

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ПЯТИГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ВЫСШАЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра экономики, менеджмента и финансов

Тилова Алила Борисовна

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

(на примере ООО «ТСС Кавказ»)

Выпускная квалификационная работа на присвоение
квалификации: «Бакалавр»

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль: «Управление малым бизнесом»

Научный руководитель:
канд. социол. наук, доцент,
доцент кафедры экономики,
менеджмента и финансов Н.В. Демина

К защите в ГЭК
рекомендуется
Решение кафедры
от _____ 2020 г.
Протокол № _____
Заведующий кафедрой

Пятигорск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

7

1.1. Сущность, направления и нормативно-правовая база социальной защиты работников предприятия

7

1.2. Система социальной защиты, как инструмент управления организацией и мотивации персонала и методы ее построения в организации

18

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ООО «ТСС КАВКАЗ»

29

2.1. Общая характеристика предприятия ООО «ТСС Кавказ»

29

2.2. Анализ организации социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

34

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ООО «ТСС КАВКАЗ»

41

3.1. Основные направления развития системы социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

41

3.2. Проектирование мероприятий по совершенствованию

социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

47

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

55

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

59

ПРИЛОЖЕНИЕ

65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Необходимость решения социально-экономических проблем все острее ощущается в настоящее время. Важнейшие из них это - повышение жизненного уровня населения, его воспроизводство и обеспечение полной занятости, создание условий для сохранения и укрепления здоровья, получения образования и повышения квалификации, охраны труда, развития культуры.

Высокопроизводительный труд служит основой экономического роста, благосостояния всего населения, достойной жизни и свободного развития человека. Поэтому исключительно важно создать условия для такого труда - технические, организационные, экономические, обеспечить нормальные взаимоотношения между участниками производственного процесса - наемными работниками и работодателями.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что рыночные отношения, конкуренция и высокие темпы изменений приводят к тому, что компании мобилизуют все имеющиеся мощности, они улучшают оборудование, внедряют современные технологии, детально разрабатывают и финансируют стратегии продвижения и продаж продуктов или услуг. Наряду с этим, руководство компаний понимает, что эффективное использование всех перечисленных ресурсов невозможно без учета человеческого фактора. В настоящее время не вызывает сомнений тот факт, что люди играют более важную роль в развитии экономики, чем

материальные ресурсы, что работа с персоналом представляет собой одну из основных функций управления.

Поэтому соблюдение норм социальной защиты работников предприятия на должном уровне позволит ему снизить текучесть кадров, участвовать в государственных программах развития, что также будет способствовать повышению эффективности производства, стабилизации социальной ситуации и увеличению прибыли компании.

Степень разработанности проблемы. Исследование проблем социальной защиты населения как одной из комплексных систем развитой рыночной экономики занимают важное место в работах многочисленных ученых и практиков в экономически развитых странах, в деятельности Международной организации труда, Европейского союза, Совета Европы, международных финансовых организаций, таких как Международный банк реконструкции и развития, Международный валютный фонд.

Наиболее пристальное внимание к проблемам социальной защиты приходится на 1970-е - начало 1980-х годов, когда вопросы социальной политики и социальной защиты рассматривались как один из важнейших элементов теории социального государства. Это было связано со значительным ростом социальных расходов в общей структуре ВВП многих европейских стран, поэтому многие специалисты считали этот показатель основным в построении теорий «социального государства», что способствовало развитию систем социальной защиты в этих странах, основанному на учете взаимосвязей, существующих между отдельными элементами самих систем социальной

защиты, а также с учетом конкретной социально-экономической ситуации.

Можно выделить следующие направления в изучении проблемы социальной защиты населения. Модели систем социальной защиты рассматривались в работах В.В. Антропова, Ф.Э. Бурджалова, А.В. Шкуропата и др.

Различные направления социальной защиты населения (социальное страхование, пенсионное обеспечение, поддержка семей и т.д.) получили освещение в работах А.А. Дрегало, Л.Ф. Лебедевой, Г.В. Сулейманова и др.

Проблемам реформирования отечественной системы социальной защиты населения посвящены труды А.Б. Золотаревой, О.М. Крапивина и др.

Несмотря на большое количество работ, посвященных проблемам социальной защиты населения, отечественный опыт социальной защиты исследовался явно недостаточно, что еще больше актуализирует выбранную тему исследования.

Цель исследования заключается во всестороннем исследовании аспектов социальной защиты работников на предприятии и разработке рекомендации по ее совершенствованию.

Поставленная цель определила и **задачи** настоящего исследования:

- исследовать сущность, направления и нормативно-правовую базу социальной защиты работников;
- охарактеризовать систему социальной защиты, как инструмент управления организацией и мотивации персонала;

- описать методы построения системы социальной защиты на предприятии;
- дать общую характеристику предприятия ООО «ТСС Кавказ»;
- провести анализ системы социальной защиты предприятия ООО «ТСС Кавказ»;
- выявить основные направления развития системы социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»;
- спроектировать мероприятия по совершенствованию социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ».

Объект исследования – ООО «ТСС Кавказ».

Предмет исследования - особенности социальной защиты сотрудников предприятий и перспективные направления ее совершенствования.

Теоретико-методологическими основами исследования явились общенаучный диалектический метод, метод сравнительного правоведения, формально-логический, системно-структурный, исторический и социологический методы.

Эмпирические основы исследования представлены нормативными документами ООО «ТСС Кавказ», а также наблюдениями автора, приобретенными в процессе прохождения практики на исследуемом предприятии. Исследование опирается на монографии отечественных и зарубежных авторов, учебники и учебные пособия, публикации в периодических изданиях, а также на практический опыт зарубежных компаний.

Теоретическая значимость исследования

заключается в обобщении теоретических и методологических подходов к формированию системы социальной защиты работников предприятий.

Практическая значимость исследования состоит в разработке мероприятий по совершенствованию социальной защиты работников ООО «ТСС Кавказ».

Структура работы. Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Сущность, направления и нормативно- правовая база социальной защиты работников предприятия

Важнейшим признаком любого развитого государства является наличие эффективной системы социальной защиты населения, в частности защиты занятого населения.

Институты и меры социальной защиты призваны обеспечить стабильное и благополучное положение всех граждан независимо от их статуса и положения. Социальная защита тем самым сглаживает существующее социальное неравенство и обеспечивает нормальную жизнедеятельность общества. Это и делает ее неотъемлемой и важнейшей частью современных общественных отношений.

Категория «социальная защита» включает в себя широкий спектр понятий. Она рассматривается как на конституционном уровне в обеспечении прав и свобод граждан, так и конкретном уровне – в рамках защиты прав и потребностей работников предприятия. Поэтому существует как минимум два определения социальной защиты: социальная защита населения в целом и социальная защита работников предприятия, как составляющая первого.

Российская Федерация, в соответствии с Конституцией РФ 1993 г., провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий,

обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека¹. Также в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Для обеспечения защиты работников за ним признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый работник имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Также в Российской Федерации каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. При этом поощряются и добровольное социальное страхование, и создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность².

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

2

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

Все вышерассмотренное находит свое выражение в проводимой государством социальной политике, направленной на создание благоприятных условий для жизнедеятельности и развития граждан.

Как показало проведенное исследование, социальная защита населения на современном этапе является важнейшим и приоритетным направлением социальной политики Российской Федерации, являясь системой принципов, методов, законодательно установленных государством социальных гарантий, мероприятий и учреждений, обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности, различных социальных категорий и групп; совокупностью мер, действий, средств страны и общества, направленных против ситуаций риска в обычной жизни людей¹.

Помимо этого следует отметить, что социальная защита является предметом исследования нескольких наук, так:

- социологи рассматривают социальную защиту как систему обеспечения достойной жизни и свободного развития человека;

- демографы рассматривают это как систему, способствующую поддержанию демографической ситуации в стране, обеспечению необходимого благосостояния и здоровья нации;

- в экономической науке социальная защита изучается с позиции обеспечения населения материальными средствами, предотвращения бедности, а также права на поддержку

¹ Тряпкина Е.К. Система социальной защиты населения в современной России // Nauka-Rastudent.ru. - 2017. №2. - С. 3.

человека на случай безработицы, инвалидности или иной случай утраты средств к существованию по независящим от него причинам¹.

Помимо вышерассмотренного важно отметить, что всестороннее изучение содержания социальной защиты позволяет ответить на вопросы, кто является объектом и субъектом защиты и что собой представляют источники социальной незащищенности.

К субъектам социальной защиты относят: государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предпринимателей, различные общества и объединения потребителей, а также отдельные личности, именуемые правозащитниками².

К объектам социальной защиты относят:

- Все население страны в целом (в данном случае социальная защита предполагает обеспечение безопасности жизни людей, реализацию интересов потребителей, укрепление здоровья нации, создание условий для духовного развития).

- Отдельные группы и слои населения (например, социальная защита интеллигенции, военнослужащих, работников образования, здравоохранения и культуры и т.д.).

- Социально-уязвимые группы населения: многодетные семьи, инвалиды, неработающие пенсионеры, безработные, а также женщины.

Что касается нормативно-правовой базы социальной защиты, то она формируется из целого ряда документов законодательного характера, основными из которых

¹ Шатрова А.Л. Социальная защита – понятие и смысл // Молодой ученый. - 2016. - №8. - С. 95-97.

² Богданова О.Ю. О социальной защищенности трудозанятого населения в современных условиях // Вестник РГЭУ РИНХ. - 2017. - №28. - С. 17.

являются, Трудовой кодекс Российской Федерации и коллективный договор.

На уровне государства основным документом, регулирующим социальную защиту, является Конституция Российской Федерации. Но помимо нее существует множество различных федеральных законов и постановлений. Регулированием этих вопросов занимается Министерство труда и социальной защиты, возглавляемое А.О. Котяковым.

Но все таки стоит отметить, что важнейшим документом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации, на который в своей социальной политике опираются предприятия.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей¹.

В Статье 2 ТК РФ расписаны основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые коррелируют с направлениями социальной защиты.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - №1 (ч. 1). - Ст. 3. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения

работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам,

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников¹.

Как уже было упомянуто ранее, нормативно-правовая база социальной защиты не ограничивается документами федерального или регионального значения, а регулируется и на уровне самой организации, что подтверждается Статьями Трудового Кодекса.

То есть, работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - №1 (ч. 1). - Ст. 2. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения¹.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть коллективного договора кардинально изменилась в последнее время, потому что наемным работникам потребовалась надежная юридическая база социальной защищенности.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - №1 (ч. 1). - Ст. 8. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

работниками и работодателем в лице их представителей¹.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом².

Исходя из вышесказанного, можно констатировать, что одним из важнейших субъектов социальной защиты выступает предприятие, которое осуществляет множество социальных и правовых функций.

Предприятия, учреждения, фирмы и другие трудовые организации сами являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику.

Связано это с тем, что основная деятельность предприятия сама по себе не предусматривает восприятие социальной защиты прав и интересов работников как первичную задачу. Стремление к достижению основных

¹ Козак Н.Н. Формирование коллектива организации. – М.: Ridero, 2016. – С. 4.

² Шебанова А. Кадровик. Трудовое право для кадровика [Электронный ресурс]. - URL: <https://hr-portal.ru/article/kollektivnyu-dogovor> (дата обращения: 12.04.2020).

целей (повысить эффективность производства, снизить себестоимость, повысить качество производимой продукции и т.д.) может привести к нарушению прав и интересов работников, что делает их социальную защиту необходимым и важным компонентом трудового процесса. Этим и объясняется необходимость наличия на предприятиях специальных институтов социальной защиты работников.

Как показало проведенное исследование в понимании смысла термина «социальная защита» есть некоторые разночтения. Часто, в научных публикациях и литературе, социальная защита ассоциируется с материальной помощью, преимущественно в отношении наименее социально защищенных слоев населения¹. При этом недостаточно уделяется внимание тому, что социальная защита эффективна, в случае если она обеспечивает не только материальное благосостояние, но и экономическую самостоятельность, социальный статус личности, здоровье и душевный комфорт.

В этой связи, с нашей точки зрения, наиболее правильным является подход к трактовке понятия «социальная защита» Международного Бюро труда, которое в своей деятельности рассматривает социальную защиту работников в широком и узком смысле. В широком смысле она охватывает всю сферу жизнедеятельности человека в процессе труда, а в узком - включает только социальное страхование и социальную помощь².

¹ Основы социального страхования [Электронный ресурс]. - URL: <https://refdb.ru/look/2800814-p2.html> (дата обращения: 11.01.2020).

² The International Labour Organization [electronic resource]: 100 years of global social policy / Daniel Maul; International Labour Organization. - URL: https://labourdiscovery.ilo.org/view/delivery/41ILO_INST/1263139540002676.

В тоже время, стоит отметить, что в доктрине качества трудовой жизни и программе по улучшению условий труда используется именно широкий подход к социальной защите работников (рабочее время, организация и содержание труда, безопасные условия труда и производственная среда, условия труда и выбор технологий, заработная плата и т.д.).

Все вышеизложенное позволяет нам сделать вывод о том, что социальная защита это многогранное понятие, включающее в себя много аспектов социальной жизни человека, а материальная помощь и поддержка рассматривается только как одна из её форм.

Помимо этого хотелось бы обратить внимание на то, что социальная защита работников - это система экономических, социальных, правовых, организационных и технических мер по защите персонала предприятия от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения, с помощью создания на предприятиях, регионах и в государстве специальных, механизмов, фондов и институтов социальной защиты, в случаях и на условиях установленных законодательством и трудовыми соглашениями¹.

Каждый сотрудник в отдельности должен выступать объектом социальной защиты на предприятии, при наличии грамотно организованной системы защиты труда. Многогранность социальной защиты определяет ее

¹ Никонов Д.А., Стремоухов А.В. Право социального обеспечения: Учеб. Пособие. - М.: Закон и право, 2017. - С. 69.

разнонаправленность и характеризуется целым комплексом специальных мероприятий, которые решают определенные экономические, социальные и юридические проблемы.

Опираясь на общеизвестную пирамиду потребностей Маслоу, можно выделить несколько направлений социальной защиты:

- обеспечение оптимальных условий трудовой деятельности, которые позволят работникам эффективно зарабатывать денежные средства для нормального жизнеобеспечения;

- создание новых вакантных мест и должностей для создания и поддержания мотивации среди сотрудников;

- обеспечение условий для безопасного трудового процесса и создание возможностей для профессионального роста работников организации;

- обеспечение материальными благами сотрудниками в тот период их жизни, который связан с потерей, несчастным случаем или трагедией, что повлияли на процесс их профессиональной деятельности (к примеру, рождение ребенка, производственная травма, потеря близкого человека)¹.

Гармоничное сочетание всех вышеперечисленных условий позволит создать мощный стимул для профессионального развития работников, поскольку затрагивает их первичные и вторичные потребности.

Подводя итоги вышеизложенному, можно констатировать, что социальная защита это важнейший

¹ Социальная защита работников.
-URL:https://yandex.ru/turbo?text=https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnaya_zaschita_naseleniya_i_ee_soderzhanie/socialnaya_zaschita_rabotnikov/&utm_source=share_link_button.

социальный институт, и реализуется она как на уровне государства, так и на уровне предприятия. Также существует много различных форм социальной защиты, которые зависят от ее направлений, формирующихся на базе человеческих потребностей. А это в свою очередь актуализирует значимость социальной защиты в современном обществе, которая регламентируется такими нормативно-правовыми, как Конституция и Трудовой кодекс РФ. Помимо этого, нормативно-правовой базой социальной защиты выступают различные федеральные и региональные законы и локальные документы на предприятие.

1.2. Система социальной защиты, как инструмент управления и мотивации персонала и методы ее построения в организации

Как было отмечено в предыдущем параграфе, система социальной защиты позволит организации значительно снизить процент текучести кадров, а также принимать участие в государственных программах развития и повысить мотивацию сотрудников. Благодаря этому можно повысить производительность труда, стабилизировать доход предприятия, увеличить прибыль и предотвратить возможные разногласия между сотрудниками и руководством организации.

А для этого необходимо сформировать такую систему социальной защиты на предприятии, в рамках которой

каждый сотрудник будет восприниматься как важнейший ресурс. Процесс организации социальной защиты на предприятии можно представить как план, направленный на достижение конкретной цели. Когда есть цель, то есть и средства для ее реализации.

Существующий комплекс мер, должен быть направлен на защиту и поддержку персонала и состоять из следующих основных элементов:

1. Социально-экономические элементы:

- формирование социальных фондов (как государственных, так и негосударственных) с целью экономического обеспечения мероприятий;

- обеспечение минимального размера оплаты труда, оплачиваемых отпусков, пособий по старости и нетрудоспособности;

- финансирование организационных и технических мероприятий по обеспечению социальной защиты;

- создание экономических механизмов, обеспечивающих материальную заинтересованность в социальной самозащите и самоорганизации систем социальной защиты;

- материальная компенсация последствий социальных рисков.

2. Технические элементы:

- уровень механизации, автоматизации, производственных процессов, состояние основных фондов, орудий и предметов труда с точки зрения минимизации риска утраты трудоспособности, инвалидности и, как следствие, социальной незащищенности;

- технические и технологические факторы роста

производительности труда.

3. Правовые элементы:

- система законодательных актов, формирующих основные социальные гарантии и социальные стандарты государства;
- законодательная база формирования и функционирования институтов социальной защиты;
- законодательные нормы трудового права.

4. Организационные элементы:

- создание системы контроля за соблюдением трудовых прав работников (трудовые инспекции, профсоюзы, службы социальной защиты и т.д.);
- создание институтов социальной защиты;
- создание систем выявления и предупреждения факторов риска (экспертиза состояния охраны труда, периодические медицинские осмотры, системы переподготовки работающих)¹.

Эти элементы воздействуют на процесс формирования социальной защиты одновременно и в неразрывном единстве, т.е. они тесно взаимосвязаны, взаимозависимы и находятся в постоянном взаимодействии. Вышеперечисленные элементы и есть основа формирования системы управления персоналом, так как, фактически, они охватывают весь процесс трудовой жизни человека.

Еще одной важной составляющей социальной защиты являются институты, под которыми понимаются организационно-правовые структуры, предназначенные

¹ Социальная защита работников.
URL:https://yandex.ru/turbo?text=https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnaya_zaschita_naseleniya_i_ee_soderzhanie/socialnaya_zaschita_rabotnikov/&utm_source=share_link_button.

выполнять целевые функции защиты, в соответствии с четко определенным юридическим статусом и экономическими возможностями (обязательного и добровольного социального страхования, социальной помощи, государственного социального обеспечения)¹.

Организация выступает важнейшим институтом социальной защиты, что дает ей возможность влиять тем самым на мотивацию сотрудников. Ее следует рассматривать как один из уровней социальной защиты, направленный конкретно на работающее население.

Более того, многоуровневость и разноадресность способов социальной защиты - от государственных гарантий для всех трудящихся до узконаправленных мер для отдельных их категорий и профессиональных групп, позволяет реализовывать дифференцированный подход к разным категориям защищаемых.

Каждый отдельный уровень социальной защиты характеризуется своими специализированными механизмами, под которыми понимаются отдельные комбинации экономических, социальных, правовых и организационных элементов, призванных обеспечивать определенные виды защиты, а также инструменты достижения согласия между социальными субъектами².

Как показало проведенное исследование, социальная защита реализуется через политические, правовые, экономические и организационные механизмы (См. Таблица 1.1.).

¹ Карелова Г. Социальная защита: вчера, сегодня и завтра //Человек и труд. - 2016. - №6. - С. 24 - 28.

² Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы. - 4-е изд. - М.: Владос, 2016. - С.345.

Таблица 1.1

Механизмы социальной защиты

Уровень	Механизмы	Форма реализации механизма
Государст во	Политический	Учет интересов предпринимателей и граждан при построении системы социальной защиты.
	Правовой	Система законодательных актов, формирующая государственные социальные стандарты; Нормативная база регулирования трудовых отношений Нормативная база создания и функционирования институтов социальной защиты.
	Экономический	Выплата государственных пособий, пенсий, субсидий Экономическое стимулирование развития социальной защиты на уровне региона и предприятия; Перераспределение средств между регионами.
	Организационный	Создание институтов взимания и распределения средств на социальную защиту; Создание институтов контроля социальной защищенности, соблюдения трудовых прав (инспекции по труду)
Регион	Правовой	Государственные социальные стандарты.
	Организационный	Государственные программы социальной защиты.
	Экономический	Государственные прожиточный минимум; Экономическое стимулирование развития социальной защиты на уровне предприятия.
Предприя тие	Правовой	Включение в трудовые договоры, дополнительных социальных гарантий работникам.
	Организационный	Создание подразделений, обеспечивающих социальную защиту.
	Экономический	Социальное регулирование заработной

	й	платы; Оценка социального уровня работника; Выплата пособий, помощи, оплата социальных услуг.
--	---	--

Анализ данных, представленных в таблице, показал, что механизмы социальной защиты специализированы по уровню их реализации и очень многогранны. При этом достичь состояния полной социальной защищенности можно только путем эффективной реализации этих механизмов на каждом уровне в отдельности, что в конечном итоге приведет к общему положительному результату.

Как показывает практика, эффективная система социальной защиты на предприятии достигается путем формирования социального партнерства, которое дает работнику и работодателю достигнуть консенсуса и иметь возможность максимально защищать свои интересы.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений¹.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;

¹ Сафина Л.М. Система социальной защиты как фактор формирования качества трудовой жизни // Современные исследования социальных проблем. - 2012. - №5. - С. 13 - 18.

- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений¹.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 2). - Ст.24. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров¹.

Современная система управления персоналом обычно предусматривает наличие уполномоченных представителей работников, занимающейся защитой их безопасности и прав.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу

¹ Там же.

заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов¹.

В случаях, когда работники организации не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий².

Для большей гарантии защищенности работников на предприятии используют различные нормативные документы локального характера, которые позволяют повысить уровень доверия и лояльности персонала, а также создают условия

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 2). - Ст.29. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

² Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учебник для вузов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - С. 87.

для социального партнерства.

В то же время стоит отметить, что основой формирования социального партнерства на предприятиях чаще всего являются коллективный договор и коллективные переговоры, о которых мы уже говорили ранее.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

При отсутствии согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, или иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях².

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 2). - Ст.40. // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Дата обновления: 20.01.2020.

вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении

соответствующих условий коллективного договора;

- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями¹.

Одна из важнейших форм мотивации персонала это обеспечение их права на участие в управлении организацией.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

¹ Корнейчук Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - С. 56.

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении¹.

Все эти процедуры по проведению коллективных переговоров и созданию договоров позволяет сотрудникам

¹ Ройк В.Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты: учебник для вузов. – М.: Издательство Юрайт, 2020. - С. 145.

почувствовать себя вовлеченными в процесс управления организацией. Они чувствуют, что имеют право голоса, что стимулирует их трудиться усерднее.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что социальная защита очень многогранное понятие, которое не ограничивается только материальной помощью. Оно играет важную роль в системе управления и мотивации персонала и регулируется непосредственно Трудовым кодексом РФ. Существует целый комплекс разноуровневых мер осуществления социальной политики, где субъектами могут выступать как государство и регионы, так и предприятие в частности. Справедливая и эффективная система социальной защиты может выступать мощнейшим стимулом для работников и повысить производительность труда.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ООО «ТСС КАВКАЗ»

2.1. Общая характеристика предприятия ООО «ТСС Кавказ»

ООО «ТСС Кавказ» начало свою работу в 1993 году, и уже 27 лет успешно функционирует на рынке. Общество действует в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации Федеральным законом Российской Федерации «Об обществах с ограниченной ответственностью», иным действующим законодательством Российской Федерации и Уставом организации.

Основными целями деятельности ООО «ТСС Кавказ» являются расширение рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли. Основными видами деятельности организации являются:

1. Организация перевозок;
2. Предоставление транспортных услуг;
3. Аренда транспортных средств;
4. Торговля автотранспортными средствами и номерными агрегатами;
5. Оказание услуг по транспортным перевозкам за пределами РФ;
6. Транспортно-экспедиционная деятельность, включая, но не ограничивая воздушные, железнодорожные, автомобильные, морские перевозки;
7. Организация оптовой, розничной торговли, в том

числе комиссионной, подакцизными товарами, как продовольственными, так и непродовольственными;

8. Оказание информационных, аудиторских, брокерских, маркетинговых, консалтинговых, лизинговых, агентских, информационно-справочных, дилерских, посреднических, представительских (в том числе коммерческое представительство) и других подобных услуг отечественным и иностранным организациям и гражданам;

9. Гостиничные услуги и бытовое обслуживание населения;

10. Строительство и эксплуатация объектов гостиничного хозяйства, туристических комплексов;

11. Организация туризма (включая международный), в том числе круизов на собственных зафрахтованных судах;

12. Обслуживание иностранных граждан на территории России и российских граждан за пределами России в сфере туризма;

13. Оказание юридических услуг;

14. Оказание консультационных услуг в сфере управления организациями;

15. Строительная деятельность (проектно-сметные работы, общестроительные, ремонтные, отделочные, коммуникационные и т.п.);

16. Создание и развитие промышленного выпуска товаров и народного потребления, продукции производственно-технического назначения, для реализации их на внутреннем и внешнем рынках;

17. Приобретение, отчуждение, наем и сдача в аренду движимого и недвижимого имущества;

18. Управленческое и производственное консультирование и экспертиза, разработка технико-экономических и социально-экономических обоснований хозяйственных решений: оказание услуг внешнеэкономического, финансового характера, включая услуги по рекламе и сбыту продукции, техническому обслуживанию и ремонту машин, в том числе автотранспорта, оборудования и других товаров;

19. Содержание автотранспорта, необходимого для перевозки грузов как в собственных интересах, так и в сторонних организаций и граждан;

20. Участие в ярмарках, выставках, организация и проведение фестивалей, специализированных выставок, симпозиумов, семинаров, связанных с деятельностью организации.

Что касается системы управления ООО «ТСС Кавказ», то высшим органом управления является общее собрание участников. Один раз в год организация проводит общее годовое собрание. Единоличным исполнительным органом является Генеральный директор. Он руководит текущей деятельностью организации и решает все вопросы, которые не отнесены Уставом и законом к компетенции других руководящих органов.

Отраслевая специфика предприятия предполагает соответствующую структуру персонала, и при этом, требует наличие квалифицированных кадров, обладающих специальными навыками.

На предприятии ООО «ТСС Кавказ» линейно-функциональная организационная структура управления,

которая характеризуется функциональными подразделениями и отделами.



Рис. 2.1. Организационная структура управления ООО «ТСС Кавказ»

Как видно из схемы, представленной выше, организация разделена на функциональные подразделения, каждое из которых выполняет специализированные задачи.

Отдел кадров занимается отбором и наймом персонала, мотивацией и стимулированием, оценкой, подготовкой и переподготовкой кадров, увольнением. В организации функционирует система обучения персонала, что помогает ей избегать текучести кадров и облегчает задачу кадровому специалисту.

Юридический отдел занимается оформлением договоров, оформлением документов и урегулированием экономических отношений. Он обеспечивает соблюдение законности всех операций, совершаемых предприятием.

Бухгалтерия на предприятии занимается ведением финансового учета, документооборотом и подготовкой и отправкой отчетности в контролирующие органы.

Ключевую деятельность организации осуществляет сервисный центр, занимающийся оказанием услуг по сервисной поддержке и обслуживанию техники, оборудования и прочей продукции. В основном, задача сервисного центра состоит в проведении предторгового, гарантийного и послепродажного ремонта.

Отдел продаж занимается ведением клиентских баз качественного документооборота, касающегося всех сделок, договоров и данных о клиентах. Также он берет на себя осуществление рекламной деятельности, направленной на увеличение продаж.

Организация заняла устойчивую позицию на рынке, и обладает рядом конкурентных преимуществ, которые позволяют ей адекватно реагировать на изменения в экономической ситуации.

ООО «ТСС Кавказ» имеет устойчивые связи с компаниями - партнерами, лояльную клиентскую базу и сложившуюся организационную культуру.

Целевая аудитория предприятия - это, в первую очередь, внутренний рынок, так как специализация предприятия - отечественные автомобили, что делает их услуги востребованными. Это объясняется тем, что автомобили российских брендов дешевле и проще в обслуживании. Но специализация предприятия не ограничивается легковыми автомобилями, они также занимаются продажей и ремонтом промышленного транспорта, что значительно расширяет базу их клиентов и партнеров.

В связи с вводом в эксплуатацию новых моделей автомобилей, а также увеличением применения новых

технологий в составе автомобиля, предприятие вынуждено идти в ногу со временем и приобретать все более дорогостоящее технологическое и диагностическое оборудование для более качественного и оперативного ремонта автомобилей нового модельного ряда. В частности были приобретены компьютерные 3D стенды установки углов управляемых колёс и проверки системы тормозов и ходовой части фирмы «HUNTER», что позволило снизить процент отказов рекламаций заводами-изготовителями и существенно снизить процент конфликтных ситуаций между клиентом и исполнителем работ. Также оптимизирована работа гарантийного отдела для постановки и учета клиентской базы гарантийных автомобилей, приобретены сканер кодов 2D-кода, современные компьютеры, программное обеспечение, а также производится постоянное обучение инженеров по гарантии. Благодаря усилиям сотрудников ООО «ТСС-Кавказ» в области повышения качества и расширению видов предлагаемых услуг повысился и уровень доверия к компании в системе предприятий, выполняющих гарантийное и техническое обслуживание, в частности по ОАО «ГАЗ» им продлена категория МЗ, что характеризует предприятие как передовое в Южном Федеральном Округе РФ.

В настоящее время компании имеет свидетельства, подтверждающие официальное право быть представителем ОАО «УАЗ», «УАЗ ПАТРИОТ», ОАО «ГАЗ», ОАО «ЗМЗ», ОАГ «ИЖмаш», ОАО «АвтоВАЗ» по оказанию услуг гарантийного ремонта, технического обслуживания и реализации запасных частей на территории Ставропольского края и Республик

СКФО. Гарантийной службой предприятия ведётся работа по созданию технической библиотеки по документации, необходимой для производства работ по технологиям рекомендованным заводами-изготовителями, а также приобретается ежеквартально и внедряется новое программное обеспечение для уменьшения затрат по закрытию рекламаций по качеству автомобилей всех заводов-изготовителей.

Организация также уделяет много внимания подготовке и обучению персонала. Существует программа повышения квалификации кадров, что позволяет предприятию шагать в ногу со временем. Но помимо этого, ООО «ТСС-Кавказ» на протяжении многих лет является базовым предприятием для прохождения практики студентами многих университетов Ставропольского края.

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать, что компания ООО «ТСС Кавказ» имеет несколько функциональных подразделений и имеет линейно-функциональную организационную структуру. Предприятие характеризуется устойчивым состоянием на рынке и передовыми технологиями в своей деятельности. Руководство уделяет много внимания обучению своих сотрудников и поощряет желание студентов проходить у них практику, что позволяет нам говорить о наличии у предприятия достаточно хорошей системы социальной защиты работников, которую мы будем анализировать в следующем параграфе нашей выпускной квалификационной работы.

2.2. Анализ организации социальной защиты

сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

Проведенный в предыдущем параграфе анализ деятельности ООО «ТСС Кавказ» показал, что предприятие, функционируя в условиях рыночной экономики, занимает устойчивую позицию на рынке, имеет свою собственную организационную культуру, включающую и социальную защиту работников.

Ситуация сложившаяся в современной России значительно обострила, прежде всего, социальные проблемы и повлекла за собой снижение уровня жизни населения, в том числе и занятого населения. Россия столкнулась с рядом проблем, касающихся трудовых отношений. Государство больше не является основным поставщиком рабочих мест, поэтому ответственность за благополучие работников плавно перетекает в руки работодателей, в частности к владельцам бизнеса.

Рыночная экономика априори предполагало под собой изменение структуры социального обеспечения, что позволяет государству переложить часть ответственности на бизнес, и выступать государству в роли нормативного регулятора и органа контроля.

В настоящее время в России действует единое трудовое законодательство, о котором мы говорили ранее. Оно создает общие нормы, которым обязаны подчиняться все участники трудового процесса. Но это не ограничивает возможности собственников бизнеса улучшать условия работы сотрудников в положительную сторону, тем самым повышая их мотивацию и производительность труда.

Рассматривая предприятие ООО «ТСС Кавказ» под углом социальной защищенности работников, можно отметить, что ситуация вполне благоприятная.

Предприятие в своей деятельности руководствуется существующим законодательством, что обеспечивает работникам минимальную положенную социальную защиту. Минимальное требование, которое выполняет организация - это заработная плата, превышающая МРОТ, оплата сверхурочных часов и работы в выходные.

Но помимо этого предприятие руководствуется своей собственной системой социальных выплат, положенных при определенных обстоятельствах, то есть обеспечивает работников материальной помощью.

Таблица 2.1

Состав фонда заработной платы и выплат социального характера на предприятии ООО «ТСС Кавказ»

Фонд заработной платы	Фонд социальных выплат
Прямая заработная плата за отработанное время или за объем проделанной работы: 1. Заработную плату, начисленную за отработанное время или проделанную работу по тарифным ставкам; 2. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда; 3. Оплату труда специалистов, привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения	1. Страховые платежи, уплачиваемые предприятием по договорам личного, имущественного, добровольного медицинского и иного страхования в пользу своих работников; 2. Взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств предприятия; 3. Расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за

квалификации работников предприятия.	счет средств предприятия.
<p>Выплаты за неотработанное время:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оплату ежегодных и дополнительных отпусков; 2. Выплаты работникам, направленным на профессиональную подготовку, повышение квалификации. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию) 2. Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших;
<p>Единовременные поощрительные выплаты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Единовременные премии; 2. Вознаграждения по итогам работы за год; 3. Вознаграждение за выслугу лет; 4. Материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников; 5. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск; 6. Другие единовременные поощрения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выходное пособие при прекращении трудового договора; 2. Суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников; 3. Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д.
<p>Выплаты на топливо и питание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Средства на возмещение расходов на вышеперечисленные цели сверх сумм, предусмотренных законодательством 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стипендии работникам, состоящим в списочном составе и направленным предприятиями на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств предприятия; 2. Компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции.

Анализ данных, представленных в Таблице 2.1, показал, что руководство организации не только соблюдает трудовое законодательство, но и пытается оказывать помощь своим сотрудникам в различных ситуациях, несмотря на то, что

поддержание для сотрудников достойного уровня заработной платы становится все дороже.



Рис. 2.2. Структура доходов бюджета Фонда социального страхования РФ на 2019

Из вышеприведенного графика мы видим, что большинство доходов Фонда социального страхования формируется за счет средств, уплаченных работодателем. Организации ООО «ТСС Кавказ» уплачивает в год в Фонд социального страхования 2589120 рублей.

Что же касается качественной оценки социальной защиты на предприятии, то ее характеризует уровень социальных льгот, который можно представить как соотношение суммы социальных льгот к средней численности работников.

На предприятии ООО «ТСС Кавказ» работает 248 человек. Средняя заработная плата сотрудника ООО «ТСС

Кавказ» около 30 тысяч рублей. Исходя из этого, мы можем рассчитать какую сумму уплачивает работодатель за сотрудника.

Таблица 2.2

Налоги, уплачиваемые работодателем за работника на предприятии ООО «ТСС Кавказ»

Сумма в ПФР 22%	6600
Сумма в ФФОМС (5,1%)	1530
Сумма в ФСС 2.9%	870
Сумма в ФСС (Отчисление по несчастным случаям и проф. заболеваниям)	60
Всего:	9060

Данная система налогообложения позволяет сотрудникам, в случае необходимости, получать помощь из вышеуказанных фондов. Поэтому соблюдение законодательства является первейшим и базовым элементов системы социальной защиты на любом предприятии.

Далее, мы провели анализ социальных выплат, произведенных компанией за 2019 год.

Таблица 2.3

Расходы на социальные льготы за 2019 год

Виды социальных услуг	Сумма выплат на человека	Общая сумма выплат за год
Оплата топлива	2500	250000
Дополнительные выплаты женщинам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию)	40000	200000
Выходное пособие при прекращении трудового договора	28000	112000

Материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам.	40000	80000
--	-------	-------

Данная таблица свидетельствует о том, что организация принимает участие в жизни сотрудников и оказывает им дополнительную помощь в определенных случаях:

1. В первую очередь это оплата топлива для сотрудников, использующих служебный транспорт, а также покрытие расходов на топливо для поездок в рабочих целях.

2. Помощь получают также сотрудницы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Эти выплаты они получают именно от организации, они не относятся к выплатам от фонда социального страхования.

3. Сотрудникам полагается выходное пособие в случаях, прописанных в трудовом договоре.

4. Еще одной категорией сотрудников, получивших социальную помощь от предприятия, являются сотрудники, попавшие в трудную жизненную ситуацию.

Отдельным пунктом хотелось бы подчеркнуть ответственный подход ООО «ТСС Кавказ» к благополучию общества, что говорит о высокой социальной ответственности, что крайне важно в современном бизнесе.

Для оценки удовлетворенности сотрудников социальной помощью организации нами было проведено анкетирование.

Компания принимает участие в организации дня города и других значимых событий, привлекает сотрудников к

общественной жизни, что делает их жизнь более активной и разнообразной.

Но, как и в любой российской организации, в ООО «ТСС Кавказ» существует проблема устаревания существующих механизмов социальной защиты. Зачастую все сводится к периодичной и нестабильной помощи, а также оказанию исключительно материально помощи, хотя мы упоминали, что порой нематериальные стимулы куда эффективней.

Несмотря на существующее законодательство в сфере социальной защиты, ситуация сложившаяся на сегодняшний день показала насколько уязвимо население, и, что существующих мер далеко недостаточно.

Из всего вышесказанного мы можем сделать вывод, что социальная защита на предприятие ООО «ТСС Кавказ» нацелена на различные группы сотрудников и охватывает всю организацию в целом. В первую очередь, это обеспечение каждому сотруднику его права на официальную зарплату, подразумевающую также выплаты во внебюджетные фонды, которые в последующем позволят сотрудникам рассчитывать на помощь государства и пенсию. Но помимо этого, сотрудники ООО «ТСС Кавказ» могут рассчитывать на социальные выплаты от самой организации, в случае наступления случая, включенного в перечень страховых.

В целом, ситуацию с социальной защитой в организации можно оценить положительно, а перспективы дальнейшего развития данного направления будут подробно рассмотрены в следующей главе.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ООО «ТСС КАВКАЗ»

3.1. Основные направления развития системы социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

Понимание того, что человеческие ресурсы сегодня определяют положение предприятия в конкурентной борьбе, заставляют руководителей активно использовать такие принципы, как удержание наиболее талантливых работников; изучение удовлетворенности работников; инвестиции в развитие персонала.

После проведенного нами анализа уровня социальной защиты на предприятии ООО «ТСС Кавказ», нами были выделены несколько основных направлений развития в этой сфере.

1. Многие ученые занимавшиеся аспектами мотивации изначально уделяли внимание системе человеческих потребностей, начиная с теории Эпикура и заканчивая пирамидой Маслоу. И любая теория мотивации говорит о базовых потребностях человека, которые нельзя не учитывать, несмотря на то, что потребности человека не могут ими ограничиваться. Поэтому, наиболее важная мотивация для любого сотрудника это материальное, а главное достойное вознаграждение его труда, так как это позволяет человеку утолить свои первичные потребности и перейти на более высокий уровень мотивации. Вследствие этого, встает вопрос об изменении системы премирования,

как инструмента мотивации и поддержки старательных сотрудников. Также возможно введение негосударственного пенсионного обеспечения, что даст сотрудникам дополнительные социальные гарантии.

Но это лишь часть вопроса, связанного с вознаграждением сотрудников. Вторая составляющая - это система социальных гарантий, которая в организации ООО «ТСС Кавказ» существует, но может быть скорректирована и пополнена новыми элементами, что даст организации новые преимущества, такие как более лояльные сотрудники.

2. Также, одной из основных причин необходимости совершенствования социальной защиты в организации является устаревание или отсутствие должного методического обеспечения решений, касающихся этой области. То есть, существует необходимость усовершенствования методической базы, которая включает в себя, в первую очередь, методики формирования, учета и использования средств, выделяемых на социальную поддержку.

Одним из ключевых направлений развития социальной защиты на предприятии ООО «ТСС Кавказ», по нашему мнению, должна стать механизация обработки данных и возможно даже формирование собственной программы подсчета и обработки данных. Создание подобной программы поможет автоматизировать многие процессы на предприятии и снизить уровень бюрократии. В настоящее время на предприятии нет четкой схемы социальной поддержки и все меры и процедуры оформляются в виде протокола.

Помимо этого если организация займется этим вопросом самостоятельно, то это поможет сформировать целостный IT отдел, который сможет создать программу, удовлетворяющую потребности компании, и поддерживать функционирование этой программы.

3. Как мы уже обозначили ранее, существует список различных программ поддержки и способов социальной защиты. Большинство из них узко специализировано и ограничено в своих направлениях. Но исследования показывают, что потребности людей разнятся, поэтому целесообразно применить систему, разработанную на западе. Она получила название «Menu», и в буквальном смысле позволяет сотрудникам делать самостоятельный выбор социальной услуги, которую они хотели бы получить. Это, в первую очередь, связано с формированием собственного фонда предприятия, направленного на социальную поддержку и коррелирует с направлением, которое мы выделили ранее.

Это поможет создать более доверительные отношения между руководством и сотрудниками, давая им самостоятельность. Помимо этого следует провести опрос и принять предложения о возможном перечне социальных услуг, которые могут быть добавлены в список доступных для исполнения.

4. Далее, считаем необходимым отметить, что ситуация, сложившаяся на сегодняшний день, четко обозначила слабые места существующей системы и, в первую очередь, это касается области государственной социальной политики. Уровень доверия граждан государству и президенту сильно

упал в 2020 году, согласно последнему исследованию. Во время введения экстренных мер и режима самоизоляции с сохранением заработной платы, вся ответственность была переложена на работодателей, для людей не работающих в государственной сфере. Это показало, что во многих ситуациях рассчитывать на государственную помощь не приходится. Но, к сожалению, изменение социальной политики - это вопрос, не касающийся компетенций организации и все, что она может сделать - это создать собственную политику в рамках своих полномочий и возможностей. Так как мы говорим о сфере малого и среднего бизнеса, учитывая его специфику, мы понимаем, что социальная политика такой организации не так масштабна как, к примеру, социальные проекты компаний Coca Cola или Mars, но теперь мы понимаем, что вопрос не только в масштабах, но и направлениях помощи.

Многие работодатели не понимают важность социальной поддержки и защиты, считая это лишь лишней тратой денег, и ограничиваясь обязательными выплатами во внебюджетные фонды. Но система мотивации начинается, в первую очередь, с создания у сотрудников чувства защищенности. Это помогает им работать эффективней. Один из интервьюированных предпринимателей силиконовой долины подчеркнул, что создание необыкновенных проектов требует необыкновенных условий, что несомненно важно. Для подтверждения этого факта следует лишь обратить свое внимание на известную компанию Google, чья социальная политика считается лучшей в мире.

Поэтому, одним из основных направлений развития

социальной защиты на предприятии, мы хотим выделить введение добровольного медицинского страхования.

Программы медицинского обслуживания сотрудников предприятий могут включать в себя различные поднаправления, такие как, добровольное медицинское страхование за счет средств предприятий, что обеспечит для сотрудников возможность проходить регулярные медосмотры и поддерживать свое здоровье на должном уровне. Хорошим решением для повышения уровня здравоохранения может стать создание здравпунктов предприятия для оказания амбулаторно-поликлинической помощи и проведения лечебно-оздоровительных процедур. Организация может предоставлять путевки в санатории и профилактории, сезонную вакцинацию сотрудников. Сюда же относиться пропаганда здорового образа жизни, что сейчас очень популярно, и, поэтому имеет двухстороннюю выгоду для организации. Помимо здоровых сотрудников, это также положительно повлияет на имидж компании.

5. Следующее направление, которое мы хотели бы выделить, это обучение и повышение квалификации. В организации уже существует система обучение и повышение квалификации, но есть возможность ее усовершенствовать.

Как показало проведенное исследование, сейчас в основном программы повышения квалификации и обучения рассчитаны на инженеров и мастеров предприятия. В то время, как комплексная программа профессионального развития персонала должна охватывать все категории рабочих, инженерно-технических работников и руководителей и быть направлена на повышение

профессионального уровня персонала предприятий и обеспечение предприятий высококвалифицированными сотрудниками.

Следует развивать программы партнерства компании со средними и высшими учебными заведениями, осуществляющими целевую подготовку высокопрофессиональных работников по необходимым специальностям.

6. Одно из направлений, активно развиваемых передовыми компаниями, это социальная поддержка молодежи. Программы поддержки детей и молодежи, могут включать в себя:

- помощь в обучение детей сотрудников в вузах;
- организация летнего отдыха детей, праздничные детские мероприятия, трудоустройство старшеклассников и студентов на время школьных каникул;
- меры стимулирования и социальной поддержки: выплата единовременных компенсаций, выплаты материальной помощи многодетным семьям и детям-инвалидам.

7. Жилищный вопрос все чаще встает в области социальной поддержки. Существуют различные возможности и пути для руководства организации оказать помощь своим сотрудникам в этом вопросе. Программа обеспечения жильем может включать в себя такие направления как частичное финансирование строительства жилых домов, которые в будущем можно будет отдать или продать сотрудникам по сниженной стоимости. Также организация может оказать сотрудникам помощь в получении ипотеки или получения

места в общежитии. Более того, организация может оказать помощь в получении кредитов, путем выступления в качестве поручителя перед банком, если это необходимо.

8. Как одно из важнейших направлений нематериальной мотивации сотрудников, выступает возможность для них участия в управлении организацией и формирования здоровой психологической атмосферы в коллективе. Это является частью формирования организационной культуры предприятия, что является важным элементом системы социальной поддержки. Зачастую, социальная поддержка - это возможность развития себя как элемента социума и возможность сыграть свою важную роль. Это относится к той группе потребностей человека, которые идут после первичных, но они не менее важны.

К этому направлению также можно отнести различные программы адаптации и наставничества. В европейской практике для подобных программ существует специальный термин - «apprenticeship». Особенность подобных программ в том, что многие ее участники не имеют образования в какой-либо области, они получают только практические навыки от своих наставников.

9. Идущий вперед прогресс и ситуация сложившаяся в мире под влияние вспышки коронавируса и введенных ограничений определяет одно из новейших направлений развития организаций. Формирования платформы удаленной работы, или по-другому создания виртуального офиса, что поможет сохранить работоспособность организации и сохранить рабочие мест даже в кризис.

Исходя из всего вышесказанного, мы можем сделать

вывод, что существует множество различных направлений совершенствования системы социальной защиты сотрудников и список этот постоянно пополняется, идя в ногу с новыми требованиями, которые каждый день диктует рынок труда, но, в то же время осуществление работы в этих направлениях позволяет организации постоянно развиваться.

Но осуществление всех этих мер, как было отмечено нами ранее, требует формирования методической базы, которая, в первую очередь, будет основываться на новом коллективном договоре, который может включать все вышерассмотренные мероприятия и будет направлен на совершенствование социальной защиты сотрудников.

3.2. Проектирование мероприятий по совершенствованию социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ»

После тщательного анализа системы социальной защиты в ООО «ТСС Кавказ», мы пришли к выводу о необходимости разработки проекта мероприятий, которые позволят усовершенствовать данную систему на предприятии.

Разработка данного проекта обоснована ранее обозначенными направлениями совершенствования системы социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ», а также проведенным нами исследованиями в области формирования конкурентных преимуществ компании и мотивацией сотрудников.

Создание и воплощение проекта, с нашей точки зрения, должно состоять из нескольких этапов:

1. Формирование основного замысла проекта, которое представляет собой зарождение и осмысление идеи этого проекта;

2. Планирование проекта, включающее в себя расчет необходимого количества ресурсов (финансовых, трудовых, временных) и обзор планируемых работ и мероприятий;

3. Реализация проекта в заданные сроки;

4. Контроль и анализ, смысл которых заключается в сравнении ожидаемых и полученных результатов, а также поиске и исправлении ошибок.

Данный проект будет направлен на разработку мероприятий по совершенствованию существующей на предприятии системы социальной защиты и социальной политики предприятия.

Объектами данного проекта выступают предприятие ООО «ТСС Кавказ» и действующая на предприятии система социальной защиты.

Целями данного проекта являются:

1. формирование эффективной системы социальной защиты сотрудников предприятия ООО «ТСС Кавказ»;

2. обеспечение равенства возможностей для всех членов коллектива в целях укрепления социального единства и предотвращения социальной изоляции;

3. предоставление сотрудникам предприятия возможности вести безопасную, достойную и творческую жизнь;

4. предоставление возможности сотрудникам участвовать в управлении предприятием;

5. оказание сотрудникам содействия в преодолении трудных жизненных ситуаций, если они не способны преодолеть их самостоятельно;

6. прогнозирование и профилактика социальных проблем и конфликтов;

7. формирование стратегии развития в выбранных направлениях.

Планируемые сроки начала внедрения разработанных мероприятий – сентябрь 2020 года. Время реализации проекта – 1 год для поэтапного воплощения.

Изначально будет сформирована команда по изменениям, в обязательном порядке включающая в себя генерального директора, сотрудника отдела кадров, сотрудника юридического отдела и программиста ООО «ТСС Кавказ».

Мы выбрали ряд мероприятий, которые необходимо осуществить в первую очередь и ниже рассмотрим их подробнее.

1. Введение прогрессивной системы премирования. Первоначальная цель этой системы – это повышение производительности труда каждого сотрудника. Это система представляет собой специальную схему начислений заработной платы, при которой до выполнения установленной нормы труд работников оценивается по прямым сдельным расценкам, а если превышаются нормативы, то применяются повышенные тарифы. Иными словами, эта система предполагает, что одна и та же работа может оплачиваться по-разному, в зависимости от качества этой работы. Подобные меры могут вывести сотрудников на

новый уровень показателей выработки.

Но, с другой стороны, эта система имеет свои специфические особенности, поэтому период времени ее использования не должен превышать полугода.

Поэтому следует заблаговременно определить базовый норматив, а после рассчитать заработок с учетом всех премиальный доплат по следующей формуле:

норма выработки*ставка в пределах нормы + объем перевыполненной работы*ставка сверх нормы.

2. Создание и подписание нового коллективного договора. Целью подписания нового коллективного договора является урегулирование отношений между работниками и работодателями, гарантия удовлетворения взаимных интересов и иных связанных с ними отношений.

Процедура разработки нового коллективного договора будет включать в себя коллективные переговоры и поиск компромиссов между сторонами договора в спорных вопросах. Инициаторами данных переговоров выступают работники, в целях улучшения условий труда и социальной защищенности.

Одно из важнейших преимуществ нового коллективного договора - это возможность не платить налоги на премии и любые социальные выплаты, прописанные в этом договоре. Так как они прописаны не во внутренних документах и относятся на себестоимость, как необходимые расходы. Такой коллективный договор подтверждает обоснованность расходов на социальные нужды.

Ответственность за соблюдение норм, прописанных в коллективном договоре будут нести обе стороны, что делает

их более дисциплинированными в отношении их соблюдения.

3. Проектирование программы автоматических подсчетов и анализа. Такая программа позволит ускорить рабочий процесс и снизить уровень документооборота и бюрократии. Заметить экономический эффект от этого мероприятия можно не сразу, но со временем будут заметны улучшения экономических и хозяйственных показателей работы предприятия. Данный эффект достигается за счет снижения трудозатрат на создание документов, учет и анализ, а также реализацию процесса принятия решений и управления. А основными преимуществами внедрения программы автоматических подсчетов и анализа будут заключаться в:

- экономия временных ресурсов;
- упрощение расчетов;
- экономии трудозатрат на писк и подготовку документов.

4. Внедрение системы «Menu». Данная система заимствована из европейской практики и позволяет сделать подход к социальной помощи сотрудников более целеориентированным и специализированным.

Социальная помощь обычно имеет унифицированный характер и требует определенного набора условий для своего осуществления. Но иногда сотрудникам более выгодно выбирать виды помощи, в которых они нуждаются. Это позволит им стать более самостоятельным в этом вопросе.

Это вопрос коррелирующий с организационной культурой, ориентированной на независимость сотрудников в вопросах их трудовой жизни. Все эти тенденции навеяны

американской и европейской трудовой культурой, показавшей себя с положительной стороны, что позволяет говорить о необходимости ее внедрения и в реалиях российского рынка.

5. Добровольное медицинское страхование. Введение такой формы добровольного страхования позволит дать работникам дополнительные гарантии, которые улучшат качество их жизни. В первую очередь, это связано с эпидемиологической ситуацией сложившейся на сегодняшний день.

В рамках добровольного медицинского страхования следует организовать такие мероприятия, как регулярные медосмотры, предоставление путевок в оздоровительные учреждения и санатории.

6. Система поддержки детей и молодежи. Это позволит привлечь в организацию молодых и талантливых сотрудников, мотивировать работников, а также создать положительный имидж ООО «ТСС Кавказ» как работодателя, заботящегося в своих сотрудниках, в глазах общественности.

Также можно обеспечить сотрудников материальной помощью в оплате образовательных услуг для их детей или задуматься о возможности открытия детского сада. Иногда можно проводить праздничные детские мероприятия или помогать старшеклассникам и студентам в трудоустройстве на время летних каникул.

7. Жилищный вопрос. Основная цель этого мероприятия - это улучшение жилищных условий работников. Можно, например, оплачивать часть арендной платы за квартиру сотрудников, находящихся на старте своей карьеры и не

имеющих возможность оплачивать все самостоятельно. Помимо этого, предприятие может оказать помощь сотрудникам в получение кредита или ипотеки, выступая поручителем перед банком. Также следует помочь в поиске наиболее доступного жилья или общежития, если это необходимо.

8. Коллективные встречи для решения важных вопросов. Это поможет демократизировать систему управления организацией и дать сотрудникам право голоса в вопросах, связанных с управление организацией. Встречи будут проводиться по мере надобности, в случае возникновения спорного или важного вопроса. Это поможет дать толчок нематериальной мотивации сотрудников и повысить их осведомленность об общем состоянии организации на текущий момент.

9. Внедрение программы «Виртуальный офис». На данном этапе мы рассмотрим лишь планирование этого мероприятия, так как это довольно ресурсоемкий процесс, требующий больших временных и финансовых вливаний.

Но это даст организации огромное преимущество, так как некоторые подразделения могут быть переведены на полностью удаленный режим, что позволит существенно сэкономить на содержание офиса.

Но здесь важно отметить, что сначала необходимо провести опрос и узнать насколько сотрудники готовы к таким переменам. После этого необходимо провести консультацию с программистами, занимающимися созданием виртуальных платформ. И только после можно оценить целесообразность этого мероприятия.

Ниже приведена таблица с основными сведениями о планируемых мероприятиях.

Таблица 3.1

Планируемые мероприятия по улучшению социальной защиты

Цель	Мероприятие	Срок	Ресурсы	Ожидаемый результат
Повышение мотивации и укрепление конкурентного духа сотрудников	Введение прогрессивной системы премирования	С 1-го сентября 2020 года	Финансовые ресурсы на реформирование премиального фонда (общая сумма около 1250000)	Повышение эффективности труда
Создание гарантий для обеих сторон и внесение конкретики в отношения между руководством и сотрудниками	Создание и подписание коллективного договора	В период с 1-го сентября и до 1-го ноября включительно	Временные ресурсы на проведение переговоров	Согласование всех аспектов трудовых отношений между коллегами, и между работниками и руководством
Автоматизация процессов подсчета и учета	Проектирование программы автоматических подсчетов и анализа	С 1-го ноября и до 1-го декабря включительно	Около 200 тыс. рублей	Ускорение рабочих процессов и снижение уровня бюрократии
Формирование индивидуального подхода к каждой отдельной сложной ситуации	Система «Menu»	Ввести с 1-го октября 2020 года	Временные ресурсы на реформирование фонда социальных затрат	Свобода выбора и гибкая система помощи для сотрудников
Формирование внутренней системы	Добровольное медицинское	Ввести с 1-го декабря 2020 года	Примерно 720 тыс. в год	Улучшение состояния работников

здравоохранения	страхование			после пандемии, улучшение иммунитета и снижение риска заболевания
Поддержка детей сотрудников и талантливой молодежи	Система поддержки детей и молодежи	Ввести с 14-го января 2021 года	Финансовые затраты варьируются в зависимости от ситуации	Привлечение перспективной молодежи и создание положительной репутации
Помощь в получении ипотеки для сотрудников	Жилищный вопрос	Ввести с января 2021 года	Финансовые затраты варьируются в зависимости от ситуации	Улучшение жилищного положения сотрудников
Вовлечение сотрудников в управление организацией и их мотивация	Коллективные встречи для решения важных вопросов	Ввести с 1-го сентября 2020 года	Трудовые ресурсы на организацию встреч	Демократизация системы управления организацией и повышение осведомленности о текущем положении дел
Возможность снижения расходов на содержание некоторых сотрудников	Внедрение программы «Виртуальный офис»	Начать работу над разработкой программы в начале 2021 года	Затраты на консультацию специалистов в около 20 тыс.	Возможность работать удаленно, что расширит область поиска соискателей

Выше мы рассмотрели планируемые мероприятия для улучшения системы социальной защиты на предприятии ООО «ТСС Кавказ», и пришли к выводу, что, несмотря на то, что они требуют большого количества ресурсов, в будущем они окупят себя. Все эти мероприятия имеют различный характер, но также имеют одну общую цель – выстроить

более эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников и повысить эффективность труда. Это также позволит сформировать новые модели поведения организации, служащие примером для всех компаний в стране.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование позволило сделать следующие основные выводы:

1. Высокопроизводительный труд служит основой экономического роста, благосостояния всего населения, достойной жизни и свободного развития человека. Поэтому исключительно важно создать условия для такого труда - технические, организационные, экономические, обеспечить нормальные взаимоотношения между участниками производственного процесса - наемными работниками и работодателями. И одним из важнейших инструментов направленных на эти цели служит система социальной защиты.

2. Социальная защита работников - это система экономических, социальных, правовых, организационных и технических мер по защите персонала предприятия от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения, с помощью создания на предприятиях, регионах и в государстве специальных механизмов, фондов и институтов социальной защиты, в случаях и на условиях установленных законодательством и трудовыми соглашениями.

3. Категория «социальная защита» включает в себя широкий спектр понятий. Она рассматривается как на конституционном уровне в обеспечении прав и свобод граждан, так и конкретном уровне - в рамках защиты прав и

потребностей работников предприятия.

4. Существует много различных форм социальной защиты, которые зависят от ее направлений, формирующихся на базе человеческих потребностей. А это в свою очередь актуализирует значимость социальной защиты в современном обществе.

5. Социальная защита регламентируется такими нормативно-правовыми, как Конституция и Трудовой кодекс РФ. Помимо этого, нормативно-правовой базой социальной защиты выступают различные федеральные и региональные законы и локальные документы на предприятие.

6. Институты социальной защиты представляют собой организационно-правовые структуры, предназначенные выполнять целевые функции защиты, в соответствии с четко определенным юридическим статусом и экономическими возможностями (обязательного и добровольного социального страхования, социальной помощи, государственного социального обеспечения).

7. Оптимальная система социальной защиты на предприятии достигается путем формирования социального партнерства, которое дает работнику и работодателю достигнуть консенсуса и иметь возможность максимально защищать свои интересы.

8. Существует целый комплекс разноуровневых мер осуществления социальной политики, где субъектами могут выступать как государство и регионы, так и предприятие в частности. Справедливая и эффективная система социальной защиты может выступать мощнейшим стимулом для работников и повысить производительность труда.

Проведенный анализ деятельности ООО «ТСС Кавказ» показал, что предприятие имеет несколько функциональных подразделений и линейно-функциональную организационную структуру. ООО «ТСС Кавказ» характеризуется устойчивым состоянием на рынке и передовыми технологиями в своей деятельности. Руководство уделяет много внимания обучению своих сотрудников и поощряет желание студентов проходить у них практику, что позволяет нам говорить о наличии у предприятия достаточно хорошей системы социальной защиты работников.

Анализ системы социальной защиты предприятия ООО «ТСС Кавказ» позволяет нам констатировать, что социальная защита на предприятии нацелена на различные группы сотрудников и охватывает всю организацию в целом. В первую очередь, это обеспечение каждому сотруднику его права на официальную зарплату, подразумевающую также выплаты во внебюджетные фонды, которые в последующем позволят сотрудникам рассчитывать на помощь государства и пенсию. Но помимо этого, сотрудники ООО «ТСС Кавказ» могут рассчитывать на социальные выплаты от самой организации, в случае наступления случая, включенного в перечень страховых. В целом, ситуацию с социальной защитой в организации можно оценить положительно.

Основными направлениями развития системы социальной защиты сотрудников ООО «ТСС Кавказ» могут стать:

- изменение системы премирования, как инструмента мотивации и поддержки старательных сотрудников;

- введение негосударственного пенсионного обеспечения, что даст дополнительные социальные гарантии;
- совершенствование методической базы, которая включает в себя, в первую очередь, методики формирования, учета и использования средств, выделяемых на социальную поддержку;
- введение системы, позволяющей сотрудникам делать самостоятельный выбор социальной услуги, которую они хотели бы получить;
- введение добровольного медицинского страхования;
- совершенствование системы обучения и повышение квалификации сотрудников;
- программы поддержки детей и молодежи;
- программы обеспечения жильем;
- формирования платформы удаленной работы, или по-другому создания виртуального офиса;
- предоставление возможности для сотрудников участвовать в управлении организацией и формирование здоровой психологической атмосферы в коллективе.

Поэтому в целях совершенствования системы социальной защиты работников ООО «ТСС Кавказ» нами был разработан проект совершенствования системы социальной защиты как инструмента управления организацией и мотивации персонала ООО «ТСС Кавказ».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1) **Конституция Российской Федерации** (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Послед. обновление 18.04.2020.

2) **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - №1 (ч. 1) // Справочно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] / НПП «Гарант-Сервис». - Послед. обновление 18.04.2020.

Учебники, учебные пособия, монографии, диссертации, статьи

1. **Анбрехт, Т.А.** Социальная защита отдельных категорий граждан / Т.А. Анбрехт. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 285 с.

2. **Антропов, В.В.** Минимальный потребительский бюджет как инструмент государственной социальной политики за рубежом / В.В. Антропов // Экономика. Налоги. Право. - 2016. - №6. - С. 23-27.

3. **Баранчиков, В.А.** Муниципальное право / В.А. Баранчиков. - М.: Норма, 2014. - 573с.

4. Биккужиева, А.А. Проблемы социальной защиты населения, анализ подходов к проблеме социальной защиты семьи и детства / А.А. Биккужиева // Экономика и Социум. - 2020. - №1. - С. 224-230.

5. Богданова, О.Ю. О социальной защищенности трудозанятого населения в современных условиях / О.Ю. Богданова // Вестник РГЭУ РИНХ. - 2017. - №28. - С. 15-29.

6. Виноградов, В.А. Муниципальное управление: проблемы, и решения / В.А. Виноградов. - М.: Российская академия наук, 2012. - 487с.

7. Воронцова, М.В. Социальная защита и социальное обслуживание населения / М.В. Воронцова, В.Е. Макаров; Под ред. М.В. Воронцовой. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 330 с.

8. Гасумова, С.Е. Социальная информатика: учебник и практикум для вузов / С.Е. Гасумова. - 6-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 284 с.

9. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 249 с.

10. Диянова, З.В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум: учебное пособие для вузов / З.В. Диянова, Т.М. Щеголева. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 139 с.

11. Дрегало, А.А. Мастер в жизни производственного коллектива / А.А. Дрегало. - М.: Мысль, 1987. - 217 с.

12. Защита трудовых прав: учеб. пособие для вузов / Под ред. М.О. Буяновой. - М.: Издательство Юрайт, 2020. -

141 с.

13. Золотарева, А.Б. Состояние и перспективы развития системы социальной защиты в России / А.Б. Золотарева. - М.: Институт Гайдара, 2011. - 268 с.

14. Карелова, Г. Социальная защита: вчера, сегодня и завтра / Г. Карелова // Человек и труд. - 2016. - №6. - С. 24-28.

15. Карнаух, Н.Н. Охрана труда: учебник для вузов / Н.Н. Карнаух. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 380 с.

16. Крапивин, О.М. Социально-трудовые аспекты реструктуризации организаций / О.М. Крапивин, В.И. Власов. - М.: ГАРАНТ, 2013. - 106 с.

17. Кононова, Л.И. Технология социальной работы: учебник для бакалавров / Л.И. Кононова, Е.И. Холостова. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 503 с.

18. Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 432 с.

19. Козак, Н.Н. Формирование коллектива организации / Н.Н. Козак. - М.: Ridero, 2016. - 367 с.

20. Мачульская, Е.Е. Право социального обеспечения: учебник для вузов / Е.Е. Мачульская. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 234 с.

21. Менеджмент в социальной работе / Е.И. Холостова, Е.И. Комаров, О.Г. Прохорова. - 2-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 319 с.

22. Миропольская, Н.В. Социальное страхование: учеб. пособие для академического бакалавриата / Н.В. Миропольская, Л.М. Сафина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 149 с.

23. Моисеев, В.В. Актуальные проблемы России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234081&sr=1> (дата обращения; 03.05.2020 г.).

24. Молчанова, О.Н. Психология самооценки: учеб. пособие для вузов / О.Н. Молчанова. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 308 с.

25. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Под общей редакцией С.Ю. Трапицына. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 314 с.

26. Никонов, Д.А. Право социального обеспечения: учеб. пособие / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. - М.: Закон и право, 2017. - 235 с.

27. Николюкин, С.В. Жилищное право: учебник и практикум для вузов / С.В. Николюкин. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 291 с.

28. Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Ю.В. Долженкова, С.В. Малинин. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 389 с.

29. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / Под редакцией В.Г. Смирновой. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 306 с.

30. Рабец, А.М. Ювенальное право Российской Федерации: учебник и практикум для вузов / А.М. Рабец. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 362 с.

31. Роик, В.Д. Социальная политика: заработная плата

и страхование рисков ее утраты: учебник для вузов / В.Д. Роик. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 245 с.

32. Роик, В.Д. Социальная политика. Финансовые механизмы: учебник и практикум для вузов / В.Д. Роик. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 570 с.

33. Роик, В.Д. Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт: монография / В.Д. Роик. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 336 с.

34. Сафина, Л.М. Система социальной защиты как фактор формирования качества трудовой жизни / Л.М. Сафина // Современные исследования социальных проблем. - 2012. - №5. - С. 13-18.

35. Соловьев, В.С. Национальный вопрос в России / В.С. Соловьев. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 337 с.

36. Субботина, Л.Ю. Психологическая защита: учебн. пособие для вузов / Л.Ю. Субботина. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 195 с.

37. Сулейманова, Г.В. Право социального обеспечения: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Г.В. Сулейманова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 577 с.

38. Социальная защита работников [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://yandex.ru/turbo?text=https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnaya_zaschita_naseleniya_i_ee_soderzhanie/socialnaya_zaschita_rabotnikov/&utm_source=share_link_button (дата обращения: 13.04.2020).

39. Тарасова, Ю.А. Страхование: учебник и практикум

для вузов / Ю.А. Тарасова. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 236 с.

40. Тихомирова, В.В. Направления совершенствования формирования и использования финансовых ресурсов социальной защиты населения / В.В. Тихомирова // ЧАСОПИС ЕКОНОМІЧНИХ РЕФОРМ. - 2018. - №2. - С. 86-92.

41. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. В.Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 382 с.

42. Тряпкина, Е.К. Система социальной защиты населения в современной России / Е.К. Тряпкина // Nauka-Rastudent.ru. - 2017. - №2. - С. 3-14.

43. Тузиков, А.Р. Государственное проектирование общественного здоровья в России сквозь призму социологии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258741&sr=1> (дата обращения: 13.04.2020 г.).

44. Фирсов, М.В. Теория социальной работы / М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. - 4-е изд. - М.: Владос, 2016. - 345 с.

45. Фуряева, Т.В. Инклюзивные подходы в образовании / Т.В. Фуряева. - 2-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2020. - 176 с.

46. Хасбулатов, Р.И. Экономическая дипломатия в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Р.И. Хасбулатов. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 282 с.

47. Холостова, Е.И. Социальная политика: учеб.

пособие / Е.И. Холостова. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 129 с.

48. Шатрова, А.Л. Социальная защита – понятие и смысл / А.Л. Шатрова // Молодой ученый. - 2016. - №8. - С. 95-97.

49. Шебанова, А. Кадровик. Трудовое право для кадровика [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/kollektivnyy-dogovor> (дата обращения: 12.04.2020).

50. Шкуропат, А.В. Системный анализ в управлении социально-экономическими процессами / А.В. Шкуропат. - Владивосток: ИЭМПОО, 1990. - 41 с.

**Совершенствование системы социальной защиты
ООО «ТСС Кавказ»**

**УСТАВ ПРОЕКТА
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ ООО «ТСС КАВКАЗ»**

I. Основная информация

Наименование проекта:

Совершенствование системы социальной защиты
ООО «ТСС Кавказ»

Организация-заказчик:

ООО «ТСС Кавказ»

Временные рамки проекта:

6 месяцев

II. Цели и задачи проекта, его актуальность, обоснование научной новизны, теоретической и практической значимости ожидаемых результатов проекта, его целевая аудитория

Цель проекта – разработать рекомендации по совершенствованию системы социальной защиты ООО «ТСС Кавказ».

Актуальность проекта. Актуальность данного проекта обусловлена тем, что рыночные отношения, конкуренция и высокие темпы изменений приводят к тому, что компании вынуждены активировать все имеющиеся мощности, улучшать оборудование и внедрять современные технологии. Наряду с этим, руководство компаний понимает, что эффективное использование всех перечисленных ресурсов невозможно без учета человеческого фактора. В настоящее время не вызывает сомнений тот факт, что люди играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные ресурсы, что работа с персоналом представляет собой одну из основных функций управления.

Поэтому соблюдение норм социальной защиты работников предприятия на должном уровне позволит ему снизить текучесть кадров, участвовать в государственных программах развития, что также будет способствовать повышению эффективности производства, стабилизации социальной ситуации и увеличению прибыли компании.

Теоретическая и практическая значимость ожидаемых результатов проекта.

Теоретическая значимость проекта заключается в обобщении теоретических и методологических подходов к формированию системы социальной защиты работников предприятий

Практическая значимость проекта заключается в возможности использования полученных результатов для совершенствования системы социальной защиты на предприятии ООО «ТСС Кавказ».

Целевая аудитория проекта.

Руководство и сотрудники ООО «ТСС Кавказ», руководители и сотрудники аналогичных им организаций.

III. Основные результаты проекта

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Понятие и направления социальной защиты

Категория «социальная защита» включает в себя широкий спектр понятий. Она рассматривается как на конституционном уровне в обеспечении прав и свобод граждан, так и конкретном уровне – в рамках защиты прав и потребностей работников предприятия. Поэтому существует как минимум два определения социальной защиты: социальная защита населения в целом и социальная защита работников предприятия, как составляющая первого.

Помимо этого следует отметить, что социальная защита является предметом исследования нескольких наук, так:

- социологи рассматривают социальную защиту как систему обеспечения достойной жизни и свободного развития человека;

- демографы рассматривают это как систему, способствующую поддержанию демографической ситуации в стране, обеспечению необходимого благосостояния и здоровья нации;

- в экономической науке социальная защита изучается с позиции обеспечения населения материальными средствами, предотвращения бедности, а также права на поддержку человека на случай безработицы, инвалидности или иной случай утраты средств к существованию по независящим от него причинам.

Всестороннее изучение содержания социальной защиты позволяет ответить на вопросы, кто является объектом и субъектом защиты и что собой представляют источники социальной незащищенности.

К субъектам социальной защиты относят: государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предпринимателей, различные общества и объединения потребителей, а также отдельные личности, именуемые правозащитниками.

К объектам социальной защиты относят:

- Все население страны в целом (в данном случае социальная защита предполагает обеспечение безопасности жизни людей, реализацию интересов потребителей, укрепление здоровья нации, создание условий для духовного развития).

- Отдельные группы и слои населения (например,

социальная защита интеллигенции, военнослужащих, работников образования, здравоохранения и культуры и т.д.).

- Социально-уязвимые группы населения: многодетные семьи, инвалиды, неработающие пенсионеры, безработные, а, также женщины.

Что касается нормативно-правовой базы социальной защиты, то она формируется из целого ряда документов законодательного характера, основными из которых являются, Трудовой кодекс Российской Федерации и коллективный договор.

На уровне государства основным документом, регулирующим социальную защиту, является Конституция Российской Федерации. Но помимо нее существует множество различных федеральных законов и постановлений. Регулированием этих вопросов занимается Министерство труда и социальной защиты, возглавляемое А.О. Котяковым.

Но все-таки стоит отметить, что важнейшим документом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации, на который в своей социальной политике опираются предприятия.

Помимо этого хотелось бы обратить внимание на то, что социальная защита работников - это система экономических, социальных, правовых, организационных и технических мер по защите персонала предприятия от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения, с помощью создания на предприятиях, регионах и в государстве специальных, механизмов, фондов и институтов социальной защиты, в случаях и на условиях установленных законодательством и трудовыми соглашениями.

Можно выделить несколько направлений социальной защиты:

- обеспечение оптимальных условий трудовой деятельности, которые позволят работникам эффективно зарабатывать денежные средства для нормального жизнеобеспечения;

- создание новых вакантных мест и должностей для создания и поддержания мотивации среди сотрудников;

- обеспечение условий для безопасного трудового процесса и создание возможностей для профессионального

роста работников организации;

обеспечение материальными благами сотрудниками в тот период их жизни, который связан с потерей, несчастным случаем или трагедией, что повлияли на процесс их профессиональной деятельности (к примеру, рождение ребенка, производственная травма, потеря близкого человека).

2. Методы построения социальной защиты на предприятии

Существующий комплекс мер, должен быть направлен на защиту и поддержку персонала и состоять из следующих основных элементов:

1. Социально-экономические элементы:

- формирование социальных фондов (как государственных, так и негосударственных) с целью экономического обеспечения мероприятий;
- обеспечение минимального размера оплаты труда, оплачиваемых отпусков, пособий по старости и нетрудоспособности;
- финансирование организационных и технических мероприятий по обеспечению социальной защиты;
- создание экономических механизмов, обеспечивающих материальную заинтересованность в социальной самозащите и самоорганизации систем социальной защиты;
- материальная компенсация последствий социальных рисков.

2. Технические элементы:

- уровень механизации, автоматизации, производственных процессов, состояние основных фондов, орудий и предметов труда с точки зрения минимизации риска утраты трудоспособности, инвалидности и, как следствие, социальной незащищенности;
- технические и технологические факторы роста производительности труда.

3. Правовые элементы:

- система законодательных актов, формирующих основные социальные гарантии и социальные стандарты государства;
- законодательная база формирования и функционирования институтов социальной защиты;
- законодательные нормы трудового права.

4. Организационные элементы:

- создание системы контроля за соблюдением трудовых

прав работников (трудовые инспекции, профсоюзы, службы социальной защиты и т.д.);

- создание институтов социальной защиты;
- создание систем выявления и предупреждения факторов риска (экспертиза состояния охраны труда, периодические медицинские осмотры, системы переподготовки работающих).

Как показывает практика, эффективная система социальной защиты на предприятии достигается путем формирования социального партнерства, которое дает работнику и работодателю достигнуть консенсуса и иметь возможность максимально защищать свои интересы.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Современная система управления персоналом обычно предусматривает наличие уполномоченных представителей работников, занимающейся защитой их безопасности и прав.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

3. Система социальной защиты, как инструмент

мотивации персонала

Система социальной защиты позволит организации значительно снизить процент текучести кадров, а также принимать участие в государственных программах развития и повысить мотивацию сотрудников. Благодаря этому можно повысить производительность труда, стабилизировать доход предприятия, увеличить прибыль и предотвратить возможные разногласия между сотрудниками и руководством организации.

Одна из важнейших форм мотивации персонала это обеспечение их права на участие в управлении организацией.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТСС КАВКАЗ»

ООО «ТСС Кавказ» начало свою работу в 1993 году, и уже 27 лет успешно функционирует на рынке. Общество действует в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации Федеральным законом Российской Федерации «Об обществах с ограниченной ответственностью», иным действующим законодательством Российской Федерации и Уставом организации.

Основными целями деятельности ООО «ТСС Кавказ» являются расширение рынка товаров и услуг, а также извлечение прибыли. Основными видами деятельности организации являются:

1. Организация перевозок;
2. Предоставление транспортных услуг;
3. Аренда транспортных средств;
4. Торговля автотранспортными средствами и номерными агрегатами;
5. Оказание услуг по транспортным перевозкам за пределами РФ;
6. Транспортно-экспедиционная деятельность, включая, но не ограничивая воздушные, железнодорожные, автомобильные, морские перевозки;
7. Организация оптовой, розничной торговли, в том числе комиссионной, подакцизными товарами, как продовольственными, так и непродовольственными;
8. Оказание информационных, аудиторских, брокерских, маркетинговых, консалтинговых, лизинговых,

агентских, информационно-справочных, дилерских, посреднических, представительских (в том числе коммерческое представительство) и других подобных услуг отечественным и иностранным организациям и гражданам;

9. Гостиничные услуги и бытовое обслуживание населения;

10. Строительство и эксплуатация объектов гостиничного хозяйства, туристических комплексов;

11. Организация туризма (включая международный), в том числе круизов на собственных зафрахтованных судах;

12. Обслуживание иностранных граждан на территории России и российских граждан за пределами России в сфере туризма;

13. Оказание юридических услуг;

14. Оказание консультационных услуг в сфере управления организациями;

15. Строительная деятельность (проектно-сметные работы, общестроительные, ремонтные, отделочные, коммуникационные и т.п.);

16. Создание и развитие промышленного выпуска товаров и народного потребления, продукции производственно-технического назначения, для реализации их на внутреннем и внешнем рынках;

17. Приобретение, отчуждение, наем и сдача в аренду движимого и недвижимого имущества;

18. Управленческое и производственное консультирование и экспертиза, разработка технико-экономических и социально-экономических обоснований хозяйственных решений: оказание услуг внешнеэкономического, финансового характера, включая услуги по рекламе и сбыту продукции, техническому обслуживанию и ремонту машин, в том числе автотранспорта, оборудования и других товаров;

19. Содержание автотранспорта, необходимого для перевозки грузов как в собственных интересах, так и в сторонних организаций и граждан;

20. Участие в ярмарках, выставках, организация и проведение фестивалей, специализированных выставок, симпозиумов, семинаров, связанных с деятельностью организации.

Что касается системы управления ООО «ТСС Кавказ», то высшим органом управления является общее собрание участников. Один раз в год организация проводит общее

годовое собрание. Единоличным исполнительным органом является Генеральный директор. Он руководит текущей деятельностью организации и решает все вопросы, которые не отнесены Уставом и законом к компетенции других руководящих органов.

Отраслевая специфика предприятия предполагает соответствующую структуру персонала, и при этом, требует наличие квалифицированных кадров, обладающих специальными навыками.

Организация заняла устойчивую позицию на рынке, и обладает рядом конкурентных преимуществ, которые позволяют ей адекватно реагировать на изменения в экономической ситуации.

ООО «ТСС Кавказ» имеет устойчивые связи с компаниями - партнерами, лояльную клиентскую базу и сложившуюся организационную культуру.

Целевая аудитория предприятия - это, в первую очередь, внутренний рынок, так как специализация предприятия - отечественные автомобили, что делает их услуги востребованными. Это объясняется тем, что автомобили российских брендов дешевле и проще в обслуживании. Но специализация предприятия не ограничивается легковыми автомобилями, они также занимаются продажей и ремонтом промышленного транспорта, что значительно расширяет базу их клиентов и партнеров.

В связи с вводом в эксплуатацию новых моделей автомобилей, а также увеличением применения новых технологий в составе автомобиля, предприятие вынуждено идти в ногу со временем и приобретать все более дорогостоящее технологическое и диагностическое оборудование для более качественного и оперативного ремонта автомобилей нового модельного ряда. В частности были приобретены компьютерные 3D стенды установки углов управляемых колёс и проверки системы тормозов и ходовой части фирмы «HUNTER», что позволило снизить процент отказов рекламаций заводами-изготовителями и существенно снизить процент конфликтных ситуаций между клиентом и исполнителем работ. Также оптимизирована работа гарантийного отдела для постановки и учета клиентской базы гарантийных автомобилей, приобретены сканер кодов 2D-кода, современные компьютеры, программное обеспечение, а также производится постоянное обучение инженеров по гарантии. Благодаря усилиям сотрудников

ООО «ТСС Кавказ» в области повышения качества и расширению видов предлагаемых услуг повысился и уровень доверия к компании в системе предприятий, выполняющих гарантийное и техническое обслуживание, в частности по ОАО «ГАЗ» им продлена категория МЗ, что характеризует предприятие как передовое в Южном Федеральном Округе РФ.

В настоящее время компании имеет свидетельства, подтверждающие официальное право быть представителем ОАО «УАЗ», «УАЗ ПАТРИОТ», ОАО «ГАЗ», ОАО «ЗМЗ», ОАО «ИЖмаш», ОАО «АвтоВАЗ» по оказанию услуг гарантийного ремонта, технического обслуживания и реализации запасных частей на территории Ставропольского края и Республик СКФО. Гарантийной службой предприятия ведётся работа по созданию технической библиотеки по документации, необходимой для производства работ по технологиям рекомендованным заводами-изготовителями, а также приобретается ежеквартально и внедряется новое программное обеспечение для уменьшения затрат по закрытию рекламаций по качеству автомобилей всех заводов-изготовителей.

Организация также уделяет много внимания подготовке и обучению персонала. Существует программа повышения квалификации кадров, что позволяет предприятию шагать в ногу со временем. Но помимо этого, ООО «ТСС Кавказ» на протяжении многих лет является базовым предприятием для прохождения практики студентами многих университетов Ставропольского края.

Рассматривая предприятие ООО «ТСС Кавказ» под углом социальной защищенности работников, можно отметить, что ситуация вполне благоприятная.

Предприятие в своей деятельности руководствуется существующим законодательством, что обеспечивает работникам минимальную положенную социальную защиту. Минимальное требование, которое выполняет организация - это заработная плата, превышающая МРОТ, оплата сверхурочных часов и работы в выходные.

Но помимо этого предприятие руководствуется своей собственной системой социальных выплат, положенных при определенных обстоятельствах, то есть обеспечивает работников материальной помощью.

Организация принимает участие в жизни сотрудников и оказывает им дополнительную помощь в определенных случаях:

1. В первую очередь это оплата топлива для сотрудников, использующих служебный транспорт, а также покрытие расходов на топливо для поездок в рабочих целях.

2. Помощь получают также сотрудницы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Эти выплаты они получают именно от организации, они не относятся к выплатам от фонда социального страхования.

3. Сотрудникам полагается выходное пособие в случаях, прописанных в трудовом договоре.

4. Еще одной категорией сотрудников, получивших социальную помощь от предприятия, являются сотрудники, попавшие в трудную жизненную ситуацию.

Отдельным пунктом хотелось бы подчеркнуть ответственный подход ООО «ТСС Кавказ» к благополучию общества, что говорит о высокой социальной ответственности, что крайне важно в современном бизнесе.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ООО «ТСС КАВКАЗ»

Для совершенствования системы социальной защиты ООО «ТСС Кавказ» нами были разработаны и предлагаются к внедрению следующие практические рекомендации:

- рассмотреть предложение направления развития системы социальной защиты и реализовывать новую социальную политику в соответствии с ними;
- разработать мероприятия по повышению уровня социальной защищенности персонала.

Несмотря на то, что мероприятия по совершенствованию системы социальной защиты требуют большого количества ресурсов, в будущем они окупят себя. Это позволит сформировать новые модели поведения организации, служащие примером для всех компаний в стране.

IV. Бизнес-обоснование

Обоснование эффективности данного проекта заключается в том, что персонал, на сегодняшний день, рассматривается как важнейший элемент бизнеса. Поэтому

меры направленные на поддержание сотрудников в будущем принесут компании заметный экономический эффект.

V. Расходы, связанные с проектом

Расходы, связанные с реализацией проекта, остаются на усмотрение руководства ООО «ТСС Кавказ».

Подписи:

Автор проекта

Научный руководитель проекта

Заказчик проекта

