

**УДК 331.1: 331.2**

**Социальная политика предприятия: методологические аспекты,  
реализация, эффективность**

Колупаев Вячеслав Павлович, кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Вятского государственного университета, г. Киров, Россия

**Аннотация.** В статье представлены цели, задачи социальной политики предприятия. Приведены примеры реализации некоторых направлений социальной политики. Показаны подходы к оценке эффективности социальной политики предприятия.

**Ключевые слова:** социальная политика, социальные льготы и гарантии, социальные программы и проекты, эффективность.

**Social policy of the enterprise: methodological aspects,  
implementation, efficiency**

In the article purposes, task of social policy of the enterprise are presented. The examples of realisation of some directions of social policy are presented. Approaches to the evaluation of efficiency of social policy of the enterprise are shown.

The key words: social policy, social privileges and warranties, social programs and projects, efficiency.

В современных рыночных условиях России предприятия не только не «сворачивают» социальную политику и реализуемые в рамках ее социальные программы и проекты, а в большинстве своем расширяют масштабы этой работы. Предпочтения российских предприятий в своих социальных расходах прочно увязаны с вложениями в свой персонал: на эти цели в среднем направляется более половины всех социальных инвестиций.

Актуальность и востребованность решения вопросов социальной политики предприятия на современном этапе, в частности, обусловлены тем, что не только

уровень заработной платы и объем социального пакета определяют мотивацию работников на увеличение объема выпуска продукции, повышение качества продукции/услуг, повышение уровня профессионализма, в целом своего трудового потенциала.

Социальная политика на предприятии существует наряду с политикой собственности, маркетинговой, финансовой, производственной, сбытовой и кадровой политиками.

Приведем одно из определений термина «социальная политика».

Социальная политика, являясь составной частью менеджмента предприятия, представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Далее представим методологические аспекты социальной политики.

Основные цели социальной политики:

- 1) отождествление работника со своим предприятием;
- 2) совпадение личных целей и желаний работников с целями предприятия или соответствие им;
- 3) рост производительности труда;
- 4) социальная защищенность всех категорий работников;
- 5) формирование благоприятного социально-психологического климата;
- 6) рост имиджа предприятия в глазах работников и общества.

Задачи социальной политика:

- защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых самим предприятием;
- воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование;
- стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель), реализуемая через их согласование [1, с. 79].

В центре социальной политики предприятия должен находиться работник, который одновременно выступает как ее цель, объект и субъект.

Приведем ряд наиболее значимых, на наш взгляд, индикаторов для описания социальной политики:

- занятость (в частности, обеспечение стабильности состава работников и др.);
- стимулирование труда (в частности, относительный уровень вознаграждений, их динамика и структура);
- охрана труда и техника безопасности;
- обучение работников на предприятии и вне его.

Можно утверждать, что реализация основных направлений социальной политики создает благоприятные условия для деятельности работников предприятия, в большей степени задействования их потенциала. Если на предприятии созданы такие социальные условия, то это означает, что на предприятии предоставляется больше возможностей для реализации работниками своих способностей, удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностных ориентаций.

Отметим, что основные положения социальной политики предприятия в той или иной мере отражены в коллективном договоре.

Основой реализации социальной политики являются долгосрочные социальные программы, имеющие наибольшую ценность для работников и направленные, в частности, на привлечение и удержание на предприятии высококвалифицированного персонала. Так, в ПАО «Лукойл» это следующие основные социальные программы:

- охрана здоровья;
- помощь в приобретении жилья;
- поддержка женщин и семей с детьми;
- страхование от несчастных случаев;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- добровольное медицинское страхование [2].

То насколько масштабными и значимыми для работников являются мероприятия, касающиеся решения социальных вопросов, дает приведение только перечня основных направлений этой работы, представленного в Социальном кодексе ПАО «Лукойл»:

1. Социально-ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений:
  - политика оплаты и мотивации труда;
  - безопасность и охрана труда;
  - социальная политика в отношении молодых работников.
2. Качество условий труда и жизни работников и их семей:
  - охрана здоровья;
  - оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха;
  - жилищная политика.
3. Гармоническое сочетание трудовых и семейных обязанностей:
  - дополнительные дни отдыха и отпуска;
  - социальная поддержка семей с детьми и инвалидами.
4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование:
  - добровольное медицинское страхование;
  - негосударственное пенсионное обеспечение;
  - корпоративная система личного страхования.
5. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров ПАО «Лукойл»:
  - социальная поддержка неработающих пенсионеров;
  - социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - социальная поддержка неработающих пенсионеров [3, с. 5].

Приведем также пример успешной реализации ряда направлений социальной политики в ОАО «Сургутнефтегаз». Для решения социальных проблем молодых сотрудников, повышения их трудовой активности,

организации культурного досуга в компании создано и активно работает Молодежное объединение.

В компании действуют молодежные программы, преследующие цель формирования достойной смены ветеранам. Это, в том числе, способствует и закреплению молодых работников в компании.

Из 15 тысяч рабочих, которые ежегодно проходят обучение в той или иной форме, более 65% обучаемых проходят подготовку в структурных подразделениях ОАО «Сургутнефтегаз»: Центре политехнического обучения, Учебном центре производственного управления «СургутАСУнефть».

Обеспечение достойного пакета социальных льгот и гарантий компания считает важным стимулом качественной и высокопродуктивной работы персонала. В целом, работникам ОАО «Сургутнефтегаз» предоставляется более 30 видов различных социальных льгот.

Анализируя эффективность социальной политики, прежде всего отметим, что одними из ключевых (оценочных) показателей эффективности работы с персоналом являются:

- уровень внедрения эффективных форм организации и стимулирования труда персонала (измеряется процентом повышения уровня реальной средней заработной платы);
- уровень социальной защищенности персонала (измеряется процентом снижения текучести кадров).

Эффективность социальной политики может быть оценена с помощью интегрального показателя «индекс социального развития», построение которого основано на 3 уровнях оценки социальной политики предприятия:

- 1) оценка законных обязательств предприятия по социальной защите своих работников;
- 2) оценка реализации социального партнерства и развития коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений;
- 3) оценка добровольной социальной политики предприятия на основе социального отчета.

При оценке экономической эффективности социальной политики, как правило, учитывают такие параметры как снижение компенсационных выплат при увольнении и затрат на подбор кадров, снижение текучести кадров, повышение уровня трудовой дисциплины, снижение уровня травматизма и заболеваемости персонала, потерь рабочего времени.

Следует особо отметить, что оценка эффективности социальной политики в конечном счете должна соотноситься с реальными потребностями общества, с социальным заказом. Иначе социальные инвестиции могут быть нецелесообразными как по номенклатуре, так и объему.

В заключении еще раз подчеркнем, что именно решение социальных вопросов на предприятии, на наш взгляд, дает работникам ощущение защищенности, гарантии работы, востребованности их трудового потенциала, а для предприятия создает предпосылки повышения эффективности своей деятельности и конкурентоспособности на рынке. Эффективная реализация социальной политики, безусловно, создает привлекательность для потенциальных работников, оказывает влияние на повышение репутации предприятия. Как справедливо отмечает Тульчинский Г.Л. [4, с. 279], отечественный бизнес готов перейти к оптимизации социальной политики компаний, к выработке стратегии в планировании социально значимых проектов и программ, оценке их результатов, то есть к продуктивным социальным инвестициям. И не только готов, но и стремится к этому.

### **Список используемых источников:**

1. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2009. – 224 с.
2. [www.lukoil.ru](http://www.lukoil.ru) – официальный сайт ПАО «Лукойл».
3. [www.lukoil.ru/FileSystem/PressCenter](http://www.lukoil.ru/FileSystem/PressCenter) - Социальный кодекс ПАО «Лукойл».
4. Тульчинский, Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности [Текст]: учебник для бакалавров/ Г.Л. Тульчинский. – М.: Юрайт, 2014. – 338 с.