

Факторы реализации внутренней социальной политики современных российских организаций

Научный руководитель – Плотникова Елена Борисовна

Цепенникова Полина Александровна

Студент (бакалавр)

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
Философско-социологический факультет, Кафедра социологии и политологии, Пермь,
Россия

E-mail: p.tsepennikova@mail.ru

Переход от административно-командной системы к рыночным отношениям привел к превращению современного российского предприятия в социально-экономический институт. «Социальный» в данном случае необходимо интерпретировать не только с точки зрения выполнения обязательств по социальной защите работников, диктуемых законодательством, но и как собственное осознание современными компаниями того факта, что наряду с экономическими показателями деятельности на первый план выходят также и социальные показатели [4, с.74].

В настоящее время работник рассматривается как основной стратегический ресурс, обеспечивающий конкурентоспособность и способствующий успеху компании в достижении поставленных целей [1, с.85]. Изменение роли работника приводит к акцентированию внимания руководителей на внутренней направленности социальной политики организации.

В современном российском обществе нет единого вектора в реализации современными компаниями внутренней социальной политики [2, с.42]. Социальная деятельность предприятий в отношении работников весьма разнообразна, а ее масштабы и содержание определяются целым рядом факторов.

Н.Ю. Лапина выделяет такие факторы, как экономическое положение, стратегия развития, традиции компании, ее история, внутренние установки топ-менеджмента организации, активность профсоюзных структур в отстаивании социальных программ, а также отношения между руководством и работниками [3, с.25].

По результатам исследования реализации внутренней социальной политики в компании ООО «Лукойл-Пермь» ключевыми из перечисленных выше выступили несколько факторов.

Одним из ведущих обстоятельств, оказывающих прямое влияние на внутреннюю социальную политику предприятия, являются его экономические возможности и состояние бюджета, на основе которого формируется объем и содержание социальных льгот и гарантий. Как отмечает представитель руководства ООО «Лукойл-Пермь»: *«каждый пункт коллективного договора, - как основного документа, формально закрепляющего социальные льготы и гарантии для работников, - четко прописан, и за каждым пунктом стоит четкая цифра, которая у нас контролируется бюджетом»* (из интервью). Влияние данного фактора находит отражение в том, что *«на каждый цех выдается определенный лимит. Это тоже в принципе правильно, потому что это тоже вытекает в некий бюджет, и мы в соответствии с бюджетом должны действовать»* (из интервью).

На осуществление предприятием социальной деятельности в отношении работников в настоящее время оказывает влияние также приоритетная стратегия развития социальной политики. Современные реалии социально-экономического уклада общества, конкуренция и рост индивидуалистических настроений требуют перехода от стратегии сохранения

социальной инфраструктуры и смешанной стратегии осуществления социальной деятельности к рыночной или иначе - стратегии предоставления пакета социальных компенсаций. Постепенный сдвиг в сторону данной стратегии наблюдается в компании ООО «Лукойл-Пермь», что непосредственно сказывается на специфике ее внутренней социальной политики. Например, в рамках социальной программы, ориентированной на заботу о здоровье работников, как отмечает представитель руководства компании, *«закладывается определенная сумма на компенсацию санаторно-курортного лечения. То есть мы не покупаем как таковые путевки, мы компенсируем работнику средства»* (из интервью). Такой подход к ведению социальной политики, который формируется за счет ориентации на стратегию социальных компенсаций, позволяет удовлетворять индивидуальные потребности работников, а также положительно сказывается на их восприятии социальной деятельности компании. *«Скажем так, медицинские услуги, частично оплачивают нам путевки, также в отпуск уходят нам компенсацию единовременную дают. . . Очень хорошо нам помогает это»* (из интервью) - отмечает работник компании.

В условиях рыночной экономики роль руководителя повышается не только в экономической сфере деятельности предприятия. Управленцы становятся также влиятельными субъектами реализации внутренней социальной политики в своей компании. В зависимости от приоритетов и мотивов социальной деятельности выделяется три типа руководителей предприятия: последовательные противники социальной политики, рациональные патерналисты, вынужденные сторонники социальной политики [3, с.45]. Так, представитель руководства компании ООО «Лукойл-Пермь», говоря о цели внутренней социальной политики, отмечает ее стимулирующий характер и ориентацию на достижение плодотворного труда и совершенной работы за счет того, что *«работник здоров, обеспечен определенными льготами, в том числе льготами для членов семьи и детей, что стимулирует его на труд»* (из интервью). Осознавая влияние социальной политики на развитие компании и экономические показатели ее деятельности, руководство данного предприятия выступает в качестве рационального патерналиста. Принадлежность руководства к данному типу, в свою очередь, обуславливает приоритетность и стабильность социальной деятельности в отношении работников, проявляющуюся в том, что *«на фоне происходящего в определенные кризисные моменты в нашем государстве, - отмечает один из представителей руководства компании ООО «Лукойл-Пермь», - мы стараемся сохранить этот блок и это является очень хорошим подспорьем для наших работников»* (из интервью).

Разнообразие практик социальной деятельности современных российских предприятий обуславливается рядом факторов, которые могут, как положительно сказываться на внутренней социальной политике, так и вызывать расхождения с ожиданиями работников и общества в целом. Это, в свою очередь создает практическую необходимость дальнейшего изучения реализации социальной политики в современных организациях.

Источники и литература

- 1) Баженов А.В. Анализ и оценка практики производственных компаний по проведению эффективной социальной политики // Уровень жизни населения регионов России. 2013. No. 3. С. 85-89.
- 2) Канаева О.А. Социальная политика компании: исходные посылки анализа // Вестник СПбГУ, Сер. Экономика. 2011. No. 4. С. 41-52.
- 3) Лапина Н.Ю. Социальная политика бизнеса в российских регионах: Сб. науч. тр. М., 2005.

- 4) Луговая Е.С. Зарубежный опыт формирования и реализации организационной социальной политики // Альманах современной науки и образования. 2012. No. 7. С. 74-77.