

решаемую проблему. Использование соответствующих методов сбора, обработки и анализа экспертной информации необходимо для проведения осмысленного анализа и интерпретации обработанных результатов.

Таким образом, метод экспертных оценок предоставляет дополнительные инструменты анализа, которые могут помочь повысить эффективность эконометрических исследований и улучшить процессы принятия решений. С помощью этого метода эконометрические исследователи могут извлечь ценную информацию из мнений и опыта экспертов, что является ценным и важным при проведении комплексного экономического анализа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Беляевский, И. К.** Маркетинговое исследование: информация, анализ, прогноз / И. К. Беляевский. – М. : Финансы и статистика, 2004. – 414 с.

2 **Горшков, М. К.** Прикладная социология / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М. : Центр социального прогнозирования, 2003. – 312 с.

3 **Добреньков, В. И.** Методы социологического исследования : учеб. / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. – М. : Инфра-М, 2004. – 768 с.

4 **Лиотар, Ж.-Ф.** Состояние постмодерна / Ж.-Ф. Лиотар ; пер. с фр. Н. А. Шматко. – М. : Ин-т эксперимент. социологии ; СПб. : Алетейя, 1998. – 159 с.

5 **Лисенков, А. Н.** Экспертное оценивание в задачах менеджмента / А. Н. Лисенков, Т. В. Ярковская. – М. : МИИТ, 2009. – 24 с.

6 **Марченко, В. М.** Эконометрика и экономико-математические методы и модели : учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям. В 2 ч. / В. М. Марченко, Н. П. Можей, Е. А. Шинкевич. – Минск : БГТУ, 2011. – Ч. 1. Эконометрика. – 157 с.

Получено 01.06.2023

ISSN 2227-1155. Сборник студенческих научных работ.

Вып. 28. Гомель, 2023

УДК 364

Ю. С. ДОЛБУН (ГБ-31)

Научный руководитель – магистр, ст. преп. *А. В. КРАВЧЕНКО*

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрено влияние анализа социальной защищенности работников на деятельность предприятия. Исследованы способы и этапы анализа социальной защищенности работников, а также определена роль данного анализа.

Социальная защищенность работников – это обеспечение трудящихся различными видами социальной поддержки и защиты со стороны государства и работодателя.

Государство может обеспечить социальную защиту работников через законодательные акты, которые регулируют рабочие условия, права и обязанности работников и работодателей, размеры заработной платы, гарантии социальной защиты и т. д. Например, в разных странах могут существовать различные системы социального страхования, включающие медицинское страхование, страхование от безработицы, пенсионное страхование и т. д.

Работодатель также может обеспечить социальную защиту своих сотрудников, предоставляя им дополнительные льготы и услуги. Это могут быть медицинское страхование, пенсионные программы, дополнительные отпуска и т. д.

Социальная защита работников важна для создания условий для устойчивого экономического развития, повышения качества жизни работающих людей и социальной стабильности в обществе.

Социальная защищенность работников может оказывать положительное влияние на деятельность организации в целом по нескольким причинам:

1 Улучшение благосостояния работников может привести к повышению их мотивации и производительности, что в свою очередь может улучшить результативность организации.

2 Предоставление льгот и услуг в области социальной защиты может улучшить имидж организации в глазах общественности и сделать ее более привлекательной для работников.

3 Законодательная база, обеспечивающая социальную защиту работников, может содействовать созданию более стабильного и предсказуемого рынка труда, что способствует развитию бизнеса в долгосрочной перспективе.

4 Улучшение качества жизни работников может уменьшить текучесть кадров, что снизит расходы на поиск и обучение новых сотрудников.

5 Обеспечение социальной защиты работников может уменьшить риск возникновения конфликтных ситуаций и юридических споров, связанных с нарушением трудовых прав и интересов работников [1, с. 326].

Кроме того, социальная защищенность работников может способствовать формированию более стабильной и продуктивной рабочей среды, что повышает эффективность работы организации.

Анализ социальной защищенности работников на предприятиях проводится для определения уровня социальной защищенности сотрудников и выявления проблем в этой сфере. Это позволяет разработать и реализовать меры, направленные на улучшение условий труда и повышение уровня социальной защищенности работников, что в свою очередь способствует повышению эффективности работы организации и созданию благоприятного рабочего окружения [2, с. 41].

Анализ социальной защищенности работников может включать следующие этапы:

1 Оценка уровня заработной платы и других форм вознаграждения работников. На этом этапе производится анализ размеров заработной платы, уровня индексации зарплаты, выплат компенсаций и льгот, таких как оплата отпусков, медицинское страхование, пенсионные программы и т. д.

2 Анализ условий труда и безопасности на рабочем месте. На этом этапе производится оценка соответствия условий труда требованиям законодательства, наличия средств индивидуальной защиты, соблюдения норм техники безопасности и других аспектов, влияющих на безопасность и здоровье работников.

3 Анализ уровня социальной защищенности в целом. На этом этапе производится оценка доступности социальной защиты работников, такой как медицинская помощь, страхование от безработицы, пенсионное страхование и другие формы поддержки, а также выявление проблем и недостатков в этой сфере [3, с. 198].

После проведения анализа может быть разработан план мероприятий по улучшению условий труда и социальной защищенности работников, который будет направлен на повышение эффективности работы предприятия в целом.

Контроль социальной защищенности работников на предприятии может осуществляться несколькими участниками.

В первую очередь это руководство предприятия. Одной из основных функций руководства предприятия является обеспечение социальной защищенности сотрудников. Руководство может контролировать выполнение законодательных требований, связанных с социальной защитой работников, а также устанавливать дополнительные льготы и условия труда для сотрудников.

Отдел кадров, в свою очередь, отвечает за организацию и ведение документации, связанной с трудовыми отношениями, включая договоры, заработную плату, льготы и другие аспекты социальной защиты работников. Он также может осуществлять контроль за соблюдением законодательных требований в этой сфере.

Также одним из ведущих участников контроля социальной защищенности работников выступают профсоюзные организации. Профсоюзы защищают интересы работников и могут проводить мониторинг социальной защищенности сотрудников на предприятии. Они могут взаимодействовать с руководством и отделом кадров для решения проблем, связанных с социальной защитой работников.

На уровне государства контроль социальной защищенности работников осуществляется специальными органами, такими как инспекция труда, которые следят за выполнением законодательных требований, связанных с социальной защитой работников. Они могут проводить проверки на предприятии и выявлять нарушения, которые могут повлечь за собой штрафы и другие меры ответственности для работодателя.

Существуют несколько способов анализа социальной защищенности работников на предприятии:

1 Анализ документации. Оценка документов, связанных с трудовыми отношениями, может помочь выявить степень социальной защищенности работников. Это включает договоры, которые регулируют отношения между работниками и предприятием, заработную плату, социальные льготы и другие документы.

2 Опросы и интервьюирование. Информация, полученная от работников через опросы или интервьюирование, может помочь оценить уровень их социальной защищенности. Важно задавать правильные вопросы, которые помогут выявить уровень удовлетворенности работников условиями труда и социальными льготами.

3 Сравнение с аналогичными предприятиями. Сравнение данных о социальной защищенности работников на данном предприятии с данными аналогичных предприятий в той же отрасли может помочь определить, является ли уровень социальной защищенности на данном предприятии выше или ниже, чем у конкурентов.

4 Анализ затрат на социальную защиту. Оценка затрат предприятия на социальную защиту работников может помочь определить, насколько компания готова и способна обеспечить своих сотрудников социальными льготами и услугами.

5 Оценка динамики изменения уровня социальной защищенности. Анализ динамики изменения социальной защищенности на предприятии может помочь выявить тенденции и изменения, которые могут повлиять на уровень удовлетворенности работников и эффективность работы предприятия [4, с. 47].

Использование цифровых технологий является современным подходом к анализу социальной защищенности. Современные информационные технологии, такие как аналитика данных и машинное обучение, могут помочь автоматизировать и ускорить процесс анализа социальной защищенности работников на предприятии. Данные могут быть собраны и обработаны с помощью специальных программных средств, которые помогают выявить тенденции и проблемы.

Современные подходы к анализу социальной защищенности работников уделяют особое внимание потребностям и ожиданиям работников. Это позволяет определить, какие услуги и льготы необходимы работникам для улучшения их социальной защищенности.

Комплексный подход является важным и современным подходом анализа социальной защищенности работников и включает оценку различных аспектов трудовых отношений, таких как зарплата, условия труда, доступность медицинской и социальной помощи, обучение и развитие.

Учитываются также гендерные аспекты различия в оплате труда мужчин и женщин, доступность отпуска по уходу за ребенком, доступность услуг по социальной защите для женщин и мужчин.

Можно резюмировать, что современные подходы к анализу социальной защищенности работников придают большое значение социальной ответственности предприятия. Это предполагает оценку долгосрочных социальных и экологических последствий деятельности предприятия, которые могут повлиять на социальную защищенность его сотрудников и жителей окружающей среды.

Постоянный мониторинг уровня социальной защищенности работников позволяет организации быстро реагировать на проблемы, которые могут повлиять на уровень социальной защищенности работников. Это способствует получению следующих результатов:

1 Улучшение условий труда. Мониторинг уровня социальной защищенности работников позволяет организации выявлять проблемы, связанные с условиями труда, и предпринимать меры по их улучшению. Это может включать улучшение условий работы, повышение заработной платы, обеспечение безопасности на рабочем месте и другие меры.

2 Повышение мотивации и удовлетворенности работников. Когда работники чувствуют, что организация заботится об их социальной защищенности, это может повысить их мотивацию и удовлетворенность работой. Это, в свою очередь, может улучшить производительность и качество работы.

3 Сохранение работников. Улучшение уровня социальной защищенности работников может помочь организации сохранить своих сотрудников. Работники, которые чувствуют, что имеют достаточный уровень социальной защищенности, склонны оставаться в организации на долгосрочной основе.

4 Уменьшение затрат на замену работников. Замена работника может быть дорогостоящей для организации, поскольку требуется время и ресурсы на поиск, обучение и адаптацию нового сотрудника. Улучшение социальной защищенности работников может помочь уменьшить количество увольнений и, следовательно, затраты на замену сотрудников.

5 Улучшение репутации организации. Когда организация заботится о социальной защищенности своих работников, это может положительно сказаться на ее репутации. Репутация организации может повысить интерес со стороны потенциальных кандидатов на работу, клиентов и инвесторов.

Социальная защищенность работников играет важную роль среди других показателей деятельности компании, так как она влияет на многие аспекты ее функционирования. Некоторые из них:

1 Продуктивность и эффективность. Уровень социальной защищенности работников может существенно влиять на их продуктивность и эффективность. Если работники чувствуют себя защищенными, они могут сосредоточиться на работе и достигать лучших результатов. Напротив, если работники не уверены в своей социальной защищенности, это может отвлекать их от работы, снижая эффективность и продуктивность.

2 Уровень удовлетворенности работников. Высокий уровень социальной защищенности работников может способствовать повышению их удовлетворенности работой, что может улучшить качество работы и продуктивность. Если работники чувствуют, что организация заботится о них и их потребностях, это может укрепить их лояльность и приверженность.

3 Мораль и мотивация. Уровень социальной защищенности работников может также влиять на их мораль и мотивацию. Если работники чувствуют, что их права и интересы защищены, это может улучшить их настроение и мотивацию на работе.

4 Репутация. Высокий уровень социальной защищенности работников может способствовать улучшению репутации организации как работодателя. Если организация проявляет заботу о своих сотрудниках, это может привлечь к ней больше талантливых работников и повысить ее престиж в глазах клиентов, партнеров и инвесторов.

Социальная защищенность работников является важным показателем деятельности компании и может влиять на многие аспекты ее функционирования и успеха. Она включает в себя множество аспектов, таких как социальный пакет, медицинское страхование, пенсионные выплаты и многое другое. Однако в период дестабилизации предприятия анализ социальной защищенности работников может быть недостаточно полным.

Кроме того, анализ социальной защищенности работников должен быть проведен не только в период дестабилизации предприятия, но и в период стабильности. Это позволит более точно оценить, какие изменения необходимо внести в программу социального пакета, чтобы она была максимально эффективной и соответствовала потребностям работников.

В зависимости от программы социального пакета выделяют различные показатели эффективности социальной защищенности. Такие показатели вычисляются различными способами и отражают уровень результативности социальной защищенности работников.

Так, среди данных показателей можно выделить уровень удовлетворенности работников программой социального пакета. Этот показатель измеряется посредством анкетирования и опросников. С помощью финансовых отчетов и бухгалтерских данных измеряется уровень затрат на программу социального пакета.

Многие показатели определяются на основе статистических данных. Например, уровень использования программы социального пакета измеряется с помощью статистических данных о том, сколько работников используют различные услуги и возможности, предоставляемые программой социального пакета. Также к подобного рода показателям можно отнести уровень снижения текучести кадров, здесь выделяются статистические данные о том, сколько работников уходят с предприятия и по каким причинам. Уровень снижения заболеваемости и травматизма на рабочем месте может

быть измерен с помощью статистических данных о количестве заболеваний и травм на рабочем месте до и после внедрения программы социального пакета.

Можно сказать, что показатели эффективности социальной защищенности работников должны быть выбраны в зависимости от целей и задач программы социального пакета и могут быть изменены в процессе ее реализации.

Таким образом, анализ социальной защищенности работников является важным аспектом управления и развития предприятия. Однако в период дестабилизации предприятия анализ может быть недостаточно полным. Поэтому необходимо рассмотреть, как работает программа социального пакета и ввести показатели эффективности социальной защищенности работников. Это позволит более точно оценить, какие изменения необходимо внести в программу социального пакета, чтобы она была максимально эффективной и соответствовала потребностям работников.

Социальная защищенность работников является важным аспектом любой организации. Она оказывает влияние на многие аспекты деятельности компании, включая продуктивность, эффективность, удовлетворенность работников, мораль и мотивацию, репутацию и многое другое [5, с. 308].

Поэтому, проведение анализа социальной защищенности работников на предприятии и постоянный мониторинг ее уровня являются необходимыми шагами для обеспечения устойчивости и успеха организации в долгосрочной перспективе. Кроме того, компании, которые заботятся о социальной защищенности своих сотрудников, могут укрепить свою позицию на рынке труда и привлечь к себе талантливых работников.

В свете текущих вызовов, таких как экономические изменения, технологический прогресс и социальные перемены, социальная защищенность работников остается критически важной для устойчивого развития организаций в будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Архипова, А. В.** Анализ эффективности деятельности предприятия / А. В. Архипова. – Минск : Наука и техника, 2008. – 514 с.

2 **Григорьев, В. А.** Трудовые ресурсы предприятия: оценка и использование : учеб. пособие / В. А. Григорьев. – Минск : БГУ, 2008. – 133 с.

3 **Зиновьев, Н. А.** Основы трудового управления / Н. А. Зиновьев. – Минск : БГУИР, 2010. – 327 с.

4 **Казакевич, А. Ф.** Анализ и управление трудовыми ресурсами предприятия : учеб. пособие / А. Ф. Казакевич. – Минск : БГУИР, 2014. – 354 с.

5 **Шубина, Е. В.** Инновации и перспективы сервиса / Е. В. Шубина, Л. Г. Ахтариева // Сборник научных статей заочной XI Международной научно-технической конференции, 1 дек. 2014 г. – Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. – С. 308.

Получено 01.06.2023