} + H_{4.3} + H_{4.5}) /5$.

Таким образом, уровень социального развития организации характеризуют два интегральных показателя:

$У_I$ — уровень гуманизации труда;

$У_{II}$ — уровень качества трудовой жизни.

В научных работах советского времени, посвященных социальному развитию организации, разграничение между показателями, характеризующими обеспеченность объектами социальной инфраструктуры и трудовые условия, не предусматривалось. В настоящее время возникла необходимость сделать это разграничение в силу следующих причин:

- возникает вопрос о сопоставимости показателей, характеризующих различные процессы;
- показатели социальной инфраструктуры будут играть основную роль в координации стратегии социального развития предприятия и формировании механизма социального партнерства по цепочке «работник — предприятие — территория (город) — регион — государство»;
- затраты на решение социальных вопросов раздела «Социальное развитие труда» должны осуществляться из фондов потребления и накопления, а на решение вопросов из раздела «Социальная инфраструктура» — из специального фонда развития объектов социальной инфраструктуры.

Расчет уровней социального развития позволяет сопоставить организации, расположенные на определенной территории, и определить уровень их социального развития в динамике за несколько лет. Такая информация позволит судить о политике организации в вопросе социальной ответственности перед обществом и сформировать соответствующую систему взаимоотношений с профсоюзами, органами государственного и местного управления. Если организация имеет уровень социального развития, близкий к 1 (т.е. максимальное значение), значит, по отношению к работникам и жителям территории, на которой она функционирует, осуществляется «концепция социальной ответственности». Следовательно, такой организации имеет смысл предоставлять право на установленные льготы по налогообложению в местный и региональный бюджеты либо она может рассчитывать на поддержку общества в реализации других социальных программ, таких, как «Жилье».

Организация, имеющая низкий уровень социального развития, особенно по разделу «Социальное развитие труда», не вправе надеяться на одобрение общества и управленческих структур различных уровней до тех пор, пока этот показатель не будет достигать нормативного значения. К таким организациям должны быть предъявлены соответствующие санкции — вплоть до «социального банкротства».