

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА НА РОССИЙСКИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Овчинникова Д.С.*

*ФГАОУ ВО Тюменский государственный университет,  
625003, г. Тюмень, ул. Володарского, д.6*

*e-mail: 79526403896@ya.ru*

*поступила в редакцию 17 сентября 2018 года*

### **Аннотация**

Статья посвящена исследованию корпоративной социальной политики на российских промышленных предприятиях. Проанализированы работы М. С. Погосяна (типы политики предоставления социальных льгот и услуг), И. В. Долгоруковой (приоритетные направления социальной политики), Е.В. Плотниковой (модели социальной политики), Н. Ю. Лапиной (стратегии социальной политики, приоритетные группы), О. В. Рогачевой (влияние корпоративной культуры на стратегию социальной политики). Представлен сравнительный анализ работ с результатами авторского исследования, включающего в себя ряд глубинных интервью, раздаточное анкетирование, а также традиционный анализ документов. Рассмотрены существующие механизмы, формы социальной политики на промышленных предприятиях, способы распределения социальных льгот и услуг. Выявлены характерные для современного этапа черты корпоративной социальной политики. Освещены существующие проблемы развития социальной политики на российских промышленных предприятиях.

**Ключевые слова:** *корпоративная социальная политика, социальная политика организаций, предприятия, модели социальной политики, направления социальной политики, механизмы социальной политики.*

**Введение.** В настоящее время одним из значимых признаков успешно функционирующей и развивающейся организации является разработанная система предоставления и распределения социальных льгот и услуг. Социальная политика является существенным компонентом любой организации за счёт влияния на увеличение социальной защищенности работников организации, улучшение социально-психологического климата в коллективе, а также имиджа предприятия в глазах его работников и общества в целом. Более того, несмотря на то, что совсем недавно наибольшее значение в качестве средства мотивации работников уделялось заработной плате, на современном этапе социальная политика приобретает все больший вес и признается одним из ведущих мотиваторов трудовой деятельности. Несмотря на это, в реалиях российского общества зачастую применяется лишь минимальный объем социальных услуг, более высокий уровень развития социальной политики характерен в первую очередь для крупных промышленных предприятий. Отраслевые соглашения признают особую роль социальных льгот и гарантий и поддерживают предоставление их дополнительного объема, а также развитие корпоративной социальной политики, но вместе с тем собственники и руководители предприятий сталкиваются с факторами, ограничивающими деятельность в этой области, такими как: нехватка ресурсов (финансовых, административных, информационных), влияние на политику компаний патерналистских традиций. Таким образом, необходим поиск путей и способов реализации социальной политики на промышленных предприятиях.

**Основная часть.** Для реализации поставленной цели был произведен анализ работы М. С. Погосяна, И. В. Долгоруковой, Е.В. Плотниковой, Н. Ю. Лапиной, О. В. Рогачевой, также проведено исследование на одном из промышленных предприятий Пермского края, использовалась стратегия кейс-стади, в рамках чего было проведено: 6 глубинных интервью с

руководителями среднего, линейных звеньев организации и руководителями профсоюзного комитета, раздаточное анкетирование (опрошено 92 работника из 5 цехов предприятия), традиционный анализ текста коллективного договора предприятия, отчетов по его выполнению за 2015-2016 годы, а также внутриорганизационных положений о социальной политике. Данное предприятие было выбрано в качестве объекта исследования вследствие того, что, во-первых, это крупное промышленное предприятие, практически не имеющее конкурентов в своей отрасли, а, во-вторых, существует достаточно продолжительный период времен, оба этих фактора обуславливают четко сформовавшееся направление социальной политики.

М.С. Погосьяном было проведено исследование трудовой мотивации работников организаций газовой, нефтяной отраслей, сектора торговли, транспорта, информационных технологий, а также банковской и бюджетной сферы [1].

Так, автор выделил три типа политики предоставления социальных услуг в российских организациях. Первый тип заключается в наличие четкой взаимосвязи между результатами труда работника и социальными услугами и выплатами, которые он получает. В организациях второго типа акцентируется внимание на различных нематериальных формах социальной политики. Третий тип является промежуточным вариантом первых двух и представляет собой сочетание «стимулирующих воздействий» (первый тип) и «мотивационного управления» (второй тип). Стоит отметить, что исследуемое предприятие приближено ко второму типу «мотивационного управления», характерной чертой здесь является акцент на различных нематериальных формах социальной политики, что и было отмечено.

И. В. Долгорукова сопоставила приоритетные направления социальной политики с точки зрения работников и работодателей на средних и крупных российских предприятиях. Так, в качестве наиболее значимых направлений сотрудники организаций отметили предоставление путевок в дома отдыха и детские учреждения (более 43%), а также медицинское страхование (40%). В наименьшей степени работники организаций оказались заинтересованы в льготном и ипотечном кредитовании (25%) и направлениях, связанных с поддержкой неработающих пенсионеров (14%). Руководители предприятий в свою очередь высоко оценили эффективность подготовки квалифицированных кадров и благоустройства территории, на которой развивается предприятие [2]. В результате исследования также была выявлена особая актуальность для работников путевок в санаторий-профилакторий, помощи в оплате лечения и оздоровления, медицинского страхования.

Н. Ю. Лапина выделила 3 стратегии осуществления социальной политики на российских предприятиях: стратегия предоставления пакетов социальных компенсаций, стратегия поддержки социальной инфраструктуры и смешанная стратегия.

Первая из них – стратегия поддержки социальной инфраструктуры, предполагает ориентацию на сохранение социальной сферы как средства для сохранения и приумножения кадрового потенциала организации. Чаще всего сохранения здесь связываются с существующими традициями, и тем что работники привыкли к тому, что предприятие обеспечивает их всем необходимым.

Вторая стратегия – стратегия предоставления пакета социальных компенсаций, предполагает, что организация покрывает расходы работников на отдых и оздоровление, а также членов их семей. Это может дополняться небольшим количеством социальных услуг (например, бесплатные обеды). Сторонники данной стратегии отмечают, что сохранение социальной инфраструктуры является бессмысленным, так как она не мотивирует работников на труд, воспринимается ими как должное.

Также, существует смешанная стратегия осуществления социальной политики, объединяющая в себе две вышеперечисленных и заключающаяся в монетизации части социальных льгот совместно с сохранением социальной инфраструктуры в той степени, в которой может себе позволить организация. В ходе опроса, следование данной стратегии отметили 55% респондентов, так и существующие в исследуемой организации социальные льготы и программы позволяют говорить об осуществлении смешанной стратегии социальной

политики. Что подтверждает то, что, с одной стороны, существует ряд социальных компенсаций (например, программа, предполагающая предоставление средств на частичную или полную оплату медицинского обслуживания), с другой стороны же, предприятие сохраняет часть объектов социальной инфраструктуры (санаторий-профилакторий, дом спорта).

Н.Ю. Лапина отмечает, что большая часть респондентов называли осуществление данной стратегии – вынужденной мерой. Среди основных причин, по которым невозможно перейти к стратегии предоставления пакета социальных компенсаций, было выделено: сложности в передаче муниципалитетам или новым владельцам объектов социальной инфраструктуры, их востребованность, а также традиции, сложившиеся на предприятии, кроме того, в ряде случаев отмечалась экономическая эффективность осуществления стратегии данного типа [3].

Н.Ю. Лапина отмечала приоритетность для многих российских организаций акцентирования внимания на социально-незащищенных и нуждающихся в помощи группах работников группах, а именно на молодежи и ветеранах. Несмотря на то, что социальная политика исследуемого предприятия направлена на удовлетворение потребностей всех групп работников, были выделены 3 группы, получающие особую поддержку [3].

Первой, имеющей место и в выделенных Н.Ю. Лапиной приоритетных группах, является молодежь, так, можно отметить существование отдельной программы «Молодежь».

Вторая группа - это работники предпенсионного и пенсионного возраста, что включает категорию ветеранов, выделенную Н.Ю. Лапиной, примером социальных услуг и программ, обращенных на эту группу, являются вознаграждения работникам, достигшим 50 и 60 лет.

Кроме того, в ходе исследования была выявлена еще одна группа повышенного внимания, а именно семьи с детьми, так, например, предприятием предоставляется помощь в приобретении детских новогодних подарков, частичная оплата путевое «мать и дитя» в профилактории и т.д. Как частный случай в этой категории выделяются многодетные семьи (предприятие предоставляет материальную помощь семьям с 3 и более детьми).

В соответствии с выделенными принципами, социальная политика изучаемой организации сосредоточена на четырех основных направлениях:

1. Оздоровление (программа корпоративного медицинского страхования, оздоровление в санатории-профилактории);
2. Образование (ссуды на обучение в ВУЗах и СУЗах, программы переподготовки и повышения квалификации);
3. «Помощь в особых случаях», предприятие выполняет функцию опеки, помогая работникам в тяжелых ситуациях и в тех ситуациях, когда они нуждаются в помощи (выходные дни и выплаты по случаю свадеб, отравления первоклассника в школу, помощь в проведении ритуальных услуг, «касса взаимопомощи»);
4. Надбавки, финансовые поощрения и другие услуги, в большинстве своем символизирующие принадлежность к предприятию (надбавки за стаж, условия труда, премия работникам, оказавшимся на доске почета).

Следует отметить, что два из выделенных четырех направлений, а именно: образование и оздоровление, были отмечены Н.Ю. Лапиной в качестве приоритетных для современных российских организаций [3].

Такое направление, как оздоровление, представлено в 3 формах, названных М.С. Погосяном универсальными, т.е. часто встречающимися в организациях различных сфер, имеются ввиду следующие социальные услуги: санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на оздоровительные мероприятия и медицинское страхование [1].

В целом, работники исследуемого предприятия имеют равные возможности пользования социальными программами, льготами и дотациями. Но все же есть некоторые параметры распределения, среди которых можно отметить: принадлежность к определенной группе; стаж (увеличение объемов предоставляемых социальных услуг при увеличении трудового стажа, например, программа лечения зубов, предполагающая одни условия для сотрудников, проработавших до 10 лет и другие - более 10 лет) , а также соблюдение трудовой дисциплины

(например, женщине, имеющей нарушения трудовой дисциплины в период 2 лет до родов, не выплачивается единовременная материальная помощь). Таким образом, распределение социальных льгот и услуг в зависимости от стажа может быть направлено на снижение текучести кадров, а соблюдение трудовой дисциплины является очень важным для промышленного предприятия. Кроме того, оба этих фактора показывают большую традиционность предприятия.

Большинство социальных льгот, программ и услуг предприятия являются традиционными, существующими на протяжении десятилетий. «Сохранением этих традиций, наверно, предприятие и отличается, этим и живет наше предприятие, этим, наверно, и славится, и тем оно крепче» (из интервью с заместителем главы профсоюзного комитета). Но вместе с тем отмечается тенденция появления небольшого количества новых, современных форм, в первую очередь это применимо к нематериальным составляющим. Например, один из руководителей первичной профсоюзной организации отмечает проведение мероприятий в форме квестов. Такое сосуществование традиционных и сравнительно новых направлений социальной политики отмечала и О.В. Рогачева, выделяя его как некую общую черту, характерную для промышленных предприятий России, несмотря на их корпоративную культуру [4].

Е. В. Плотникова выделила следующие характерные для современных российских предприятий модели предоставления социальных выплат и гарантий, среди которых: «минимум социальных выплат и гарантий», «совмещение традиций советского предприятия и практик нового частного сектора», социально - рыночную, патерналистскую, а также модель социальной защиты [5]. Модели осуществления социальной политики в организациях: «минимум социальных выплат и гарантий», «совмещение традиций советского предприятия и практик нового частного сектора», и модель социальной защиты, направлены на удовлетворение лишь минимальных потребностей работников, более того, для первых двух моделей характерна бессистемность распределения социальных льгот и услуг. По сравнению с этими моделями, социально-рыночная и патерналистская имеют преимущество за счет многообразия социальных программ, распространенности их на большее число сотрудников организации, а также четко закрепленной системы распределения социальных льгот, услуг, гарантий. Основное преимущество патерналистской модели предоставления социальных выплат и гарантий заключается в стремлении обеспечить интересы всех работников организации, удовлетворив весь комплекс их потребностей, что касается социально-рыночной модели, здесь большое значение имеет ее несомненная гибкость. Существующие на исследуемом предприятии механизмы, формы и принципы реализации социальной политики позволяют отнести его к модели социальной защиты.

В целом исследователь отмечает, что в современных российских реалиях преобладает стратегия сочетания элементов советской компенсационной системы (наиболее ярко отражены в патерналистской, социальной защиты и «совмещение традиций советского предприятия и практик нового частного сектора» моделях) и типичных западных социальных программ (наиболее приближена социально-рыночная модель). Необходимость такого сочетания связана с необходимостью действовать в условиях рынка, с одной стороны, и с устойчивым представлением работников об обеспечении их социальными услугами со стороны предприятия, с другой.

**Заключение.** Таким образом, стоит отметить, что в реалиях российского общества организационная социальная политика находится на переходном этапе, так происходит совмещение традиционных принципов (например, социальное обеспечение всех групп сотрудников) и появившихся достаточно недавно (зависимость части социальных выплат от результатов труда), появившихся в советское время направлений (оздоровление) и заимствованных у западных компаний (кредитование), содержание большей частью организаций объектов социальной инфраструктуры и вместе с этим монетизация ряда льгот (оплата медицинского обслуживания). Если говорить об исследуемом предприятии, здесь также можно наблюдать переходный характер социальной политики, но все же, стоит

отметить здесь, преобладание традиционных направлений, принципов, форм, таких как: акцент на традициях предприятия, опека и решение социально-бытовых проблем работников, большое внимание к нематериальным составляющим социальной политики; со стороны работников – слабое участие в формировании социальной политики организации. На отмеченные характерные черты и направления, в целом, здесь оказывает влияние длительное существование предприятия, а также финансовое положение организации, что сказывается на ограниченности реализуемых форм, с одной стороны, и актуализирует компенсаторную функцию социальной политики и направление сохранения кадрового потенциала, с другой.

#### **Список литературы**

- 1) Погосян М.С. Социальные программы в системе симулирования труда // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2011. №4. С.168-171.
- 2) Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО-Университета. 2014. №3 (36). С.206-214.
- 3) Лапина Н. Ю. Внутренняя и внешняя социальная политика российских предприятий и корпораций: Вклад в региональное развитие // Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. Тр./ РАН. ИНИОН. Центр науч.-информ. исслед. глобал. и регион. пробл. Отд. глобал. пробл.; Отв. ред. Лапина Н.Ю. – М., 2005. 212 с.
- 4) Рогачева О.В. Корпоративная культура и внутрифирменная социальная политика // Журнал исследований социальной политики 2005. Т.3, №3. С.350-365.
- 5) Плотникова Е.В. Практики предоставления социальных выплат и гарантий. // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях/ под ред. В.И. Кабашиной - М.: ИСИТО, 2005. С.124-157.