

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN215.pdf>

DOI: 10.15862/59EVN215 (<http://dx.doi.org/10.15862/59EVN215>)

УДК 338

Басова Мария Михайловна

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Россия, Москва¹

Старший преподаватель

Кандидат экономических наук

E-mail: mashashik@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=698322

Анализ социальных аспектов промышленных предприятий

¹ Москва, ГСП-3, 125993, Ленинградский проспект, д. 49

Аннотация. В статье перечислены различные аспекты деятельности промышленных предприятий с выделением значимости социальных аспектов. Введено разграничение понятия социальные аспекты: внутренние и внешние. Проведен анализ внутренних социальных аспектов на примере четырех предприятий металлургической промышленности: открытое акционерное общество «Северсталь», открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат», открытое акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат», открытое акционерное общество «Трубная металлургическая компания». Социальные аспекты металлургических компаний рассмотрены в разрезе следующих аналитических блоков: «Анализ системы поиска, привлечения, обучения, повышения профессионального уровня и квалификации персонала», «Анализ охраны труда и промышленной безопасности», «Анализ системы оплаты труда и стимулирования персонала», «Анализ социальных программ по охране здоровья персонала, культурной и спортивно-оздоровительной деятельности, жилищных проблем». Доказывается необходимость и целесообразность значительного сокращения затрат компаний на финансирование внутренних социальных программ в части здравоохранения, решения жилищных проблем и вопросов культурно-спортивных мероприятий в кризисных условиях. Выделяются приоритетные социальные аспекты деятельности металлургических компаний: программы развития человеческих ресурсов предприятий и программы в области безопасности и охраны труда. Показано значение дальнейшего развития социальных аспектов, как одного из основополагающих факторов достижения эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: аспекты деятельности промышленных предприятий; социальные аспекты; внутренние социальные аспекты; внешние социальные аспекты; анализ социальных аспектов; предприятия металлургической промышленности; инвестиции в подготовку молодых специалистов, развитие кадрового резерва компании; качественный состав персонала; охрана труда; промышленная безопасность; формы морального и материального стимулирования работников; социальный пакет; социальные программы; программы развития человеческих ресурсов.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Басова М.М. Анализ социальных аспектов промышленных предприятий // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN215.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/59EVN215

Основными целями производственной и коммерческой деятельности промышленного предприятия являются его капитализация, рост прибыли и повышение эффективности производства. Эффективное функционирование промышленного предприятия складывается из следующих составляющих: производственной, материальной, кадровой, информационной, технико-технологической. Как известно, главный фактор развития производства, экономики – это люди, их знания и умения.

Адекватное управление человеческими ресурсами – один из основополагающих факторов достижения эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятия. Особенно возрастает его значимость в кризисных условиях, что определяется возможностью получения высоких конечных результатов деятельности предприятия или их повышения при незначительных финансовых вложениях в мероприятия по управлению персоналом [4]. В связи с этим повышение эффективности производства и конкурентоспособности продукции невозможно без учета и анализа социальных аспектов предприятия.

Анализ и обобщение общемировой практики свидетельствует, что каждое предприятие в зависимости от основных направлений его деятельности и интересов участников, по-своему понимает социальные аспекты деятельности. При этом необходимо разграничить понятия внутренние и внешние социальные аспекты. Внутренние социальные аспекты промышленного предприятия, по мнению автора, ориентированы на социологическое обеспечение управления кадрами в плане поддержания социально значимой и стабильной заработной платы; планирования численности и состава работающих; повышения уровня их квалификации, морального и материального стимулирования; обеспечения безопасности труда и отдыха; развития социальной сферы; планирования карьеры и т. д. Внешние социальные аспекты промышленных предприятий направлены на развитие социально-экономического потенциала регионов присутствия путем сотрудничества с государством и обществом в решении актуальных социальных задач, инвестиций в социальную и культурную инфраструктуру регионов.

В статье остановимся на анализе внутренних социальных аспектов на примере предприятий металлургической промышленности.

В сложившихся условиях международного разделения труда металлургическая промышленность, является одной из важнейших отраслей специализации России и охватывает все сферы нашей жизни. Российская металлургия, в силу геоэкономических факторов объединяет промышленное производство черных, цветных, драгоценных и редких металлов. В долгосрочном плане развития металлургической промышленности, разработанном Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, «Стратегии развития металлургической промышленности России на период до 2020 года», отмечается, что доля металлургической промышленности в ВВП страны составляет около 5%, промышленном производстве порядка 18%, экспорте – 14%, ее доля в налоговых платежах во все уровни бюджетов составляет более 5%. Как потребитель продукции и услуг субъектов естественных монополий металлургия использует от общепромышленного уровня 28,0% электроэнергии, 5,4% природного газа от общего потребления, ее доля в грузовых железнодорожных перевозках – 23%². Процессы, происходящие в последнее время в России, в том числе финансовые санкции, введенные в 2014-2015 гг., резкое снижение цены на нефть и падение рубля по отношению к доллару и европейской валюте, обуславливают

² Стратегия развития металлургической промышленности России на период до 2020 года (Стратегия развития металлургической промышленности России на период до 2020 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minprom.gov.ru/activity/metal/strateg/2>).

необходимость дальнейшего развития металлургии, как фундаментальной опоры всей промышленности.

В рамках государственной программы Российской Федерации "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности"³ была разработана подпрограмма "Металлургия", целью которой является обеспечение спроса на металлопродукцию путем увеличения конкурентных преимуществ российской продукции за счет ускоренного инновационного обновления отрасли, повышения экологической безопасности и снижения ресурсоемкости. Реализация поставленных целей невозможна без рассмотрения социальных аспектов деятельности предприятий, которые будучи неразрывным образом связаны с другими аспектами деятельности предприятия, в конечном итоге непосредственно обуславливают повышение качества и конкурентоспособности металлопродукции; снижение энерго- и ресурсоемкости производства; стимулирование внутреннего и внешнего спроса на металлопродукцию; уменьшение зависимости от импорта металлопродукции и сырья; разработку инновационных технологий обогащения сырьевых ресурсов; снижение вредного воздействия металлургических предприятий на окружающую среду.

В качестве объектов анализа по ежегодному рейтингу «Эксперт – 400»⁴ на основе показателя «Объем реализации продукции» были выбраны следующие компании черной металлургии: открытое акционерное общество «Северсталь»⁵, открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат (ОАО «НЛМК»)⁶, открытое акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» (ОАО «ММК»)⁷, открытое акционерное общество «Трубная металлургическая компания» (ОАО «ТМК»)⁸. Социальные аспекты металлургических компаний рассмотрим в разрезе следующих аналитических блоков: «Анализ системы поиска, привлечения, обучения, повышения профессионального уровня и квалификации персонала», «Анализ охраны труда и промышленной безопасности», «Анализ системы оплаты труда и стимулирования персонала», «Анализ социальных программ по охране здоровья персонала, культурной и спортивно-оздоровительной деятельности, жилищных проблем».

Как показал анализ, работа по поиску, привлечению, обучению и повышению квалификации персонала, адаптации новых сотрудников активно ведется на всех представленных предприятиях металлургического комплекса. На ряде предприятий при подборе персонала используются программы, реализованные на основе веб-приложений, которые связаны с объявлениями о наборе персонала, размещенными в сети Интернет. Система позволяет кандидатам заполнять и отправлять свои анкеты в режиме онлайн, а у компаний появляется возможность осуществлять первичный отсев кандидатов в автоматическом режиме. После того как человек принят на работу, система позволяет осуществлять мероприятия по его адаптации в компании. Для вновь принятых молодых работников на предприятиях компаний действуют программы адаптации и наставничества. Наставники обучают и передают профессиональный опыт молодым работникам, знакомят их

³ Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 328 Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности".

⁴ <http://raexpert.ru/>

⁵ <http://www.severstal.com/>

⁶ <http://nlmk.com/>

⁷ <http://mmk.ru/>

⁸ <http://www.tmkgroup.ru/>

с правилами работы, традициями коллектива, формируют положительное отношение к характеру, содержанию, условиям и режиму работы.

В условиях растущей конкуренции в число приоритетных направлений развития персонала компании относят инвестиции в подготовку молодых специалистов, а также развитие кадрового резерва компании. Обусловлено это тем, что активное привлечение молодых специалистов позволит в будущем обеспечить обновление кадрового потенциала, а это, в свою очередь, является необходимым условием устойчивого развития компании. В компаниях активно реализуются программы опережающего обучения, т.е. освоения новых знаний и навыков до того, как их придется применять на практике. Компании активно развивают сотрудничество в области целевой подготовки специалистов для российских производственных предприятий с основными базовыми образовательными учреждениями. Пример - ОАО «Северсталь», где в 2013 году около 1500 студентов учебных заведений прошли практику и 200 выпускников были приняты на работу в российские предприятия Компании.

В целях привлечения выпускников вузов на предприятия компании ТМК и подготовки высококвалифицированного персонала в 2013 году была проведена работа по организации целевой подготовки молодых специалистов: в частности, в Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УрФУ) зачислено 22 абитуриента из числа работников предприятий ТМК. В рамках программы взаимодействия с УрФУ сегодня в нем обучается 60 целевых студентов с предприятий компании. Для поддержки, поощрения и привлечения на предприятия ТМК наиболее талантливых студентов Национального исследовательского технологического университета «МИСиС» компания учредила именную стипендию ТМК имени А.Д.Дейнеко, предназначенную для лучших студентов, обучающихся на кафедре «Технология и оборудование трубного производства».

Компании металлургического комплекса заинтересованы в привлечении подготовленных специалистов, знакомых с технологиями и условиями работы на предприятиях, и ведут целенаправленную работу в этом направлении, разрабатывают программы, которые охватывают три целевые аудитории – школы, профессионально-технические училища и вузы. Так, например, в ОАО «ММК» реализуется комплексная система профессиональной подготовки кадров: «Школа – колледж – вуз – корпоративный центр подготовки кадров». Эта система охватывает все этапы профессионального развития работника: обучение до устройства на работу в ОАО «ММК», подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ОАО «ММК» (программы подготовки, начиная с молодых специалистов и заканчивая подготовкой ТОП-менеджеров по программам MBA и индивидуальным программам). Система подготовки профессиональных кадров для Группы ОАО «ММК» начинается с профориентационной работы в школе.

Качественный состав персонала является предметом особого внимания руководства компаний. В рамках реализации кадровой стратегии компании металлургического комплекса одним из приоритетных направлений работы с персоналом видят его развитие, и прежде всего обучение. Надо отметить, что компании предъявляют очень высокие требования к профессиональному уровню своего персонала, поэтому проводят обучение и подготовку работников различных областей – технической, коммерческой, управленческой. Для обеспечения соответствия квалификации персонала требованиям профессиональных стандартов на собственных учебных базах предприятий и в ведущих образовательных учреждениях регионов непрерывно проводится профессиональная подготовка и переподготовка рабочих по основным и смежным профессиям, обучение с целью повышения разряда, реализуются также программы повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих. Например, работники ОАО «ММК» повышают квалификацию не

только в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал», но и в ведущих образовательных центрах России и за рубежом. Всего в ОАО «ММК» в 2013 году было обучено 15 976 человек.

Еще примеры. В 2013 году руководство ТМК увеличило почти на 20% финансирование корпоративных программ повышения квалификации, затратив на эти цели около 5,5 млн. долл. США. Средства, в том числе, были направлены на долгосрочное обучение менеджмента производственных предприятий и по программе «Шесть Сигм» (Six Sigma), основанной на повсеместном внедрении методов управления качеством. Всего за 2012-2013 гг. обучение прошли 840 руководителей, что составило более 30% от общего числа управленцев на предприятиях ТМК. В 2013 году 120 сотрудников ТМК и менеджеры по продажам Торгового Дома ТМК изучили корпоративный курс «Основные характеристики и способы производства трубной продукции», проведено обучение руководителей высшего звена всех производственных предприятий Российского дивизиона по программе «Эффективный руководитель».

В поддержку проектов бизнес-системы «Северстали» в 2013 году разработаны электронные курсы «Диалог о целях с рабочими», «Эффективные презентации», «Эффективная команда», «Адаптация персонала», «Трудовые вопросы для организации производства», блок тестов «Профессиональные компетенции HR-менеджера», курсы производственной тематики «Технология производства: высокоуглеродистое направление (метиз)», компьютерное тестирование по профессии «Машинист по навивке канатов», блок курсов по обучению работе в SAP.

Затраты на обучение рассматриваются, прежде всего, как инвестиции в персонал. В 2013 году 63% работников ОАО НЛМК участвовали в различных образовательных программах: прошли переподготовку, получили вторую профессию, повысили квалификацию на специализированных курсах. В таблице 1 представлена динамика количества обученных сотрудников ОАО НЛМК и показан объем инвестиций в профессиональное развитие и обучение персонала. Структура инвестиций ОАО НЛМК за 2013 год представлена в таблице 2.

Таблица 1

Количество обучившегося персонала за 2010-2013 годы (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| | Количество обучившегося персонала (тыс. чел) | Инвестиции в профессиональное развитие и обучение персонала (млн. долл.) |
|------|---|---|
| 2010 | 36,9 | 0,4 |
| 2011 | 42,8 | 0,8 |
| 2012 | 48,1 | 5,5 |
| 2013 | 41,9 | 5,5 |

Таблица 2

Структура инвестиций в профессиональную подготовку и обучение персонала в 2013 году (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИЙ | В % |
|--|------------|
| Обучение в вузах | 1 |
| Профессиональное обучение и повышение разряда | 33 |
| Обязательные аттестации по пром. безопасности | 22 |
| Тренинги по системе SAP/R3 | 1 |
| Подготовка кадрового резерва | 3 |
| Тренинги, семинары и курсы по повышению квалификации | 36 |
| Стажировки в новой должности | 1 |
| Участие в тематических конференциях | 3 |

Большое внимание на предприятиях компаний уделяется вопросам стажировок и обмена опытом. Эти программы рассчитаны на все категории сотрудников. Так, в 2013 году 172 сотрудника ТМК прошли стажировку в рамках Программы внутрикорпоративных стажировок. Впервые в 2013 году в качестве базы для стажировки использовались Румынские предприятия ТМК.

Стоит заметить, что в этой области не все вопросы решены: имеет место острая нехватка квалифицированных рабочих; все больше лиц имеет высшее образование, но не готовы к работе из-за нехватки практического опыта; не всегда программы учебных дисциплин ВУЗов отвечают требованиям предприятий. Для дальнейшего развития кадрового потенциала, руководству предприятий необходимо изучить международный опыт подготовки персонала; расширить практику контрактной системы направления на учебу выпускников школ и средних специальных учебных заведений; договориться с ведущими вузами металлургической отрасли в части пересмотра их учебных планов с целью подготовки современных инженеров, а также расширить сеть профтехобразования.

Компании металлургического комплекса большое внимание уделяют и вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Охрана труда и промышленная безопасность являются приоритетными направлениями социальной политики компании. Компании делают все возможное, чтобы обеспечить своим сотрудникам безопасные и комфортные условия труда. В задачи компаний в области охраны труда входит: сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, обеспечение гарантий прав работников на охрану труда, ответственность менеджмента за обеспечение здоровых и безопасных условий на производстве. Политика компаний в области охраны труда и промышленной безопасности базируется на соблюдении требований законодательства и международных стандартов «Системы менеджмента здоровья и безопасности на производстве». На заводах металлургических компаний ежегодно разрабатываются мероприятия по охране труда и промышленной безопасности, которые согласовываются с трудовыми коллективами и включаются в коллективный договор. Приведем конкретные примеры.

На создание благоприятных условий труда, охрану здоровья и промышленную безопасность ОАО «ТМК» направила в 2013 году 32 млн. долл. США. В результате улучшены условия труда на 827 рабочих местах, снизились показатели по травматизму на производстве и заболеваемости. Так, в 2013 году на предприятиях ОАО «ТМК» коэффициент тяжести

снизились на 26% по сравнению с 2012 годом, коэффициент частоты на 19%, а количество профессиональных заболеваний - на 19,6%.

Важным направлением развития ОАО «ММК» является обеспечение соответствия производственных процессов требованиям охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Система управления промышленной безопасностью (ПБ) и охраной труда (ОТ) ОАО «ММК» сертифицирована на соответствие требованиям стандарта OHSAS 18001:2007. В 2013 году в соответствии с Соглашением по охране труда выполнено 73 мероприятия по улучшению условий труда. По основным направлениям функционирования системы управления промышленной безопасностью и охраной труда были достигнуты следующие результаты: снижение количества несчастных случаев – на 50%; снижение количества инцидентов – на 39%. Общий уровень производственного травматизма в 2013 году снизился в сравнении с 2012 годом. Уменьшилось и количество тяжёлых и смертельных несчастных случаев. Длительность временной нетрудоспособности сократилась, однако связанный с ней коэффициент тяжести вырос. Уменьшилось количество выявленных профессиональных заболеваний. В ОАО «ММК» разработан и внедрён порядок подготовки (обучения) и аттестации (проверки знаний) работников в области ПБ и ОТ. В 2013 году прошли обучение по ПБ, ОТ и пожарной безопасности 7607 работников, в том числе: 3505 руководителей и специалистов; 4102 работника рабочих профессий. Показатели производственного травматизма в ОАО «ММК» приведены в таблице 3.

Таблица 3

Показатели производственного травматизма в ОАО «ММК» (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| Показатели | 2012 | 2013 |
|---|--------|--------|
| Всего учтено несчастных случаев | 20 | 10 |
| Всего пострадавших | 21 | 10 |
| Коэффициент частоты, Кч | 0,943 | 0,473 |
| Потеряно дней трудоспособности | 680 | 570 |
| Итого: затраты на охрану труда (млн. руб) | 1167,6 | 1111,8 |

Проект «Безопасность труда», входящий в состав Бизнес-системы «Северстали», направлен на повышение эффективности путем вовлечения всех сотрудников и укрепления культуры безопасности, основанной на личной ответственности и усердии. Проект состоит из трех частей: повышение безопасности условий труда, обучение сотрудников, вовлечение сотрудников. Важным элементом проекта «Безопасность труда» является всесторонний аудит и анализ, позволяющий осуществлять мониторинг стандартов и практики в рамках всей Компании и тем самым повышать показатели охраны труда и промышленной безопасности. В 2013 году Компания удержала коэффициент LTIFR практически на уровне 2012 года. На одиннадцати предприятиях дивизиона «Северсталь Российская Сталь» не было ни одного случая производственного травматизма в течение года. По итогам 2013 года показатель LTIFR составил 1.45, что приблизительно равно показателю 2012 года (1.41). Компания также добилась значительного прогресса в снижении своего влияния на окружающую среду. За последние пять лет показатель LTIFR был снижен на 30%, однако темпы улучшения при этом замедляются. Динамика показателя представлена в таблице 4.

Таблица 4

Динамика показателя LTIFR за 2010—2013 годы (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| | LTIFR |
|------|-------|
| 2010 | 1,76 |
| 2011 | 1,54 |
| 2012 | 1,41 |
| 2013 | 1,45 |

В 2013 году на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности ОАО «Северсталь» было направлено 92 млн. долл. США, а ОАО НЛМК - 34 млн. долл. США. Динамика показателя LTIFR ЗА 2010—2013 ГОДЫ на НЛМК приведена в таблице 5, а структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность в таблице 6.

Таблица 5

Динамика показателя LTIFR за 2010—2013 годы (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| | LTIFR |
|------|-------|
| 2010 | 0,83 |
| 2011 | 0,86 |
| 2012 | 0,86 |
| 2013 | 0,82 |

Таблица 6

Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность в 2013 году (составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)

| Ключевые слова: | Структура затрат (%) |
|---|----------------------|
| Содержание средств индивидуальной защиты | 12 |
| Улучшение условий труда сотрудников | 9 |
| Лечебно-профилактическое питание | 7 |
| Промышленная безопасность | 31 |
| Организация тренингов по охране труда и промышленной безопасности | 2 |
| Прочие | 39 |

Как известно, стратегия управления персоналом базируется на социальных гарантиях и экономических стимулах повышения качества и производительности труда. Система оплаты труда и стимулирования персонала компаний основывается на таких принципах, как обеспечение конкурентоспособности заработной платы, выполнение требований трудового законодательства, отраслевых соглашений, коллективных договоров, имеет место регулярная индексация заработной платы в связи с инфляцией, повышение заработной платы в зависимости от роста производительности труда. На анализируемых предприятиях металлургической отрасли активно используются различные формы морального и материального стимулирования работников: гибкие и прогрессивные системы оплаты труда; имеет место планомерный рост заработной платы; существуют различные виды премиальных поощрений; вручаются награды, грамоты и благодарственные письма, присваиваются государственные звания, фотографии размещаются на досках почета.

Предприятия компаний постоянно совершенствуют системы оплаты труда, направленные на поощрение высококвалифицированных специалистов, привлечение молодежи и повышение мотивации персонала к деятельности. Например, заработная плата в компании ОАО «ТМК» в 2013 году выросла в среднем на 12% по сравнению с уровнем 2012 года, что позволило компенсировать инфляционные потери работников в регионах и странах присутствия предприятий ОАО «ТМК», а также обеспечить выполнение обязательств компании, предусмотренных Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ на 2011-2013 гг. В 2013 году на производственных предприятиях ОАО «ТМК» началось внедрение системы премирования на основе метода Управления по целям (Management by Objectives – MBO). Данная система показала свою эффективность на Синарском трубном заводе и Таганрогском металлургическом заводе, и в дальнейшем будет применяться на других заводах компании.

Для повышения производительности труда и эффективности затрат предприятия компаний периодически проводят качественную и количественную оптимизацию своего штата. При этом делается все, чтобы сохранить костяк – тех ключевых сотрудников, кто обеспечивает компании рост эффективности производства и повышение стоимости бизнеса. Конечно, специалисты такого уровня востребованы на рынке, неудивительно, что в них заинтересованы и другие компании. Чтобы удержать таких профессионалов и привлечь новых, на предприятиях металлургического комплекса внедряются и совершенствуются системы оплаты и мотивации труда, сотрудникам предлагается «хороший» соцпакет. Так, компания НЛМК из года в год продолжает совершенствовать системы оплаты труда, которые направлены на поощрение высококвалифицированных специалистов, привлечение молодежи и повышение мотивации персонала к производительному труду и производству качественной продукции. Динамика роста производительности труда на Липецкой площадке, представлена в таблице 7. На фоне роста производительности труда в 2013 году средняя заработная плата персонала российских компаний Группы НЛМК увеличилась на 10% до 39,2 тыс. руб.

Таблица 7

**Производительность труда на Липецкой площадке за 2010-2013 годы, т стали/чел
(составлено автором на основе данных корпоративного сайта компании)**

| | Производительность труда | Темп роста к предыдущему году(%) |
|------|-----------------------------|-------------------------------------|
| 2010 | 308 | - |
| 2011 | 329 | 106,82 |
| 2012 | 406 | 123,4 |
| 2013 | 420 | 103,45 |

Как было указано выше, группы компаний металлургического комплекса для стимулирования повышения производительности труда и оптимизации затрат на управление персоналом дополнительно к зарплате используют социальный пакет. Так, в 2013 году материнская компания (ОАО «ММК») направила 708,7 млн. руб. на финансирование социального пакета льгот и гарантий для работников группы предприятий, при этом затраты в среднем на 1 работника в год составили 33 227 рублей и выросли на 2,6% по сравнению с 2012 годом.

Предприятия металлургического комплекса придают большое значение и нематериальной мотивации персонала. Компании широко используют такой способ признания заслуг нематериального поощрения работников, как награды за высокие

производственные достижения, многолетний и добросовестный труд; объявление благодарности; награждение Почетной Грамотой и др. В частности, в ТМК активно используются такие методы нематериального поощрения, как: объявление благодарности Генеральным директором Трубной Metallургической Компании; награждение Почетной Грамотой Трубной Metallургической Компании; присвоение звания «Заслуженный работник ТМК» с вручением Знака и удостоверения; награждение Почетной наградой «Почетный Знак ТМК» с вручением Знака и удостоверения. В 2012 году расширен перечень корпоративных наград – утвержден и введен в действие Знак «Отличия ТМК» первой и второй степени. В 2013 году 9 работников компании награждены государственными наградами, 90 работников - отраслевыми наградами, в том числе 24 присвоено Звание «Почетный металлург»; 320 работников отмечены корпоративными наградами, в том числе звание «Заслуженный работник ТМК» присвоено 60 работникам, а Знаком «Отличия ТМК» отмечены 24 человека. В 2013 году эффективность труда производственных коллективов ОАО «ММК» оценивалась по качественным показателям, а также по выполнению плана по себестоимости продукции. Общая сумма затрат на поощрение коллективов-победителей, включая МТК и лучших рабочих и мастеров за 2013 год, составила 8,0 млн. руб.

Реализуемый на предприятиях комплекс социальных мер - это не только дополнительный источник морального и материального стимулирования персонала, но и защита работников от социальных катаклизмов, гарантия продолжительных и успешных трудовых отношений. Система мотивации персонала на анализируемых предприятиях постоянно совершенствуется и способствует укреплению их репутации как социально ответственных работодателей.

Помимо закрепленных трудовым законодательством РФ прав, персоналу предоставляется ряд дополнительных гарантий и льгот: компенсация услуг детских дошкольных учреждений, материальная помощь молодым семьям (при вступлении в брак, рождении ребенка), материальная помощь неполным и многодетным семьям, материальная помощь работникам предприятия, понесшим непредвиденные расходы при чрезвычайных обстоятельствах (несчастные случаи, пожар, ограбление, смерть близких родственников и т.п.); оплата дополнительных отпусков, пособия уволенным из рядов Вооруженных Сил; поддержку ветеранов предприятия. Как показал анализ, все рассматриваемые компании предоставляют своим сотрудникам социальные льготы и гарантии, а также развивают различные социальные программы.

Социальные аспекты промышленных предприятий затрагивают разработку и реализацию разнообразных социальных программ в части охраны здоровья персонала, решения жилищных проблем, решения вопросов развития культурного уровня персонала, спортивной сферы и др. Так общий объем инвестиций Группы НЛМК в социальные программы в 2013 году составил более двух 2 млрд. рублей, в 2014 году финансирование социальных программ увеличено на 14%, что в денежном эквиваленте составило 2,9 млрд. рублей. На реализацию социальных программ основные предприятия ТМК в Свердловской области — Северский и Синарский трубные заводы — в 2013 году израсходовали 536 млн рублей⁹. Проанализируем эти программы, условно разбив их на три самостоятельные группы: «Здоровье», «Культура и спорт», «Жилье».

«Здоровье» - это группа программ включает: медицинское страхование, медицинское обслуживание, содержание объектов здравоохранения, частичную или полную оплату путевок в санаторно-курортные учреждения. В ОАО «ММК» общее финансирование

⁹ <http://www.kommersant.ru/doc/2438697>.

программ «Здоровье» составило в 2013 году 4418, млн. рублей, в том числе на программу «Поддержка материнства и стимулирование рождаемости» - 38,2 млн. рублей, на программу «Поддержка многодетных семей», которой охвачены 470 семей имеющих 3-х и более детей в возрасте до 18-ти лет, - 16 млн. рублей; на программу социальной поддержки инвалидов труда и профессионального заболевания» «Луч надежды», которая охватывает 428 человек, - 12,8 млн. рублей. Объем инвестиций Группы НЛМК составил в 2013 году: 380 млн. рублей на финансирование программ поддержки семьи и материнства, молодежных программ, материальной помощи; более 253 млн. рублей – на медицинское обслуживание работников. Все анализируемые предприятия металлургического комплекса имеют свои санаторно-курортные учреждения (таблица 8).

Таблица 8

Общая характеристика санаторно-курортных учреждений предприятий металлургического комплекса за 2013 год (составлено автором на основе данных корпоративных сайтов компаний)

| Компании металлургического комплекса | Санаторно-курортные учреждения | Количество отдохнувших работников и членов их семей (чел) | Общие затраты на отдых (тыс. рублей) | Среднесписочная численность персонала (чел.) | Затраты на отдых на 1 работающего (тыс. руб/чел.) | Общее количество отдохнувших к среднесписочной численности (%) |
|--------------------------------------|---|---|--------------------------------------|--|---|--|
| ОАО «Северсталь» | Санаторий «Надежда» в Анапе | 6477,00 | 4418000 | 61360,000 | 72,00 | 10,56 |
| ОАО «НЛМК» | Детский лагерь «Прометей». | Нет данных | 187000 | 61700,000 | 3,03 | Нет данных |
| ОАО «ММК» | Детские оздоровительно-образовательные центры - «Уральские зори», «Горное ущелье». Спортивно-туристический лагерь «СКИФ». | 20500,00 | 18300 | 56088,000 | 0,33 | 36,55 |
| ОАО «ТМК» | Пансионат Бургас (Сочи). Пансионат «Westend» (Чехия). | 2250,00 | Нет данных | 44025,000 | Нет данных | 5,11 |

Сопоставив полученные значения показателей общих затрат на отдых по различным компаниям, можно сделать следующие выводы.

1. Суммы общих затрат достаточно велики. При этом число отдохнувших от среднесписочной численности работающих колеблется от 5,11% в ОАО «ТМК» до 36,55% - в ОАО «ММК».
2. Эффект их влияния на результаты деятельности предприятий субъективен, так как, например, связать общие затраты с такими показателями, как производительности труда или прибыль не представляется возможным.
3. Как видно из таблицы 8 общие затраты на отдых по компаниям разобщены и плохо коррелируются с числом отдохнувших.

«Культура и Спорт» - это группа программ ориентирована на содержание объектов культуры и спорта, поддержку спортивных команд предприятий, проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий. Так затраты на содержание спортивного клуба «Металлург-Магнитогорск» и проведение спортивно-массовых мероприятий в 2013 году составили в целом по Группе ОАО «ММК» - 90 млн. рублей. Затраты на проведение культурно-массовых мероприятий для работников и содержание Дворцов культуры в составили по всей Группе ММК 84,5 млн. рублей. Инвестиции ОАО НЛМК на организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий в 2013 году превысили 160 млн. рублей, однако в 2014 году они сократились до 100 млн. рублей.

«Жилье» - это группа программ по улучшению жилищных условий сотрудников, в том числе строительству многоквартирных домов и коттеджных поселков в регионах присутствия, а также активное развитие и совершенствование механизмов ипотечного кредитования под поручительство предприятий металлургического комплекса. Финансирование программы «Жилье – молодым металлургам» в ОАО «Северсталь» составило более 2148,8 млн. рублей. В 2013 году финансирование жилищных программ в ОАО НЛМК - 145 млн. рублей, а в 2014 году финансирование составило около 134 млн. рублей. При этом, основная часть средств была направлена на реализацию программы «Жилье - молодым металлургам» на Липецкой производственной площадке НЛМК, а также на жилищную программу для работников предприятия нового поколения НЛМК-Калуга. Сопоставив данные между компаниями путем расчета показателя «Объем финансирования приходящийся на одного работающего» (таблица 9) можно увидеть, что значение показателя в ОАО "Северсталь" почти в 15 раз выше аналогичного значения в ОАО "НЛМК".

Таблица 9

«Объем финансирования приходящийся на одного работающего» в 2013 году

| Компании металлургического комплекса | Среднесписочная численность персонала (чел.) | Объем финансирования Жилищных программ (тыс. руб.) | Объем финансирования на одного работающего (тыс. руб. на человека) |
|--------------------------------------|--|--|--|
| ОАО "НЛМК" | 61700 | 145000 | 2,35 |
| ОАО "Северсталь" | 61360 | 2148800 | 35,02 |

Анализ полученных данных по компаниям свидетельствует о достаточно высоких расходах предприятий на жилищные программы, о невозможности их сопоставления с финансовыми результатами деятельности предприятий.

Таким образом, элементы социальных аспектов промышленного предприятия распределяются и закрепляются за соответствующими программами. Для разработки и реализации этих программ на предприятиях создаются целые подразделения, сотрудники которых высокооплачиваемы, но не всегда компетентны в области разработки программ, в

большинстве случаев им требуется дополнительное обучение. Все социальные программы предприятий, так или иначе, должны быть согласованы с идеологией развития муниципалитетов, а это - дополнительные затраты. По мнению автора, в кризисных условиях затраты компаний на финансирование внутренних социальных программ в части здравоохранения, решения жилищных проблем и вопросов культурно-спортивной сферы, требуется сократить до минимума. Как же это сделать? Для этого необходимо произвести расчеты экономической и социальной эффективности программ в каждом конкретном случае. Что будет выгодно для предприятий: самостоятельно разрабатывать и реализовывать программы или принимать участие в социальных программах регионального или муниципального уровней, которые разрабатывают профессионалы.

Учитывая мировой опыт, разрабатывать эти программы самостоятельно на микроуровне малоэффективно. В зарубежных странах и на ряде предприятий России пришли к выводу, что гораздо выгоднее не развивать свои программы, а купить необходимые социальные услуги (программы) на рынке. Так или иначе, разрабатываемые на предприятиях программы, не ориентированы на полный охват всех работающих сотрудников, повсеместно имеет место индивидуальная практика предоставления социальных льгот. Как показал анализ, число сотрудников, пользующихся этими программами, недостаточно велико, и, в основном, из года в год – это одни и те же люди и члены их семей. На предприятиях металлургического комплекса критериями предоставления льгот являются: длительность работы на предприятии, статус и уникальность работников, занимаемая должность и др.

Разработка и реализация социальных программ не свойственная (побочная) «деятельность» промышленного предприятия. Основные задачи деятельности предприятий металлургического комплекса заключаются в увеличении объема производства и реализации конкурентоспособной продукции, роста заработной платы работникам, повышения уровня их образования, снижения травматизма на производстве и т.д. Целью деятельности предприятий является: максимизации прибыли при минимизации затрат на производство продукции, выполнение работ, оказание услуг. Поэтому в случае разработки и реализации внутренних социальных, дорогостоящих программ, направление части прибыли на их финансирование уменьшает ее объем и увеличивает издержки. Таким образом, затраты на социальные и благотворительные программы сокращают текущую прибыль, «расплата» за внутренние социальные программы может принять форму снижения заработной платы и дивидендов, сокращения инвестиций в обновление и совершенствование основных средств и т.п. Если отказаться от внутренних программ, то высвободившиеся средства можно направить на расширение производства, создание новых рабочих мест, на производство и реализацию конкурентоспособной продукции, что в конечном итоге приведет к повышению уровня рентабельности и росту прибыли, заработной платы. А если будут расти доходы персонала, то они смогут самостоятельно купить на рынке необходимые им социальные услуги (оплатить лечение, купить жилье и путевки в санаторно-курортные учреждения и др.). Но это не означает полный отказ от социальных программ, просто необходимо перейти от внутренних программ к внешним.

Какие же преимущества дают внешние социальные программы? Что за обратная связь предприятия и органов государственного управления? Одной из форм внешних социальных программ, помимо спонсорства, благотворительности и информационно-просветительской деятельности, является участие в социальных программах в рамках двухстороннего сотрудничества между органами власти и предприятиями. По нашему мнению, руководство предприятий должно тесно работать с региональными и муниципальными органами власти, и в рамках лишь государственных проектов способствовать продвижению данного направления.

Производственные предприятия металлургического комплекса, во многом сохранили статус градообразующих, а значит, помимо налоговых отчислений в бюджет, предприятия несут значительную социальную нагрузку и должны выстраивать взаимоотношения с местными органами власти на основе долгосрочного стратегического планирования. Они могут заключать соглашения о социально-экономическом сотрудничестве или взаимодействии с администрациями регионов присутствия или муниципальными образованиями. Документы должны предусматривать взаимовыгодные условия. В рамках этих соглашений, компании будут помогать властям решать вопросы в сфере образования, здравоохранения, спорта. Как правило, это острые вопросы, которые регион или муниципалитет не могут решить самостоятельно за счет своих бюджетов. При этом, компании заинтересованы в том, чтобы органы власти способствовали развитию их предприятий и включали их в различные социальные программы на льготных условиях.

Предприятиям совсем не выгодно иметь и собственную сеть здравоохранительных, спортивных и культурно-массовых учреждений (больницы, жилье, детские учреждения, базы отдыха и учреждения общественного питания, образовательные учреждения). Это высокая стоимость их содержания – с одной стороны, и продажа услуг этих учреждений на сторону – с другой, т.е. их можно назвать коммерчески ориентированными, т.е. нацеленными не столь на бесплатное обслуживание своих сотрудников, сколь на коммерческое обслуживание жителей города. При этом нельзя это путать с благотворительностью, удельный вес, которой невысок. В связи с этим, предприятия должны продумать и решить вопрос в состоянии ли они содержать свои социальные объекты, если нет, то необходимо решить вопрос о полной или частичной передаче социальной инфраструктуры, как непрофильных расходов, на баланс территориальных органов власти. Это предоставит им возможность высвободить средства на реконструкцию основных средств и расширение производства, а также выделить часть средств для некоторой компенсации трудовым коллективам потерянных социальных льгот.

Стоит отметить, «содержание» и работа команды это отдельный вид бизнеса, собственники команд, должны привлекать грамотных управленцев и зарабатывать сами. Таким образом, в качестве приоритетных социальных аспектов деятельности металлургических компаний можно выделить следующие направления: программы развития человеческих ресурсов предприятий (обучение, обеспечение профессионального развития работников, материальное и моральное стимулирование и др.), а также программы в области безопасности и охраны труда. Инвестирование в названные программы может быть отнесено к социально – значимым в плане социальных аспектов. При этом руководители предприятий должны подумать о софинансировании таких государственных программ, как государственная программа Российской Федерации "Развитие здравоохранения"¹⁰, Федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016–2020 годы»¹¹, программ Жилищного строительства и жилищно-коммунального хозяйства в рамках плана первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году¹² и ряда других программ на региональном и муниципальном уровнях.

Обеспечение должного внимания социальным аспектам в конечном итоге будет способствовать:

¹⁰ <http://www.rosminzdrav.ru/ministry/programms/health/info>.

¹¹ Постановление от 21 января 2015 года №30.

¹² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 января 2015 года №98-р.

1. Развитию собственного персонала, снижению текучести кадров, привлечению лучших специалистов.
2. Росту производительности труда, повышению качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции.
3. Улучшению имиджа компании, росту ее репутации.
4. Стабильности и устойчивости развития компании в долгосрочной перспективе.
5. Повышению инвестиционной привлекательности предприятий, ведь потенциальных инвесторов в первую очередь интересуют расходы связанные с процессом производства и экономических эффект от них.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М: Издательство «Альфа-Пресс». 2008. — 96 с. -ISBN 978 5 94280 313.
2. Аннаев А.А. Нефинансовая отчетность: сущность, стандарты и этапы подготовки / А. Аннаев // Общество и экономика. - 2009. - N 8/9. - С. 208-215.
3. Бариленко В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. В.И. Бариленко. – М.:Издательство Юрайт. 2014. – 455 с. – Серия: Бакалавр, Академический курс.- ISBN 978-5-9916-4087-9.
4. Басова М.М. Особенности управления производственными женскими трудовыми коллективами / автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Юго-Западный государственный университет. Курск. 2013.
5. Басова М.М. Формирование социально-психологического климата в женском трудовом коллективе как регулятора социально-трудовых и социально-экономических отношений в организации // Социально-экономические явления и процессы. 2012 №2. С. 9-11.
6. Вережкин, Л.П. Социальная ответственность бизнеса // Мони-торинг общественного мнения. 2010. - №1 (95). – С. 37-48. - ISSN 1815-8617.
7. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. - М.: КНОРУС. 2008.
8. Краснопевцева И.В. Социально-экономические аспекты управления производительностью труда на промышленных предприятиях // Научные ведомости БелГУ. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2013. Т. 26. №8-1. С. 34-42.
9. Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчетности / Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов, 2008 – 2011 // А.Н. Шохин, Л.В. Аленичева, Е.Н. Феоктистова, Ф.Т. Прокопов, М.Н. Озерянская. М.: РСПП. 2012. - 102 с.
10. Степук Е.И. Методический подход к комплексной оценке устойчивости развития металлургических предприятий // Интернет-журнал «Наукоедение», 2014 №1 (20) [Электронный ресурс]-М.: Наукоедение, 2014. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/27EVN114.pdf>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

Рецензент: Шадрин Вячеслав Васильевич, профессор кафедры, доктор экономических наук, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Россия, Москва.

Basova Maria Mikhailovna

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
E-mail: mashashik@mail.ru

Analysis of social aspects of the industrial enterprises

Abstract. Various aspects of activity of the industrial enterprises with allocation of the importance of social aspects are listed in article. Differentiation of concept social aspects is entered: internal and external. The analysis of internal social aspects on the example of four enterprises of metallurgical industry is carried out: Open Joint Stock Company Severstal, Open Joint Stock Company Novolipetsk Steel, Open Joint Stock Company Magnitogorsk Iron & Steel Work, Open Joint Stock Company Pipe Metallurgical Co. Social aspects of the metallurgical companies are considered in a section of the following analytical blocks: "Analysis of system of search, attraction, training, increase of professional level and qualification of the personnel", "Analysis of labor protection and industrial safety", "Analysis of system of compensation and stimulation of the personnel", "Analysis of social programs for health protection of the personnel, cultural and sports activity, housing problems". Need and expediency of considerable reduction of costs of the companies of financing of internal social programs regarding health care, solutions of housing problems and questions of cultural sporting events in crisis conditions is proved. Priority social aspects of activity of the metallurgical companies are allocated: programs of development of human resources of the enterprises and the program in the field of safety and labor protection. Value of further development of social aspects, as one of fundamental factors of achievement of efficiency of activity and competitiveness of the enterprise is shown.

Keywords: aspects of activity of the industrial enterprises; social aspects; internal social aspects; external social aspects; analysis of social aspects; enterprises of metallurgical industry; investments into training of young specialists, development of a personnel reserve of the company; qualitative structure of the personnel; labor protection; industrial safety; forms of moral and material incentive of workers; social package; social programs; programs of development of human resources.

REFERENCES

1. Averin A.N. Sotsial'naya politika i sotsial'naya otvetstvennost' predpriyatiya. – M: Izdatel'stvo «Al'fa-Press». 2008. — 96 s. -ISBN 978 5 94280 313.
2. Annaev A.A. Nefinansovaya otchetnost': sushchnost', standarty i etapy podgotovki / A. Annaev // Obshchestvo i ekonomika. - 2009. - N 8/9. - S. 208-215.
3. Barilenko V.I. Kompleksnyy analiz khozyaystvennoy deyatel'nosti: uchebnyy i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata / pod red. V.I. Barilenko. – M.:Izdatel'stvo Yurayt. 2014. – 455 s. – Seriya: Bakalavr, Akademicheskyy kurs.- ISBN 978-5-9916-4087-9.
4. Basova M.M. Osobennosti upravleniya proizvodstvennymi zhenskimi trudovymi kollektivami / avtoreferat dis. ... kandidata ekonomicheskikh nauk: 08.00.05 / Yugo-Zapadnyy gosudarstvennyy universitet. Kursk. 2013.
5. Basova M.M. Formirovaniye sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v zhenskom trudovom kollektive kak regul'yatora sotsial'no-trudovykh i sotsial'no-ekonomicheskikh otnosheniy v organizatsii // Sotsial'no-ekonomicheskyye yavleniya i protsessy. 2012 №2. S. 9-11.
6. Verevkin, L.P. Sotsial'naya otvetstvennost' biznesa // Moni-toring obshchestvennogo mneniya. 2010. - №1 (95). – S. 37-48. - ISSN 1815-8617.
7. Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost': upravlencheskiy aspekt: monografiya / pod obshch. red. d.e.n., prof. I.Yu. Belyaevoy, d.e.n., prof. M.A. Eskindarova. - M.: KNORUS. 2008.
8. Krasnopevtseva I.V. Sotsial'no-ekonomicheskyye aspekty upravleniya proizvoditel'nost'yu truda na promyshlennykh predpriyatiyakh // Nauchnyye vedomosti BelGU. Seriya: Istoriya. Politologiya. Ekonomika. Informatika. 2013. T. 26. №8-1. S. 34-42.
9. Povysheniye informatsionnoy otkrytosti biznesa cherez razvitiye korporativnoy nefinansovoy otchetnosti / Analiticheskiy obzor korporativnykh nefinansovykh otchetov, 2008 – 2011 // A.N. Shokhin, L.V. Alenicheva, E.N. Feoktistova, F.T. Prokopov, M.N. Ozeryanskaya. M.: RSPP. 2012. - 102 s.
10. Stepuk E.I. Metodicheskiy podkhod k kompleksnoy otsenke ustoychivosti razvitiya metallurgicheskikh predpriyatiy // Internet-zhurnal «Naukovedenie», 2014 №1 (20) [Elektronnyy resurs]-M.: Naukovedenie, 2014. - Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/PDF/27EVN114.pdf>, svobodnyy. – Zagl. s ekrana. – Yaz. rus., angl.