

УДК 316.334.22

***СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СЛУЖБЫ КАК ЭЛЕМЕНТ
РЕАЛИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ПРЕДПРИЯТИЯ***

Попов Ю.А.

*Старший преподаватель кафедры экономической теории
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург, Россия*

Аннотация

В данной научной работе рассматривается значение внутренней социальной политики предприятия в ходе его деятельности. Отражена необходимость формирования специализированных социальных служб для достижения обозначенных целей. Приводятся исторические предпосылки современной деятельности по решению возникающих социальных проблем трудящихся. Раскрываются основные задачи социальной службы на предприятии. Подробно анализируются проблемы, на решение которых нацелена система социальной защиты персонала на современных предприятиях.

Ключевые слова: предприятие, социальная политика, условия труда, социальная служба, мотивация труда, социальные проблемы, эффективность производства, коллектив, социальная защита.

***SPECIALIZED SOCIAL SERVICES AS AN ELEMENT OF THE
IMPLEMENTATION OF THE INTERNAL SOCIAL POLICY OF THE
ENTERPRISE***

Popov Y.A.

*Senior Lecturer of the Department of Economic Theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

In this scientific work, the importance of the internal social policy of the enterprise in the course of its activities is considered. The necessity of forming specialized social services to achieve the designated goals is reflected. The historical prerequisites of modern activity to solve the emerging social problems of workers are given. The main tasks of the social service at the enterprise are revealed. The problems that the system of social protection of personnel at modern enterprises is aimed at solving are analyzed in detail.

Keywords: enterprise, social policy, working conditions, social service, labor motivation, social problems, production efficiency, collective, social protection.

В современных социально-экономических условиях благополучие человека в значительной степени зависит не только от материального положения, но и от степени решения возникающих у него социальных проблем. Наличие трудоустройства, своевременность выплаты заработной платы и ее объем, удовлетворенность своим финансовым положением, работой, организацией лечения, оздоровления, семейного отдыха и досуга – эти вопросы актуальны для любого человека. При этом, учитывая трудовую деятельность индивида, поиск решений возникающих проблем становится не только его персональной задачей, но и одним из направлений деятельности конкретных предприятий и организаций.

Говоря о производственной сфере, важно отметить, что в существующих условиях конкуренции успешным является производитель, правильно и своевременно определяющий потребность в товаре, а также умеющий представить его широкому кругу потребителей за счет рационального использования производственного потенциала. Поэтому на промышленных предприятиях вопросы мотивации труда, повышения эффективности производства занимают важное место за счет превращения социальных факторов в рычаг воздействия на рентабельность. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

Организация производственного процесса предприятия предполагает некоторое конфликтное проявление, заключающееся в том, что для извлечения прибыли необходимо задействовать максимальный процент трудового ресурса, что нередко приводит к нарушению прав и интересов рабочих, а с другой стороны, необходимы значительные вложения для обеспечения их социальной защищенности, условий для повышения производительности и качества рабочих мест [3]. Производство материальных

благ само по себе не предусматривает осуществления социальной защиты прав и интересов работников предприятий. Данный конфликт является одним из оснований, обуславливающих важность формирования социальной службы на промышленном предприятии, задача которой его сгладить.

Социальная служба, как специальное подразделение в структуре предприятия призвана обеспечить высокий уровень социальной защищенности работников, путем создания благоприятных условий их труда и отдыха, а также использование максимального процента трудового ресурса [12]. Именно данная деятельность путем решения возникающих в ходе производственных процессов предприятия социальных проблем обеспечивает эффективность процесса производства.

Говоря об истории вопроса, необходимо отметить, что деятельность по решению возникающих социальных проблем трудящихся, имеет корни еще со времен ремесленников и артелей. Вступив в артель, ее член брал на себя ответственность, которой соответствовали определенные права, а именно право на помощь со стороны товарищей в случае болезни и немощи. Рабочие в складчину оказывали помощь нуждающемуся, утратившему работоспособность коллеге, который в течение определенного времени получал такую же оплату, как и будучи здоровым [9].

Дальнейшее развитие выразилось в учреждении касс взаимного вспоможения, организованных, как правило, обществами - лицами одной профессии. Некоторые такие общества взаимопомощи возникали по инициативе и под покровительством хозяев и управляющих предприятием, от которых в какой-то степени и исходила инициатива.

В конце XIX начале XX веков появились профсоюзы, в советские годы, призванные быть школой коммунизма. Однако их работа, изменив основную цель, актуальна по настоящее время и может иметь позитивное значение не только для работника, но и для работодателя:

– появляется партнер, берущий на себя определенную ответственность,
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

не заинтересованный в прибыли предприятия, чье присутствие к тому же закреплено и обосновано по действующему законодательству;

- профсоюз контролирует соблюдение интересов работников, а значит, выполняет часть социальных обязательств собственника предприятия;

- такой партнер нацелен на повышение производственных результатов, укрепление «корпоративного духа» работников, сохранение трудовой дисциплины;

- профсоюз может регулировать возникающие трудовые споры в досудебном порядке, в таких случаях лучше работать с компетентной организацией, а не со стихийно сложившейся группой работников;

- профсоюз помогает в обеспечении практических норм охраны труда, соблюдении российского трудового законодательства, т.к. заинтересован в уменьшении травматизма и гибели работников на производстве, а значит и в снижении материальных потерь при ликвидации аварийных ситуаций [2].

Таким образом, потребность в службах, занимающихся социальными вопросами на производственных предприятиях, четко была сформирована еще в советское время. Профобъединения выполняли работу по организации отпусков, культурно-развлекательных и просветительских мероприятий, экскурсий, рассматривали заявления на получение кредитов, пенсию, распределяли дефицитные товары и т.д.

С распадом СССР профсоюзные организации на определенный период утратили свою роль, а во многих случаях и вовсе прекратили существование. Собственники предприятий отодвинули на задний план все социальные вопросы. Где-то ещё существовали дотации на пребывание детей в дошкольных учреждениях, надбавки к пенсии, возможность купить продукты и товары широкого потребления в магазинах, принадлежащих предприятию по низким ценам. Но во второй половине 90-х годов усугубление кризиса вынудило предприятия свести оставшиеся социальные программы к

единовременным выплатам в рамках материальной помощи и пособию при выходе на пенсию [10].

Возрождение же социальной ответственности предприятий в начале 2000-х годов началось с решения вопроса своевременных выплат заработной платы, ее повышения и т.д.

На сегодняшний день, учитывая последствия пандемии Covid-19 и связанные с ней объективные экономические проблемы, руководители промышленных предприятий все чаще находят, что социальная сфера создает взаимовыгодные условия между администрацией и рабочим персоналом - социальная защита, организованные условия труда, отдыха и досуга способствуют созданию и укреплению корпоративного духа, повышают престиж предприятия, помогают привлекать, удерживать и адаптировать квалифицированных работников, и, самое главное для любого работодателя, способствуют повышению производительности труда.

По мнению ряда специалистов экономистов и социологов, деятельность социальных служб по решению и профилактике проблем на промышленных предприятиях включает как минимум три основных вида: социальную защиту, социальное обслуживание, социальную поддержку, каждый из которых отличается друг от друга своей ролью в социальной политике предприятия [5]. Ключевая роль при этом отводится именно социальной защите, как практической деятельности, направленной не только на поддержку работников, но и на устранение источников возникновения трудных жизненных ситуаций, а само наличие на предприятии развитой системы социальной защиты является основой успешной производственной деятельности, способствует привлечению специалистов и укреплению корпоративного духа.

Обычно социальная защита персонала на предприятии представляет собой комплекс мер, связанных с предоставлением своим работникам гарантий, компенсаций, дополнительных льгот, услуг и выплат социального

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

характера, а также предусматривает обеспечение безопасных условий труда, охрану здоровья и трудоспособности сотрудника и включает компенсацию утраты трудоспособности, обеспечение минимального дохода в случае перебоев с работой на производстве, потери дохода из-за временной нетрудоспособности, болезни, несчастного случая, профессионального заболевания, инвалидности и др.

Социальная защита персонала представляет организацию понимающей свою социальную ответственность и нужды работников, реагирующей на потребности в данной защите, обеспечивая тем самым атмосферу сотрудничества, взаимопонимания. Предприятие не всегда может обеспечить полное удовлетворение потребностей своих сотрудников, однако, стремление к этому высоко ценится коллективом и вызывает позитивное отношение к руководству и организации в целом.

Система социальной защиты персонала на современных предприятиях нацелена на решение следующих проблем:

- заключение коллективных договоров;
- внедрение социальной политики на предприятие и разработка программ социального развития коллектива;
- развитие социальной инфраструктуры предприятия, направленной на эффективное обеспечение труда и свободного времени работников;
- решение проблем охраны труда и здоровья работников предприятия, социального страхования;
- защита трудовых прав работников в ходе разрешения трудовых споров;
- предупреждение конфликтов в производственных отношениях (гуманизация труда, системы участия персонала и пр.);
- предоставление социальных льгот и гарантий отдельным категориям работников;

- пенсионное обеспечение;
- забота о молодежи и др. [4]

Социальная политика предприятия, стремящегося к развитию и достижению высокого уровня производительности труда сотрудников и, как следствие, успешным финансово-экономическим показателям, направлена на соблюдение принципов социального партнерства между предприятием и персоналом. Прежде всего — это уважение и учет интересов сторон, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, безусловность выполнения условий коллективного договора, взаимная ответственность сторон за невыполнение обязательств.

Наряду с этим, социальная политика является инструментом управления человеческими ресурсами. В рамках нее предприятие формирует социальные условия деятельности работников, необходимые для реализации ими своего трудового потенциала, что, в свою очередь, позволяет достичь его собственных стратегических целей.

Учитывая сложность и многогранность данной деятельности, а также вариативность и широкую направленность применимых мер, важное значение приобретает создание на предприятии именно специализированных социальных служб, которым отводится особое место в реализации социальной политики и решении возникающих вопросов социального характера, не смешанных с производственными задачами.

Важно отметить, что социальные службы, являясь обособленным подразделением в структуре предприятия, подчиняется напрямую руководителю или его заместителю по социальным вопросам. В составе подобной структурной единицы обычно работают социологи, психологи, специалисты по профориентации, организации и управлению производством.

Концептуальная основа формирования и развития социальных служб на предприятиях лежит в плоскости определения конкретных приоритетов,

положений и принципов, чтобы реализуемые мероприятия не породили пассивного ожидания помощи, иждивенческих настроений персонала [1].

Перед началом создания социальной службы на предприятии необходимо иметь общее представление об особенностях деятельности конкретной бизнес-единицы, структуре персонала, а также сформулировать цели и выбрать соответствующие средства их достижения.

В этой связи, к основным задачам социальной службы на предприятии относятся:

- осуществление социального наблюдения;
- формирование слаженного трудового коллектива, привлечение рабочих к самоорганизации, стимулирование работников к активной трудовой и социальной деятельности, творческому подходу к работе, ответственности за результаты совместной деятельности общей и каждого в отдельности;
- разработка и реализация программ охраны здоровья работников, повышения уровня благосостояния их и их семей;
- предупреждение и урегулирование возникающих производственных и межличностных конфликтов;
- организация содержательности досуга работников (клубы, спортивные соревнования, проведение культурно-массовых мероприятий);
- консультирование персонала по юридическим и экономическим вопросам (например, о существующих льготах, обучении детей, оплате проездных билетов или предоставлении трансферта к месту работы, медицинскому обслуживанию и т.п.);
- организация тренингов для целевых групп - менеджеры, рабочие, обслуживающий персонал в рамках предоставления информационно-образовательных услуг, в том числе в целях избегания эмоционального выгорания (тренинги умений, самоменеджмент и др.);
- назначение и оказание сотрудникам, находящимся в трудной

жизненной ситуации, денежной или иного вида помощи, в зависимости от сложившейся ситуации;

- профилактика, предупреждение таких социальных явлений, как алкоголизм, наркомания и прочего деструктивного поведения, влекущего за собой разрушение личности;

- социальная защита социально уязвимых категорий сотрудников (пенсионеров, инвалидов, молодежи, женщин);

- привлечение работников к участию в разработке и реализации различных социальных проектов;

- организация волонтерского движения из числа работников, обучение волонтерской деятельности [11].

Ключевым моментом в деятельности социальных служб на предприятии является обеспечение внутренней целостности коллектива как социальной системы. Сотрудники данных подразделений призваны обеспечивать необходимый уровень стабильности коллектива, социальную адаптацию вновь поступивших работников, взаимодействие различных сегментов предприятия, улучшение морально-психологического климата и т.д. Так, например, в условиях кризисной обстановки в нашей стране в последние годы возникла социальная напряженность в сфере социально-трудовых отношений, а одной из важнейших функций социальной службы на предприятии является урегулирование и профилактика социальных напряжений и конфликтов в коллективе.

Отдельного внимания заслуживает вопрос изучения социально-психологических проблем организации условий труда и отдыха трудящихся, реализуемый путем проведения социологических исследований производственных коллективов, планирования и прогнозирования показателей их развития, а также составления с последующей реализацией на их основе целевых и комплексных программ, обеспечивающих

высвобождение ресурсов для роста производительности труда [7]. По согласованию с руководством предприятия возможно привлечение экспертов и специалистов в соответствующей сфере для проведения консультаций и выработке рекомендаций и предложений.

Перед работодателем стоит задача управлять социально-психологическим климатом, т.к. благоприятный климат повышает мотивацию и производительность труда сотрудников. В коллективах с неблагоприятным климатом фиксируются незаинтересованность работников в результатах своей деятельности, безынициативность, низкая сплочённость, появление нарушений рабочей дисциплины, конфликтные ситуации на межличностном уровне. В этих условиях социальная служба, взаимодействуя со всеми сегментами предприятия, организует и координирует работу в обозначенном направлении, запрашивает и анализирует информацию, необходимую для её ведения, передает структурным подразделениям результаты проводимых исследований, дает рекомендации и контролирует их исполнение, проводит социологические и психологические тренинги среди работников, а также разрабатывает научно-методические и учебные материалы по исследуемым проблемам, устанавливает деловые взаимосвязи, необходимые для ведения работ по составленным программам.

Следующим важным направлением работы социальных служб предприятия, которому должно быть уделено особое внимание — это здоровье трудящихся, потому как интенсивность производственного процесса, производительность труда зависит не только от количества сотрудников, их умения, организации производственного процесса, но и от состояния физического и психического здоровья каждого работника в отдельности. При этом данная работа должна осуществляться согласно системе стандартов оказания услуг, обеспечивающей их упорядоченность.

В деятельности структурных подразделений предприятий социальной направленности важное значение имеет соблюдение установленных

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

нормативов, стандартов, правил. Так, регулирование деятельности социальной службы ведется в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, действующими федеральными законами, государственными и отраслевыми стандартами [6]. Однако полностью стандартный подход зачастую приводит к обезличиванию сотрудника и игнорированию проблем, которые носят индивидуальный характер.

Таким образом, стандартизация деятельности социальных служб обеспечивает стабилизацию высокого уровня реализации широкого перечня и факторов услуг, который соответствует требованиям здравоохранения, санитарно-гигиеническим нормам, обеспечивает охрану окружающей среды и безопасности людей при их применении, но при этом должна давать предусматривать индивидуальные методы, гарантирующие корректное оказание помощи.

Подводя итог, необходимо отметить, что в современных экономических условиях важное значение имеет социальная защита работников предприятия, которая определяется совокупностью социальных и юридических гарантий, обеспечивающих реализацию их социально-экономических прав, в том числе право на уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития рабочей силы. Она может проявляться в таких основных формах, как: денежные выплаты, налоговые и иные льготы, целевые социальные программы предприятия и т.п.

В условиях высокого уровня конкуренции между предприятиями, в ходе реализации внутренней социальной политики ключевое значение имеет не только соблюдение норм трудового законодательства, но и в дополнение к ним материального и морального поощрения, а также наличие всевозможных видов дополнительной поддержки и мотивации сотрудников, составляющих социальный пакет [8]. Примером может служить обеспечение условий для ведения работниками здорового образа жизни, охрана здоровья, включая добровольное медицинское страхование работников и членов их семей, а

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

также неработающих пенсионеров, материальная поддержка ветеранов и неработающих пенсионеров, помощь работникам, премии. К дополнительным льготам и гарантиям также относится обеспечение санаторно-курортными путевками, выплата единовременного пособия при рождении ребенка и работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста сверх установленного законодательством, единовременное поощрение за труд с уходом работника на пенсию и др.

Для более эффективной реализации внутренней социальной политики в целом и обозначенных мер в частности актуальным является создание на предприятии специализированных структурных подразделений, служб, которые имели бы возможность более детально изучать и анализировать интересы сотрудников, нести ответственность за обеспечение социальной защиты и социального развития работников, организацию их досуга, что в конечном итоге позволит оптимизировать расходы на реализацию тех или иных программ. Отсутствие других обязанностей позволит таким службам решать вопросы, не смешанные с производственными задачами, а именно социального характера, более оперативно выявлять сотрудников, особо нуждающихся в социальной защите и поддержке и обеспечивать реализацию необходимых мер по оказанию помощи и контролю за их исполнением.

Библиографический список:

1. Багирова, И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Текст] / И. Х. Багирова // Проблемы современной экономики: материалы междунар. науч. конф. — Челябинск: Два комсомольца, 2017. - С. 110-115.

2. Большаков, А. С. Современный менеджмент: теория и практика [Текст] / А. С. Большаков, В. И. Михайлов. - СПб: ПИТЕР, 2014. - 550 с.

3. Боссиди, Л. Искусство результативного управления [Текст] / Л. Боссиди, Р. Чаран. – М.: ОМЕГА-Л: Мысль, 2011. - 380 с.

4. Бочков, П. Социальные технологии российских корпораций [Текст] / П. Бочков, С. Лукаш, А. Шмаров. – М.: Эксперт, 2019. - 192 с.
5. Бурджалов, Ф. Э. Социальная сфера предприятия: корпоративный вариант [Текст] / Ф. Э. Бурджалов // Труд за рубежом. - 2019. - №1. - С. 95-112.
6. Васильцова, Л. И., Александрова, Н. А. Корпоративные программы в системе социальной поддержки работников [Текст] / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. - 2020. - № 3. - С.85-91.
7. Графкина, М. В. Охрана труда и производственная безопасность [Текст] / М. В. Графкина. - М.: Проспект, 2018. - 421 с.
8. Гусаков, Д. Б. Организация дополнительной социальной помощи работникам на предприятии [Текст] / Д. Б. Гусаков // Общество и экономика. - 2017. - № 1. - С. 102-106.
9. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское пособие [Текст] / под ред. Е. Б. Моргунова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 278 с.
10. Никитина, Л. М. Этапы развития социальной политики российских предприятий в постсоветский период [Текст] / Л. М. Никитина, С. А. Светличная // Регион: системы, экономика, управление. — 2019. — № 2 (17). — С. 48-52.
11. Соколова, В. Ф. Служба социального развития промышленного предприятия в рыночных условиях: Монография [Текст] / В. Ф. Соколова. - М.: Изд. РГТЭУ, 2020.- 120 с.
12. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами: практ. пособие по кадровому планированию организации. [Текст] / С. А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2017. - 300 с.

Оригинальность 91%