

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет
экономики и управления

Кафедра
«Социология и управление персоналом»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

«Совершенствование социальной политики на производственном предприятии (на примере АО «ПЕНЗТЯЖПРОМАРМАТУРА»)»

Студент

(подпись, дата)

Карпова И.О.

(фамилия, инициалы)

Руководитель

(подпись, дата)

Седлецкий А.В.

(фамилия, инициалы)

Нормоконтролер

(подпись, дата)

Данилова Е.А.

(фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № __)

Заведующий кафедрой

(подпись)

Кошарная Г.Б.

(фамилия, инициалы)

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, № _____)

Секретарь ГЭК

(подпись)

Корж Н.В.

(фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	8
1.1 Сущность и направления реализации социальной политики в организациях.....	8
1.2 Эволюция формирования и реализации социальной политики организаций.....	18
ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ АО «ПЕНЗТЯЖПРОМАРМАТУРА»).....	28
2.1 Зарубежный и отечественный опыт реализации социальной политики в промышленных организациях.....	28
2.2 Анализ и совершенствование социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура».....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	50
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	54

ВВЕДЕНИЕ

В качестве основного и наиболее ценного ресурса компании в современном мире выступает человек. Поэтому в связи с возрастающей конкуренцией во всех областях бизнеса ключевым преимуществом становятся люди.

В организациях хорошо развита материальная мотивация, а именно разработаны эффективные системы оплаты труда, используются вознаграждения и поощрения. Главным и самым мощным стимулом к труду, несомненно, являются деньги, но тем не менее данный вид мотивации не насыщаем, так как сотрудник очень быстро привыкает к более высокому уровню оплаты труда. Высокий уровень оплаты за короткий срок становится привычным и утрачивает свою побудительную способность, хотя недавно мотивировал работника на высокую рабочую отдачу.

Благодаря этому работодатели начинают понимать, что для улучшения эффективности рабочего процесса следует разрабатывать социальную политику предприятия, как вариант развития нематериальной мотивации сотрудников.

Социальная политика организации – это целенаправленная деятельность в части управления персоналом для создания качественных и своевременных условий трудовой деятельности и услуг социального характера.

Компании должны поддерживать социальные проекты, содействовать развитию культуры и спорта, заботиться о своих сотрудниках с помощью различных программ в сфере здравоохранения, помощи в приобретении жилья и пенсионного обеспечения, разрабатывать программы по адаптации молодых специалистов.

К тому же, расширение социального пакета для сотрудников способствует привлечению и удержанию персонала.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в настоящее время особое значение приобретают вопросы активизации сотрудников, мотивации

труда, в том числе за счет социальных факторов повышения эффективности производства. Хорошая организация стремится максимально эффективно использовать своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи на работе и интенсивного развития их потенциала.

В современных условиях работодатель заинтересован в том, чтобы работник обладал крепким здоровьем и выносливостью, а также был способен переносить перегрузки и стресс.

Социальная политика призвана обеспечивать как эффективное взаимодействие организации с внешней средой, так и взаимодействие человека с организацией. Вступая во взаимодействие с организацией, человек интересуется различными аспектами – чем он должен жертвовать ради интересов организации, что, когда и в каких объемах делать, в каких условиях функционировать, что будет давать ему организация. От этого и ряда других факторов зависит удовлетворенность человека, его отношение к организации и его вклад в ее деятельность.

Теоретическим и практическим проблемам корпоративной социальной политики посвящено достаточное количество работ зарубежных и отечественных исследователей. Зарубежные исследования проблем корпоративной социальной политики представлены такими учеными как: Ч. Бернард, Дж. Марч, Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Г. Саймон, Л. Урвик, Дж. Хил, У. Эшби.

Широко известны работы по вопросам социальной политики и отечественных авторов, таких как А. В. Аверин, Н. А. Волгин, Е. Ш. Гонтмахер, И. А. Григорьева, Т. Ю. Сидорина, В. Н. Ярская.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ и совершенствование системы социальной политики предприятия АО «Пензтяжпромарматура».

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть сущность и направления реализации социальной политики в организациях;
- 2) исследовать эволюцию формирования и реализации социальной политики;
- 3) рассмотреть зарубежный и отечественный опыт реализации социальной политики;
- 4) провести анализ и предложить рекомендации по совершенствованию системы социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура».

Объектом выпускной квалификационной работы является система социальной политики компании.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является анализ совершенствования социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура».

Методологической основой исследования послужили общенаучные приемы и методы: анализ и синтез, сравнение, опрос, анализ документов, интервью, позволяющие изучить явления и процессы социальной политики предприятия, которые способствуют обоснованию выводов и рекомендаций, предложенных в данном исследовании.

Структура работы выглядит следующим образом: введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1 Сущность и направления реализации социальной политики в организациях

Одной из приоритетных задач современной организации является формирование эффективной системы управления. В ее решении большое значение имеет управление персоналом – один из главных аспектов успеха компании. Из всех ресурсов компании, таких как бренд, финансовые ресурсы, технологии, оборудование, персонал – самый своеобразный ресурс. В организации работают люди, а они очень тонко относятся к самым незначительным переменам в развитии компании, настроению и стилю руководства внутри нее [2, с. 22].

К тому, что организации привлекают все свои силы, а именно совершенствуют оборудование, используют прогрессивные технологии, тщательно вырабатывают стратегии продвижения и продаж товаров или услуг, приводят рыночные отношения, конкуренция и высокие темпы изменений. Благодаря этому руководство начинает осознавать, что без учета человеческого фактора эффективное применение всех названных ресурсов невозможно.

На сегодняшний день не вызывает сомнений, что человеческие ресурсы наиболее значимы в развитии экономического благосостояния, чем материальные, и работа с ними – одна из основных функций управления. Для результативного применения имеющихся в распоряжении компании человеческих ресурсов очень важно создать такие условия, при которых им хотелось бы работать с пользой для организации и себя [13, с. 15].

Необходимо отметить, что в настоящее время перед российским рынком труда стоит проблема дефицита высококвалифицированных кадров.

Указанная проблема приводит к тому, что организации всевозможными способами стараются удержать ценных специалистов, что создает конкурентную борьбу за них.

Очевидно, что наиболее распространенным приемом привлечения и удержания специалистов высокой квалификации остается увеличение заработной платы. Но несмотря на это, она уже не является решающим фактором, повышающим заинтересованность сотрудников к работе в той или иной организации [14, с. 142].

Денежная мотивация, безусловно, мощный стимул к труду. Но в то же время практика показывает, что материальное вознаграждение по своей природе «не насыщаемое». Человек быстро привыкает к новому, более высокому уровню заработной платы. Тот уровень, который еще вчера мотивировал сотрудника на высокие показатели в трудовой деятельности, в скором времени становится привычным и утрачивает свою побудительную силу.

В связи с этим все большую значимость приобретает личностно ориентированная социальная политика компании, которая занимает особую роль в формировании мотивации сотрудников и повышении их самовыражения в работе.

При рассмотрении подходов к определению социальной политики организации, необходимо отметить, что в российских исследованиях нет определенной трактовки данного понятия. Большая часть современных исследователей определяют социальную политику через направления социальных расходов и структуру издержек труда, к которым относят основные элементы оплаты труда (зарплата) и социальные выплаты. В следствие этого, следует проанализировать основные определения понятия «социальная политика организации», представленные в научных и учебно-методических трудах российских авторов [22, с. 31].

Кибанов А. Я. отождествляет социальную политику предприятия с социальной средой и дает следующее определение: «это социальная среда

организации, теснейшим образом взаимосвязанная с технической и экономической сторонами ее функционирования. Ее составляют те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходит распределение и потребление благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражения их морально-этическим ценностям» [19, с. 205].

Волгин Н. А. отмечает, что: «социальная политика предприятия – это не столько система мер и мероприятий, сколько система взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, в центре которых и главная их конечная цель – человек, его благосостояние, социальная защита и социальное развитие, жизнеобеспечение и социальная безопасность населения в целом» [6, с. 91].

По мнению Исайчевой Ю. Н. «социальная политика – это деятельность руководящего персонала по созданию условий для обеспечения граждан работой, охраной труда, перераспределению доходов, забота об образовании, семье, здоровье с позиции постоянного улучшения социального обеспечения персонала» [15, с. 106].

Костин А. Е. рассматривает социальную политику в рамках социально ответственного бизнеса через «вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоёв населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта» [21, с. 31].

Проанализировав определения авторов, следует отметить, что не правомерно определять социальную политику только в рамках социальных льгот и выплат. В соответствии с трудовым законодательством социальные обязательства компаний значительно шире – от гарантий занятости до реализации программ развития молодых сотрудников.

Социальную политику на предприятии, в корпорации, компании и других хозяйствующих субъектах зачастую называют корпоративной социальной политикой [18, с. 271].

Социальная политика организации – это целенаправленная деятельность в части управления персоналом для создания качественных и своевременных условий трудовой деятельности и услуг социального характера [1, с. 117].

К данным услугам относятся те, которые компания предоставляет своим сотрудникам и их семьям (помимо заработной платы) в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором или на добровольной основе.

Выделим следующие цели социальной политики организации:

- рост производительности труда;
- обеспечение безопасных условий для сотрудников;
- поддержание стабильного социально-психологического климата в коллективе;
- формирование положительного имиджа компании в глазах сотрудников и общества [6, с. 97].

Социальная политика направлена на решение таких задач, как:

- защита сотрудников, которая состоит в предоставлении льгот и гарантий со стороны как государства, так и работодателя;
- поддержание физических и умственных способностей работника, а также постоянное повышение его профессионально-квалификационного уровня;
- поддержание интересов социальных субъектов, а именно работника, работодателя и государства [6, с. 98].

Следует различать субъектов социальной политики и стороны, заинтересованные в ее реализации [18, с. 272].

Субъект социальной политики – это тот, кто проявляет инициативу, принимает необходимые решения, разрабатывает и реализует социальную

политику, а также несет ответственность за результаты перед заинтересованными сторонами [18, с. 272].

Заинтересованные стороны – лица и группы лиц, которые при помощи необходимых ресурсов могут оказывать влияние на реализацию социальной политики. К ним относятся сотрудники компании, профессиональные объединения и союзы, органы власти, местное сообщество.

К объекту социальной политики можно отнести персонал компании и отдельные группы или лица, к примеру, инвалиды, дети-сироты, ветераны, малоимущие [18, с. 275].

Реализация социальных проектов и программ, обязательства перед сотрудниками организации, решение обнаруженных проблем, а также проведение различных благотворительных акций выступают в качестве предмета социальной политики.

Отталкиваясь от накопленного организациями опыта по осуществлении социальных программ, можно сделать вывод, что в настоящее время отсутствует четкое понимание о механизме формирования социальной политики, способах и инструментах ее реализации [20, с. 126].

Важной задачей на стадии формирования социальной политики является определение важнейших направлений. Установление факторов, которые оказывают влияние на выбор приоритетов и выработку критериев, которых организации придерживаются на практике, приобретают особую значимость.

Можно выделить несколько факторов при определении приоритетных направлений социальной политики российских компаний:

- характерные черты производственно-коммерческой деятельности;
- ресурсные возможности;
- острота той или иной социальной проблемы;
- ценности и личные приоритеты руководства компании;
- заинтересованность менеджеров в реализации социальных проектов;
- отношения между работниками, профсоюзом и работодателем;
- отношения с местным сообществом;

– внешнее давление [10, с. 21].

Выбор направлений социальной политики организации со стороны руководства является субъективной оценкой имеющихся социальных проблем, их остроты и рисков, влияния внешнего давления [9, с. 59].

При определении приоритетных направлений социальной политики в ключевых практической деятельности компаний наибольшее значение приобретает выработка критериев, которыми они могут руководствоваться.

В качестве основных следует рассматривать:

- совпадение направлений социальной политики со стратегией компании, с корпоративными традициями и ценностями;
- соответствие выявленным в обществе тенденциям;
- снижение нефинансовых рисков;
- обеспечение общего социально-экономического эффекта для компании, а также для заинтересованных сторон [18, с. 314].

Таким образом, при определении направлений социальной политики следует руководствоваться критериями, отличающимися от традиционных и привычных для компаний (к примеру, сила внешнего давления, ресурсные возможности организации, соблюдение традиций), но дающих возможность формирования устойчивых конкурентных преимуществ компании и создания общих ценностей. Этого можно достичь путем сравнительных мер, реализуемых в рамках того или иного направления корпоративной социальной политики.

Определение комплекса социальных обязательств компании, которые выстраиваются с учетом приоритетных направлений социальной политики, мероприятия по их реализации, формализация их в документальном виде, должно стать заключительным этапом формирования социальной политики [27, с. 38].

Одним из важнейших аспектов процесса управления корпоративной социальной политикой является выбор методов и инструментов ее реализации. Результаты исследования социальных практик международных и российских

компаний свидетельствует о том, что в настоящее время отсутствуют четкие общепринятые представления о методах и инструментах реализации социальной политики, их эффективности [34, с. 46].

Под методом реализации корпоративной социальной политики следует понимать способ, совокупность практических приемов и инструментов, посредством которых реализуется социальная политика компании [34, с. 47].

Особый интерес вызывает вопрос об инструментах реализации социальной политики, то есть о конкретных действиях (мерах), посредством которых она реализуется. Можно выделить инструменты внутренней и внешней социальной политики, которые представлены в приложении А.

Внутренняя социальная политика – это деятельность, с помощью которой можно выявить и удовлетворить социальные запросы и ожидания персонала организации. Также она способствует решению соответствующих социальных проблем и управлению корпоративными нефинансовыми (социальными, кадровыми, профессиональными) рисками.

Возможным результатом реализации внутренней социальной политики будет являться повышение конкурентных преимуществ компании, которое отразится на удовлетворении социальных запросов персонала, развитии корпоративной культуры и снижении нефинансовых рисков.

При реализации внутренней социальной политики используются различные инструменты, такие как социальное страхование, пакет социальных услуг, система мотивации, поощрение персонала, социальные целевые программы [18, с. 322].

Внешняя социальная политика – это деятельность компании, которая помогает выявить социальные запросы внешних заинтересованных сторон и удовлетворить их запросы.

Удовлетворение ожиданий внешних заинтересованных сторон, снижение рисков, связанных с имиджем компании, снижение нефинансовых рисков, помощь в решении социальных проблем, имеющих значение для регионального сообщества и социума в целом, и, как следствие, формирование

благоприятной для реализации корпоративной стратегии внешней среды – все это является возможными результатами внешней социальной политики [18, с. 323].

При реализации внешней социальной политики наиболее часто применяются следующие инструменты: социальные программы, которые реализуются совместно с местными властями, государством, социальные программы, которые финансируются совместно с другими компаниями, развитие объектов инфраструктуры, благотворительные и спонсорские акции, адресная социальная помощь

В последнее время широкое распространение получило движение «корпоративное волонтерство». Данный инструмент применяется компаниями как способствующий командообразованию процесс, который способствует вовлечению максимального количества работников компании, а также членов их семей в общую процедуру формирования корпоративной культуры и корпоративных ценностей, повышения их приверженности компании. Также этот инструмент рассматривается как действенный способ решения социальных проблем [3, с. 83].

К основным направлениям внешней социальной политики следует отнести:

- содействие решению социальных проблем местного сообщества;
- содействие реализации приоритетных направлений региональной социальной политики и социальной политики государства [3, с. 84].

Рассмотрим основные направления внутренней социальной политики:

1) охрана здоровья, агитация здорового образа жизни, создание и поддержание благоприятных условий для сохранения здоровья. Для реализации данного направления необходимо решить следующие задачи:

- проведение систематического мониторинга заболеваемости сотрудников компании;
- охрану здоровья на рабочем месте;
- организация оздоровления и отдыха сотрудников;

- обеспечение доступности качественной медицинской помощи;
- содействие формированию здорового образа жизни (борьба с вредными привычками; стимулирование сотрудников, отказавшихся от них; повышение мотивации сотрудников к здоровому образу жизни);
- информирование персонала компании о существующих профессиональных рисках, вероятности их возникновения и последствиях.

Реализация комплекса данных мероприятий на регулярной основе позволит говорить о создании корпоративной системы управления здоровьем персонала компании [18, с. 294].

2) охрана труда, внедрение современных норм охраны труда, которые отвечают международным стандартам безопасности, экологии и производства. Это направление подразумевает решение комплекса таких задач, как:

- систематическое проведение аттестации рабочих мест на предмет их соответствия современным требованиям безопасности труда;
- систематический мониторинг динамики травматизма, гибели в результате несчастных случаев на производстве, анализ причин этих явлений;
- создание безопасных условий труда;
- обучение сотрудников нормам и правилам безопасного труда;
- формирование ответственного отношения к требованиям безопасности труда.

Осуществление комплекса указанных мероприятий на регулярной основе будет свидетельствовать о создании корпоративной системы управления профессиональными рисками [24, с. 77].

3) обучение, развитие персонала, повышение его квалификации, взаимозаменяемости. Данное направление предполагает реализацию таких мероприятий, как:

- развитие системы привлечения молодых специалистов, их адаптации и удержания в компании, целевая подготовка молодых специалистов;
- обеспечение условий для карьерного продвижения сотрудников;

- формирование конкурентоспособного уровня и мотивационных схем оплаты труда;

- создание условий для реализации способностей и потенциала работников.

Результатом осуществления комплекса названных мероприятий может стать корпоративная система управления развитием персонала [18, с. 295].

4) формирование системы социальной защиты. Это направление предполагает решение комплекса задач, направленных на обеспечение защиты от социальных рисков, к которым принято относить риски потери жизни, здоровья, трудоспособности, дохода, производственной травмы, инвалидности, старости, потери работы.

К основным элементам системы социальной защиты можно отнести:

- социальные гарантии, льготы и компенсации (гарантированное предоставление социальных благ и услуг сотрудникам, социальный пакет);

- социальное страхование (пенсионное, медицинское);

- социальная помощь отдельным категориям сотрудников (ветеранам, молодёжи, многодетным семьям).

Формирование корпоративной системы социальной защиты наряду с государственной системой способствует снижению социальных рисков и повышению личной социально-экономической устойчивости [6, с. 115].

Результат реализации выше указанных направлений предполагает преобразование, формализацию, инструментализацию деятельности организации в области социальной сферы. Реализация мер, которые направлены на формирование капитала компании в части человеческих ресурсов, позволяют создать действенные системы управления компании в социальной сфере и развить и применить соответствующие управленческие функции (приложение Б).

Итак, все сказанное позволяет представить механизм управления (формирования и реализации) социальной политики в виде схемы, представленной в приложении В.

Данная схема может рассматриваться в качестве общего алгоритма действий в целях управления корпоративной социальной политикой. Благодаря его универсальному характеру этот алгоритм может быть рекомендован компаниям в качестве типовой модели управления корпоративной социальной политикой, под которой следует понимать:

- обобщающую схему, дающую представление об основных этапах и процессах формирования и реализации социальной политики компании, их последовательности;
- алгоритм действий, определенную последовательность управленческих функций, соответствующих им методов и инструментов.

1.2 Эволюция формирования и реализации социальной политики организаций

Формирование и развитие общества глубоко затрагивает не только механизм его управления, но и весь комплекс интересов личности, трудовых коллективов, классов, народностей, профессиональных групп и слоев населения. В связи с этим особую значимость приобретают факторы, которые способствуют гармонизации интересов личности и общества, гарантирующих защиту интересов человека, его прав и свобод. Особое место среди них занимает социальная политика.

Существует мнение, что социальная политика как исторический феномен появилась не так давно. При этом необходимо отметить, что никогда не существовало государства или общества, в которых не решались бы социальные проблемы и не учитывались бы интересы отдельного человека. Подтверждением этому является то, что на всем протяжении истории человечества те или иные варианты осуществления социальной политики разрабатывались различными типами общества и практиковались в деятельности многих государств [4, с. 32].

На доиндустриальном этапе ключевыми формами социальной защиты населения были семейные и общинные. Также к ним причислялась церковная благотворительность. В начале XVII века к ним присоединились страховые кассы на случай болезни либо инвалидности рабочих, а также поддержка со стороны городского самоуправления престарелых муниципальных служащих.

Еще во второй половине XIX столетия в странах Западной Европы зарождались первые современные модели социальной политики. Этому послужила индустриализация и становление рабочего движения [15, с. 120].

Именно под воздействием этого в некоторых государствах Европы были приняты законы об условиях труда и быта рабочих, то есть возникло социальное законодательство.

Формирование экономики индустриального типа и соответствующего общественного устройства требовало четкой регламентации трудовых отношений. Это было связано с необходимостью нормативного упорядочения прибыли и всей системы социальной защиты наемных работников и членов их семей [10, с. 22].

Вместе с высокой трудовой дисциплиной функционирование индустриального общества также потребовало создания таких условий, как приемлемая заработная плата наемных работников и развитие систем социального обеспечения. Решение данных вопросов способствовало достижению общественных стандартов, которые связаны с доходами населения, учитывая, что материальной основой жизнедеятельности людей является заработная плата и социальное страхование.

Впервые в 1780-е годы законодательное регулирование организации труда с помощью фабричного законодательства ввела Великобритания, а в 1870-х годах она приняла нормативные акты по обязательному страхованию отдельных категорий рабочих в случае потери трудоспособности на производстве [32, с. 37].

И только начиная с 1860-х годов похожие виды фабричного законодательства создаются в Германии, Франции и Австрии, а с 1880-х годов – и в России.

Также в Германии в 1871 году был создан первый закон об ответственности предпринимателей за профессиональный риск [12, с. 103].

В 1890 году в Берлине делегатами 14 стран были выработаны рекомендации, оказавшие большое влияние на национальное трудовое законодательство многих стран. В 1897 г. на конгрессе в Цюрихе представителями 16 стран была принята программа, направленная на защиту трудящихся [13, с. 16].

Стремительный шаг был сделан в конце XIX столетия, когда германское правительство, руководимое Бисмарком, внедрило обязательную систему социального страхования для трудящихся в промышленности. Она содержала в себе обеспечение в случае болезни, несчастных случаев на производстве, по инвалидности и старости. Сильной стороной социального страхования стал метод взаимодействия работников, работодателей и государства, который предусматривал финансовое обеспечение за счет хозяйствующих субъектов, а правовое регулирование и контроль – со стороны государства [25, с. 53].

Система социальной защиты трудящихся, которая была построена по модели Бисмарка, оказалась довольно-таки результативной, так как упорядочивала условия найма рабочей силы на системной основе и давала гарантию на высокий уровень социальной защиты для работающих и членов их семей в течение всего этапа трудовой и после трудовой жизни.

С начала XX столетия примеру Германии последовали Австрия, Франция, Италия и Россия, которые столкнулись со значительными трудностями и возрастающими требованиями рабочего класса. Активное применение опыта Германии в сфере социального страхования объяснялось пониманием властными элитами и деловыми кругами того, что наиболее надежным способом поддержания социальной устойчивости являются специальные учреждения и финансовые механизмы социальной защиты,

которые предоставляют рабочую силу на постоянной и независимой от воли работодателей основе [25, с. 55].

Значительный вклад внесли работы английского ученого Уильяма Генри Бевериджа, которые определили значимость государства в области регулирования социальной помощи и защиты населения. В докладе на тему «Государственная система социальной защиты», который был представлен парламенту и правительству страны в 1942 году, были заложены основные принципы современной социальной политики в Великобритании [18, с. 251].

Беверидж исходил из необходимости наделения государства полномочиями по регулированию социальных процессов в обществе на принципах всеобщности и единообразия. Иными словами, одинакового абсолютно для всех граждан гарантированного размера пенсий и пособий, предотвращения массовой безработицы, а также равной и доступной бесплатной медицинской помощи и образования [23, с. 418].

Важно выделить тот факт, что на взгляды Бевериджа значительное воздействие оказали идеи Бисмарка об обязательном характере социального страхования, а также практическое решение вопросов государственного регулирования социальной сферы в СССР (бесплатное здравоохранение и образование).

Отталкиваясь от данных рекомендаций, в 1944-1948 годы правительство Великобритании утвердило ряд законодательных актов, которые способствовали развитию общей системы социального страхования и обеспечения, существенному увеличению выделяемых из государственного бюджета средств на социальную помощь населения и внедрению общего бесплатного медицинского обслуживания [30, с. 256].

По окончании Второй мировой войны после проведения во многих западных странах подобных реформ, были сформированы национальные институты обязательного социального страхования и обеспечения, деятельность которых благотворно отразилась на регулировании систем заработной платы в части их упорядочения и уменьшения дифференциации.

В промышленно развитых странах становление современной социальной политики происходило с начала 1960-х годов. Большая часть ученых связывает данное обстоятельство с высокой динамикой преобразований экономического и общественного устройства, которые происходили под влиянием научно-технической революции и изменения содержания труда. Знания и профессиональная квалификация сотрудника стали наиболее значимым фактором производства, что получило свое выражение в ряде следующих теорий: человеческого капитала, качества жизни и качества трудовой жизни [8, с. 43].

Отличительная черта социальной политики в промышленно развитых странах в том, что она ориентирована не только на защиту человека от социальных рисков, например, потери заработка в связи с болезнью, инвалидностью и старостью, но и на недопущение резкого материального и социального неравенства, на обеспечение достаточно высокого уровня социальной поддержки и помощи нуждающимся слоям населения, на предоставление гражданам доступа к качественному здравоохранению и образованию. С этой целью государство становится главным субъектом исполнения общественных функций в обществе, активно применяет бюджетное финансирование социальных программ, берет на себя всесторонние меры по развитию институтов обязательного, добровольного социального и личного страхования.

Существуют различные классификации моделей социальной политики. Однако большая часть основывается на принципах, которые следуют из роли и степени участия в осуществлении социальной политики государства, институтов гражданского общества и отдельных граждан [17, с. 161].

Исходя из геополитического аспекта можно выделить скандинавскую, континентальную и американо-британскую модели социальной политики. Рассмотрим их основные особенности.

Модель социальной политики скандинавского типа характеризуется тем, что значительную часть расходов на социальные нужды берет на себя

государство. Оно же перераспределяет доходы населения через бюджет. На государство возложена ответственность за социальное благополучие своих граждан и оказание таких социальных услуг, как образование, здравоохранение, забота о детях и престарелых. В большинстве случаев организатором этих услуг являются муниципалитеты. Источниками финансирования социальных программ государства служат государственный бюджет и социально-страховые фонды. Данная модель реализуется в политике таких стран, как Швеция, Финляндия, Дания и Норвегия [18, с. 232].

Как правило, в континентальной модели государство несет ответственность только за выдачу социальных пособий нуждающимся, но не оказывает социальные услуги населению. Социальное обеспечение финансируется за счет бюджетных отчислений и страховых взносов работника и работодателя, при этом социальные расходы государства и страховые взносы примерно одинаковы. Следовательно, социальные расходы несут как государство, так и частные социально-страховые фонды. Последние же находятся под контролем государства. Данная модель присуща Германии, Австрии, Бельгии, Франции [4, с. 32].

Американо-британская модель характеризуется минимальным участием государства в социальных расходах. Финансовую основу социальной политики составляют прежде всего частные сбережения и частное страхование, а не средства государственного бюджета. Государство берет на себя ответственность лишь за сохранение минимальных доходов своих граждан и за благополучие наиболее слабых и обездоленных слоев населения. Вместе с тем государство максимально стимулирует развитие в обществе различных форм негосударственного социального страхования и социальной поддержки, а также различных средств и способов повышения гражданами своих доходов. Данная модель социального государства характерна для США, Англии и Ирландии [18, с. 233].

Обращает на себя внимание то, что типология социальных государств проводится применительно к европейским странам. Однако в последнее время

некоторые исследователи стали выделять восточноазиатский тип социального государства, который базируется на участии группы, а именно семьи, частной корпорации, фирмы, и общественных фондов в социальной защите индивида.

Среди стран восточноазиатского типа называется в первую очередь Япония. Здесь семейные обязательства обусловлены историческими и культурными традициями, а сам человек рассматривается как часть семьи. Отсюда стабильная система семейной поддержки, что не вызывает необходимости государственной социальной помощи и системы социального страхования [32, с. 40].

Неотъемлемой составляющей социальной политики в Японии являются профессиональные и корпоративные программы социальной поддержки постоянных работников.

В зарубежной науке разработана еще одна классификация моделей социального государства. Здесь также выделяется три модели (типа):

- 1) либеральная, к которой относятся Австралия, Англия, Ирландия, Канада, Новая Зеландия, США;
- 2) консервативная, охватывающая Германию, Италию, Францию, Швейцарию и другие страны;
- 3) социально-демократическая, включающая в себя Швецию, Норвегию и Нидерланды [21, с. 14].

Основным критерием приведенной классификации является возможность поддержания индивидом достойной жизни независимо от его участия в создании материальных благ. Таким образом, государство в максимальной мере поддерживает индивида только потому, что он является его гражданином.

Данная классификация очень близка делению моделей социального государства на скандинавскую, континентальную и американско-британскую.

В частности, для либерального типа характерны минимальные затраты государства на социальные расходы и обязательная проверка нуждаемости в социальной помощи. Главный источник социального благополучия граждан –

гарантированный доход, получаемый каждым за работу или занятие предпринимательской деятельностью [13, с. 17].

Социально-демократический тип социального государства соответствует скандинавской модели, поскольку основан на приоритете государственных расходов на социальные нужды и перераспределении среди населения материальных благ [33, с. 189].

Консервативный тип идентичен континентальной модели.

В советской социальной модели государство занимает главную роль в социальной сфере. В стране функционировала система государственного бесплатного здравоохранения, образования и социального обслуживания. В системе производственных отношений партийно-государственный аппарат осуществлял надзор над работодателями и профсоюзами. Социальная защита основывалась не на институте социального страхования, как в большинстве развитых стран, а на государственном социальном обеспечении. Считалось, что в плановой экономике социальные риски отсутствуют, а социальное страхование принадлежит к черте рыночной экономики. Некоторые услуги, к примеру, здравоохранение, имели недостаточный уровень финансирования, а некоторые, например, жилье, наоборот, обладали излишним финансовым обеспечением [10, с. 22].

Изменения в экономике, которые произошли после распада СССР, проявились и в социальной политике. Из-за снижения бюджетных доходов государство было вынуждено резко уменьшить финансирование социальных программ. Население в значительной степени перешло на самообеспечение за счет неформальной занятости и ведения натурального хозяйства.

Системы государственных бесплатных социальных услуг распались, а условия для формирования новой системы, к сожалению, не созданы. Это объясняется тем, что социальная сфера в России в прошедший период реформ не была приоритетной в плане преобразований. При отсутствии целенаправленного воздействия объектами социальной политики становилась то одна социальная группа, то другая. Однако такие предпринимаемые меры,

как выплаты пособий по безработице и компенсации роста цен, к желаемым последствиям не привели [33, с. 197].

Сегодня вполне очевидно, что социальные ресурсы в обществе постепенно истощились. Незначительное увеличение трудовой активности населения на начальном этапе реформ за счет возникновения новых сфер и видов деятельности, а также появления новых источников дохода к предполагаемому росту уровня жизни в России не привело. Напротив, в обществе обострился социальный кризис ввиду резкого снижения качества жизни населения, что заставило правительство начать корректировку курса реформ и рассматривать социальную политику как существенное и приоритетное направление деятельности государства [33, с. 175].

На сегодняшний день переход к новой социальной политике подразумевает отказ от защиты, где государство жестко определяет поведение человека в социальной сфере. Вместо этого предполагается:

- становление рынка социальных услуг с реально возникающей конкуренцией их производителей;
- повышение качества данных услуг;
- сокращение затрат на их изготовление;
- изменение модели социальной защиты от преобладающей социальной поддержки к преимущественно социальному страхованию с разделением рисков и зависимостью размеров страховых выплат от страховых взносов.

Кроме того, важным обстоятельством системного изменения модели социальной политики является перераспределение роли государства и местного самоуправления [10, с. 23].

Таким образом, в современных условиях происходят значительные изменения в содержании социальной политики и в расширении объекта ее влияния. Ее воздействие уже не ограничивается отдельными категориями населения, так как в качестве объекта выступают и жизненные условия всех демографических категорий. Она концентрируется на профилактике и совершенствовании экономической системы, а именно перераспределении

прибыли, обеспечении социальными услугами, регулировании заработной платы и занятости. То, что без социальной политики немислим экономический подъем, и наоборот, неизменный факт.

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ АО «ПЕНЗТЯЖПРОМАРМАТУРА»)

2.1 Зарубежный и отечественный опыт реализации социальной политики в промышленных организациях

Социальные проблемы так или иначе актуальны для всех стран мира. Если раньше главным показателем успешности, конкурентоспособности и эффективности деятельности компании являлась прибыль, то сейчас наряду с бизнес показателями на первый план выходят меры, обеспечивающие стабильное развитие предприятия и общества [30, с. 302].

Опыт зарубежных и отечественных организаций свидетельствует о том, что внимание к людям, совершенствование условий и охраны их труда дают ответную реакцию и повышают деловой настрой. Ресурсы, которые затрачиваются на производственную эстетику, благоустройство рабочего места, создание комфортных условий для отдыха во время перерывов, окупаются повышением производительности труда и качества работы.

Зарубежным и отечественным компаниям свойственны свои характерные черты в системе социальной политики организации. Далее будет рассмотрен зарубежный опыт: отличительные особенности в целом и отдельные примеры реализации социальной политики на предприятиях.

Так, характерной особенностью США является минимальное вмешательство государства в частный сектор. Социальная политика там характеризуется регулированием социально-трудовых отношений на уровне предприятия и в наименьшей степени на уровне отрасли или региона. Государство принимает определенные законодательные и нормативные акты, дает рекомендации.

За исключением гибкой системы оплаты труда практически все американские компании предоставляют своим сотрудникам медицинское

страхование за счет фирмы, бесплатные обеды, корпоративные праздники и совместные поездки. Существенное значение уделяется повышению квалификации работников. Американцы считают, что обучение повышает трудовую отдачу отдельного работника и способствует повышению доходов компании.

Например, руководители известной американской компании «General Electric», которая производит различные виды техники, в том числе локомотивы, энергетические установки, газовые турбины, авиационные двигатели и медицинское оборудование, стараются обеспечить своих сотрудников комфортными условиями.

Для решения глобальной проблемы здоровья, а также повышения качества и доступности медицинской помощи в компании активно проводятся мероприятия по данному вопросу. Сотрудникам предоставляется большое количество способов для улучшения здоровья, например, наличие спортивных залов на территории офисных центров. Помимо этого, в компании есть так называемый «HealthAhead» – оздоровительный сайт, на котором персонал может найти информацию о ведении здорового образа жизни. Также учредители предложили ежедневно каждому сотруднику делать выбор в пользу здоровья в рамках программы «Небольшие изменения». Компания также проводит семинары по осознанности и достижению жизненного баланса.

Японские компании гарантируют работу и оплату труда при продолжительном трудовом стаже в компании, что способствует минимальной возможности перехода работника в другую фирму.

Главный принцип японских компаний: чем больше трудовой стаж, тем выше должность и размер заработной платы. То есть карьерный рост непосредственно связан с длительностью работы на фирму. Без соответствующего стажа вертикальное перемещение в компании недопустимо даже при наличии профессиональных умений и навыков, квалификации и личных качеств работника [28, с. 43].

Кроме повышения уровня заработной платы японские компании предоставляют:

- премии и бонусы;
- оплату затрат на дорогу в офис и домой;
- медицинскую страховку для работника и членов его семьи;
- частичную оплату жилья;
- обучение в японских, европейских и американских вузах;
- повышение квалификации без отрыва от работы.

Многие японские компании оплачивают свадьбы и юбилеи своих сотрудников, а также организуют спортивные мероприятия.

Так, «Toyota», крупнейшая японская автомобилестроительная компания, стремится создать для своих сотрудников такую среду, в которой они смогут работать с чувством безопасности и бодрости. Компания прилагает все усилия для того, чтобы работники чувствовали себя командой, что способствует формированию чувства гордости и привязанности к своему рабочему месту и коллективу. Через работу сотрудникам предоставляется возможность самореализоваться, продемонстрировать свой творческий подход и мышление.

Такой фактор, как обеспечение безопасности и здоровья сотрудников, является одним из важнейших в компании и поддерживается уже много лет.

«Toyota» заботится о психическом и физическом состоянии сотрудников, поэтому активно поддерживает различные предложения и мероприятия по улучшению образа жизни и укрепления здоровья.

Чтобы достичь высоких показателей, необходимо уделять внимание и развитию своего персонала. В связи с этим фирма ежедневно улучшается благодаря повышению уровня знаний и квалификации своих сотрудников.

Одной интересной особенностью компании является поощрение работников за их разнообразный вклад в развитие той среды, которая их окружает. Это помогает достичь еще более высокого уровня конкурентоспособности и укрепить взаимоотношения между коллегами.

Данный аспект может включать в себя предложения по развитию корпоративной культуры и различные идеи для развития фирмы.

Таким образом, для реализации своих целей «Toyota» по максимуму работает над улучшениями условий труда, а работник, в свою очередь, прилагает свои усилия для успешной деятельности фирмы.

В Европе государство берет на себя ответственность за участие в регулировании социально-трудовых отношений. Оно формирует общественное рыночное хозяйство, задачей которого является создание равных условий жизни для всего населения страны. Во многих странах законодательно зафиксированы обязательное медицинское страхование, охрана здоровья сотрудников, пенсионное регулирование и несколько других общественно важных проблем [24, с. 94].

Для компаний Германии сотрудник является независимой личностью со своими интересами, которая несет личную ответственность перед обществом. Финансовая независимость для немцев означает учет интересов общества и определение места личности в рыночной системе.

По мнению германских компаний, не каждый сотрудник может выжить в условиях свободного рынка.

К примеру, «BMW», немецкий производитель автомобилей, мотоциклов и двигателей, аспектом рационального ведения бизнеса считает ответственность компании перед своими сотрудниками. Фирма считает, что продуктивная работа персонала является главным элементом корпоративного успеха. По этой причине «BMW» создает все условия для результативной деятельности сотрудников, а именно систему контроля за здоровьем, гибкий график работы, удобные рабочие места и пенсионное обеспечение.

Кроме того, компания предлагает тренинги и обучение по техническим и экономическим специальностям. Только в 2015 году «BMW» вложил 154 миллиона евро в программы образования и тренингов для сотрудников. 28000 человек стали участниками бесплатных медицинских осмотров.

В зарубежных фирмах такие показатели достигаются при применении современных методов, которые ориентированы на рост производительности и повышение эффективности сотрудников. Одним из таких методов является социальный аудит.

Его используют в целях оценки уровня безопасности личности от вероятных рисков, которые связаны с нарушением ее жизненно важных интересов, таких как право на жизнь, на труд, на высокий уровень заработной платы, на профессиональное образование, лечение, отдых и гарантированную социальную защиту со стороны работодателя.

Зарубежным фирмам удастся своевременно избежать возникших проблем и выработать предложения по минимизации их влияния благодаря использованию социального аудита.

Далее будет рассмотрен теоретический и практический отечественный опыт реализации социальной политики на промышленных предприятиях.

Институционализация является особенностью современного этапа развития корпоративной социальной политики в России. Но исходя из того, что общество не дает конкретных предложений со своей стороны, организациям нередко приходится разрабатывать систему социальной политики отталкиваясь от личных представлений о данном процессе [14, с. 117].

Социальная политика меняется, на первый план выдвигается сохранение и развитие человеческого капитала, а также повышение репутации и авторитета не только в экономическом, но и в социальном пространстве.

Чтобы лучше понять, что представляет собой социальная политика на промышленных предприятиях в России, необходимо рассмотреть ее особенности в отдельно взятых организациях.

Так, ООО «Гусевский арматурный завод «Гусар», основанный в 2002 году в городе Гусь-Хрустальный, основным богатством своей компании считает людей, стараясь делать для них всё возможное, создавая комфортные условия труда.

Одним из основных направлений в деятельности Гусевского арматурного завода является реализация корпоративной социальной политики. Являясь клиенториентированной компанией, завод постоянно работает над повышением качества выпускаемой продукции, большое внимание уделяет внедрению новых технологий, которые позволяют повышать производительность и безопасность труда, сохранять природные ресурсы. Предприятие нацелено на улучшение экономической ситуации в регионе, принимает участие в различных региональных социальных программах.

Своими приоритетными направлениями корпоративной социальной политики компания считает:

- развитие и поддержку массового спорта, пропаганду здорового образа жизни среди сотрудников;
- улучшение промышленной безопасности на предприятии;
- развитие корпоративной культуры и социальной ответственности внутри предприятия;
- участие в благотворительности.

Спорт в жизни коллектива завода занимает особое место. На предприятии регулярно организуются заводские спартакиады и соревнования. Силами и на средства завода были отремонтированы многочисленные спортивные объекты на территории города.

«Гусар» на протяжении ряда лет оказывает помощь Православной гимназии имени преподобного Сергия Радонежского города Гусь-Хрустальный. Благодаря помощи завода отремонтирован православный храм в поселке Иванищи, построен храм в поселке Золотково.

Благотворительная деятельность на предприятии – это не дань моде, это позиция руководства, в основе которой лежит забота о благополучии и развитии родного края.

ПАО «Северсталь» – одна из крупнейших в мире вертикально интегрированных сталелитейных и горнодобывающих компаний с активами в

России, Белоруссии, Украине, Казахстане, Латвии, Польше, которая находится в городе Череповец.

Корпоративное управление компании «Северсталь» соответствует лучшим мировым практикам.

Направления деятельности в социальной сфере разных предприятий компании охватывают оздоровление работников, поддержку материнства и детства, организацию питания и отдыха работников, социальную поддержку пенсионеров и ветеранов, развитие и обучение персонала, социальное поощрение лучших работников.

Предприятие реализует комплекс программ, направленных на создание системы подготовки квалифицированных специалистов в кадровый резерв компании. Например, программа «Молодые ресурсы» включает комплекс инициатив, направленных на повышение интереса молодежи к инженерным и рабочим профессиям горнодобывающей промышленности. Целевые группы, которым адресована программа – учащиеся общеобразовательных школ, профессиональных училищ, техникумов, студенты профильных ВУЗов, молодые специалисты компании.

Укрепление здоровья сотрудников – приоритетная задача социальной политики компании. Программа «Здоровье «Северстали» реализуется на Череповецком металлургическом комбинате с 2002 года.

Основные задачи программы:

- повышение доступности и качества медицинской помощи;
- укрепление первичного звена здравоохранения;
- создание условий для оказания эффективной медицинской помощи на догоспитальном этапе;
- профилактика заболеваний;
- удовлетворение потребности работников в высокотехнологичных видах медицинской помощи.

Непосредственно на промышленной площадке комбината работает 51 фельдшерский здравпункт медсанчасти «Северсталь», в составе которой

функционируют поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией.

Программа позволила создать на предприятии эффективную систему сохранения и восстановления здоровья работников, основой которой являются периодические медицинские осмотры.

Ежегодно на реализацию программы «Здоровье «Северстали» компания направляет около 20 млн. рублей. В Череповце в рамках программы в прошедшем году проведено более 34 000 профессиональных медицинских осмотров работников, внедрен план мероприятий по улучшению условий труда и лечебно-диагностического процесса в целях снижения заболеваемости у работников предприятия. Продолжилась работа по развитию материально-технической базы «Медсанчасти «Северсталь».

На оздоровление работников дивизиона череповецкой площадки ежегодно направляется более 91 млн. рублей. Благодаря этим средствам более 6 000 металлургов и их детей получают оздоровление в санаторно-курортных учреждениях и загородных лагерях.

«Северсталь» стремится помочь своим работникам обеспечить себе достойное жилье. Компания реализует корпоративную жилищную программу по строительству жилья для тех, кто вносит наибольший вклад в успехи предприятия. В г. Череповце Вологодской области первый этап жилищной программы прошел в 2005-2011 гг. За это время было построено 26 жилых домов для 2 550 семей. В апреле 2012 года генеральный директор компании «Северсталь» подписал Положение о корпоративном содействии улучшению жилищных условий работников дивизиона «Северсталь Российская сталь». В 2013 году свои жилищные условия улучшили более 2 100 сотрудников. 186 семьям металлургов квартиры были переданы бесплатно.

Еще одной важнейшей составляющей социальной политики является пенсионное обеспечение сотрудников. Компания оказывает поддержку своим ветеранам. Так, через корпоративный благотворительный фонд «Благо» пенсионерам оказывается материальная помощь, предоставляются медико-

социальные услуги и адресная благотворительная помощь, ведутся программы социальной защиты пенсионеров ПАО «Северсталь».

Повышение уровня безопасности труда предприятие рассматривает как фактор долгосрочной конкурентоспособности и эффективности текущей деятельности. Основные принципы в области охраны труда и промышленной безопасности зафиксированы в «Политике в области охраны труда и промышленной безопасности». Действие политики распространяется на все предприятия и подразделения компании «Северсталь».

Для оценки системы управления охраной труда на предприятии используются аудиты по безопасности труда («Система предотвращения происшествий»). Предприятия компании используют единые подходы к анализу травм и микротравм, выявлению очагов опасности, работе с нарушителями, а также единые инструменты для вовлечения работников в вопросы безопасности (выявление работ, которые не выполнить безопасно, «живые инструктажи», обучение основам безопасного поведения).

Сотрудничество компании с регионами в социальной сфере строится на основе стратегических программ в таких областях, как занятость и профориентация, молодежная политика, здравоохранение, поддержка культуры и спорта, а также незащищенных слоев населения. Основные направления совместной деятельности и обязательства сторон отражены в соглашениях между компанией и региональными органами власти.

Анализ направлений реализации социальной политики зарубежного и отечественного опыта промышленных компаний можно представить в таблице (приложение Г).

Таким образом, можно выделить следующие различия в реализации социальной политики в России и странах зарубежья:

- 1) Российские работодатели чаще всего ставят знак равенства между уровнем зарплаты и уровнем вовлеченности сотрудника в рабочий процесс. Конечно, «цена вопроса» стоит на первом месте, так как людей, готовых трудиться за идею, – единицы. Но и упрощать идею до того, что сотрудник

приходит на работу только из-за зарплаты, как минимум, недовольно. Казалось бы, простой прием: оплатить сотрудникам абонемент в спортзал или организовать курсы иностранного языка в офисе. Но именно такие процедуры отлично работают на укрепление мотивации и повышают лояльность коллектива.

Методы и способы повышения эффективности деятельности персонала в зарубежных компаниях более разнообразны. Западный подход сочетает финансовые, материальные и нематериальные стимулы. Опыт показывает, что отношение персонала к обязанностям служит зеркальным отражением отношения работодателя к персоналу. «Любимый» сотрудник работает эффективней, а трудоспособность персонала – залог успешного бизнеса.

2) Российские компании зачастую используют в качестве мотивации страх – сотрудников пугают снижением зарплаты, увольнением. За рубежом такое неприемлемо.

Несомненно, России стоит ориентироваться на опыт западных коллег, но ни в коем случае не копировать его, ведь механический перенос зарубежного опыта не даст никакого эффекта.

2.2 Анализ и совершенствование социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура»

АО «Пензтяжпромарматура» (ПТПА) является одним из главных российских предприятий, которое занимается производством трубопроводной арматуры для таких промышленных отраслей, как атомная и тепловая энергетика, нефтяная, газовая, химическая и металлургическая отрасли [29].

Предприятие имеет долгую историю своего функционирования на рынке и ведёт свою историю уже с 1951 года. В тот период в городе Пензе на новом предприятии, имеющим небольшую территорию, была выпущена первая продукция – задвижка стальная клиновья.

Завод стремительно развивался и увеличивал объемы своего производства. Так, были открыты новые производственные площади, осваивалось современное оборудование и технологии, выпускалась новая продукция.

И уже к 1960-м годам продукция завода поставлялась за рубеж и заслужила доверие многих иностранных компаний по всему миру.

В связи с экономическими преобразованиями в современной России, предприятие испытало на себе существенные структурные изменения, но, несмотря на это, ему удалось удержаться и сохранить лидирующее положение на рынке. Таких высоких показателей завод добился благодаря высокому качеству продукции, слаженной работе производства, ответственном подходе к решению кадровых задач, а также высокому уровню профессиональной подготовки персонала.

В настоящее время «Пензтяжпромарматура» представляет собой крупный промышленный комплекс с многочисленными цехами и подразделениями, собственной конструкторской, технологической и испытательной базой. Ключевая задача предприятия заключается в производстве продукции высокого качества [29].

Благодаря огромному производству, завод предлагает своим заказчикам следующий перечень услуг:

- краны шаровые с диаметральной проходкой до 1400 мм;
- задвижки с диаметральной проходкой до 1500 мм;
- затворы и клапаны с диаметральной проходкой до 2000 мм;
- регуляторы давления с диаметральной проходкой до 700 мм;
- приводные устройства.

Накопленный опыт, прогрессивные технологии производства и слаженная работа приводят к тому, что предприятие постоянно работает над расширением и улучшением предлагаемой продукции.

Сегодня продукция «ПТПА» поставляется по всему миру. Арматура пользуется успехом как в России, так и за рубежом, а именно в Европе, в Азии, на ближнем и дальнем Востоке, в Латинской Америке.

Структурная схема управления АО «Пензтяжпромарматура» представлена в приложении Д.

Проанализируем состав и структуру персонала АО «Пензтяжпромарматура» (таблица 1).

Таблица 1 – Состав и структура персонала АО «Пензтяжпромарматура»

Категория персонала	Годы			Изменения	
	2016	2017	2018	2018 г. к 2016 г. (+/-)	2018 г. к 2016г. (%)
Персонал, всего, в том числе:	1 156	983	894	- 262	77,3%
- руководители	164	143	122	- 42	74,3%
- специалисты	354	320	232	- 122	65,5%
- рабочие	638	595	540	- 98	64,6%

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации

Исходя из данных таблицы 1, можно сделать вывод, что численность персонала в 2018 году сократилась на 22,7% по сравнению с 2016 годом.

За три года численность персонала уменьшилась на 262 человека, из них руководителей на 42 человека, специалистов на 122 человека и рабочих на 98 человек.

Распределение персонала по полу и возрасту представлено в таблице 2.
Таблица 2 – Половозрастная структура работников АО «Пензтяжпромарматура»

Год	Возраст, лет	Количество, чел.	Из них	
			Мужчины	Женщины
2016	До 19 лет	1	1	0
	20-29	324	229	95
	30-39	330	235	95
	40-49	242	127	115
	50-59	177	101	76

Продолжение таблицы

	Старше 60	82	40	42
2017	До 19 лет	0	0	0
	20-29	284	177	107
	30-39	302	206	96
	40-49	159	82	77
	50-59	170	98	72
	Старше 60	68	25	43
2018	До 19 лет	0	0	0
	20-29	268	159	109
	30-39	291	188	103
	40-49	148	97	51
	50-59	144	70	74
	Старше 60	43	17	26

Источник: составлено автором на основе анализа кадровой документации

Исходя из таблицы 2, можно отметить, что большинство работников организации относятся к возрастной категории 30-39 лет. В основном персонал АО «ПТПА» состоит из мужчин, так как преобладает тяжелый физический труд.

Важно отметить, что предприятие уделяет внимание не только качеству выпускаемой продукции, но и предоставляет комфортные для работы условия своему персоналу. На протяжении многих лет в «ПТПА» поддерживаются и развиваются социальные проекты, направленные на улучшение жизни сотрудников и их семей.

Эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления способствует деятельность профсоюза.

Профсоюз – это добровольная общественная организация, объединяющая трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственных сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

Помимо вышеперечисленного профсоюз является одной из сторон коллективного договора, с помощью которого реализуется социальная политика на АО «Пензтяжпромарматура».

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключенный между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

В коллективном договоре АО «ПТПА» уделяется внимание таким вопросам, как оплата труда, рабочее время и время отдыха, прием и увольнение работников, подготовка и повышение квалификации персонала, охрана и обеспечение безопасных условий труда, социальные гарантии и льготы, а также медицинское страхование.

В соответствии с коллективным договором, работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации и ставить ее в известность обо всех проектах, связанных с трудовыми и социальными вопросами.

Для работников, которые являются членами профсоюза, действует программа «Дополнительная социальная поддержка сотрудников-членов профсоюза».

АО «ПТПА» гарантирует своим сотрудникам выполнение всех требований российского законодательства в области трудового права. Компания соблюдает международные стандарты по вопросам начисления заработной платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда.

Для каждого сотрудника открыты возможности карьерного роста и профессионального обучения в «Корпоративном университете». На «ПТПА» можно освоить профессию с нуля, повысить профессиональный уровень и построить карьеру. Средний возраст руководителей на предприятии – 32 года. 82% руководителей на предприятии построили свою карьеру именно здесь.

Забота о семьях и здоровье сотрудников – основа социальных программ предприятия. Они включают в себя дополнительное образование и летний отдых детей, помощь в решении жилищных проблем, занятия в спортивных секциях и участие в программах по сохранению здоровья.

С 2011 по 2016 годы на АО «ПТПА» действовала программа по улучшению жилищных условий для работников предприятия. Было несколько вариантов участия в данной программе. Это полная или частичная оплата приобретения, строительства или аренды жилья, компенсация выплат по займам, предоставление беспроцентного кредита. За время действия программы 22 семьи работников предприятия (сварщиков, токарей, операторов станков с ЧПУ, слесарей механосборочных работ) переехали в новые квартиры.

Также для работников предприятия и членов их семей работает собственный спортивный комплекс «Сура», включающий в себя открытый стадион для занятия лёгкой атлетикой и футболом, спортивный зал для любителей спортивных игр с мячом, тренажёрный зал, полностью оснащённый современным оборудованием, зал для занятия аэробикой и фитнесом.

Спортивные команды «ПТПА» участвуют и побеждают в районных, городских и областных соревнованиях. Главным событием в спортивной жизни предприятия является спартакиада, которая ежегодно проходит с 1 октября по 1 июня и объединяет весь заводской коллектив. Состязания проходят в восьми видах спорта: баскетболе, волейболе, мини-футболе, настольном теннисе, дартсе, лёгкой атлетике, гиревом спорте и перетягивании каната. Традиционно итоги спартакиады подводятся на празднике, посвящённом Дню предприятия в июле. Победители и участники награждаются денежными премиями и ценными призами.

АО «ПТПА» заботится и о здоровье своих сотрудников. На территории предприятия работает здравпункт, основными направлениями работы которого являются оказание первичной медицинской помощи работникам и

проведение профилактических мероприятий по предупреждению и снижению заболеваемости и травматизма. В здравпункте постоянно ведут прием врач-терапевт, работает гинекологический кабинет.

На заводе разработано пять целевых программ по профилактике заболеваний различного профиля. Они состоят из полного цикла мероприятий: от обследования и получения врачебной помощи и до санаторно-курортного лечения, включая оздоровительные процедуры: массаж, лечебная гимнастика, физиопроцедуры и другое.

Предприятие старается предоставить комфортные условия не только своим сотрудникам, но и их детям. На предприятии работает корпоративный проект «Шаг в будущее». Он стартовал в 2004 году и на сегодняшний день вырос в крупный образовательный «Центр молодежного инновационного творчества», в котором принимают участие дети сотрудников и школьники города. Ребята получают начальные профессиональные знания на различных кафедрах: от робототехники и конструирования до экономики и журналистики; принимают участие в крупных образовательных проектах, таких как «Игра – дело серьезное» и «Идеальное рабочее место». Поощрением за активную работу в течение года становятся экскурсионные поездки по городам России и выезд в лагерь на Черное море во время летних каникул. А для старшеклассников ещё один бонус – возможность пройти практику на предприятии.

Главный праздник АО «ПТПА» – День предприятия. Территория завода в этот день превращается в настоящий развлекательный центр: игры и конкурсы, живая музыка, кафе под открытым небом, беспроигрышная лотерея, катание на лошадях, картинги, пейнтбол, батуты. Все это бесплатно работает для семей сотрудников предприятия. Каждый год «День предприятия» отличается от предыдущего: в 2011 году праздник прошел в Парке им. В.Г. Белинского, в 2013 году поздравить завод приезжал обладатель титула «Самый сильный человек» В. Максютя.

Творчество – неотъемлемая часть жизни, и любая работа требует творческого подхода. На предприятии традиционно организуются масштабные шоу: в 2010 году - танцевальный конкурс «В ритме танца», в 2011 году «Аукцион идей», в 2012 тяжпромовцы выбирали Мистера и мисс «ПТПА», в 2013 - шоу «Битва хоров» по-тяжпромовски, а в 2014 году на самом большом экране города транслировался свой - 20 телеканал. В роли танцоров, актеров, певцов – работники предприятия, сцена и декорации – как в телевизионных аналогах.

Все фотоотчеты, видеоролики и отзывы работников о творческих конкурсах и мероприятиях можно посмотреть на официальном сайте предприятия.

Для анализа функционирования системы социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура» было проведено глубинное интервью с сотрудниками организации. Вопросы к интервью представлены в приложении Д.

На вопрос о том, обращалось ли внимание при устройстве на работу на уровень предоставляемых социальных гарантий? Был дан следующий ответ:

Специалист службы качества: «Да, обращала. Для меня это один из основных критериев при выборе места работы после уровня заработной платы.»

На вопрос об информированности при трудоустройстве о предоставляемых льготах на предприятии специалистом службы качества был дан следующий ответ:

«При трудоустройстве сама задавала вопросы о предоставляемых льготах и компенсациях.»

На вопрос об удовлетворенности льготами, которые предоставляет предприятие, был получен следующий ответ:

Менеджер по продажам: «Да, довольна. Мне кажется, что на сегодняшний день предприятие предоставляет максимально возможный

социальный пакет, который без сомнения положительно сказывается на качестве работы».

На вопрос о том, побуждает ли действующий уровень социальных гарантий работать персонал эффективнее?, рядовым рабочим был дан следующий ответ:

«Думаю, что да. Для многих работодателей сейчас социальные гарантии являются важным фактором управленческого воздействия на работников предприятия, так как хорошая система гарантий влияет на удовлетворенность трудом, а соответственно дает высокие экономические показатели. Когда работодатель заботится о своих сотрудниках, предоставляет им комфортные условия труда, тогда и сотрудник дорожит своим местом работы и заинтересован в ней».

На вопрос о том, какую оценку можно дать эффективности действующего пакета корпоративной социальной политики?, был получен следующий ответ:

Председатель профсоюзной организации: *«Довольно высокую. Со стороны работодателя появляется возможность формировать набор таких льгот и гарантий, которые бы позволяли формировать некий образ жизни человеку, который бы сдвигал его на более продуктивную работу, собственно, в компании. Потому что такой набор, как посещение спортивного зала, фитнеса подвигает человека к здоровому образу жизни. Дополнительные социальные аспекты, возможности получения компенсации на оплату жилищных услуг, за интернет, сотовую связь, повышает некую мобильность человека, вовлеченность его в процесс обучения и переобучения».*

Так, «Пензтяжпромарматура» предоставляет своим сотрудникам возможности карьерного роста и профессионального обучения, заботится об их здоровье и обеспечивает безопасные условия труда. То есть можно сделать вывод, что предприятие обладает высокоразвитой социальной сферой.

Но при этом существует проблема текучести кадров, которая влечет за собой большие трудности с кадровой ситуацией на предприятии. Так, по

сравнению с 2016 годом в 2018 году численность персонала сократилась на 22,7%. В АО «ПТПА» в 2016-2018 гг. отмечена излишняя текучесть кадрового состава, что непосредственно влияет на экономические показатели деятельности предприятия. Также необходимо отметить, что в большей степени увольняются молодые специалисты. Если предприятие планирует развиваться и дальше, то без молодых специалистов не обойтись.

Проанализируем данную ситуацию. Статистические данные отдела кадров показали, что главной причиной оттока работников оказалась зарплата. Однако, при опросе работников выяснилось, что несмотря на это у АО «ПТПА» есть мощный фактор удержания персонала – корпоративная культура. Также опрос увольняющихся сотрудников от 25 до 35 лет показал, что еще одним мощным фактором была жилищная программа, которая функционировала с 2011 по 2016 годы и была одной из ключевых программ для удержания молодых специалистов. Помимо этого, выяснилось, что 40 % персонала считает не достаточным объем предоставляемой им информации, а политику, осуществляемую руководством – не прозрачной.

Также статистический анализ показал, что многие работники хотели бы расширить направления работы здравпункта, так как это может существенно сократить временные затраты и финансовые средства. Так, 57% работников хотели бы пользоваться услугами стоматологического кабинета, 27% – услугами врача-окулиста, а 16% – врача-ортопеда.

Таким образом, для решения выявленных проблем рекомендуется внести следующие корректировки в работе на предприятии АО «Пензтяжпромарматура»:

- 1) для выявления скрытых причин неэффективности деятельности предприятия рекомендуется провести социальный аудит, при котором необходимо исследовать соблюдение стандартов труда, безопасности, здоровья, экологии, организации бизнеса и бизнес-этики. Социальный аудит рекомендуется осуществить в виде бесед с работниками предприятия, выбранных методом случайного отбора. Поскольку в России только

происходит формирование и становление института социального аудита рекомендуется обратиться к консалтинговым компаниям, имеющим опыт его проведения.

Так как предприятие АО «ПТПА» на сегодняшний день осуществляет программу расширения зарубежных рынков сбыта рекомендуется привлечь зарубежную аудиторскую компанию.

2) возобновить действие программы «Жилье», так как по результатам опроса – это мощный фактор удержания молодых специалистов;

3) работать с учебными заведениями и предлагать сильный мотивационный пакет молодым специалистам;

4) расширить направления работы здравпункта, так как это может существенно сократить временные затраты и финансовые средства;

5) провести опрос среди сотрудников предприятия с целью более подробного изучения причин текучести кадров и на основе анализа мнений внести соответствующие корректировки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в качестве основного и наиболее ценного ресурса компании в современном мире выступает человек. Поэтому в связи с возрастающей конкуренцией во всех областях бизнеса, ключевым преимуществом становятся люди.

Тот факт, что главным показателем успешности и эффективности деятельности компании является материальное вознаграждение, остается неизменным. Но на данном этапе сотрудник и социальная политика, ориентированная на удовлетворение его интересов, занимают ключевое место в повышении показателей как организации, так и отдельно взятого работника.

Социальная политика может выражаться во многих аспектах, например, в создании благоприятных условий для труда и отдыха работников, в социальной защите персонала, в обеспечении социального партнерства и делового сотрудничества. Она также помогает работникам раскрыть свои способности, умения и навыки, способствует формированию благоприятного социально-психологического климата как во всей организации, так и в отдельном коллективе или подразделении.

Именно поэтому социальная политика, которая ориентируется на личность, приобретает немаловажное значение.

Социальные проблемы актуальны для всех стран мира, поэтому не только российские, но зарубежные компании также стараются направить свои усилия на создание комфортных и безопасных условий для работы. Они до мелочей продумывают благоустройство рабочего места, совершенствуют меры по охране труда, что в ответ дает положительную реакцию, повышает трудовой настрой и окупается повышением производительности труда.

Рассмотрев примеры промышленных предприятий в России и за рубежом, можно прийти к выводу о том, что российские работодатели совершают большую ошибку, сравнивая заработную плату и вовлеченность сотрудника в рабочий процесс. Зарубежные фирмы применяют большее

количество разнообразных методов для повышения трудовых показателей, комбинируя материальные и нематериальные стимулы.

Еще одним отличием будет являться то, что российские компании в качестве мотивации запугивают своих сотрудников увольнением или снижением заработной платы. За рубежом такое неприемлемо.

Без всяких сомнений, России нужно равняться на опыт иностранных коллег, но не копировать его, так как от этого не будет положительного результата.

Более детально система социальной политики была рассмотрена на предприятии АО «Пензтяжпромарматура». Важно отметить, что «ПТПА» предоставляет комфортные для работы условия своему персоналу. На протяжении многих лет на предприятии поддерживаются и развиваются социальные проекты, направленные на улучшение жизни сотрудников и их семей.

Эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления способствует деятельность профсоюза.

АО «ПТПА» гарантирует своим сотрудникам выполнение всех требований российского законодательства в области трудового права, соблюдает международные стандарты по вопросам начисления заработной платы, продолжительности рабочего дня и условий труда, социального страхования, предоставления оплачиваемого отпуска, охраны труда.

Для решения выявленных проблем был предложен ряд рекомендаций: провести социальный аудит; возобновить действие программы «Жилье»; работать с учебными заведениями и предлагать сильный мотивационный пакет молодым специалистам; расширить направления работы здравпункта, так как это может существенно сократить временные затраты и финансовые средства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин, А. Н. Корпоративная социальная политика организации / А. Н. Аверин [и др.] // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2018. – № 8. – С. 116-119.
2. Бабичева, М. Е. Основные факторы и направления корпоративной политики организации / Бабичева М. Е. // Социальная политика и социальное партнерство. – 2016. – № 6. – С. 21-31.
3. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организации: практикум для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2016. – 137 с.
4. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации: теория и практика: учебное пособие / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова. – 2-е изд., доп. и испр. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – 281 с.
5. Веснин, В. Р. Основы менеджмента. – М.: Триада-ЛТД, 2015. – 384 с.
6. Волгин, Н. А. Социальная политика в компании / Т. Ю. Воробьева // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. – М.: Изд-во «Экзамен», 2016. – 481 с.
7. Габуня, Т. Ю. Социальное развитие персонала / Т. Ю. Габуня // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 9. – С. 18-22.
8. Гаевская, М. Социальная ответственность бизнеса / М. Гаевская // Социальная политика и социальное партнерство. – 2016. – № 2. – С. 41-46.
9. Гаевская, М. Социальная ответственность бизнеса как условие и ресурс развития организации / М. Гаевская // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 4. – С. 57-63.
10. Голик, Д. В. Отличительные особенности российского рынка труда // Молодой ученый. – 2017. – № 34. – С. 20-23.
11. Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. - 2015. – №1. – С. 169-174.

12. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А.П. Егоршин – Н. Новгород: НИМБ, 2015. – 607 с.
13. Измайлова, М. Трансформация роли управления человеческими ресурсами в достижении стратегических целей компаний / Измайлова М. // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 1. – С. 13-19.
14. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы: Учебное пособие для вузов. – СПб: Питер, 2015. – 512 с.
15. Исайчева, Ю. Н. Социальная политика социального государства / Ю. Н. Исайчева; под ред. З. Х. Саралиевой. – Н. Новгород, 2015. – 366 с.
16. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебное пособие для бакалавров / Г. Б. Казначевская, О. В. Матросова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 365 с.
17. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов н/Д.: Феникс, 2018. – 429 с.
18. Канаева, О. А. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / под ред. О. А. Канаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 343 с.
19. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 440 с.
20. Ковров, В. Ф. К вопросу о сущности категории «Социальная политика» / В. Ф. Ковров, Р. Ф. Шаяхметова // Вопросы гуманитарных наук. – 2018. – № 3. – С. 125-129.
21. Костин, А. Е. Корпоративная ответственность и устойчивое развитие. – М.: Институт устойчивого развития Общественной палаты Российской Федерации / Центр экологической политики России, 2013. – 80 с.
22. Кравченко, Е. Ю. Корпоративная социальная ответственность организации: учебное пособие для студентов очной и заочной форм обучения направлений подготовки 38.04.03 - Управление персоналом / Е. Ю. Кравченко. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. – 106 с.
23. Кузнецова, М. А. Сравнительный анализ систем стимулирования в России и за рубежом // Молодой ученый. – 2017. – № 9. – С. 417-419.

24. Леманова, П. В. Социальная политика в управлении развитием человеческого капитала: учебное пособие / П. В. Леманова. – Москва: Академия естествознания, 2016. – 227 с.
25. Лыпка, Т. И. Социальная политика на промышленных предприятиях Германии / Т. И. Лыпка // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2016. – № 8. – С. 51-57.
26. Митрофанова, Е. А. Организационно-методические аспекты социальной работы с персоналом в организации: монография / Е. А. Митрофанова, В. М. Свистунов, Н. И. Лаас, Е. Е. Максимов. – Москва: Издательский дом ГУУ, 2018. – 162 с.
27. Низова, Л. М. Социальная политика на корпоративном уровне / Л. М. Низова, Т. В. Санникова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2017. – № 5/6. – С. 35-41.
28. Озерникова, Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. – Иркутск: Издательство БГУ, 2016. – 183 с.
29. Официальный сайт АО «Пензтяжпромарматура» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ptpa.ru/>
30. Прошкин, Б. Г. Мотивация труда: Управленческий аспект / Б. Г. Прошкин. – Новосибирск, 2015. – 542 с.
31. Руденко, А. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2015. – 350 с.
32. Соболев, Э. Н. Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации / Э. Н. Соболев // Вестник Института экономики Рос. Академии наук. – 2017. – № 2. – С. 32-46.
33. Социальная политика: учебник для бакалавров / под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 424 с.
34. Целютина, Т. В. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие / Т. В. Целютина. – Белгород: НИУ «БелГУ», 2017. – 115 с.

35. Яшина, А. Н. Организация стимулирования труда на современных предприятиях / А. Н. Яшина // Молодой ученый. – 2018. – № 4. – С. 56-59.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Инструменты социальной политики



Источник: Канаева, О. А. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / под ред. О. А. Канаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 343 с.

Направления внутренней социальной политики



Источник: Канаева, О. А. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / под ред. О. А. Канаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 343 с.

Механизм управления (формирования и реализации) социальной политики



Источник: Канаева, О. А. Социальная политика государства и бизнеса: учебник для бакалавриата и магистратуры / под ред. О. А. Канаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 343 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анализ реализации социальной политики зарубежных и отечественных промышленных компаний

Критерий	Компании			
	General Electric	«Toyota»	«BMW»	ПАО «Северсталь»
Социальные льготы и гарантии	<ul style="list-style-type: none"> – оплата путевок на санаторно-курортное лечение; – пособие уходящим на пенсию работникам; 	<ul style="list-style-type: none"> – добровольное медицинское страхование; – страхование здоровья и жизни; – материальная помощь в случае смерти ближайших родственников; – компенсация процентов по кредиту при покупке недвижимости 	<ul style="list-style-type: none"> – бесплатные медицинские осмотры; – приобретение путевок для организации отдыха; – ежемесячная выплата в течение отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет 	<ul style="list-style-type: none"> – укрепление здоровья сотрудников (программа «Здоровье «Северстали»); – жилищная программа; – пенсионное обеспечение сотрудников
Условия и охрана труда	<ul style="list-style-type: none"> – спортзалы на территории офисных центров; – HealthAhead (оздоровительный сайт, обеспечивающий персонал инф-ми ресурсами для ведения ЗОЖ); – семинары по достижению жизненного баланса 	<ul style="list-style-type: none"> – фитнес-клуб; – обеспечение работников качественной специальной одеждой 	<ul style="list-style-type: none"> – система контроля здоровья; – проведение лекций по экологической безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> – аудиты по безопасности труда; – «живые инструктажи»; – обучение основам безопасного поведения
Занятость работников и подготовка кадров	<ul style="list-style-type: none"> – оплата профессиональной переподготовки и повышения квалификации; – выплата стипендии обучающимся работникам 	<ul style="list-style-type: none"> – повышение квалификации, проф. переобучение; – материальная помощь молодым специалистам 	<ul style="list-style-type: none"> – программы образования и тренингов для сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> – программа «Молодые ресурсы», (создание системы подготовки квалифицированных специалистов в кадровый резерв компании)

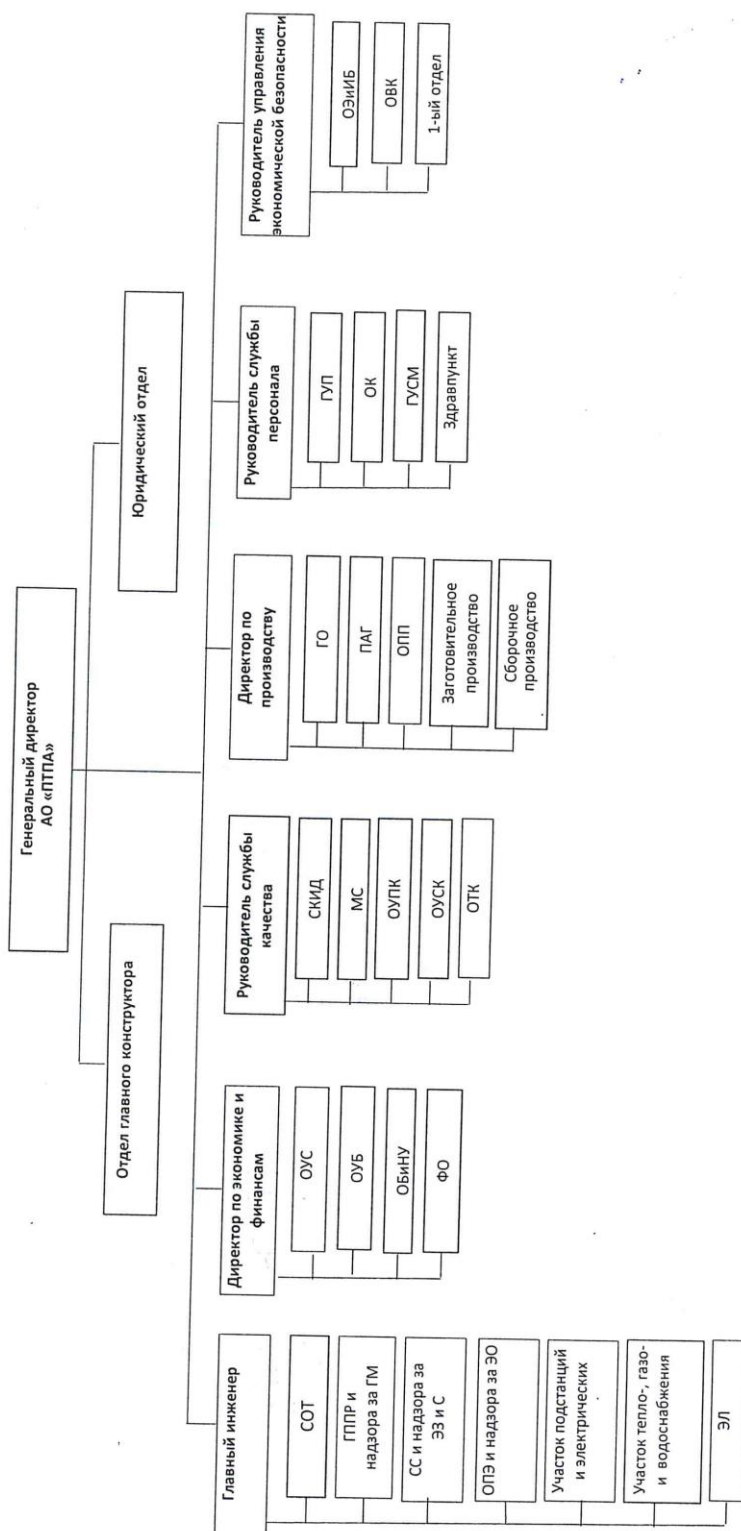
Структурная схема управления АО «Пензтяжпромарматура»

Утверждена приказом Генерального директора

№ 29 от 29.12.2018 г.

Введена в действие с 01.01.2019г.

Структурная схема управления АО «ПТПА»



Разработано:

Руководитель ГУСМ

О.В.Каменева

Согласовано:

Руководитель службы персонала

Н.В.Никулинская

Утверждено:

Генеральный директор АО «ПТПА»

А.А.Чернышев

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Вопросы к интервью для анализа системы социальной политики в АО «Пензтяжпромарматура»:

- 1) При трудоустройстве Вам рассказали, какие льготы предоставляет предприятие?
- 2) Насколько Вы довольны льготами, которые предоставляются сотрудниками?
- 3) Какие элементы социального пакета наиболее интересны Вам?
- 4) Считаете ли Вы, что существующий уровень социальных гарантий на предприятии побуждает персонал предприятия работать эффективнее?
- 5) Имеются ли у Вас предложения об улучшениях или изменениях существующей системы предоставления социальных гарантий?
- 6) При выборе места работы Вы обращали внимание на уровень предоставления социальных гарантий?
- 7) Считаете ли Вы, что низкий уровень социальной политики в организации влияет на укомплектованность высококвалифицированных специалистов?
- 8) Как Вы думаете, социальный пакет рядовых работников и ключевых специалистов отличается друг от друга?
- 9) Есть ли принципиальное отличие коллективного договора на 2018-2020 годы от, например, 2014-2016 годов?
- 10) Изменился ли авторитет профсоюза за последние 2-3 года?
- 11) Знаете ли Вы содержание коллективного договора?
- 12) Как планируются расходы на социальные программы?
- 13) Какие задачи по реализации социальной политики Вы ставите на текущий год?

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Используемые в работе материалы и концепции, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 35 наименований.
Рисунков 3, таблиц 3 штуки.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

« ____ » _____ 2019 г.

Карпова И.О.