

Министерство образования и науки Российской Федерации

Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Хрестоматия

для студентов

*521500 бакалавров по направлению «Менеджмент»,
специальности 062100 «Управление персоналом»*

Владивосток
2011

Рецензенты: Н.Н. Богдан, канд. социол. наук, доцент кафедры управления персоналом СибАГС, г. Новосибирск;
О.В. Горшкова, канд. социол. наук, заведующая кафедрой управления персоналом и документоведения ВГУЭС, г. Владивосток

Масилова М.Г.

М 31 УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ [Текст] : хрестоматия. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011. – 108 с.

Материалы хрестоматии позволяют расширить знания и сформировать полные представления о проблемах в сфере управления социальным развитием организации, ознакомиться с различными взглядами авторов и исследователей на сущность социальных процессов, обогатить теоретические знания практическими подходами и опытом решения социальных проблем. Содержание хрестоматии отвечает принципам обучения взрослых, их потребности осмыслить реальную практику и соотнести свой опыт с научными подходами.

Хрестоматия предназначена для самостоятельной работы 521500 бакалавров по направлению «Менеджмент», студентов специальности 062100 «Управление персоналом» как очной формы, так и дистанционной технологии, с научными текстами и публикациями с целью углубленного изучения дисциплины федерального компонента учебного плана «Управление социальным развитием организации».

Материалы хрестоматии могут быть полезны преподавателям других дисциплин с целью установления межпредметных связей и специалистам-практикам в сфере социального управления.

Печатается по решению РИСО ВГУЭС

© Издательство Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
1. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ	7
М.В. Удальцова. Понятие социального управления, его содержание	7
И.К. Ларионов. Роль и значение стратегии социального управления в обществе	10
Ю.Е. Волков. Социальное управление как вид управленческой деятельности в общественных системах	12
Б. Шпотов. Социально-экономические эксперименты Генри Форда	15
2. ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	19
Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием	19
А. Волков. «Шведский социализм» сегодня	21
Социальные факторы повышения эффективности предприятия (на примере ООО «Тюментрансгаз»)	26
И. Юрасов. Социальная деятельность российского промышленного холдинга	30
В. Рогожин. Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества	33
3. СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ	35
О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. Изменчивость среды и требования к формированию новой парадигмы управления	35
И.Е. Ворожейкин. Основные элементы и назначение социальной среды	38
С.В. Третьяк. Качество трудовой жизни: как его измерить?	41
4. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ	42
О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. Управление (самоуправление) как атрибут социальных систем	42
М.В. Удальцова. Социальный аудит как инструмент социального управления	45
Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. Стратегия организации	47
5. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ	49
Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, механизмы	49
Социальное обеспечение работников	52
Управление человеческими ресурсами и социальная политика	54
А. Зарецкий. Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы	56

А.Е. Березин. Задачи социального пакета в структуре стратегического управления организацией.	58
6. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ	60
Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. Структура, компетенция и функции службы персонала по управлению социальным развитием организации	60
В. Жуков. Социальная сфера нуждается в квалифицированных специалистах	64
Конвенция Международной Организации Труда «Об основных целях социальной политики» (извлечение)	65
Европейская Социальная Хартия (принята Советом Европы 3 мая 1996 г.)	68
7. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	71
А. Федоров. Социальная ответственность сторон трудовых отношений	71
А. Иванова. Социальная ответственность корпоративного менеджмента	73
А. Шмаров, З. Хисамова. Социальная реструктуризация, детсад, теплосеть и Dow Jones	74
А. Чернобылец. Накопление социального капитала	76
8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	79
Н. Волгин. Социальное партнерство в социальном государстве	79
Е. Зеленова. Базовые документы в регулировании социально-трудовых отношений	82
П. Шинкаренко. Что приходит на смену уравниловке	84
9. ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРАМЕТРОВ ОРГАНИЗАЦИИ	87
П.М. Козырева. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда	87
Е.Н.Пшеничная. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия	89
10. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	94
Особенности применения социальных технологий на крупном промышленном предприятии в современных условиях (на материалах ОАО «ГМК «Норильский никель»)	94
Аверин А.Н. Содержание социальной политики на предприятии	96
Кипчатова Т. Эффект социальных программ. Как его оценить?	99
Э.В.Тураева. Социальные программы ОАО «Российские железные дороги»	102
А.В. Краснаярова. Создание системы льгот и компенсаций по принципу «кафетерия» на примере ЗАО «Дельтализинг»	105

ПРЕДИСЛОВИЕ

Хрестоматия «Управление социальным развитием организации» предназначена для самостоятельной работы студентов с научными текстами и публикациями с целью углубленного изучения содержания соответствующего курса.

Тексты, вошедшие в хрестоматию, подобраны таким образом, чтобы их изучение позволило студентам:

- расширить знания и сформировать полные представления о проблемах в сфере управления социальным развитием организации;
- ознакомиться с различными взглядами авторов и исследователей на сущность рассматриваемых в курсе процессов и явлений;
- обогатить теоретические знания знакомством с практическими подходами и опытом решения социальных проблем.

Управление социальным развитием как отрасль научных знаний и учебная дисциплина в настоящее время является, с одной стороны, актуальной, так как в ней рассматриваются злободневные для нашего общества вопросы, а с другой стороны – формирующейся, о чем свидетельствует отсутствие собственной методологической базы, устоявшихся теоретических учений и концепций. Многочисленные публикации в периодических изданиях по проблемам социального развития, социального партнерства и социальной политики, рассматривающие результаты исследований и опыт применения конкретных подходов к решению социальных проблем, показывают, что практика в данном случае опережает теорию. Именно этим обусловлено включение в хрестоматию, наряду с научными текстами, статей из периодических изданий, темы которых раскрывают различные аспекты управления социальным развитием. Их авторами являются видные отечественные ученые, вузовские преподаватели, общественные деятели, руководители и менеджеры организаций, предприятий, специалисты-практики.

Материалы в хрестоматии структурированы так же, как и в учебном пособии, по следующим разделам: «Основы социального управления», «Отечественный и зарубежный опыт развития социально-трудовых отношений», «Социальная среда организации как объект управления», «Система управления социальным развитием организации», «Социальная политика как основа управления социальным развитием организации» и др.

Изучение содержания учебного пособия должно сопровождаться ознакомлением с соответствующими материалами хрестоматии.

В первом разделе представлены отрывки из учебников и учебных пособий, посвященных базовым вопросам стратегии социального управления, изучение которых позволит студентам обнаружить сходство и различия во взглядах авторов на суть и значение социального управления как основания для управления социальным развитием организации. Тексты в данном разделе носят научный характер и требуют интеллектуальных усилий для осмысления, но их изучение имеет важное значение для формирования профессионального мировоззрения специалиста.

Во втором разделе хрестоматии представлены материалы, описывающие опыт зарубежных стран в социальном развитии и современные достижения крупных российских предприятий в деятельности по управлению социальным развитием. Они позволяют студентам ознакомиться с конкретными примерами успешной управленческой практики и сформировать позитивную модель управления социальным развитием, а также заимствовать некоторые подходы, методы и приемы для своей профессиональной деятельности.

В третий раздел включены публикации, углубляющие представления студентов и слушателей о таком сложном явлении как социальная среда организации, а также иллюстрирующие практический опыт гуманизации труда и обеспечения качества трудовой жизни.

Материалы четвертого раздела посвящены рассмотрению системы управления социальным развитием организации: компонентов системы, функций системы, подходов к оценке ее эффективности. В разделе представлены тексты, отражающие различные взгляды авторов на проблему, которые сходятся в одном – система управления социальным развитием должна обеспечивать интегративный эффект.

Тексты, включенные в пятый, седьмой и восьмой разделы, органично дополняют друг друга и отражают остро актуальные вопросы нашего времени. Они являются как научными, так и публицистическими, и представляют интерес для углубленного понимания теоретических проблем социальной политики, социального партнерства и социальной ответственности и освоения конкретных методов их решения.

Шестой раздел хрестоматии содержит в большей степени практические материалы о социальных службах и специалистах. Включение в хрестоматию основополагающих международных правовых актов позволяет проиллюстрировать изложенный в учебном пособии системный подход к нормативно-правовому обеспечению социально-ориентированной деятельности организаций.

Седьмой раздел посвящен статьям и материалам, описывающим опыт применения социальных технологий в управленческой практике. Основной акцент в них сделан на социальных программах как инструментах управления социальным развитием организации.

Десятый раздел посвящен статьям и материалам, описывающим опыт применения социальных технологий в управленческой практике. Основной акцент в них сделан на социальных программах как инструментах управления социальным развитием организации.

В заключении необходимо отметить, что тексты, отобранные для включения в хрестоматию, имеют выраженную направленность на формирование у студентов глубокого понимания значимости гуманизации труда в современных условиях, личностной готовности строить собственную профессиональную деятельность на основе гуманистических подходов к социальному управлению.

1. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

М.В. Удальцова

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ЕГО СОДЕРЖАНИЕ

Управление является одним из определяющих условий цивилизованного общества. Под социальным управлением понимается такой вид управления, функция которого в самом общем смысле состоит в обеспечении реализации потребностей прогрессивного развития общества и его подсистем. Содержанием социального управления является формирование критериев и показателей социального развития объекта, выявление возникающих в нем проблем, разработка и реализация методов их решения, достижение планируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов.

В целом можно считать, что социальное управление есть управление учреждениями социальной сферы. Общей задачей социального управления является обеспечение целенаправленного управляющего воздействия на управляемый объект с целью поддержания его равновесия и развития. Для ее успешного решения необходимо знать интересы, потребности, мотивы поведения людей. Применительно к обществу это означает обеспечение гармоничного сопряжения всех интересов с тем, чтобы при обсуждении планов устройства общественной жизни людей полное изучение человеческой личности должно составлять необходимую ступень. Естественно предположить, что подобное социальное управление в наибольшей степени осуществимо в том обществе, где в самой культуре выросла общая *национальная идея*, объединяющая людей. В качестве такой идеи могли быть: идея рыночной экономики, идея прав человека, идея социальной справедливости и др.

Сегодня ясно, что перечисленные в качестве национальной идеи разделяются далеко не всеми слоями российского общества. Более того, сама идея, например, прав человека при всей ее цивилизационной значимости в России пока отторгается и высшим управленческим эшелонами, и самыми рядовыми членами общества. Для россиянина более характерным является стремление обойти закон, а не быть ему послушным.

Идея рыночной экономики находит своих сторонников, отражает опыт развитых стран в поисках наиболее эффективного механизма хозяйствования. Но реализация этой идеи привела к чрезвычайно глубокой дифференциации не только доходов, но и в целом социального положения россиян.

В определенной мере можно считать, что сегодняшнее российское общество не просто расслоено (что было бы нормальным явлением), оно поляризовано: на одном полюсе - огромная концентрация богатства, на другом - все более нищающие бедные люди. В 1998 г. разрыв между самыми богатыми (10%) и самыми бедными (10%) группами населения составил 13,2 (децильный коэффициент). Ясно, что при такой социальной цене рыночных преобразований добиться сопряжения интересов всего населения на идее рыночной экономики невозможно. Объединяющей могла бы быть идея социальной справедливости, но учитывая, что за многие годы декларирования этой идеи она так и не была реализована, сегодня необходимы дополнительные факторы, делающие эту идею более привлекательной. Одним из них является установка на то, что Россия должна рассчитывать только на себя, свои ресурсы, свой опыт, свой менталитет, т.е. учитывать свой социокультурный потенциал, в том числе усиление ориентации на социальные критерии эффективности управления.

Известно, что в основе российского менталитета - общность, коллективность, заменить которые западничеством индивидуализмом весьма трудно. Попытки разрушить подобную систему ценностей привели к усилению социальной напряженности (перерастающей порой в социальные конфликты) и ослаблению российского общества как целого. Конкретные формы проявления этих процессов пронизывают все сферы жизнедеятельности общества и прежде всего социальную сферу: ухудшилось питание большинства граждан; появились бездомные; дети не всегда имеют возможность учиться; вновь возникли такие давно забытые болезни, как туберкулез, дифтерия; самым относительно дешевым продуктом стала водка, люди спиваются; резко возросла детская и подростковая преступность; усилились депопуляционные процессы, особенно среди коренного русского населения, появилась реальная угроза вымирания русского этноса. Весьма вероятно, что в этих условиях в качестве объединяющей идеей современного российского общества вполне может быть *идея общественного здоровья*. Она пред-

полагает комплексный подход к сохранению и улучшению национального генофонда, созданию необходимых условий для развития не только физического (биологического), но и *социального здоровья*.

Под социальным здоровьем в данном случае понимается не только устойчивость материального благосостояния различных социальных групп общества, но и в целом достаточно высокое качество жизни людей (подробнее о качестве жизни ниже). Данное обстоятельство предполагает кардинальное изменение подходов к критериям общественного развития.

Однако идея общественного здоровья должна быть воспринята всеми россиянами, и ее реализация требует переоценки ценностей в обществе. Российское общество - это социально-территориальная общность. На каждой территории проживает население, имеющее свои специфические социальные, демографические и другие признаки, что требует своих приоритетов в постановке целей как по улучшению общественного здоровья, так и по выбору средств их достижения, в том числе ресурсов (материальных, человеческих, финансовых). В связи с этим необходим дифференцированный подход к развитию социальной сферы той или иной территории.

Социальное управление имеет многоуровневую структуру со специфическими функциями, критериями и методами на каждом уровне. Оно включает в себя такие функции, как социальная диагностика, социальное прогнозирование, социальное программирование. При осуществлении социального управления используются экономические, административные, социально-психологические и специфические социологические методы.

Выше речь шла о социальном управлении применительно к социуму (обществу) в целом. Но реально существуют и такие объекты (уровни) социального управления, как регион, организация, индивид.

Социальное управление на региональном (территориальном) уровне выступает как процесс, обеспечивающий направленное социальное развитие конкретной территории. Следует заметить, что на данном уровне основные социальные проблемы есть проблемы проживающего на данной территории населения, а его социально-демографическая и профессиональная структуры, конечно, различны в различных регионах. Население, проживающее на той или иной территории, формируется в специфическое социальное образование - территориальную общность людей. В данном своем качестве население территории становится субъектом социальных отношений, территориально выраженным элементом социальной структуры общества, а его условия жизни, образ жизни, качество жизни выступают как важнейшая сторона предметной области социального развития. Данное обстоятельство имеет очень важное значение. Та или иная территория в данном контексте рассматривается как непосредственная среда жизнедеятельности человека, обеспечивающая различные возможности удовлетворения основных потребностей индивида, в том числе в занятости, образовании, культуре, обслуживании, жилье и т.п.

Таким образом, совокупность условий жизнедеятельности в местах поселения представляет собой реальные, фактические условия жизни, труда, быта, отдыха, т.е. непосредственное основание социального развития населения, а следовательно, и экономического развития самой территории.

В современной литературе принято оценивать различные условия жизнедеятельности населения различных территорий как индекс развития человеческого потенциала.

Специалистами установлено, что территориальные различия в уровне индекса развития человеческого потенциала в основном обусловлены тремя факторами:

- уровнем дохода социальных групп;
- региональными особенностями и вытекающими из них возможностями решения социально-экономических проблем человеческого развития;
- типом поселения: столица, центральный город региона, малые и средние города или сельское поселение.

Государство должно прежде всего обеспечивать равенство возможностей, концентрировать свое внимание и ресурсы на тех областях, где индивидуальные (и местные) усилия недостаточны для подготовки личности к требованиям современного мира, а также для обеспечения ее безопасности и свободы.

Основное бремя ответственности, а следовательно, и расходов на поддержание и развитие человеческого потенциала несут местные и региональные структуры и институты власти, что в полной мере соответствует мировой практике. Именно местное самоуправление (наряду с региональными субъектами федерации) должно принимать актуальные решения в отношении образования, здравоохранения, адресной поддержки дискриминированных групп населения и иных проблем, связанных с развитием человека. Однако положение местных органов власти в системе межбюджетных отношений, осно-

ванное на трансфертах, затрудняет реализацию их ответственности за уровень и качество жизни населения на вверенной им территории.

На уровне *социальной организации* (предприятия, учреждения) используются такие методы, как:

- согласование формальной и неформальной структур;
- демократизация управления (привлечение работников к выработке управленческих решений, выборность руководителей подразделений, развитие трудовой и социальной активности);
- социальное планирование (повышение квалификации работников, совершенствование социальной структуры как коллектива, улучшение благосостояния работников и др.);
- социальное прогнозирование и проектирование.

По отношению к *группе* (например входящей в производственный коллектив) применимы следующие методы:

- целенаправленное формирование состава (по квалификации, демографическим, психологическим признакам, количеству и размещению рабочих мест и т.д.);
- сплочение (через совершенствование стиля руководства, использование социально-психологических факторов и др.).

В целом можно считать, что основными направлениями социального управления являются:

- гуманизация всех сфер деятельности организации;
- воспроизводство условий, стимулирующих трудовое честолюбие людей, их заинтересованное отношение к нравственным ценностям.

В связи с происходящим усложнением технико-экономических характеристик организации возрастает значение социального управления, так как организация становится важнейшим механизмом полноценного проявления каждым индивидом своих личностных качеств. На уровне трудового коллектива долгое время происходила недооценка его социосферы и обесценение управленческой демократии. Однако с ростом культурно-образовательного уровня работников, усилением влияния средств массовой информации на возвышение их личностного самосознания от управления (и управленцев) все настоятельнее требуется овладение *гуманитарными технологиями*, четкое выделение нравственных приоритетов во всей хозяйственной жизни, изучение человеческих чувств, стремлений, идей и идеалов.

Управленцы, конечно, должны иметь достаточно ясное представление об образе мыслей, действий работников, своих коллег и вышестоящих руководителей. Однако это не означает, например, необходимости описывать чувства человека во время воскресной прогулки; вкус шашлыка, который он ест, слушая веселые или грустные мелодии или стихи. Но, принимая решения, управленцы должны помнить два важных и альтернативных по своему существу положения, а именно.

- каждому человеку свойственно обращать внимание только на те последствия какого-либо явления, которые оказывают непосредственное воздействие на него самого;
- слишком часто то, что касается всех (т.е. организации в целом), никого не касается конкретно.

Руководить людьми труднее, чем ремонтировать трубы, обрабатывать древесину, класть кирпичи, вести учет и анализ и т.п., так как люди неизмеримо сложнее. Не случайно в литературе можно встретить утверждение о том, что управление - это и наука, и искусство одновременно. Данное утверждение об управлении вообще в еще большей степени относится к социальному управлению, сам предмет которого находится между искусством и наукой. И тем не менее можно достаточно четко сформулировать задачи *социального управления применительно к организации*. К ним относятся:

- обеспечение полной безопасности для здоровья людей;
- оптимизация всех форм их общения;
- гарантирование демократических прав и свобод;

стимулирование высоконравственных мотивов отношения к труду и самораскрытия своих личностных способностей. В зависимости от того, как руководители организаций решают эти задачи, формируется та или иная организационная культура. Поэтому организационная культура нелегко поддается изменениям. Но все-таки ее можно изменить, последовательно решая задачи социального управления.(...)

Приводится по: Удальцова М.В. Стратегия социального управления и социальный маркетинг: учеб. пособие / М.В. Удальцова. – Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – С.11-21

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЩЕСТВЕ

Всякая общественно полезная деятельность человека, начиная с производства разнообразных товаров и услуг и кончая генерированием и накоплением знаний, воспитанием и образованием личности, осуществляется не только на соответствующем духовном и материальном фундаменте, но и на основе и в процессе общественных (социальных) отношений, которые объективно обусловленным образом подлежат процессу управления.

По мере развития человеческого общества возрастает и мнение и роль социального управления, что вызвано нижеследующим.

1. Человек, как известно, является главной производительной силой общества. Совершенствование человека, раскрытие его творчески-созидательного потенциала, безграничного в качественном отношении, поднимает на всё новые ступени развития социальные отношения, чему соответствуют всё более высокие ступени развития производительных сил общества. Социальные отношения при этом приобретают всё новые измерения, их роль в развитии человеческой цивилизации возрастает, соответственно возрастает роль и значение стратегии социального управления.

2. Развитие общества, как и его производственных сил, осуществляется на базе углубления, разрастания, разветвления общественного разделения труда, чему соответствует нарастание его кооперации, что приводит к интенсификации и усложнению общественных отношений. Это, в свою очередь, предполагает возрастание роли и значения стратегии социального управления.

3. Подлинный прогресс человеческого общества органически связан с синтезом цивилизации и культуры, всемерной гуманизацией общественных отношений, а это обуславливает повышение роли и значения социального управления, повышение его эффективности, которое с одной стороны является следствием гуманизации общественных отношений, а с другой - эта гуманизация может нарастать лишь в меру совершенствования социального управления. При этом особую актуальность приобретает стратегический ракурс этого процесса.

4. С увеличением численности населения и усложнением образа жизни периодически возникают кризисные ситуации в общественных отношениях, преодоление которых возможно на основе повышения роли и значения социального управления, особенно стратегического порядка.

5. Гармоничное существование и устойчивое динамичное развитие как трудовых производственных коллективов отдельных фирм или корпораций, так и человеческого сообщества в целом, возможны только на основе гармоничного сочетания управления, осуществляемого профессиональными управленцами, с творческой активностью со стороны непосредственных исполнителей в сфере материального и интеллектуального производства, при согласовании интересов, мотиваций руководителей и подчинённых. На такой основе усиливается роль и повышается значение стратегии социального управления.

6. Индустриальная стадия развития производительных сил объективно перерастает в информационно-индустриальную стадию, а генерирование и применение новой информации, особенно воплощённой в новые виды средств производства и технологии, становится главным фактором экономического прогресса. При этом производительная деятельность людей во всё большей мере перемещается в сферу генерирования и применения информации, общественные отношения людей в процессе такой производственной деятельности становятся более разнообразными и сложными, а оптимизация их требует повышения роли и значения социального управления, особенно его стратегии.

7. По мере развития человеческой культуры, личность человека открывает в себе ранее неизвестные ей глубокие уровни, становится более сложной, разнообразной, утончённой, что требует подъёма социального управления на более высокие уровни развития, повышения его эффективности, соответственно повышается роль и значение этого вида управления.

8. Утверждение в общественном сознании идеи свободы человеческой личности и её прав, в сочетании с массовым ростом народного благосостояния, вызывает необходимость управления людьми, прежде всего на основе не принуждения, а через целенаправленное и эффективное воздействие на жизненно важные интересы и мотивацию людей, с созданием соответствующих ориентиров и стимулов. В данной связи также повышается роль и значение стратегии социального управления.

9. Современная человеческая цивилизация, хищнически уничтожая биосферу планеты, движется по направлению к катастрофе, чему соответствуют потребительский образ жизни, генерируе-

мый западной социально-экономической системой, ориентированной на постоянное расширение рыночного спроса в ущерб природе и самому человеку. Для переориентации общественного развития и кардинального оздоровления образа жизни человека необходимо коренным образом изменить всю систему и характер человеческих отношений, что предполагает повышение роли и значения стратегии социального управления.

10. Творчески-созидательный потенциал подавляющего большинства современных людей не находит себе выхода по той причине, что сложившаяся система общественных отношений не позволяет распределить людей по рабочим местам в соответствии с их способностями. Этого можно добиться только через значительное повышение роли и значения социального управления, возрастания на порядок его эффективности, особенно в стратегическом разрезе.

11. Процесс глобализации в развитии человеческого общества и его производительных сил приводит к глобализации общественных отношений, с чем связана необходимость его осуществления не в интересах и под диктовку мировой финансовой олигархии, а на основе согласования интересов народов и стран планеты и взаимодействия различных духовных ценностей и культур, при сохранении их исторически неповторимой индивидуальности, становление социального единства народонаселения планеты не на базе стандартизации и унификации образа жизни, а путём развития и взаимообогащения творчески-созидательного разнообразия, все эти процессы предполагают повышение роли и значения стратегии социального управления во всём мире.

Приводится по: Ларионов И.К. Стратегия социального управления: учеб. / И.К. Ларионов. – М.: Дашков и К. – 2004.– С.23-26

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ВИД УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕСТВЕННЫХ СИСТЕМАХ

Наряду с управлением экономическими системами и явлениями нормальное функционирование и развитие общества и жизни требует управления социальными системами и процессами, то есть процессами, протекающими в одной из основных ее сфер общественной жизни, которая именуется социальной. Характер и направление соответствующей деятельности задаются социальной политикой государства, а средством реализации, инструментом этой политики выступает такая разновидность управленческой деятельности, которая может быть названа социальным управлением.

Социальное управление, или управление социальными процессами (будем исходить из тождественности этих терминов) – это один из видов управленческой деятельности в обществе.

В чем же его специфика, чем оно отличается от других видов управления? Хотя в нашей научной литературе, как и на практике, немало говорится о социальном управлении, суть, специфика этого вида, или направления в многогранной деятельности по управлению общественными системами вычленяется не всегда четко. Нередко в работах, посвященных, казалось бы, социальному управлению, рассматриваются вопросы и регулирования производственной деятельности, и управления в политической сфере, а нередко речь идет вообще обо всем круге явлений и процессов, существующих в обществе и испытывающих на себе целенаправленное воздействие.

Для обеспечения эффективности управленческой деятельности необходимо четкое понимание специфики различных ее видов и направлений. Потому что, если, например, мы беремся за управление производством, содержание этой деятельности складывается из одних действий и функций, требует использования одних средств и методов, а управление непроизводственными объектами складывается во многом из другого рода действий и осуществляется с использованием других средств и методов. Подобных различий можно выявить немало, при том по разным классификационным основаниям.

Поскольку в управленческой деятельности перед нами прежде всего предстают субъект и объект управления, различия между ее видами выступают как различия, с одной стороны, по субъекту и с другой — по объекту. Так, если говорить о субъекте управления, очевидны различия между управлением государственным, с одной стороны, и, с другой, осуществляемым за пределами непосредственного государственного воздействия, даже применительно к одинаковым объектам: например, управление государственными предприятиями и находящимися в собственности частных лиц и корпораций; то же самое относится и к учебным, медицинским и другим учреждениям в зависимости от того, управляются ли они или нет непосредственно государством.

Пытаясь вычленить виды управления по объекту, следует обратить внимание на большую сложность его структуры, на возможность его структурирования в соответствии не с одной системой классификации, а на базе нескольких, определенным образом связанных друг с другом. Если рассматривать скажем, такой объект управления, как организацию производственного характера, то в системе явлений и процессов, из которых складывается ее жизнедеятельность, можно вычленить элементы трех различных видов: технологические, экономические и социальные. Каждый из них образует особую подсистему в объекте управления. Соответственно и в управлении данным объектом, можно выделить три основных направления.

Первое – управление технологическое, которое регулирует совокупность действий, операций членов организации по выполнению ее основной (основных) целевой функции (функций) – скажем, по производству определенной продукции, выполнению услуг, осуществлению образовательной, медицинской, правоохранительной деятельности и т.д. Заметим, что называть этот вид управления технологическим представляется более правильным, чем «производственным», что довольно распространено.

Второе – управление экономическое, регулирующее экономические аспекты деятельности организации и ее связей с окружающей общественной средой. Совокупность этих аспектов и образует вторую подсистему жизнедеятельности организации, отличающуюся от технологической подсистемы.

Третьей подсистемой, требующей особого вида управленческой деятельности, является совокупность элементов, в которых воплощаются социальные качества самих образующих ее людей, уровень их культуры, общих и профессиональных знаний, их потребности, интересы, разделяемые ценности, а также отношение к условиям своей жизнедеятельности, характер человеческих взаимоотно-

шений и т.п. Целенаправленное воздействие на соответствующие явления и процессы и представляет собой третий вид, или направление управленческой деятельности, которое в производственных организациях обычно именуется управлением человеческими ресурсами, или персоналом либо даже просто «управлением людьми». Последнее название, конечно, нельзя признать удачным, так как и перечисленные выше виды управленческой деятельности тоже направлены на людей, так как они осуществляют и технологические и экономические функции.

Недостаточными представляются и широко вошедшие в обиход названия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами». Они не раскрывают должным образом всей полноты той даже бегло очерченной выше совокупности явлений, характеризующих третью выделяемую нами подсистему. Представляется более точным эту составную часть управленческой деятельности именовать социальным управлением и именно в виде такового рассматривать его суть.

При всей теснейшей связи между разными видами управления, каждый из них имеет свою специфику. В одних случаях функции технологического, экономического и социального управления оказываются разведены между разными подразделениями управляющей системы: например, технологическая служба занимается только первым из названных видов управления служба маркетинга – вторым видом, а кадровая служба — только третьим видом. Но зачастую они оказываются тесно сплетены в единой деятельности субъектов управления – руководителя организации и даже отдельных функциональных звеньев управленческой системы. Но и в таких случаях отмеченные виды управления не являются неразделимыми; каждый из них имеет свою специфику, свой объект воздействия и осуществляется своими средствами и методами. Одни воздействия в такой интегральной, всеохватывающей деятельности субъекта управления оказываются направленными на технологическую подсистему объекта и потому образуют в этой его деятельности технологическое управление, другие действия подобным же образом нацелены на экономическую подсистему и потому составляют управление экономическое, третьи же воздействуют на упомянутые выше элементы собственно человеческой жизнедеятельности, то есть представляют собой социальное управление.

Выделение и понимание сути и специфики социального управления как определенной подсистемы в системе управленческой деятельности, отличающейся от других ее подсистем, имеет большое практическое значение. Достаточно отметить, например, что на предприятии может быть идеально отработана и в организационном и в функциональном отношениях система управления производственными процессами, т.е. управления технологического, прекрасно налажена его экономика, но в то же время процессы, выражающие динамику взаимоотношений между людьми, работниками, их социально-психологическое самочувствие, удовлетворенность трудовой средой и другие чисто человеческие характеристики социально-трудовой ситуации в силу недостаточного внимания к этим явлениям начинают развиваться по нисходящей, деградировать. Это неизбежно скажется отрицательно и на собственно производственных и экономических результатах деятельности организации, и будет иметь негативные социальные последствия.

Определить суть и специфику социального управления – значит выработать четкое понимание того, какой круг общественных процессов оно охватывает своим регулирующим, направляющим воздействием. К сожалению, обоснованной, убедительной и принятой достаточно широким кругом специалистов концепции по этому вопросу, исходному для построения всей теории социального управления, в науке пока не выработано.

Видимо, социальное управление следует понимать как регулирование процессов, происходящих в охарактеризованной выше социальной сфере, как целенаправленное воздействие на социальные системы.

Цели такого воздействия заключаются в том, чтобы совершенствовать условия жизни людей, их взаимоотношения, укреплять формальные и неформальные организационные связи между ними, сплоченность, солидарность, улучшать деятельность создаваемых ими институтов и организаций. Этим – если говорить в самых общих чертах — и определяется специфика социального управления как особой разновидности управленческой деятельности.

Нередко высказывается мнение, что в условиях открытого демократического общества, которое утвердилось в наиболее развитых странах и к которому продвигаемся мы, сфера социального управления должна существенно сужаться, поскольку она представляет собой как бы вмешательство в частную жизнь людей, в их взаимоотношения. Сторонники таких взглядов считают, что в отличие от тоталитарной системы с ее «заорганизованностью» всего и вся, с назойливым стремлением при-сущих ей институтов командовать всеми проявлениями человеческой жизнедеятельности, открытому обществу вообще не свойственно как-то направлять течение социальных процессов (в том специфическом, узком смысле, которое придается этому понятию), полностью ориентируясь на их стихийный

ход. Опыт благополучных стран, живущих в условиях открытого общества, показывает, что это совсем не так. Лишь на ранних стадиях становления этого общества на Западе была довольно сильна ориентация на стихийный ход экономической и общественной жизни, провозглашалось невмешательство государства в экономику со всеми ее социальными аспектами и в общественную жизнь людей; государство должно было быть не более чем «ночным сторожем», а в охраняемой им жизни пусть все идет как идет. Оказывалось противодействие и институтам гражданского общества при вмешательстве в жизнь людей. Так, длительное время профсоюзам отказывалось в праве воздействовать на социально-трудовые отношения, бороться за улучшение условий труда и быта наемных работников. В общем, стремление «сильных мира сего» быть максимально свободными от регулирующего воздействия со стороны общества и государства осуществлялось в довольно широких масштабах. Но это привело к очень многим бедам.

Теперь же положение в этом обществе круто изменилось. Государственное и общественное регулирование воздействует на широчайший круг человеческих действий и взаимоотношений. Сильнейшим образом ограничивается произвол предпринимателей в их отношениях с наемными работниками и с государством (при всем том, что в основе своей свобода предпринимательской деятельности как необходимого условия процветания экономики отнюдь не подрывается). Вспомним о жестком налоговом и антимонопольном законодательстве, о законодательно устанавливаемых обязанностях предпринимателя перед его наемными работниками и профсоюзами и т.д. Граждане обязаны декларировать свои доходы. Вводятся даже такие ограничения, как запрещение оплачивать наличными деньгами покупки сверх определенной величины стоимости.

Государственно-правовое регулирование охватывает в современном демократическом обществе весьма широкий круг проявлений жизнедеятельности людей и элементов их жизненной среды. И авторитетнейшие поборники принципов либерализма не только не выступают против такого регулирования, но нередко требуют его усиления и расширения.

Например, контроль за каким-то социальным институтом (средства массовой информации), регулирование его деятельности — это и есть управление, а поскольку речь идет о воздействии на направленность идейно-нравственного содержания СМИ, — это типичное проявление именно социального управления. Конкретно говоря — это одна из функций формирования социальных качеств людей, что осуществляется в данном случае воздействием на социальные институты, способствующие воспитанию таких качеств либо, напротив, могущие их деформировать.

Социальное управление, конечно, представляет собой определенное «вмешательство» в жизнь людей и ограничение (не всегда, но во многих случаях) их свободы, однако все это делается в демократическом открытом обществе в интересах, ради блага самих же людей. Подтверждение этому будет очевидным, когда мы раскроем во всей полноте систему функций социального управления, то из чего складывается его содержание.

Следует обратить внимание на такой теоретический момент: управление вообще отнюдь не сводится к методам командования, оно может осуществляться и по-другому — использованием экономических рычагов, организационных и воспитательных методов. И вот в таком другом, в корне отличном от практики тоталитаризма виде, социальное управление в открытом обществе может играть важную благотворную роль в создании все более благоприятных условий жизни людей.

Придание же экономике, общественным структурам и институтам социальной ориентации и ее последующее усиление непременно ведет к усилению роли социального управления, которое является средством обеспечения этой самой социальной ориентации всей общественной жизни.

Приводится по: Волков Ю.Е. Социальное управление как вид управленческой деятельности в общественных системах / Ю.Е. Волков // Социально-политический журнал. — 1997.— № 3. — С.5-12.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭКСПЕРИМЕНТЫ ГЕНРИ ФОРДА

Генри Форд (1863-1947 гг.) вошел в историю не только как один из пионеров автомобилестроения и основатель Ford Motor Company, но и как инициатор многих проектов в различных областях. К числу наиболее крупных можно отнести социальную программу 1914 -1920 гг., центральным пунктом которой было становление самой высокой в то время оплаты труда промышленных рабочих при соблюдении ими определенных условий, и строительство малых предприятий в сельской местности.

Форд пытался управлять рабочими и за пределами своего предприятия, поставив надбавку к заработку в зависимость от «правильного» образа жизни в соответствии с ценностями среднего класса.

Экономические проекты Форда совмещались с социальными утопиями и популистскими рецептами. Будучи полновластным хозяином компании закрытого типа, доходы которой по мере развертывания производства росли с головокружительной быстротой, он обладал самой широкой свободой действий.

Форд уловил возникшую в начале XX в. новую тенденцию — возможность производить жизненные блага в таком количестве, чтобы хватало на всех, в то время как люди веками стремились отнимать их друг у друга. Веря в безграничные возможности реальности материального прогресса, утверждал, что массовое производство удешевляет товары, делает жизнь комфортнее, создает новые рабочие места, а высокий съем прибыли дает возможность «поделиться» ею с рабочими. Однако чтобы реализовать эту возможность, считал Форд, предприниматель должен научиться получать прибыль не за счет снижения зарплаток и повышения цен, а посредством эффективной организации производства и материального стимулирования работников, которым следует рационально использовать растущие заработки.

Рост производительности труда и рациональное использование ресурсов, считал Форд, способны сделать процветающей любую страну, покончить с бедностью и с безработицей. Дисциплинированные, трудолюбивые, трезвые, бережливые люди всегда живут лучше. Но как выработать такие качества у рабочих?

Население г. Детройта, где концентрировалась автопромышленность США, отличалось этнической пестротой. Наряду с американцами, там проживали иммигранты, многие из которых не могли приспособиться к жизни в Америке и были отнюдь не лучшими работниками. Они мало зарабатывали, мирились с плохими условиями труда, становились жертвами дельцов и мошенников.

В январе 1914г. Форд сделал сенсационное заявление о предстоящей «революции в оплате труда»: рабочим его предприятий будет выплачиваться надбавка из прибыли компании, которая повысит минимальный дневной заработок почти вдвое – до 5 долл., причем без увеличения продолжительности рабочего дня. Никто в промышленности не получал таких денег кроме рабочих высшей квалификации или работающих сдельно. На предприятиях же Форда существовала только повременная оплата, при этом большинство операций не требовало особого мастерства.

Свое решение «автомобильный король» мотивировал тем, что рабочие являются такими же участниками бизнеса, как менеджеры и владельцы капитала, и в силу этого должны иметь свою долю в прибылях. Другая причина – необходимость повысить эффективность работника, но не за счет увеличения нормы эксплуатации, а путем создания весомого стимула для отказа от вредных привычек и неустроенного быта, мешающих трудиться с полной отдачей. Людям давался шанс «подтянуться», а компания должна была этому содействовать.

Речь шла не о благотворительности и уравниловке – надбавки лишались те, кто тратил деньги не для своего блага (и блага компании), а на азартные игры, спиртное и т.п. Иммигрантам предоставлялись равные с американцами возможности получения надбавки. Весной 1914г. компания Форда начала индивидуальную проверку быта и привычек рабочих и выплату надбавок (на менеджеров и служащих эта программа не распространялась).

Основные положения социальной программы, которая дорабатывалась в ходе ее реализации, сводились к следующему.

На центральном автозаводе в Хайленд-Парке (пригород г.Детройта) продолжительность рабочего дня сокращалась с 9 до 8 ч, но вводилось три смены, на местных же сборочных заводах, где выпускалось меньше продукции, 9-часовой рабочий день сохранялся. Всем лицам физического труда,

включая грузчиков и подсобных рабочих, предоставлялась возможность "участвовать в прибылях" посредством новой системы оплаты труда. В г. Детройте для рабочего она составляла не менее 5 долл. в день (в зависимости от квалификации и специальности), на сборочных заводах — не менее 4 долл., при этом 5 долл. являлись предельной ставкой.

Летом 1916г. минимальный возраст для получения надбавки одинокими рабочими был до 21 года, а женатые и имевшие иждивенцев допускались к участию в прибылях с 20 лет. С осени 1917г. надбавку могли получать все рабочие, достигшие 18 лет, независимо семейного положения.

Новая заработная плата вводилась только для непьющих, бережливых и усердных работников, а сбором соответствующих доказательств занималась компания. К участию в прибылях не допускались временные рабочие, для постоянных же вводился 6-месячный испытательный срок, сокращенный до 30 дней в 1919 г., когда надбавку заменили минимальной ставкой 6 долл. в день.

Прием на работу женщин Форд ограничивал, считая, что их место — дом и семья, заработка мужа должно хватать на содержание семьи. Если же эта функция в силу причин ложилась на плечи женщин, их трудоустраивали. В октябре 1916г. женщин сравнивали с мужчинами в оплате труда. Все работницы, отработавшие более 6 мес. на производстве, проходили проверку на предмет получения 5 долл. в день. В течение испытательного срока мужчинам и женщинам устанавливалась более высокая основная ставка (3,44 долл. в день) и предоставлялся полностью оплачиваемый двухнедельный отпуск (имеющие надбавку должны были отдыхать за свой счет от одной до двух недель).

Для рабочих учреждалась добровольная ссудно-сберегательная касса. В день желающие вносили туда по одному доллару, однако любой работник, даже не внесший вклада, мог под небольшой процент получить ссуду в размере до 20 долл.

В начале 1914г. был создан специальный отдел, изучавший поведение и социальное положение рабочих, и дававший рекомендации в отношении выплаты. Наблюдение осуществляли около 5 инспекторов, которым выделялись служебные автомобили. Они посещали жилища рабочих, беседовали с родственниками, соседями, домовладельцами (если рабочие снимали квартиры, им выдавалась на эти цели небольшая ссуда), записывая все сведения на особых бланках — «словесный портрет».

Для иммигрантов являлось обязательным изучение английского языка на бесплатных курсах (где на общественных началах преподавали добровольцы, а также давали полезные советы, в том числе из числа служащих компании), а желательным — получение американского гражданства. Задавались вопросы типа: «Что за человек Джо? Как проводит вечера? Пьет или нет? Как тратит деньги и имеет ли сбережения? На что в случае более высокого заработка употребит деньги?». Удовлетворительными считались ответы: Джо — хороший человек. Все вечера проводит дома - рано ложится спать, не употребляет спиртного. Имеет сбережения, а часть денег посылает родителям. Если будет получать больше, начнет копить на покупку дома". Собственный дом и автомобиль «форд» считались высшим достижением.

«Приманка» срабатывала: к концу 1916г. почти 90% рабочих получали 5 долларов в день.

Инспектор расспрашивал о семейном положении рабочего, количестве и возрасте иждивенцев, состоянии здоровья, узнавал, где он лечится, владеет ли жилищем или снимает его (и за сколько), имеет ли страховку и если да, то в каком агентстве и каковы страховые взносы. Окончив расспросы, он просил передать рабочему, чтобы тот явился в контору и предъявил сберегательную книжку. Инспектор записывал также и свои впечатления о тех, с кем беседовал, решая можно ли доверять этим людям.

В конторе «словесный портрет» рабочего сверялся со сведениями, полученными от него самого, но главную роль играла оценка его другими людьми. За неверные показания о себе, не совпадающие с отзывами родственников и соседей или не подтверждающиеся наличием банковской книжки и свидетельства о браке, рабочего лишали надбавки. Надбавку не давали, если рабочий проживал в убогом районе в грязном, тесном жилище, плохо питался, злоупотреблял спиртным, играл в азартные игры, не имел счета в банке.

Надбавку редко присуждали сразу, возможность ее получения побуждала рабочего следовать всем рекомендациям компании, научиться бережливости, чистоплотности, выкраивать деньги на хорошее жилище (трудолюбивым и непьющим предоставлялась ссуда для приобретения жилья).

Чтобы заслужить надбавку, не следовало посылать большую часть заработка на родину. Женщинам не полагалось работать, поскольку это снижало значение надбавки; ухудшало быт, оставляло детей без присмотра.

«Провинившегося» предупреждали, лишали на месяц надбавки и устанавливали за ним наблюдение. Если за это время он исправлялся, ему возвращали деньги полностью, если нет, то испытание продолжалось, а возвращаемая по исправлению сумма урезалась. За 6 месяцев «плохого пове-

дения» работника увольняли, но «раскаявшегося» обычно восстанавливали, давая шанс начать все сначала.

Среди работников в компании Форда отсутствовала дискриминация по состоянию здоровья, образованию, знанию английского языка, цвету кожи вероисповеданию, национальности и гражданству, а также по наличию судимости. Практиковалось трудоустройство людей с физическими недостатками, в том числе инвалидов войны. Осуществленная компанией классификация всех видов работ показала, что из 7882 различных операций 3595 не требуют от работника физического напряжения, 670 могут выполняться людьми без обеих ног, 2637 - с одной ногой, 715 - с одной рукой, 2 - без обеих рук, 10 - слепыми. В 1917г. в компании работало около 600 инвалидов (18%), из которых 85% хорошо справлялись с работой. С тех пор трудоустройство инвалидов стало традицией компании

Был проведен добровольный эксперимент по «трудотерапии», когда больные, находящиеся в фордовской хозрасчетной клинике, способные сидеть на кровати, выполняли несложную работу по сборке приборов в палате, получая при этом заработную плату наравне со здоровыми. С разрешения судебных органов и тюремного начальства заключенные могли зарабатывать, отлучаться на завод, сдавать жилплощадь постояльцам.

Социальная программа принесла ощутимые результаты.

По данным социологического отдела, сумма сбережений и денег, вложенных в дома и земельные участки возросла в 3 раза, процент англоговорящих поднялся в 3,5 раза – с 64 до 88%, получивших гражданство США - с 34 до 49%, а лиц с нормальными жилищными условиями - с 47 до 88%. Доля рабочих с "хорошими привычками" к 1917г. превысила 79%, семейных рабочих выросла с 59 до 70%. В начале 1917г. 4% рабочих имели собственные дома и 27% приобрели их в кредит.

В начале 20-х годов социальная программа компании Форда сошла на нет. Рост спроса на рабочую силу обусловил повышение постоянной части заработка, так что стимулирующая роль надбавки резко упала.

Форд охладел к «альтруистическому» эксперименту, решив, что при поточном производстве важное значение имеет жесткая дисциплина труда. Рабочих стали увольнять за малейший проступок. Потогонная система восторжествовала в городах.

На собственных же землях Форд развернул свой самый длительный эксперимент – строительство мини-заводов филиалов компании использующих энергию малых рек.

Автомобильный король пытался мобилизовать даровую энергию воды для снижения производственных издержек. Фермеры, по его мнению, должны получать на месте оплачиваемую работу, для которой у них есть и время, и желание.

Все это, однако, не помешало компании Форда взять на себя расходы по обустройству быта горняков и лесозаготовителей, не снижая оплаты их труда. Она строила общежития и семейные коттеджи с отоплением, электричеством, водопроводом и канализацией, которые сдавала в аренду, а также магазины школы, больницы, спортивные площадки, дороги.

Еще больше времени, полагал Форд, можно высвободить, если создать общинные коровники и свинарники, а лошадей заменить автомобилем и трактором.

Было принято решение вывести часть производства за город, подключить к местным источникам энергии и использовать работников из числа сельских жителей. Совместно с властями штатов с 1919г. до начала 40-х годов на малых реках в штате Мичиган построили 20 небольших заводов по выпуску автодеталей и приборов, где трудилось от десяти до нескольких сот человек, включая женщин.

В начале 20-х годов Форд стал расширять производство автомобилей и тракторов, интегрируя его с источниками сырья и энергии. Самым крупным предприятием с 25 тыс. работников стала Hamilton Factory на реке Майами. Компания приобрела огромные земельные владения – участки для строительства ГЭС, лесные станции, строившиеся на месте старых заброшенных плотин и водяных мельниц, угольные шахты, рудники, песчаные карьеры, железную дорогу с подвижным составом, флотилию транспортных судов.

Достоинства «сельской промышленности» широко рекламировались. Подчеркивались ее роль в повышении благосостояния фермеров, экономичность и простота рационального размещения.

Форд хотел превратить сельское хозяйство в такую же развитую сферу экономики, как промышленность, и осуществить их интеграцию. Сельским жителям удавалось успевать и на завод, и на ферму на собственных автомобилях.

Фермерам Форд советовал наращивать производительность труда с использованием тракторов, грузовиков и минеральных удобрений, создавать перерабатывающие предприятия, а не кооперативы. Малые предприятия стали любимым детищем Форда. Они не портили ландшафта, не загрязняли

воду и воздух (только если река не мелела), устанавливались вспомогательные паровые двигатели. Чистые цеха на фоне зеленых насаждений и водоемов выглядели очень привлекательно.

"Нет ничего невозможного, если не считать что-то невозможным", – твердил Форд, берясь за очередной эксперимент.

Оценивая социально-экономические эксперименты Генри Форда, необходимо иметь в виду, что в период становления индустриального общества предпринимательская благотворительность и патернализм в разных странах преследовали прежде всего одну цель – интегрирование рабочих в систему капитализма. Недаром основоположник научного менеджмента Ф.У.Тейлор назвал заботу фабричной администрации о быте и досуге рабочих «дополнительным фактором управления».

Идея Форда не имела ничего общего с ручным трудом, самообеспечением и коммунистическим распределением. В том, что он сделал упор не на благотворительность и бесплатные социальные услуги, а на более высокий заработок и индивидуальную ответственность рабочего за свое благополучие, присутствовали новейшая техника, повышение производительности труда, работа на компанию.

Контролируемая надбавка не просто увеличивала доход, но и прививала навыки рационального потребления, отвечавшие условиям жизни в обществе. Критериями ее эффективности являлись ценности американского среднего класса. (...)

Приводится по: Шпотов Б. Социально-экономические эксперименты Генри Форда / Б. Шпотов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №6. – С 109-113.

2. ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л. Захаров, А.Л. Кузнецов

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Управление социальным развитием в компаниях США имеет свой опыт и свои традиции. США занимали первое место среди других стран в области внедрения средств механизации и автоматизации производства, совершенствования технологий. До 70-х гг. ежегодно производительность труда в США устойчиво возрастала в среднем на 3%. Но затем обозначилось отставание, прежде всего от Японии. Среди причин, приведших к этому, не последнее место занимали социальные факторы: ослабление прежних мотивов к труду, распространение алкоголизма и наркомании, нарастание забастовочного движения и иных форм социального протеста, неудовлетворенность людей содержанием и условиями труда.

Так, в ходе социологических исследований на предприятиях известной корпорации «Дженерал моторс» о своей неудовлетворенности заявили 76% рабочих и 57% служащих.

Американские деловые круги адекватно среагировали на вызов времени. Были приняты различные меры, в том числе и по восстановлению авторитета протестантской трудовой этики. Но наибольшее влияние имело распространение с середины 70-х гг. концепции качества трудовой жизни (КТЖ), суть которой — прямая связь между, с одной стороны, уровнем производительности труда и, с другой стороны, степенью самореализации человека в профессиональной деятельности и удовлетворением его личных потребностей на данном предприятии. Смысл КТЖ — совершенствование трудовой мотивации, обеспечение разнообразия и обогащение содержания труда, полное использование интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников. Система КТЖ включает в себя комплекс ценностных ориентиров:

- самоактуализация в профессиональной деятельности — организация создает условия, открывающие возможность работнику использовать и развить свои способности;
- перспектива роста — поддержание у работника уверенности в благоприятной для него трудовой деятельности, перспективе профессионального роста и служебного продвижения;
- вознаграждение за работу — соответствует принятым в стране стандартам достатка, дифференцированная оплата с учетом сложности и значимости различных видов работы;
- безопасность — обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
- социальная защищенность — работник должен быть уверен «в завтрашнем дне», т.е. в том, что его жизненный уровень не снизится, он не потеряет работу, не утратит своих законных прав, будет защищен от произвола администрации и вмешательства в частную жизнь;
- морально-психологическая атмосфера — благоприятна для установления нормальных межличностных отношений на основе взаимопонимания и доверия, для расширения производственной демократии и социального партнерства;
- общественная значимость организации — источник гордости работника, его уверенности в том, что его работа, выполняемая наилучшим образом, полезна и нужна обществу;
- оптимальность труда — труд не является препятствием для досуга и отдыха, личностного роста и семейных отношений работника.

Впервые детальная программа повышения КТЖ была разработана и внедрена в корпорации «Дженерал моторс». В настоящее время КТЖ является социальным приоритетом в системе стратегического планирования как отдельных предприятий, так и различных гражданских сообществ, муниципальной и государственной власти.

Важнейшими инструментами социальной деятельности, влияющими на успех компаний, являются:

- вовлечение персонала в управление (как один из способов усиления их сопричастности к делам фирмы);
- соглашения об участии в прибылях (такие соглашения заключены примерно с 20% рабочих и служащих).

Крупные фирмы выделяют средства на благотворительные цели — на развитие местных служб здравоохранения, устройство зон отдыха, развлекательных и просветительских учреждений,

поддержание центров обучения, подготовки и переподготовки кадров. Данная деятельность выгодна компаниям: во-первых, направляемые на благотворительность средства снижают налогооблагаемую базу предприятия, во-вторых, эта деятельность положительно влияет на уровень квалификации, здоровье и настроение сотрудников, что обуславливает успешную работу самой фирмы.

В целом США тратят на здравоохранение, образование, науку и социальное обеспечение 20% своего ВВП. По уровню и качеству жизни в рейтингах ООН США неизменно выходят на первые места среди других развитых стран. Так, по рейтингу 2000 г. США оказались третьими, уступив только Канаде и Норвегии. В структуре денежных доходов среднего американца почти 65% занимает заработная плата, 12% — различные социальные выплаты (трансферты), 23% — поступления от вкладов в банки, облигаций и дивидендов по акциям.

В США отсутствуют жесткие законодательные нормы для фирм, предписывающие проведение каких-либо мероприятий социально-бытового характера или наличие каких-либо объектов социально-бытовой инфраструктуры в составе компании. Законодательно установлены лишь обязательные отчисления в систему социального и производственного страхования, часть которых происходит за счет работников предприятий. Соответственно, в структуре удовлетворения потребностей работников компаний большее место занимают личные доходы, а также выплаты из общественных фондов. Во всех развитых странах осуществляются значительные отчисления в общественные фонды.

Наиболее представительным государством среди европейских стран в области социального управления является ФРГ. Не всегда найдутся аргументы, подтверждающие, что Германия развивалась по капиталистической модели. Если рассматривать ее социально-экономическую систему в истории XX в. с точки зрения ее геополитического положения, наличия всех видов ресурсов, характера обменных процессов в экономике, характера собственности, особенно с 1933 по 1945 г., то становится понятным, что слово «социалистическая» как одно из слов в названии правящей партии того времени вполне оправдано. Поражение Германии во Второй мировой войне явилось катализатором индустриального кризиса, вследствие чего Германия (как и Япония) раньше других стран вступила в постиндустриальную стадию, для которой характерна конвергенция социализма и капитализма. Поэтому социальная деятельность организаций и государства является важнейшей стратегией.

В 2003 г. средний уровень оплаты труда в Германии составил 2000 евро. Пособие по безработице равно около 1000 евро. Безработные и слабозащищенные группы населения (многодетные, инвалиды, иммигранты и т.п.) могут получать социальную помощь.

Основу социальной политики ФРГ составляет концепция, согласно которой успешное экономическое развитие приводит к расслоению общества на бедных и богатых, поэтому государство обязано гарантировать соблюдение основных прав человека и социальную справедливость, а также способствовать экономическому росту, повышению производительности труда, созданию таких условий, которые стимулировали бы трудолюбие и предприимчивость. (...)

Опыт зарубежных стран подтверждает, что в современных условиях человек стремится к результативному труду не только для обеспечения своего существования, но и под влиянием целой гаммы социальных условий, которые обеспечивают стабильность общества гражданский мир, свободу личности и права человека, соблюдение демократических принципов в экономической и социальной жизни.

Представление об особенностях решения социально-трудовых проблем в других странах позволяет критически оценивать отечественный опыт управления социальными процессами, в том числе и на микроуровне — непосредственно на предприятиях. Это дает возможность определить положительные и отрицательные аспекты социального развития российских организаций, оценить, что заслуживает поддержки, а что следует устранить.

В целом, анализируя опыт мировой практики, можно выделить два основных подхода к социальному управлению. Первый характерен для американской и европейской модели экономики предприятия, при которой фирмы стараются не обременять себя содержанием объектов социальной инфраструктуры; второй — для российской и восточной модели развития экономики предприятия.

Приводится по: Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учеб. / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов.—М.: ИНФРА-М, 2006.— С. 28-37.

,

«ШВЕДСКИЙ СОЦИАЛИЗМ» СЕГОДНЯ

Социальная политика Швеции переживала свой расцвет в течение продолжительного периода времени. Возникновение ее относится к концу XIX - началу XX века. За прошедшее более чем столетие она претерпела значительные изменения, но приобрела и сохранила основную черту – универсальность, охватив каждого жителя страны независимо от рода занятий. Такое положение дел именуется в Швеции "всеобщей социальной политикой", а мировому сообществу известно как "шведский социализм" - понятие, одним из главных значений которого является большой диапазон и размер социальных выплат. Политика Швеции в этой сфере привлекала и привлекает пристальное внимание многих стран, в том числе и России. Россиянам импонирует то, что социал-демократы Швеции построили систему всеобщего благосостояния, в рамках которой общество отвечает за оказание качественных государственных услуг всем гражданам в самых важных областях жизни. По доле социальных расходов в ВВП страна вышла на первое место в мире.

Основным элементом шведской социальной политики благосостояния является социальное страхование, развитие которого было достаточно длительным. Сначала оно представляло собой систему обществ взаимопомощи, получавших государственную финансовую поддержку при выполнении определенных условий. В случае их несоблюдения обществам приходилось опираться только на членские взносы, а членство было необязательным. К началу тридцатых годов треть населения все еще оставалась незастрахованной. И только в 1946 году риксдаг принял закон об обязательном страховании, которое в полной мере действует с 1955 года, когда общества взаимопомощи были преобразованы в государственные учреждения.

На первом этапе социальной политики (с 1880-х годов) главное внимание уделялось социальной помощи по месту работы: страхованию по болезни, мерам по охране труда и страхованию от несчастных случаев на производстве. Цель этих мер состояла в снижении для предпринимателей издержек на рабочую силу. Почти не оказывалось помощи безработным, проводились лишь некоторые реформы для детей и содействие бедным. С 1913 года началось осуществление первой национальной программы социального обеспечения (система народных пенсий). Второй этап стартовал с начала 30-х годов с приходом к власти социал-демократов. Стали осуществляться политика на рынке труда, оказание помощи семьям, укрепление здравоохранения. Третий этап начался со вступлением в силу в 1982 году Закона о социальных услугах, охватившего все сферы социальной деятельности государства.

Система страхования служит достижению большего социально-экономического равенства и функционирует как инструмент финансового и государственного управления. Как говорится в официальных документах, цель ее - обеспечить человека экономической защитой при рождении ребенка, в старости и в случае болезни (всеобщее страхование), в связи с несчастными случаями и заболеваниями по производственной причине (страхование от несчастных случаев на производстве) и безработицей (страхование по безработице). Полной гарантией, независимо от причины обращения за содействием, считается пособие наличными, известное как общественная помощь. Рассмотрим подробнее составляющие системы социального страхования.

Пенсионное обеспечение

До конца 1990-х годов в Швеции действовали две взаимосвязанные схемы пенсионного обслуживания. Первая, вступившая в силу еще в 1913 году, гарантирует каждому жителю так называемую базовую (народную или основную) пенсию.

Пенсионный возраст определен в 65 лет, но можно выходить на отдых в промежутке от 60 до 70 лет, получая при этом меньший (если до 65 лет) или больший (после 65 лет) размер пенсии.

Право на базовую пенсию имеет каждый житель Швеции в возрасте от 16 до 65 лет. Каждый год постоянного проживания в стране приносит ему 2,5% от полной базовой пенсии. Если прожито менее 3 лет, то права на нее не возникает. Число учитываемых лет не превышает 40. Полная базовая пенсия для лица, не состоящего в браке, составляет 96% от базовой суммы (условной величины для расчета различных пособий, которая была введена в 1960 году и составила тогда 4 200 крон, а в 2001 году достигла 36 900 крон (1 доллар равен примерно 10 кронам), а для семейной пары - 157% на двоих. Проживающим за пределами страны лицам этот вид пенсии по закону выплачивается лишь в том случае, если они являются шведскими гражданами и имели в прошлом оплачиваемую работу в соответствии с существующими требованиями.

В 1959 году после ожесточенной политической борьбы, включавшей всенародный референдум и новые выборы, социал-демократы при поддержке коммунистов провели в риксдаге Закон о всеобщих дополнительных пенсиях (АТП), вступивший в силу с 1960 года и действующий "на полную мощность" с начала 80-х годов. АТП дает возможность получать более высокие пенсии в зависимости от уровня предпенсионных доходов. Со временем роль дополнительной пенсии возросла. Она полагается всем жителям Швеции так же, как и базовая, в возрасте от 16 до 65 лет. Для ее получения надо проработать 30 лет (для неполной - минимум 3 года). При этом учитывается только доход, размер которого находится в пределах от 1 до 7,5 объема базовой суммы. Все социальные выплаты либо привязаны к базовой сумме, которая изменяется в связи с динамикой цен, либо определяются ежегодными решениями риксдага, в основе которых лежит тот же фактор. Поэтому реальная покупательная способность получателей пособий в целом не меняется. Размер пенсии устанавливается на основе максимальных доходов за 15 лет и выплачивается из расчета 2% от среднего дохода за самые прибыльные годы, помноженного на число лет, за которые эта сумма была заработана, при условии, что оно не превышает 30. Для лица, проработавшего 30 и более лет, такая пенсия составляет 60% от среднего дохода. В 1997 году величина максимальной годовой дополнительной пенсии равнялась 138 739 крон. Эта сумма выплачивается независимо от того, в какой стране проживает пенсионер.

Лицам, не имеющим прав на дополнительную пенсию и получающим лишь пенсию по старости, или по случаю потери кормильца, или по инвалидности (величина которых низка по сравнению с максимально возможной), в дополнение к базовой пенсии выплачивается надбавка, что обеспечивает гарантированную минимальную пенсию. В 1998 году холостые люди, отработавшие полное число положенных лет и обратившиеся за пенсией в возрасте 65 лет, получали как минимум 54 043 кроны в год.

Лица, имеющие низкие пенсии, могут претендовать также на пособие, компенсирующее плату за жилье. Оба вида пенсий - базовая и дополнительная - рассматриваются как доход, подлежащий налогообложению.

Дополнительные пенсии финансируются из фондов социального страхования, создаваемых работодателями и лицами, работающими не по найму. Размер взноса в такой фонд равен 13% от получаемого дохода, верхняя граница которого не устанавливается. Затем средства соцстраха передаются во Всеобщий пенсионный фонд, аккумулирующий деньги, которых теоретически должно хватить на выплату пенсий в течение пяти лет. В настоящее время на дополнительные пенсии приходится 60% всех пенсионных выплат, а на базовые - около 40%.

С 1999 года в Швеции началась пенсионная реформа, а выплата пенсий по новой системе - с 2001 года. Новая пенсионная система учитывает доходы, полученные в течение всей жизни, обеспечивает гарантированную пенсию для тех, кто вообще не получал никаких доходов, и включает систему обязательных взносов в частные пенсионные фонды с индивидуальными счетами. Предстоит постепенный переход на новую систему для лиц, родившихся с 1938 по 1953 годы. Родившиеся позднее будут получать свои пенсии исключительно по новой системе, родившиеся раньше будут продолжать получать ее по-старому.

У всех, кто имел старую основную пенсию, будет новая гарантированная пенсия. Однако ее размер несколько меньше. Она включает доходы, полученные пенсионерами за всю жизнь, но учитывает лишь те годы, где доход составлял более 24% базовой суммы. В новой системе досрочный выход на отдых возможен при достижении 61 года. Пенсия рассчитывается по весьма сложной формуле. Вместе с тем ожидается, что новая система приведет к увеличению различий в размерах пенсий и усилению неравенства. Обобщенное представление о сегодняшнем благосостоянии граждан такие цифры: средняя заработная плата шведов составляет около 20 000 крон, а среднестатистическая пенсия - свыше 17 000 крон в месяц.

Здравоохранение, медицинское обслуживание

Все жители Швеции, чей годовой доход находится в пределах от минимально возможного (не менее 6 000 крон) до 7,5 базовой суммы, охвачены национальной темой медицинского страхования, гарантирующей им оплату периода временной трудоспособности. Первый день заболевания, как правило, не оплачивается. Размер выплат составляет 80% от суммы потерянного дохода. Ранее он достигал 90%, что способствовало отсутствию на работе по причине болезни. Так, каждый застрахованный в среднем болел 22,4 дня в 1978 году, 18,4 дня в 1983 году и 25,3 дня в 1988 году. Обычно со второго по четырнадцатый день болезни работники получают компенсацию от своих работодателей, а затем - пособие от государства. Количество оплачиваемых по болезни дней не ограничено, но величина по-

собия не может превышать 598 крон в день. Оно облагается налогом и включается в доход при расчете будущей пенсии.

Медицинское обслуживание - бесплатное или с оплатой лишь части суммы за лечение - гарантировано в Швеции организациями, не входящими в рамки системы медобслуживания. Каждый региональный орган - ландстинг - отвечает за то, чтобы жители данного лэна (области) имели свободный доступ к хорошему медицинскому обслуживанию. Примерно 80% собранных подоходных налогов выделяется на социальные цели.

Государством оплачивается от 30 до 100%» расходов на медицинское обслуживание. Визит к врачу обходится шведу от 60 до 300 крон (в среднем - 180 крон). Но общая сумма, уплачиваемая одним пациентом за 12 месяцев, не превышает 900 крон. Лечение в больнице стоит не более 80 крон в день. Пенсионеры платят за пребывание там не больше одной трети пенсии, разницу вносит государство.

Национальная система медицинского страхования берет на себя два вида расходов: оплату назначенных врачами лекарств и стоматологических услуг. В настоящее время эта страховка покрывает оплату лекарств, стоимость которых превышает 400 крон за 12 месяцев.

С 1 января 1999 года приняты новые правила субсидирования лечения зубов, которые стимулируют население регулярно проходить профилактику. Так называемое базовое стоматологическое лечение включает обследование, профилактические мероприятия, устранение наиболее частых видов заболевания и обслуживание пациентов с острой болью. Часть базового лечения осуществляется за счет государства. Новые правила ввели свободное ценообразование, то есть возможность существования различных цен у разных стоматологов. Для детей и подростков лечение зубов бесплатное. Расходы на некоторые виды стоматологической помощи взрослым берут на себя ландстинги.

В последние годы шведское правительство уделяет здравоохранению, а также образованию и заботе о детях особое внимание, направляет увеличенные средства в местные органы власти - коммуны и лэны, изыскивая для этого разные возможности. В частности, сокращение оборонных расходов высвободило около 8 млрд крон, которые дополнительно направляются на здравоохранение в течение 2002-2004 годов (1 млрд в 2002 г., 3 млрд в 2003-м и 4 млрд в 2004-м).

Прочие виды социального страхования

В рамках социальной политики, кроме пенсионного и медицинского (здравоохранение), существует и ряд других видов страхования, менее масштабных, но не менее значимых. В их числе, в частности: **страхование от несчастных случаев на производстве.**

Оно появилось в начале XX в. и долгое время было наиболее развитой областью социального страхования. Его финансирование шло за счет взносов предпринимателей. В 1976 году этот вид страхования был усовершенствован: потерянные людьми доходы стали компенсироваться полностью. В 1977 году это положение было распространено и на самостоятельных работников.

Ныне страхование от несчастных случаев на производстве осуществляется из одноименного фонда, создаваемого за счет взносов, составляющих 1,38% от доходов всех работающих лиц. При заболевании или инвалидности, вызванной производственной травмой, работнику сначала выдается общее пособие, а затем в качестве дополнения может выплачиваться специальная страховка. Она распространяется на всех лиц, работающих в Швеции по найму. Те, кто работает не по найму, должны иметь статус постоянного жителя Швеции. Если полученная травма ведет к полной нетрудоспособности, пострадавшему выплачивается пособие вплоть до достижения пенсионного возраста, равное 100% потерянного дохода, но в пределах, лишь до 7,5 раз превышающих базовую сумму. Оплачиваются также затраты пострадавшего на лечение, если они не покрываются средствами из фонда медицинского страхования.

С 1993 года понятие производственной травмы определяется законом более узко, чем прежде: как увечье, полученное вследствие несчастного случая на рабочем месте. Психические расстройства, вызванные определенными факторами на производстве, не входят в понятие производственной травмы. Теперь не употребляется и такое понятие, как "профессиональное заболевание".

Пособия по безработице реализуются через две системы выплат. Первая, добровольная и действующая давно, называется страхованием на случай потери работы и финансируется специальными страховыми фондами, связанными с профсоюзами, в которых состоят почти 90%> трудящихся. Эта система открыта и для тех, кто не состоит в профсоюзе. С 1 января 1998 года начал действовать новый государственный страховой фонд при потере работы, где любой человек независимо от своей профессии может получать пособие, которое составляет не менее 240 крон в день. Вторая система именуется материальной поддержкой рынка труда и включает тех, кого не охватывает деятельность

страхового фонда при потере работы. Размер пособия - 80% предыдущего дохода, но верхний его предел - 580 крон в день. Это указывает на большую жесткость требований в этой сфере, чем в других областях социального страхования.

Условия, позволяющие получать пособия, - членство в страховом фонде минимум в течение года для работающих по найму и в течение двух лет для тех, кто работает не по найму, и 6 месяцев работы за прошедшие 12 месяцев. Переподготовка на рынке труда для безработных считается занятостью.

Как правило, первые пять суток после потери работы страховкой не покрываются. А для тех, кто уволился по собственному желанию, этот срок возрастает до 45 дней. Период, в течение которого выплачивается пособие по безработице, равен 300 дням для члена страхового фонда и 450 дням для лица старше 57 лет. Безработный, без достаточных оснований отклонивший предложение о работе, лишается права на пособие на 20-60 дней.

Финансирование обеих систем пособий по безработице осуществляется путем налогообложения лиц, работающих по найму и не по найму.

Пособия родителям (две разновидности). Одна из них - по случаю рождения ребенка. Выплачивается, как правило, в течение 450 дней. Если мать и отец берут на себя совместный уход за ребенком, то 30 из 450 дней резервируются за матерью и 30 - за отцом. Пособие на оставшиеся дни может быть востребовано любым из родителей. Большинство родителей получает его в связи с рождением или усыновлением ребенка. В течение первых 360 дней выплачиваемая сумма равна пособию по болезни, то есть 80% от потерянного дохода, в оставшиеся 90 дней предусматривается по 60 крон в день. Другая разновидность - кратковременные пособия: а) семье по случаю ухода за больным ребенком в возрасте до 12 лет, как правило, продолжительностью не более 60 дней, и б) отцу в связи с рождением ребенка на срок до 10 дней. Пособие родителям облагается налогом и финансируется из фондов социального страхования заработной платы, выплачиваемой работодателем.

Пособие на детей. Оно предоставлялось вначале в форме вычетов из налогов для лиц, имеющих детей, но с 1947 года стало финансироваться из государственных источников и выплачивается всем родителям независимо от того, работают они или нет. Пособие предусмотрено для всех детей в возрасте до 16 лет, проживающих в Швеции, из расчета 950 крон на человека в месяц, не связано с базовой суммой и не облагается налогом. Его величина определяется решением риксдага. На детей старше 16 лет, продолжающих учиться в школе, выплата производится более длительное время, ее размер равен общему пособию на детей. Семьи, в которых более трех детей, получают дополнительные средства. Другим видом финансовой поддержки семей с детьми является компенсация коммунальных платежей, величина которой зависит от числа детей в семье, дохода и платы за коммунальные услуги. Ее размер сокращается на 20%, если годовой доход одного лица, обратившегося за компенсацией, превышает 117 000 крон или 58 500 крон на каждого из супругов.

Финансирование социальной политики

Реализация принципа всеобщего благосостояния, избранного Швецией, стала возможной благодаря созданию государственного сектора экономики такого размера, что сделало страну уникальной: занятость в нем достигла 1/3 самодостаточного населения, а доля социальных расходов в ВВП - более 30 %>.

Финансирование системы социального страхования осуществляется в целом из государственных и местных налогов, поступлений от предпринимателей, трудящихся и работающих не по найму, доходов по процентам и вычетов из капитала различных фондов. Главный источник (свыше 40%) - деньги предпринимателей, исчисляемые с суммы фонда заработной платы. За 1970-е годы все индивидуальные взносы на социальное страхование, которые уплачивались трудящимися, были заменены на поступления от предпринимателей (с 1970 по 1989 г. - период наибольшего роста - по закону они выросли с 14 до 37,5% суммы заработной платы, а с учетом коллективных договоров - до 43,6%) для рабочих и 46,4%) для служащих). Единственным исключением стали взносы на страхование по безработице, которые дополняются также отчислениями с предпринимателей. К 1997 году их расходы на финансирование программ социального страхования достигли 32,9%) величины оплаты труда и рассматриваются как траты на ведение бизнеса.

Все те, кто не работает по найму, сами оплачивают свое социальное страхование. В 1997 году это 31,25% от полученных ими доходов. В течение каждого налогового года лицо, не работающее по найму, вправе определить сумму, резервируемую им для оплаты социального страхования на текущий год.

Как видим, финансирование социальной политики в Швеции хорошо продумано и просчитано. Важно подчеркнуть, что, будучи тесно связанным с развитием экономики, оно, при малейшей возможности, имеет повышательную тенденцию.

Конечно, экономический кризис начала 1990-х годов с его высокой безработицей подорвал государственные финансы страны и создал немалые трудности для "шведского социализма". Дефицит бюджета достиг огромных размеров. Бремя государственного долга стало давить на социальные трансферты и услуги.

Государственная комиссия по проблемам благосостояния в своем отчете "Благосостояние на перекрестке" отметила, что во многих сферах жизни положение дел в конце 90-х годов было хуже по сравнению с началом этого же десятилетия. Особенно это сказалось на положении иммигрантов, экономическом благополучии детей и молодежи, выделении ресурсов на образование, увеличении времени нетрудоспособности работающих, усилении стресса в трудовой жизни и т. п. Заметно снизилась рождаемость. И если в конце 70-х годов на одного человека, живущего на социальные пособия, работало пять занятых на производстве, то в 1998 году - уже менее трех.

Но картина не выглядит однозначно негативной. В отдельных сферах уровень благосостояния не изменился. Это касается, в частности, показателей здоровья населения, жилищных условий, труда на тяжелых и изнурительных работах. А кое-где положение даже улучшилось, например, снизилась смертность, расширились масштабы заботы о детях, усилилось информационно-техническое обеспечение школ, развивалась высшая школа, улучшились условия жизни инвалидов.

Можно констатировать, что, хотя экономические неурядицы 90-х годов в Швеции оказали негативное воздействие на систему социального страхования, все же для нее по-прежнему характерен принцип универсальности и ее продолжает поддерживать большая часть населения, что неудивительно: в конце 90-х годов каждый десятый в возрасте от 20 до 64 лет получал более половины средств к существованию благодаря социальным пособиям. А это означает, что "шведский социализм" в смысле широкой социальной политики в целом сохранился, хотя и в несколько урезанном виде.

Практика конкретного применения социальной политики представляет большой интерес для нашей страны. Ведь в последние годы в России идут жаркие дискуссии вокруг сущности понятия "социально ориентированной экономики". Пример Швеции, ряда других развитых стран как раз и демонстрирует, что такое "социально ориентированная экономика".

Приводится по: Волков А. «Шведский социализм» сегодня / А. Волков // Современная Европа. – 2003. – №2. – С.80-86.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО "ТЮМЕНТРАНСГАЗ")

Ордена "Знак Почета" предприятие по транспортировке и поставкам газа "Тюментрансгаз" организовано 17 января 1966 с началом освоения Игримского месторождения в Березовском районе Тюменской обл. Далее газотранспортная система строилась синхронно с развитием газодобычи в Северных районах Тюменской области. Сегодня в составе "Тюментрансгаза" 48 филиалов, расположенных в 29 трассовых поселках и городах. Основу структуры предприятия составляют 28 линейных производственных управлений магистральных газопроводов, эксплуатирующих основное газоперекачивающее оборудование. Основная задача нашего Общества – надежная бесперебойная поставка газа потребителям, обеспечение энергетической безопасности России. По магистральным газопроводам "Тюментрансгаза" перекачивается более 80% добываемого в России газа, который принимается от северных месторождений Тюменской области. Ежесуточный объем транспорта газа составляет 1,3 млрд. кубометров. Такая задача накладывает огромную ответственность на коллектив предприятия, предъявляет высокие требования к квалификации персонала, качеству подбора и управления кадрами. Поэтому главное богатство "Тюментрансгаза" — это его работники с их инициативой, творческим подходом к делу.

Сегодня на предприятии трудится более 30 тыс. чел. Это работники с богатейшим опытом в области строительства, освоения новых мощностей, эксплуатации и ремонта сложного газотранспортного оборудования и систем в экстремальных условиях Севера Западной Сибири. В течение уже 37 лет они обеспечивают стабильное, гарантированное снабжение газом потребителей не только России, но и стран ближнего и дальнего зарубежья. Необходимые условия сохранения и развития коллектива, обеспечения его эффективной работы — достойный уровень доходов и создание благоприятных условий для жизни работников, проживающих в суровой климатической зоне Сибири.

В целях стимулирования работников, обеспечения связи между объемом и качеством выполняемой работы и заработной платой в "Тюментрансгазе" используются различные способы регулирования заработной платы, включая установление дифференцированных размеров тарифных ставок (должностных окладов) в зависимости от выполняемой работы, занимаемой должности, а также профессионализма и отношения к своим обязанностям конкретного работника.

Для повышения мотивации и заинтересованности коллектива в результатах труда в ООО "Тюментрансгаз" внедрена Система управления производственно-хозяйственной деятельностью (СУПХД), позволяющая оценить вклад каждого коллектива и работника в общий результат работы предприятия. На основе анализа выполнения показателей СУПХД оценивается работа филиалов. По этим оценкам определяются размеры премирования коллективов филиалов Общества. Таким образом, у них появляется дополнительная мотивация к работе над совершенствованием производства.

Кроме основной части заработной платы Тарифное соглашение между работниками и администрацией ОАО "Газпром" предусматривает социальную поддержку работников. Коллективный договор между работниками и администрацией ООО "Тюментрансгаз" конкретизирует и качественно улучшает ее по вопросам, важным для жизни коллектива, работающего в северных условиях, а также в той части, где государство сегодня еще не в состоянии обеспечить нормальные социальные стандарты для жизни населения в нашем регионе.

Приоритеты в социальной политике "Тюментрансгаза":

- здоровье работников и членов их семей;
- компенсация условий проживания на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях (оплата проезда в отпуск и на лечение, организация льготного санаторно-курортного лечения и реабилитации и т. д.);
- охрана материнства и детства (материальная помощь, дотации на питание и т. д.);
- помощь ветеранам и пенсионерам (дотации на питание, лечение, оплата жилья и коммунальных услуг);
- материальная поддержка работников в случае печальных (смерть близких) и радостных (создание семьи, рождение детей) событий;
- благотворительность.

Социальные выплаты (9,2% от ФЗП) значительно повышают уровень социальной защищенности, жизни работников и их семей, улучшают климат в коллективах Общества и повышают эффективность и стабильность их работы.

Сложившаяся система мотивации труда и социальной защищенности составляет самую низкую за последние 10 лет текучесть кадров — 3,4% (23% работников трудятся на предприятии более 5

лет, 38% — более 10 лет, 10% — ее 20 лет и 5% — более 25 лет). В Обществе уже сложились многочисленные трудовые династии.

В последнее время все более широкое распространение получает мнение, что предприятие для обеспечения эффективной работы должно отказаться от содержания и развития социальной инфраструктуры и обеспечивать только высокий уровень заработной платы для своих работников.

Может быть, это и правильно для некоторых компаний, но в сложных условиях удаленных от культурных и экономических центров трассовых поселков нельзя проводить такую политику. Если "Тюментрансгаз" не будет строить и содержать по всей трассе своих газопроводов спортивные, культурные, медицинские учреждения и жилье, никакая зарплата не сможет обеспечить работникам Общества достойную жизнь, потому что предложение этих социальных благ будет просто отсутствовать. Поэтому Общество проводит постоянную работу по развитию социальной инфраструктуры, созданию условий для нормальной жизни людей, для их культурного и физического развития.

Большинство филиалов "Тюментрансгаза" расположено в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах, которые относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям с неблагоприятными условиями для проживания людей. В связи с этим охрана здоровья работников и членов их семей — предмет особой заботы предприятия.

Для развития комплексного подхода к организации медицинского обслуживания работников "Тюментрансгаза" разработана и выполняется специальная Программа охраны здоровья. Философия программы — встать между человеком и больницей.

Основные направления Программы:

- организация первичной медико-санитарной помощи и здравпунктах филиалов Общества;
- осуществление мероприятий по сокращению сроком восстановления утраченного здоровья и продлению активного профессионального долголетия работников Общества путем внедрения в практику современных методов диагностики, профилактики и лечения;
- медицинское обеспечение работников Общества, связанных с вредными и опасными условиями труда;
- повышение эффективности санаторно-курортного лечения и реабилитационных мероприятий среди работников Общества и членов их семей;
- медицинское обеспечение ветеранов и пенсионеров Общества;
- обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в Обществе и противоэпидемических мероприятий.

Базой для реализации медицинской программы служат: лечебно-диагностический центр в г. Югорске, профилакторий в г. Краснотурьинске и 45 здравпунктов в трассовых поселках.

С открытием 1 декабря 2001 г. лечебно-диагностического центра в г. Югорске, рассчитанного на 600 посещений в день, оснащенного современным медицинским оборудованием, значительно расширился спектр предоставляемых услуг по профилактике, диагностике и лечению работников, членов их семей, а также пенсионеров Общества.

Ежегодно до 17000 работников (более 50% работающих) проходят периодические и углубленные медицинские осмотры. Из них около 1000 работников, нуждающихся в дополнительном обследовании и дорогостоящем лечении, Общество направляет в высокотехнологичные лечебно-профилактические учреждения России через систему добровольного медицинского страхования.

Для укрепления здоровья и профилактики различных заболеваний среди работников и членов их семей осуществляется работа по повышению эффективности санаторно-курортного лечения и проведению реабилитационных мероприятий. В 2002 г. санаторно-курортное и реабилитационное лечение получили более 13 тыс. чел. В том числе 1,5 тыс. работников прошли курс реабилитационного лечения во вновь открытом лечебно-диагностическом корпусе на 270 мест в 5-звездочном и пансионате "Надежда" на берегу Черного моря.

В рамках Программы детского оздоровительного отдыха обществом ежегодно приобретает более 3 тыс. детских путевок в санатории и оздоровительные центры Кавказа, Сочи, Анапы и Свердловской области. Ежегодно на предприятии проводится массовая вакцинация работников против гриппа, гепатита В, клещевого энцефалита, в осенне-весенний период — витаминизация.

Наглядный пример эффективности медицинского обслуживания — снижение заболеваемости за последние 5 лет: с 14 дней на одного работника в 1997 г. до 9 дней — в 2002 г.

С 1999 г. в "Тюментрансгазе" проводится комплексная 11 аттестация рабочих мест, включающая оценку соответствия рабочих мест:

- нормативным требованиям охраны труда с целью определения и уменьшения воздействия вредных факторов на здоровье человека;

– современным требованиям, предъявляемым к эксплуатации и техническим характеристикам оборудования;

– уровню нормирования труда, с точки зрения обеспечения обоснованными нормами, тарификации работ и загруженности работника в течение рабочего времени.

В "Тюментрансгазе" зарегистрировано более 16 тыс. рабочих мест, из них к концу 2002 г. более 80% аттестованы по всем факторам, 60% прошли экспертизу условий труда.

К сожалению, на многих рабочих местах имеется воздействие вредных производственных факторов. Для уменьшения их влияния разработаны соответствующие мероприятия, в том числе предусматривающие более частый контроль за состоянием здоровья работников.

Важная часть работы по контролю за состоянием здоровья коллектива предприятия — работа по профилактике наркозависимости.

С начала 2001 г. в "Тюментрансгазе" действует Совет по профилактике наркомании. Цель работы Совета — интеграция усилий и координация деятельности всех служб Объединения по профилактике наркозависимости среди работников и членов их семей.

Большую роль в данной профилактике, формировании здорового образа жизни работников предприятия играет организация полноценного досуга, развитие физической культуры и спорта.

Предприятие "Тюментрансгаз" имеет на своем балансе 52 спортивных сооружения в подразделениях, в том числе уникальные спортивные сооружения в г. Югорске:

– стадион с беговыми дорожками (400 м) и футбольным полем с искусственным покрытием на 3 тыс. мест;

– Дворец спорта "Юбилейный", в котором расположены два игровых зала, бассейн 6х25 м, стрелковый тир (25 м), тренировочные залы для настольного тенниса и спортивной аэробики, тренажерный зал, кегельбан, кафе на 80 мест.

На базе спортсооружений "Тюментрансгаза" проводятся спортивные соревнования (спартакиады, чемпионаты) республиканского уровня.

Более 13 000 чел. регулярно занимаются различными видами физкультуры и спорта (волейболом, футболом, баскетболом, настольным теннисом, лыжными гонками, спортивной аэробикой, хоккеем с шайбой, плаванием, пулевой стрельбой, армспортом, гирями, мини-футболом, легкой атлетикой, биатлоном, шахматами). Координацию спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы выполняет физкультурно-оздоровительный комплекс "Тюментрансгаза". В "Тюментрансгазе" особое внимание уделяется детскому и юношескому спорту. Проводятся Спартакиады среди детей работников филиалов по 10 видам спорта. Развитие высших спортивных достижений — одно из условий роста и популяризации массовости физкультуры и спорта в "Тюментрансгазе".

Сборная команда "Тюментрансгаза" — участница всех Спартакиад ОАО "Газпром", по сумме мест занимает лидирующее положение среди обществ и организаций газовой промышленности, на проводимых ОАО "Газпром" спартакиадах ООО "Тюментрансгаз" регулярно входит в число призеров.

Для решения проблемы культурно-информационной изоляции трассовых городов и поселков, удаленных от центров страны, в "Тюментрансгазе" создан Информационный культурно-технический центр "Норд".

"Норд" — это телерадиокомпания, газета, культурно-досуговый центр, базовый для 22 домов культуры трассовых городов и поселков Общества, Дом культуры "Газовик" в г.Белоярский.

В год проводится более 200 мероприятий для молодежи и подростков, более 20 — для пенсионеров предприятия. Сегодня "Центр творчества и досуга" — это 19 творческих коллективов: танцевальные, вокальные, инструментальные, где занимаются и дети, и взрослые. Это детская студия искусств, объединяющая семь коллективов дошкольного и школьного возраста численностью более 2000 чел. Это пять клубных объединений для разных категорий посетителей.

Стало прекрасной традицией проведение фестиваля-конкурса творческих коллективов и исполнителей Домов культуры и клубов предприятия "Северное сияние", благотворительного марафона для детей-инвалидов "Надежда" и многие другие. Творческие коллективы и исполнители Центра стали участниками и победителями многих российских и международных фестивалей и конкурсов. Им аплодировали в Югорске и Москве, во Франции и Египте. Их творчество хорошо знакомо жителям трассовых поселков предприятия "Тюментрансгаз".

Важная составляющая создания достойных условий жизни для работников предприятия – работа по улучшению жилищных условий. Количество работников предприятия, нуждающихся в улучшении жилищных условий, согласно нормативам, более 8 тыс. чел. (25% работающих). В г. Югорске совместно с администрацией создан Фонд содействия строительству жилья и объектов со-

циального назначения. Фонд организует строительство жилья в городах и трассовых поселках, а также на "Большой Земле" с привлечением личных сбережений жителей региона и работников Общества. Общество в соответствии с коллективным договором выделяет ипотечный кредит на срок до 10 лет в зависимости от дохода работника с оплатой 70% стоимости жилья.

"Тюментрансгаз" имеет программу сноса ветхого и непригодного жилья. За 2002 г. из ветхого жилья переселено 193 работника с членами их семей в новые квартиры.

Несмотря на всю проводимую работу по охране здоровья работников, развитию физической культуры и организации досуга, улучшению жилищных условий, природные и климатические условия в трассовых поселках и городах являются достаточно суровыми и создают значительную нагрузку на организм человека, поэтому жить там должны только люди, непосредственно связанные с производством. Предприятие реализует долгосрочную программу переселения работников с членами их семей и неработающих пенсионеров из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей на "Большую Землю". В 2002 г. Общество организовало строительство и реализовало через Жилфонд 255 квартир для переселения своих работников в центральные районы Российской Федерации.

К сожалению, вступившее в действие с 2002 г. законодательство не предусматривает льгот предприятий налогов на суммы благотворительной помощи и осуществление социальных программ.

Приводится по: Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы / под общ. ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова.– М.: Дашков и К, 2004. – С. 111-114

СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РОССИЙСКОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ХОЛДИНГА

Настоящая работа посвящена разработке основных теоретико-методологических основ, которые должны лечь в основу формирования социального пакета для сотрудников промышленных холдингов. Эти направления должны стать основой структурирования социальной политики современного отечественного предприятия.

Развитие современной российской экономики, масштабный кадровый кризис начала XXI века, снижение качества «человеческого капитала» в большинстве регионов выдвигают перед собственниками, руководителями особые требования к мотивации работников предприятия. Проблемы мотивации тесно связаны с наполнением социального пакета предприятия. Целесообразно разделять социальный пакет на две составляющие:

- обязательную часть, которая гарантируется законодательством Российской Федерации;
- корпоративную часть, которая включает наряду с обязательным социальным пакетом дополнительную часть, превышающую обязательную часть.

Автор предлагает четыре основных методологических принципа разработки социальной политики современного промышленного холдинга России:

- опора на национальную культуру и национальный менталитет;
- философия управления предприятием;
- учет регионального компонента;
- социально-психологическое сегментирование персонала холдинга. (...)

Суть философии управления персоналом организации понимается большинством авторов как улучшение качества трудовой жизни, предполагающее наиболее полное удовлетворение работником личных потребностей. Обычно в данном случае речь идет о создании на предприятии и в обществе условий для справедливых, равноправных, доверительных взаимоотношений между работниками, между работниками и работодателем, для того чтобы каждый сотрудник мог в полной мере использовать свои знания, навыки, влиять на принятие важных управленческих решений и получать адекватную компенсацию за свой труд. (...)

Современное состояние управления в России требует не только разработки отдельного документа в рамках одного, пусть и крупного, предприятия, но и философское осмысление норм, принципов, подходов к управлению вообще. Под философией управления следует понимать базисные, всеобщие принципы управления, которые актуальны в стране в целом. Таким образом, можно говорить о философии управления в Европе, Америке, Японии, России.

Философия управления – объективная данность, существование которой определяется ненаписанными правилами, не созданными документами, регламентирующими жизнь трудовых коллективов. Философия управления определяет экономическую и социальную жизнь народов вне зависимости от того, написан документ под названием «Философия управления фирмы Х» или нет.

Современные публикации, точки зрения многих успешных управленцев, касающиеся этой проблемы, отмечают два момента, структурирующие философию управления: удовлетворение потребностей страны, экономических субъектов в кадровом обеспечении и удовлетворение потребностей работников. Оба эти момента неразрывно связаны друг с другом, их трудно ранжировать по важности. (...)

Сутью философии управления является разработка принципов управления и хозяйствования, при которых было бы возможно достижение максимального экономического эффекта, получение максимально возможной прибыли. (...) Первичным и первостепенным в философии управления является достижение максимально возможных экономических показателей. Повышение экономических показателей, экономический рост достигаются постоянным организационным развитием.

Под организационным развитием следует понимать процесс формулирования видения будущего организации и реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем через изменение в отношениях, в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения при помощи консультанта по организационному развитию. (...)

Последний элемент философии управления - удовлетворение нужд сотрудников, всех трудящихся - тоже тесно связан с экономическими и организационными составляющими и произведен от них.

Таким образом, формирование социальной политики холдинга должно основываться на главенстве принципа экономической возможности и целесообразности. Как известно, финансирование основных статей социального бюджета идет из прибыли, при отсутствии которой, при убыточности предприятия не может ставиться вопрос о выделении денежных средств на социальную поддержку персонала.

Учет регионального компонента

Учет региональной российской специфики особенно важен в том случае, если основные производственные подразделения холдинга находятся в географическом удалении друг от друга. Различный уровень экономического развития регионов, различия в системе базовых ценностей сотрудников, разница в уровне цен, в уровне жизни диктуют свои требования к формированию социального пакета. Не совсем экономически обоснованно и целесообразно предлагать тот же социальный пакет в мегаполисе и провинциальном городе. Это обусловлено еще и проблемой ценности элементов социальной политики для самих сотрудников. (...)

Социально-психологическое сегментирование персонала холдинга

В основе сегментированного подхода к персоналу современных предприятий и организаций лежит утверждение, что все сотрудники компании различаются по уровню образования, квалификации, дисциплины и профессионализма. В силу этого все сотрудники имеют различную ценность для работодателя. Сегментация персонала аналогична сегментации клиентов организации – ведь не все клиенты существенны в одинаковой степени. Они разнятся в зависимости от потребляемого продукта. Так, среди сотрудников предприятий есть те, кто приносит организации больше пользы, чем другие. В итоге они более необходимы, труд их более ценен.

По степени ценности и необходимости сотрудников для организации следует строить кадровую политику, мотивационные и компенсационные схемы, системы выплат заработной платы, системы социальных выплат. Наиболее образованным, высококвалифицированным, дисциплинированным, лояльным сотрудникам – максимальное количество денежных выплат, социальных льгот; менее значимым – меньшее количество выплат и льгот. (...)

Приведем в качестве примера документ, регламентирующий социальный пакет.

Положение о социальной политике предприятия

1. Общие положения

Социальная политика предприятия является составной частью кадровой политики на предприятии.

Социальная политика включает в себя мероприятия, направленные на формирование лояльности персонала, на повышение качества персонала, на снижение текучести персонала, на повышение коэффициента стабильности персонала.

2. Цель социальной политики

Целью социальной политики предприятия является наем и удержание на работе самых качественных и высококвалифицированных сотрудников.

Стратегической целью является создание высококвалифицированного, сплоченного коллектива, способного своевременно и мобильно реагировать на меняющиеся требования рынка.

3. Основные мероприятия социальной политики предприятия

Право пользования социальной программой в полном объеме распространяется на работников, проработавших свыше одного года на предприятии.

Мероприятия социальной политики предприятия состоят из трех частей. Мероприятия первой части распространяются на всех работников, вне зависимости от стажа работы на предприятии.

Вторая часть распространяется на работников, проработавших свыше одного года.

3.1. Первая часть мероприятий социальной политики включает в себя:

бесплатную доставку транспортом предприятия с работы и на работу;

50-процентную компенсацию питания в столовой предприятия;

материальную помощь на похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена);

подарок женщинам к празднику 8 Марта.

3.2. Вторая часть мероприятий социальной политики, которая распространяется на работников, проработавших свыше одного года на предприятии, включает в себя наряду со всеми мероприятиями первой части социальной программы следующее:

выплаты к юбилейным дням рождения (50 лет - мужчины и женщины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины; стаж работы 1-5 лет - от 500 до 1000 рублей; 5 и более лет - от 1000 до 2000 рублей);

материальную помощь на лечение (по усмотрению администрации);

подарок к новомуднему празднику;

премию на «день предприятия» (на усмотрение администрации);
приглашение на мероприятия по празднованию «дня предприятия».

3.3. Третья часть расходов по социальной политике предприятия распространяется на сотрудников, имеющих звание «ветеран предприятия». Звание ветерана присуждается каждый год одному из самых достойных работников. Присуждение данного звания приурочено к ежегодному празднованию дня предприятия в сентябре.

Ветераны предприятия имеют право (при наличии денежных средств):
на оплачиваемый отдых в пределах Российской Федерации;
на выплаты на лечение;
на дополнительное пенсионное обеспечение.

Приводится по: Юрасов И. Социальная деятельность российского промышленного холдинга / И. Юрасов // Управление персоналом. - 2006. - № 5. - С. 30-35.

ИСТОЧНИК «ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЧУДЕС» – ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

Современная наука, и экономическая в том числе, признает, что на нынешнем этапе развития технологий и человеческого общества человек, мотивированность его деятельности в решающей степени определяют развитие каждой конкретной организации, отрасли и общества в целом. В соответствии с этим именно человеческий ресурс (а не материальный ресурс, включающий в себя финансы, технику, сырье) определяет прогресс современного общества. Для практического использования человеческого ресурса в качестве первоисточника экономического развития необходимо понимание его внутренней структуры, внутренних и внешних движущих сил, методов и теоретических основ реализации. Современная наука под названием не рассматривает данные вопросы, ограничиваясь изучением влияния цен и финансов на развитие человеческого общества.

(...)

Человеческий ресурс в соответствии со спецификой происхождения и воздействия структурируется следующим образом: потенциал личности, потенциал коллектива, организационный потенциал. Потенциал личности составляют моральные, духовные, творческие качества, образованность, профессиональный опыт и знание ноу-хау. Слагаемые потенциала коллектива: моральный, духовный, творческий климат, единство, синергетический эффект групповой деятельности. Организационный потенциал реализуется через совершенствование коллективом организационных процессов, механизмов взаимодействия, технологических процессов.

Как показали исследования, современная экономическая теория является инструментом индустриальной концепции (парадигмы) экономического развития, которая:

– исходит из техногенного мышления, ориентированного на научно-технический прогресс, и тейлоровского взгляда на человека как на не заинтересованное в труде существо, стремящееся удовлетворить свои низшие потребности: хлеба и зрелищ - и, соответственно, требующее управления кнутом и пряником;

– рассматривает человеческий ресурс в соответствии с техногенным мышлением как орудие труда, рабсилу, необходимую для производства материальных ценностей из имеющихся материальных ресурсов; опирается в развитии на основе материальных ресурсов на командные методы управления «сверху вниз», которые действуют как антимотиваторы человеческой деятельности.

Классик менеджмента Дуглас Мак-Грегор, рассматривая противоречия индустриальной концепции развития, пишет: «Управление с помощью приказа или контроля, которое достигает цели «жесткими», «мягкими» или «строгими, но справедливыми» методами, при теперешних условиях бессильно обеспечить эффективную мотивацию, такую, чтобы усилия людей были устремлены на цели производства... Люди, лишенные возможности реализовать на работе важные для себя потребности, действуют в точности так, как мы предсказывали: лень, пассивность, нежелание меняться, уклонение от ответственности, готовность следовать демагогам и выдвигать неразумные экономические требования. Создается впечатление, что мы запутались в собственной паутине».

В рамках господствующей в настоящее время индустриальной парадигмы (концепции) развития человеческого ресурс не может быть эффективно использован и, тем более, в качестве первоосновы развития. Это связано с отсутствием в рамках указанной концепции механизмов реализации указанного ресурса и влиянием, как отмечалось, сильных антимотиваторов человеческой деятельности. Данный ресурс реализуется в рамках новой, гуманистической концепции развития.

В основе реализации человеческого ресурса в качестве первоисточника развития лежат: гуманистическое мировоззрение, рассматривающее человека как творческое существо, обладающее неиссякаемой, «подобной атомной», энергией и стремящееся удовлетворить свои высшие потребности в самореализации и признании через свободный, творческий труд; новая теоретическая база, основу которой заложили работы американских ученых, рассматривающих человека, а не финансы и технику, как основу повышения производительности и эффективности производства; законы мотивации человеческой деятельности.

Принципиальное отличие индустриальной и гуманистической концепций, опирающихся на различные источники развития, различные мировоззрения и теоретические основы, говорит о том, что речь идет не просто о различных концепциях, а о различных парадигмах развития. Энциклопедический словарь определяет новую парадигму как новую концептуальную схему постановки проблем

и их решения, господствующую в течение определенного исторического периода в научном сообществе. О смене парадигм развития говорят и зарубежные, и отечественные ученые.

В частности, Дж. Грейсон, известный американский ученый, экономист, возглавлявший в 1971-1973 годах «эмиссию США по ценам», понял, что «только за счет финансовых маневров невозможно решить сложные проблемы и победить в развернувшейся борьбе...». С 1997 года он – руководитель Американского центра производительности, автор революционной книги «Американский менеджмент на пороге XXI века», которую Б. Мильнер в предисловии, говоря о методах и механизмах повышения эффективности и конкурентоспособности, отнес к «ряду обобщающих работ по всему кругу проблем».

Исследуя «экономические чудеса» в Японии и странах Юго-Восточной Азии, Дж. Грейсон приходит к выводу: «Все чаще возникает вопрос: не изобрели ли в Азии более конкурентоспособную систему? Как бы не случилось так, что США «просмотрели» важное направление развития, связанное с появлением его новой разновидности... Азиатские страны создали нечто новое. Этот путь не является простым развитием капитализма западного, а чем-то принципиально иным и, вероятно, чем-то лучшим... Это – принципиально новый вызов в совершенно новой области. Это – игра по новым правилам, в которой участвуют новые игроки и которая идет совершенно в другом темпе...»

Еще более конкретно говорит на эту тему Л. Евенко, президент Российской ассоциации бизнес-образования, ректор Высшей школы международного бизнеса при Академии народного хозяйства: «В Японии и других восточных странах произошел более быстрый, почти скачкообразный переход от экономической парадигмы управления человеком колониального прошлого к гуманистической (точнее «гуманизированной») парадигме управления людьми».

Гуманистическое мировоззрение рассматривает человека в качестве цели и источника развития, труд для которого является средством самовыражения, реализации личности. Этот взгляд на человека ведет к новому мышлению руководителей: организационному, управленческому, экономическому. (...)

Переход к гуманистической парадигме (ГП) переводит человеческое общество на более высокую ступень социального и экономического развития. В гуманистическом обществе речь не идет, как в демократическом, о той или иной степени свобод. В соответствии с гуманистическим мировоззрением, нет необходимости ограничивать человеческие свободы, а гуманистическая концепция развития основана на максимальной свободе личности, при которой наиболее полно реализуется ее потенциал. Наш соотечественник скульптор Э. Неизвестный, который также является признанным философом, в одном из интервью сказал: «Духовное и материальное процветание покоится на личности, и чем больше личность имеет свобод, тем больше прогрессирует и общество. Личность обладает энергией, равной атомной. И подавлять ее – преступление». (...)

Приводится по: Рогожин В. Источник «экономических чудес» – гуманистическая концепция развития человеческого общества / В. Рогожин // Социальное партнерство. – 2004. – №4. – С.25-29.

3. СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова

ИЗМЕНЧИВОСТЬ СРЕДЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ФОРМИРОВАНИЮ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ УПРАВЛЕНИЯ

В условиях реформирования общества произошли существенные изменения окружающей среды, появилось многообразие форм собственности, определенное развитие получило предпринимательство, постепенно стали меняться и сами люди. То есть произошли глубинные трансформации во всех сферах жизнедеятельности:

- в социально-политической жизни — это переход от тоталитаризма к демократии;
- в экономике — от централизованно-планируемого развития народного хозяйства — к рынку;
- в духовной жизни — от идеологического монополизма и диктата — к плюрализму;
- в личной жизни отдельного человека — от единообразия ценностных ориентации и смысловых установок к свободному выбору жизненной позиции, идеалов, стандартов поведения.

Все эти изменения внешней и внутренней среды обусловили особые требования к формированию новой парадигмы управления.

Среда — это совокупность явлений, процессов и условий оказывающих влияние на изучаемый объект. *Социальная среда* это совокупность объективных факторов, окружающих индивида и влияющих на формирование и поведение личности. Выделяют:

- *макросреду* — это характер общественного разделения труда, вытекающая из него социальная структура общества, система образования, воспитание и т.д.;
- *микросреду* — трудовая организация, семья, школа, институт и т.д.

Социальная среда личности определяется общественными отношениями на уровне общества в целом, на уровне социальных классов, отраслей общественного труда, региона, города и деревни, социальной организации, социальных ценностей и норм. Социальная среда с ее многочисленными сферами является объективным основанием социализации¹ и в то же время основным системообразующим элементом этого процесса. Сама социализация состоит из двух этапов:

- первый — это *адаптация* — приспособление индивида к существующим условиям жизнедеятельности, т.е. к имеющимся нормам и ценностям коллектива, группы, общества;
- второй — *интериоризация*, когда усвоенные нормы и ценности становятся его внутренним «Я», его установками (постоянством реакции на одни и те же события), ценностями, нормами. Поэтому взаимодействие человека с социальной средой находится в центре внимания социологии и психологии управления. Особый интерес в этом процессе представляет микросреда посредник между обществом и индивидом. Этот понятие отражает тот факт, что процесс взаимодействия идет не прямо от общества к индивиду, а через непосредственный круг общения, через приобретенный индивидуальный опыт. Социальная среда — самое близкое, относительно устойчивое окружение личности.

Проводимые реформы существенно изменили трудовую среду средства, условия труда и взаимоотношения индивидов в связи с появлением большого количества разнообразных форм собственности. В настоящее время можно выделить следующие формы собственности:

- а) государственная (в том числе муниципальная);
- б) кооперативная;
- в) акционерная;
- г) собственность трудового коллектива;
- д) частная;
- е) совместная с иностранным капиталом;
- ж) иностранная.

¹ Социализация — это процесс усвоения индивидом образцов поведения, психологических механизмов, социальных норм и ценностей, необходимых для успешного функционирования индивида в данном обществе. — Энциклопедический социологический словарь. — М: ИСПИ, 1995. — с.686

В зависимости от формы собственности специфически складываются взаимоотношения личности со средой и вся система управления. Меняется общая парадигма управления, обязывающая учитывать и анализировать изменения как во внешней, так и во внутренней среде.

Внешняя среда в управлении рассматривается как совокупность двух относительно самостоятельных систем: макроокружения и непосредственного окружения. *Макроокружение* создает общие условия среды нахождения организации. На различные организации макроокружение оказывает разное влияние, но при этом необходимо учитывать и разные компоненты.

Изучение *экономической компоненты* позволяет понять, как формируются и распределяются ресурсы. Она предлагает анализ таких характеристик, как влияние валового национального продукта, темпа инфляции, уровня безработицы, процентной ставки, производительности труда, нормы налогообложения и т.п. При изучении экономической компоненты важно обращать внимание на такие факторы, как общий уровень экономического развития, климат, тип и уровень развитости конкурентных отношений, структура населения, уровень образованности рабочей силы и величина заработной платы.

Анализ *правового регулирования*, предполагающий изучение законов и других нормативных актов, устанавливающих правовые нормы и рамки отношений, дает организации возможность определить для себя допустимые границы действий во взаимоотношениях с другими субъектами права и приемлемые методы отстаивания своих интересов. При изучении правовой среды обычно обращают внимание на сложившиеся традиции в области законодательства и процессы его реализации.

Политическая составляющая макроокружения необходима для того, чтобы иметь ясное представление о намерениях органов государственной власти в отношении развития общества и о средствах, с помощью которых государство намерено проводить в жизнь свою политику; чтобы знать, какие группы лоббируют различные отрасли и направления, какие изменения в законодательстве и правовом регулировании страны возможны в ближайшем будущем, насколько стабильно правительство и т.д.

Изучение *социальной компоненты* макроокружения направлено на то, чтобы уяснить влияние на бизнес таких социальных явлений и процессов, как

- отношение людей к работе и качеству жизни;
- существующие в обществе обычаи и верования;
- разделяемые людьми ценности;
- демографические структуры общества, рост населения, уровень образования, мобильность людей и готовность их к перемене места жительства и т.д.

Значение социальной компоненты очень важно, так как она влияет на другие формы макроокружения и на внутреннюю среду организации. Хотя сами социальные процессы протекают не так быстро, они оказывают влияние на другие типы и виды процессов и их также необходимо учитывать в управлении.

Анализ *технологической компоненты* позволяет своевременно увидеть и отреагировать на те возможности, которые открывает для производства новой продукции развитие науки и техники. Прогресс науки и техники несет для фирм как огромные возможности, так и угрозы. Опоздали с обновлением оборудования, его модернизацией и фирма теряет свое место и долю на рынке.

Проводя изучение различных компонент макроокружения, очень важно иметь в виду два следующих момента.

Во-первых, все компоненты макроокружения находятся в состоянии сильного взаимовлияния. Изменения в одной из компонент обязательно приводят к изменениям в других компонентах макроокружения. Поэтому управленческую деятельность необходимо распространять на все компоненты макроокружения.

Во-вторых, необходимо учитывать, что степень воздействия отдельных компонент макроокружения на различные организации различна.

Социальная среда трудовой организации — это та часть общей среды, которая находится в рамках организации. Она оказывает непосредственное воздействие на функционирование организации. Этот внутренний фактор необходимо постоянно учитывать в управленческой деятельности. Внутренняя среда имеет разные срезы.

Кадровый срез внутренней среды охватывает такие процессы как:

- взаимодействие менеджеров и работников;
- найм, обучение и продвижение кадров;
- оценка результатов труда и стимулирования;
- создание и поддержание отношений между работниками и т.д.

Организационный срез включает в себя:

- коммуникационные процессы;

- организационные структуры;
- нормы, правила и процедуры;
- распределение прав и ответственности;
- иерархию подчинения.

Маркетинговый срез охватывает все процессы, связанные с реализацией продукции. Это:

- стратегия ценообразования;
- стратегия продвижения продукта на рынке;
- выбор рынков сбыта.

Финансовый срез включает в себя процессы, связанные с эффективным использованием и движением денежных средств организации. В частности, это поддержание прибыльности, создание инвестиционных возможностей и т.д.

Внутренняя среда полностью пронизывается организационной культурой, которая также должна учитываться при осуществлении управленческих действий...

Чтобы успешно выжить в долгосрочной перспективе, трудовая организация должна уметь прогнозировать трудности, которые могут возникнуть на ее пути в будущем, а также новые возможности.

Ни одна организация не может существовать и функционировать в качестве изолированного острова. Каждая организация зависит от окружающей среды как в отношении привлечения кадров, так и в отношении всех остальных своих ресурсов (материальных, финансовых, духовных и т.д.) и, наконец, в отношении потребителей, пользователей результатов ее деятельности, будь это товары, услуги, идеи, знания, верования и т.п. Поэтому в деятельности организации возрастающую значимость в современных условиях приобретает комплексный анализ всех компонентов и динамики внешней социальной среды и осуществления на этой основе процесса стратегического планирования. (...)

Приводится по: Ромашов О.В. Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов/О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова.– М.: Экзамен, 2002.– С.350-355.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И НАЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ

(...) **Организация** – это один из видов социальных систем, первичных ячеек общества; объединение людей, совместно реализующих общую цель и взаимодействующих на основе определенных принципов, норм, процедур. С управленческой точки зрения организация есть устойчивая форма объединения людей, имеющих общие интересы, организационная структура, которую образует большая или малая группа лиц, а также условия и способы их взаимодействия друг с другом. Ей присущи:

- главная цель, ради достижения которой и создается организация;
- распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах опять же достижения их общей цели;
- установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей лиц, составляющих данную общность;
- обособленность и отличие от других организаций, в том числе символами, традициями, нормами поведения;
- существование управленческого центра, обеспечивающего соответствующими средствами координацию совместной деятельности, придание организации необходимой устойчивости и стабильности.

(...)

Социальная среда – более сложное понятие, чем понятие «организация», ибо «социальное» может рассматриваться с широкой и узкой точек зрения: в первом случае это все, что относится к обществу в целом, а потому «социальное» является синонимом «общественного» в его сопоставлении с природным; во втором случае это только часть общества, та его сфера, которая непосредственно связана с взаимоотношениями и взаимодействием людей, распределением материальных и духовных благ, удовлетворением специфических потребностей человека, качеством и уровнем его жизни, условиями труда, быта и досуга, предоставлением ему социальных услуг.

Как составная часть жизни общества социальная сфера охватывает широкий круг разнообразных отношений между людьми и их объединениями, социальными группами и слоями в том виде, как они складываются на тот или иной конкретный исторический момент. Эта сфера включает множество учреждений непромышленных отраслей народного хозяйства и основные элементы социальной инфраструктуры, в том числе здравоохранение, образование, науку, культуру, санаторно-курортный комплекс, индустрию спорта и туризма, жилищный фонд и коммунальное хозяйство. Она вбирает в себя систему социального обеспечения граждан, социальных прав и гарантий, установленных законами государства и опирающихся на традиции, или жителей данной страны, все то, что определяет условия образ жизни населения, формирование и удовлетворение его иных потребностей.

следовательно, социальную среду организации как микрообщества составляет совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий, в которых работники организации трудятся, живут вместе с семьями и в которых происходит распределение и потребление благ, складываются объективные связи между отдельными личностями и группами, находят выражение их морально-этические ценности.

Эту среду образует персонал организации, различающийся по демографическим и профессионально-квалификационным признакам — полу, возрасту, уровню образования и т.д., а также личностными и межгрупповыми связями; объекты социального назначения, обеспечивающие надлежащие условия труда и быта работников и отчасти членов их семей; слагаемые качества трудовой жизни, которые в первую очередь определяются материальным и моральным вознаграждением труда, атмосферой солидарности, сотрудничества и взаимопомощью, степенью сплоченности коллектива, социальным партнерством, престижностью совместной работы.

Социальную среду прежде всего характеризует потенциал организации, т.е. ее материально-технические и социально-экономические возможности: размеры и территориальное расположение организации; численность и качество персонала, характер ведущих профессий; отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производимой продукции — будь то товары или услуги; форма собственности; финансовое положение; состояние основных фондов и технический уровень производства, социальная инфраструктура; содержание и организационные формы трудового процесса; известность фирмы, ее традиции и имидж.

Размеры организации свидетельствуют не только о масштабах и размахе ее деятельности, но и о материальных, трудовых, финансовых ресурсах, которыми фирма может располагать для разви-

тия своей социальной среды. Естественно, они неодинаковы, скажем, у индустриального гиганта, выпускающего автомобили, и мастерской по техническому обслуживанию тех же автомобилей; у торгового дома с сетью филиалов по всему городу и небольшой булочной; у коммерческого банка, участвующего в финансировании предпринимательской деятельности в крупном промышленно-торговом регионе, и страхового общества с ограниченным числом клиентов и сотрудников.

Местоположение предприятия также весьма определенным образом характеризует социальную среду. Важное значение, в частности, имеют тип населенного пункта (город, поселок, сельская местность) и район, где базируется организация. Нетрудно представить, к примеру, различия в условиях, в которых находится полиметаллический комбинат в заполярном Норильске на севере Красноярского края и мебельная фабрика в курортной Анапе на Черноморском побережье Краснодарского края. Подобные географические контрасты свойственны не только России, но и другим странам — США, Японии, Чили, Китаю и т.д.

Численность персонала, т.е. штатный (личный) состав работников, определяет масштабы предприятия, возможности повышения квалификации и уровня профессионального мастерства сотрудников, привлекательность ведущих профессий, востребованность специальных знаний, умений и навыков.

Отраслевая принадлежность, сфера и вид деятельности предприятия (производственная, торгово-коммерческая, кредитно-финансовая или преимущественно предоставление услуг) свидетельствует о специфике его продукции, объемах производства товаров и оказываемых услуг.

Форма (формы) собственности накладывает заметную печать на все стороны социальной среды организации, особенно экономическую, определяет социально-трудовые отношения, результаты хозяйствования и, естественно, степень удовлетворения потребностей работников.

В странах с развитой рыночной экономикой обычно наблюдается смешение укладов, сочетание разных форм собственности при неодинаковости их удельного веса. Главенствует, занимая не менее 60%, частная собственность, на долю государственного сектора приходится до 30%, на долю трудовой групповой собственности — почти 10%.

В России вплоть до начала 90-х гг. преобладала одна форма собственности — так называемая всенародная, когда $\frac{1}{10}$ всею имущества являлось государственным. После проведения разгосударствления и поэтапной приватизации положение изменилось: примерно $\frac{4}{5}$ предприятий, недвижимости и другого имущества, бывшего фактически ничейным, перешло в собственность граждан или юридических лиц, обрело конкретных хозяев. Это обстоятельство закреплено в новой Конституции страны, признающей и равным образом защищающей частную, государственную, муниципальную и иные формы собственности.

Финансовое положение организации определяет решение социальных проблем (включая гарантии занятости и приемлемого уровня оплаты труда), которое находится, как правило, в прямой зависимости от того, имеет ли хозяйствующая единица высокие прибыли от реализации своей продукции или еле-еле сводит концы с концами, а то и вовсе находится на грани банкротства.

Состояние основных фондов и технический уровень производства также обуславливают степень преуспевания фирмы, ибо механизация и автоматизация работ, соответствующая современным требованиям, применение новых, более совершенных машин, технологий и материалов — непременное условие для того, чтобы быть на уровне научно-технического прогресса, выдерживать жесткую рыночную конкуренцию, не потерять потребителей своей продукции.

Содержание и организационные формы трудового процесса также имеют исключительную значимость при определении потенциала, возможностей организации, поскольку оказывают существенное влияние на социальную среду. Здесь речь идет прежде всего о культуре труда, о тех средствах, способах, ориентирах, образцах и нормах поведения, которые присущи определенной общности людей, занятых совместным делом. Культура в данном случае зависима как от содержания работы и оснащенности рабочих мест, так и от уровня образования и профессиональной подготовки работников, их жизненного опыта и нравственной позиции.

Культура труда объемлет и его организацию, обогащение с учетом использования научно-технических достижений, необходимости гуманизации условий работы. Этому, в частности, способствуют разукрупнение гигантских предприятий и предоставление большей самостоятельности дочерним образованиям, повышение роли малого бизнеса; создание автономных рабочих групп, расширение круга их обязанностей; свободный выбор ритма работы и гибкий рабочий график; периодические и профессиональные перемещения, совмещение профессий, смена рабочих мест; усиление самостоятельности, личной и групповой ответственности работников, участие их в подготовке и обсуждении управленческих решений.

Важное значение имеет укрепление трудовой, производственной, технологической, финансовой, договорной, исполнительской дисциплины. Опыт российских и зарубежных предприятий показывает, что поведение работников определяется не только нормами права и морали, сложившимися в обществе, но и условиями и распорядком труда в данной организации. Дисциплина как раз и означает точное выполнение каждым участником совместной работы своих функций и обязанностей, строгое соблюдение установленных в организации требований и правил.

Нужно принимать во внимание все многообразие и необходимую устойчивость связей между работодателями и лицами, работающими по найму; между рабочими группами и подразделениями организации, а также между отдельными работниками; между администрацией и представителями профсоюзов. Эти взаимоотношения по самой своей природе предназначены обеспечивать соблюдение надлежащей дисциплины, повышение инициативы и ответственности работников, конструктивное сотрудничество, функциональное и социальное партнерство в интересах главной цели организации.

Известность организации, обусловленная как исторически сложившимися традициями и престижностью фирмы, так и нынешней ее популярностью, спросом на производимую продукцию, состоянием социальной инфраструктуры, — это своего рода материальный, интеллектуальный и нравственный «магнит», который притягивает людей к данному предприятию или учреждению, дополняя тем самым предпосылки для его эффективного функционирования. Способствует этому **имидж организации** — некий ореол, создаваемый вокруг нее в общественном мнении. Поэтому-то известные фирмы и те организации, которые стремятся преуспеть в своей деятельности, не скупятся на широкую рекламу в средствах массовой информации, издание справочных книг, всевозможных буклетов и плакатов, проведение выставок выпускаемой продукции, устройство собственных демонстрационных залов и музеев.

Вполне очевидно, что социальная среда органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. Всегда, а на современном этапе общественного развития особенно успешная деятельность любой организации зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных, социальных и духовных потребностей людей, разностороннему развитию личности, гуманизации труда.

Приводится по: Ворожейкин Е.И. Управление социальным развитием организации: учеб. / Е.И. Ворожейкин. — М.: ИНФРА-М, 2001. — С. 10-18.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ: КАК ЕГО ИЗМЕРИТЬ?

Использование модели КТЖ («качество трудовой жизни»), предполагает определение основных стратегических целей в двух областях:

во-первых, требуется обеспечить улучшенные условия труда (соблюдение интересов работника).

во-вторых, повышение экономических результатов организации (соблюдение интересов работодателя).

Положительные результаты применения программ КТЖ были подтверждены множеством зарубежных исследований. В первую очередь, это касается сокращения числа прогулов, снижения текучести рабочей силы и получения большего удовлетворения от работы. Результат продуманного внедрения этих программ не только дает организации возможность принять на работу качественный персонал, но, также, увеличивает ее конкурентоспособность на рынке сбыта.

Стандартные убеждения на этот счет поддерживают мнение о том, что повышение уровня КТЖ положительно влияет и обеспечивает большую гибкость, лояльность и мотивированную активность рабочей силы. Повышение уровня КТЖ является необходимой предпосылкой роста конкурентоспособности компании. Исследователи отмечают положительные последствия внедрения прогрессивных методов управления человеческими ресурсами, в форме обучения и селективности комплектования персонала, что отражается на достижении установленных организацией критериев устойчивого качества работы.

Таким образом, удовлетворение работника необходимо для создания трудовых систем, обеспечивающих высокую эффективность и ответственность, которые ведут к улучшению финансового положения фирмы на рынке.

В процессе статистического анализа установлена тесная корреляционная зависимость между уровнем КТЖ, состоянием бизнеса (с точки зрения прочности и устойчивости положения организации на рынке) и совокупностью индикаторов конкурентоспособности (исходное качество услуги, организация обслуживания, знания работника, гибкость и технологическое лидерство).

По нашему мнению, КТЖ должно являться предметом тщательного анализа и объектом инвестиционных решений в процессе планирования деятельности организаций сферы услуг. Наличие, доказанных исследованиями деловой практики, устойчивых взаимозависимостей между качественным состоянием рабочей силы и экономическим положением организации, позволяет рассматривать улучшение КТЖ в качестве самостоятельного ресурса повышения экономических результатов. Рост объемов продаж и рентабельности обеспечивает дополнительные финансовые ресурсы, которые администрация может использовать для повторного вложения в трудовой потенциал организации, следовательно повышение уровня КТЖ.

Несмотря на то, что тезис «хорошая работа равнозначна высокому экономическому результату» широко признан в научных и деловых кругах, удовлетворенность работника всегда является важной управленческой задачей.

Являясь важным аспектом управления, взаимосвязь между удовлетворенностью работника и экономическими результатами его работодателя, требует более подробного исследования и сравнительного анализа с тем, чтобы дать адекватную оценку и обобщить научные представления о данном разделе теории управления. При этом важно определить принципиальный «портрет» организации, обеспечивающей для своих работников высокий уровень КТЖ.

Приводится по: Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить? / С. Третьяк // Социальное партнерство. – 2005. – №2 – С.10

4. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова

УПРАВЛЕНИЕ (САМОУПРАВЛЕНИЕ) КАК АТРИБУТ СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМ

Управление может осуществляться только в том случае, когда существует реально действующая система, решающая задачи управления.

Под целостной системой понимается совокупность компонентов, взаимодействие которых порождает новые (интегративные, системные) качества, не присущие ее образующим. Как целостная система воздействует на свои компоненты, так и они воздействуют на всю систему. То есть идет своего рода интегративный процесс. Каждая система обладает следующими особенностями, связанными с наличием в ней:

- интегративных (объединяющих), системных качеств;
- определенного набора компонентов;
- внутренней организации.

В каждой системе осуществляется *координация и субординация*.

Координация — это определенная согласованность, пригнанность компонентов целого друг к другу, особый характер их взаимной зависимости, который обеспечивает динамическое равновесие системы.

Субординация частей — это есть определенная подчиненность и соподчиненность, указывающая на особое место и неодинаковое значение каждой из них в системе.

В то же время целостная система играет ведущую роль по отношению к своим частям, которые обладают относительной самостоятельностью. Единство, тождество целого и частей означает в то же время, что они не абсолютны, а относительны и при известных условиях могут переходить, превращаться в друг друга.

Данные процессы происходят как в живой, так и в неживой природе. В общественных процессах есть определенная особенность, так как там действует сознательный элемент — человек.

Существенными характеристиками целостной системы являются ее системные качества, состав, то есть набор специфических частей, динамическая структура и характер взаимодействия с внешними условиями.

Управленческие системы функционируют в социальной системе (социуме). *Социальная система* — это структурный элемент социальной реальности, определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их связи и взаимодействия. Специфика социальной системы состоит в том, что она складывается на базе той или иной общности (социальная группа, социальная организация и т.д.), а ее элементами являются люди, чье поведение характеризуется определенными социальными позициями (статусами), которые они занимают, и конкретными социальными функциями (ролями). Социальные системы также различаются индивидуальными качествами, мотивами, ценностными ориентациями, и интересами людей.

А так как элементом социальной системы являются люди, то возникающие между ними отношения требуют управления и регулирования. Для социальной системы характерны *неопределенность функционирования* (сложно предсказать перспективы развития, т.к. человек как элемент системы обладает своими индивидуальными особенностями) и обязательное наличие *границ управляемости*. Данные свойства социальных систем обусловили поиск путей снижения их сложности и неопределенности функционирования. При этом возможны следующие варианты:

- сужение диапазона управления;
- упрощение структуры организации, стандартизация организационных связей и норм;
- повышение разрешающей способности управления.

Основными системообразующими качествами социальной системы выступают следующие (рис. 2).

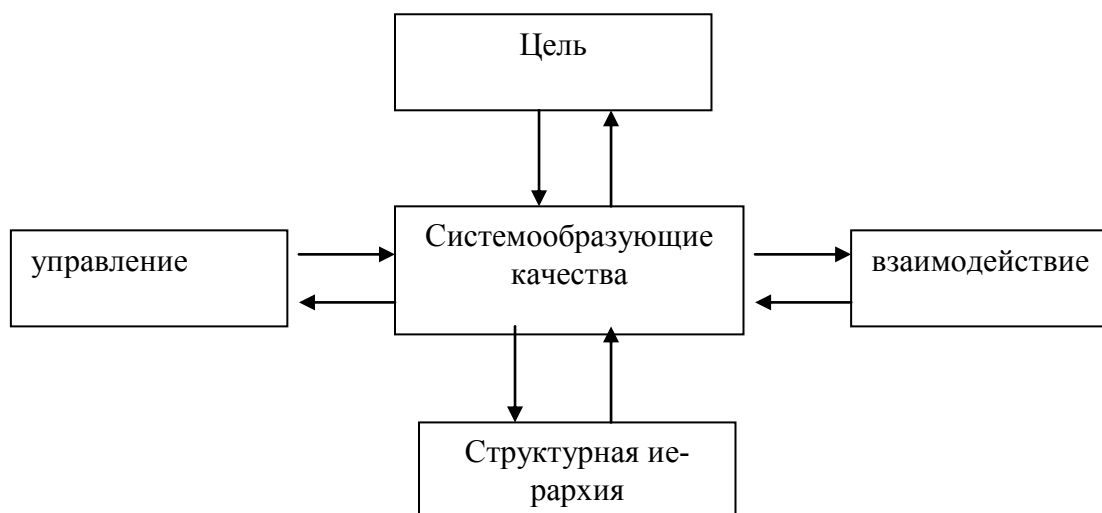


Рис.2. Системообразующие качества

Социальные системы выступают как целевой объект, целевая общность в которой достижение общих целей признается возможным только через достижение индивидуальных целей и, наоборот, достижение индивидуальных целей становится возможным только через выдвижение и достижение целей общих.

Система управления является формой реального воплощения управленческих взаимосвязей. Она выступает как бы в виде реально существующей субстанции, посредством которой управление приобретает конкретное содержание и конкретное проявление, а функция управления — практическую реализацию. В реальной действительности управленческая деятельность — это функционирование системы управления.

В социальных системах поддержание их целостности и качественной определенности осуществляется на уровне не только саморегулирования, но и целенаправленного воздействия. Поэтому каждая социальная система состоит из двух самостоятельных, но взаимосвязанных подсистем: управляемой и управляющей. К управляемой подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие непосредственный процесс создания материальных и духовных благ или оказания услуг. К управляющей подсистеме относятся все элементы, обеспечивающие процесс целенаправленного воздействия. Связь между управляющей и управляемой системами осуществляется с помощью информации, которая служит основой для выработки управленческих воздействий и решений, поступающих из управляющей системы в управляемую для исполнения. Каждая социальная система самоуправяема. В то же время в процессе управления она испытывает внешние воздействия.

Каждая из названных подсистем имеет свои особенности. При этом, говоря о системе и совокупности ее элементов, следует обратить внимание на то, что в самой социальной системе и в ее крупных частях (управляемой и управляющей подсистемах) ясно просматриваются однородные группы элементов, образующих своеобразные системы меньшего уровня. Таким образом, система управления распадается на подсистемы. Под системой принято понимать совокупность управленческих органов, подразделений и исполнителей.

Выделяются следующие подсистемы: *структурно-функциональная подсистема*.

Основными ее частями являются следующие блоки:

- управленческая идеология и ценностная ориентация системы управления;
- интересы и поведенческие нормативы участников процесса управленческой деятельности;

- информация и информационное обеспечение коммуникаций в системе управления.

Информационно-поведенческая подсистема. Проявляется в следующих формах:

- управленческие теории и управленческие идеологии;
- формальные и неформальные отношения управленческих работников с представителями внешнего окружения;
- информированность работников, носители информации, методы распространения информации;

- уровень организационного развития, а также уровень развития каждого отдельного работника управленческого звена.

Подсистема саморазвития системы управления. Решает следующие задачи:

- разработка, введение в систему управления и постоянное поддержание должного уровня стимуляторов, побуждающих систему управления к самосовершенствованию;

- постоянный анализ уровня функционирования системы управления, ее наличных и потенциальных возможностей, а также анализ задач, стоящих перед системой управления и изменений окружающей среды;

- выявление новых тенденций и направлений развития систем управления, наблюдающихся в мировой практике управления, а также анализ используемых форм и методов обновления систем управления.

В то же время каждая социальная система имеет свою структуру.

Социальная структура — совокупность социальных институтов, социальных ролей и статусов. В широком значении — это совокупность всех социальных групп и слоев, включая классы, а в узком — совокупность функционально взаимосвязанных статусов, существующих у данного общества в данный исторический момент.

Именно составляющие социальной системы и являются социальной базой управления. (....).

Приводится по: Ромашов О.В. Социология и психология управления: учеб. пособие для вузов / О.В. Ромашов, Л.О. Ромашова. – М.: Экзамен, 2002. – 512 с.

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Как отмечалось, важнейшей целевой функцией социального управления, на которую, собственно, и должна быть направлена социальная политика, является качество жизни людей. Люди – это некое абстрактное, нейтральное выражение того содержания, которое, на наш взгляд, присуще человеческим ресурсам. Управление человеческими ресурсами все в большей мере становится важнейшим объектом социального управления (особенно в развитых странах). Появился даже свой инструмент управления применительно к человеческим ресурсам. Этот инструмент получил название социальный аудит. Он широко используется за рубежом на уровне социальной организации (предприятия, учреждения), где его главная функция – выявить степень соответствия социальной политики организации ее глобальным целям (миссии, базовым целям).

В связи с этим можно выделить две области задач социального аудита в организации:

- кадровая политика;
- социальная политика (в узком смысле слова).

Под *кадровой политикой* в данном случае понимается: расчет потребности в рабочей силе; составление штатного расписания; поиск, наем и подбор работников; административное управление персоналом; выработка и осуществление политики профессионального роста работников.

Под *социальной политикой* понимается: установление пенсии; социальная защита работников, социальное страхование; управление доходами; регулирование потоков восходящей и нисходящей информации; совершенствование отношений в коллективе; контакты с внешними организациями, отраслевыми профсоюзами, учебными заведениями, местными органами власти и др.

Имея в виду эти два важнейших направления социального аудита, можно определить социальный аудит как диагностику причин возникающих в организации проблем или анализ факторов социальных рисков и выработку предложений по снижению их воздействия.

Методы социального аудита в основном качественные, свойственные социальным наукам.

Различают три вида социального аудита:

- аудит соответствия;
- аудит эффективности;
- аудит стратегический.

Аудит соответствия оценивает: 1) *адекватность* практических действий нормам и предписаниям, существующим в организации; 2) *качество* информационного обмена между подразделениями (разрабатывается комплекс процедур, которые формализуются в справочниках, пособиях и других нормативных документах). В процессе аудита соответствия проверяется соблюдение нормативных документов и проверяется нацеленность их на обеспечение интересов организации.

Аудит эффективности оценивает соответствие методов внутреннего управления предприятия его целям и возможности их совершенствования.

Стратегический аудит: 1) выявляет степень согласованности политики управления человеческими ресурсами с целями организации, его глобальной и социальной стратегиями; 2) устанавливает степень связи социальной политики со спецификой организации и внешними условиями.

В целом социальный аудит проводится не ежегодно, а в связи с принципиальными изменениями в организации, к числу которых могут быть отнесены:

- внедрение новой технологии;
- перепрофилирование производства;
- структурная реорганизация;
- создание временных или оперативных творческих групп;
- разрешение конфликтных ситуаций.

В связи с этим эксперт (аудитор) должен хорошо ориентироваться не только в финансовых вопросах, но и в управленческой этике, социально-психологических аспектах управления вообще, знать трудовое и административное право.

Сама техника или ход аудиторской проверки могут быть представлены следующим образом.

Аудитор (эксперт) знакомится с поставленной задачей, определяет границы своих действий, изучает социальный баланс и другую документацию организации, нормативные документы, разрабатывает вопросники и анкеты; готовит детальную рабочую программу встреч и переговоров, составляет отчет о проделанной работе.

Социальный баланс в основе своей должен быть представлен в виде равновесия двух частей: выгоды организации и ожидания работников (персонала).

Социальный баланс разрабатывается один раз в три года (если в организации занято не менее 300 человек).

На основе социального баланса осуществляется предварительная диагностика по трем направлениям:

- социальная характеристика организации (особенно персонала);
- социальная политика (управление персоналом);
- постановка будущего диагноза (выявление несоответствий проводимой социальной политики особенностям персонала организации).

Для составления социальной характеристики аудитор может почерпнуть из социального баланса следующие сведения:

- структуру и характеристику работающих в организации (уровень квалификации, стаж, возрастной состав работников и др.);
- условия труда и состояние техники безопасности (степень риска производственного травматизма и несчастных случаев по дороге на работу, подверженность профессиональным заболеваниям, организация и содержание работ, условия труда, продолжительность рабочего времени и т.д.);
- совокупность информации, связанной с графиком работы, планированием рабочего места и отпусков (т.е. в определенном смысле - качество жизни на данном уровне).

Поведение работника сопоставляется со структурными характеристиками населения и условиями жизни в соответствующем регионе (с целью идентификации социальных проблем).

Далее аудитор анализирует социальную стратегию организации, действия которой в социальной области в значительной степени регламентируются законом, в том числе трудовым контрактом и внутренними правилами.

При описании социальной политики устанавливаются наиболее значимые для цели аудита факторы:

- занятость (ее уровень, природа предложенного труда, обеспечение стабильности состава работников, влияние нововведений, практика продвижения по службе, занятость женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых категорий населения);
- оплата и стимулирование труда (относительный уровень вознаграждений, их виды, динамика и структура, нижний уровень заработной платы и т.д.);
- безопасность и улучшение условий труда (вложение финансовых средств в эту область и оценка полученных результатов);
- профессиональное обучение (объем, содержание, продолжительность, стабильность).

Далее формулируются сильные и слабые стороны социальной политики и ставится общий диагноз, т.е. выявляются несоответствия между должностными характеристиками и проводимой политикой, концептуальные источники социальных рисков, зоны социальных сверхиздержек. (...)

Приводится по: Удальцова М.В. Стратегия социального управления и социальный маркетинг / М.В. Удальцова.– Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – С.60-64.

СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Процесс планирования охватывает различные временные горизонты развития экономических систем и их элементов. Важным является не только определение контрольных цифр развития социально-экономических систем в текущем периоде, но и увязка их с долгосрочной концепцией развития экономики народного хозяйства.

Перспективное планирование в условиях трансформационной экономики применяется на всех уровнях управления. Однако его значение и содержательная постановка существенно различаются на национальном, а также на региональном, территориальном и первичном уровне. Перспективное планирование представляет собой скорее прогнозирование в силу стохастичности (высокой меры случайности) поведения отдельных элементов, а конкретные перспективные планы составляются лишь по тем секторам экономики, которые находятся в ведении соответствующего органа управления.

Другое дело — первичное производственное звено, где в интересах собственника (собственников) возможна и необходима достаточно жесткая организация всех элементов производственно-хозяйственной деятельности для наиболее эффективного его функционирования.

С учетом горизонта планирования перспективный план разрабатывается с различной степенью детализации. Очевидно, что долгосрочный план выражает больше стратегию развития организации, так как в нем содержатся решения относительно сфер деятельности и выбора направлений.

Долгосрочный план носит концептуальный описательный характер, а цифровой материал используется в основном для подтверждения высказываемых предложений. Среднесрочный план описан количественно, поскольку отражает деятельность предприятия в ближайшее время. Важнейшими составляющими его являются детальная хронологизация проектов, разбивка по продуктам, наличие конкретных инвестиционных и финансовых показателей. Другими словами, среднесрочный план есть детализированный стратегический план на первые годы деятельности предприятия.

Ядро долгосрочного планирования — стратегический план, определяющий главные цели развития организации, достижению которых подчинены использование, распределение имеющихся ресурсов. Стратегический план определяет развитие потенциала организации, путь достижения такой суммы факторов функционирования, которая позволила бы предприятию занять желаемое место на рынке.

Для разработки стратегического плана организации необходима информация о перспективах развития экономики страны и региона, в котором оно находится, поскольку любая организация не может функционировать изолированно от воздействия факторов внешнего окружения. Ее финансово-экономическое положение во многом зависит от перспектив и тенденций развития отрасли, от прогнозов социально-экономических процессов на различных уровнях управления, а действующий хозяйственный механизм является одним из основных базисных моментов, определяющих возможность и работоспособность процессов перспективного планирования.

Перспективные планы организаций *должны* представлять собой, с одной стороны, уточненные задания, соответствующие концепции развития народного хозяйства в целом, а с другой *стороны* — должны служить основой для составления программ и прогнозов развития региональными (территориальными) и центральными органами управления. Синтез плановых показателей организаций позволит центральным органам оценить относительную динамику и эффективность будущего производства и потребления, структурные изменения в производстве и потреблении, стабильность и пропорциональность экономики страны в целом, состояние социального развития отдельных субъектов и регионов. Очевидно, что информация для органов государственного управления и рыночной инфраструктуры должна передаваться организациями не в принудительном порядке, а в обмен на получение достоверной информации о состоянии и конъюнктуре интересующего предприятия рынка и (или) его сегмента.

Важный элемент социального плана — взаимоотношения организаций с региональными (территориальными) органами управления, которые непосредственно заинтересованы в комплексном развитии производственной и социальной инфраструктуры, насыщении регионально-го рынка продовольственными и промышленными товарами для населения данной территории,

а также в рациональном использовании региональных ресурсов с учетом проведения необходимых экологических мероприятий.

Особенно тесно с региональным должен стыковаться социальный аспект перспективного плана организаций (так как организация не в состоянии самостоятельно удовлетворить весь спектр материальных и культурных потребностей своих работников и членов их семей). Вместе с тем региональный государственный субъект также заинтересован в устойчивой, эффективной работе организаций, расположенных на данной территории, поскольку от этого зависит решение многих социальных проблем — занятость трудоспособного населения, поступление в бюджеты всех уровней, развитие социальной инфраструктуры и, наконец, насыщение потребительского рынка товарами. Наличие сферы пересечения интересов организации и региона служит определенной гарантией компромисса при разработке прогнозов региона и перспективных планов организаций.

При определении подходов к выработке принципов взаимодействия организаций и региональных (территориальных) органов управления значительное место занимают состояние социально-экономического потенциала организации; ее финансовое положение; значимость для экономики территории (региона); наличие объектов социальной инфраструктуры на балансе организации; уровень социальной защищенности работников; состояние вопросов безопасности труда и охраны окружающей среды и многие другие вопросы, которые являются неотъемлемой частью социально-экономического механизма функционирования экономики конкретного региона.

Перечень социальных проблем, а главное, возможностей по их решению в каждой организации различен — в этом причина необходимости дифференцированных отношений организаций и территориальных органов управления и учета этих отношений в процессе планирования. (...)

Приводится по: Захаров Н.Л., Управление социальным развитием организации: учеб. / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов.— М.: ИНФРА-М, 2006.— С.113-116

5. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ПОСТСОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ЗАДАЧИ, ПРОТИВОРЕЧИЯ, МЕХАНИЗМЫ

Содержание социальной политики и ее результаты в очень большой степени участвуют в формировании модели общества, принципов его существования, условий жизни каждого человека, причем не только в данный момент, но и на отдаленную перспективу.

Ключевые характеристики социальной политики – это ее цели, механизмы реализации и финансовое обеспечение.

Цель социальной политики российского государства – формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и вопиющих социальных контрастов, достигнуты социально приемлемый жизненный уровень и качество жизни, налицо достаточная степень общественного согласия и общественной солидарности, а социальные противоречия разрешаются без острых конфликтов.

В современной ситуации неуместно и контрпродуктивно выдвигать требование ускоренного решения всего круга социальных проблем в силу ресурсных и организационных причин. Нынешний исходный уровень относительно низок, и сегодня стоит задача удовлетворения самых неотложных и первичных потребностей, в первую очередь своевременная выплата заработной платы, пенсий и пособий, достижение соответствия минимальной материальной обеспеченности людей приемлемому прожиточному стандарту. (...)

Для достижения целей социальной политики исключительно важное значение имеют механизмы ее реализации. Прежде всего – экономические. От этих механизмов зависит рациональность использования средств, выделяемых на социальные цели, соответствие конечного эффекта социальной политики намечаемому, реальность доступа к социальным благам, для тех групп населения, которым они предназначаются, степень эффективности функционирования учреждений социальной сферы и т.д.

Весьма актуальна проблема финансового обеспечения социальной сферы. Без него социальная политика остается нереализованной. По мере расширения экономических возможностей предстоит повышать долю затрат на социальные нужды в государственном бюджете и валовом внутреннем продукте. Одновременно появляется необходимость более рационального использования ресурсов. Возможности социальной политики жестко лимитируются сложившейся системой социально-экономических отношений, которая занимает основное место среди факторов, блокирующих нормализацию уровня потребления населения.

Социальная политика объективно несет в себе больше противоречий, чем политика в других сферах общественной жизни, поскольку в ней могут возникать более явные и массовые конфликты интересов, не лишены противоречий и ее цели, используемые ею критерии и методы и т.д. Противоречивость не должна парализовать социальную политику, а социальные проблемы, регулируемые этой политикой, не должны перерастать в острый социальный конфликт. Для обоснования социальной политики требуется анализ, прежде всего, тех противоречий, которые присущи распределению ресурсов и доходов.

В современном обществе все сильнее ощущается ограниченность возможностей социальной политики государства и ее недостаточная эффективность не только в силу имеющихся всегда ресурсных ограничений, но и в силу самой специфики государственных форм воздействия на общество, регулирования общественной жизни. Сложившуюся ситуацию в социальной сфере можно рассматривать как этап антикризисного управления социальными процессами, которое в значительной степени осуществляется по принципу «пожарной команды», когда основные усилия прилагаются к решению самых неотложных проблем. Несостоятельность государства выступила главным источником социальной напряженности.

Кризисные черты социальной (как и экономической) ситуации обусловлены не форсированным развитием рыночных отношений, а тем, что трансформация общества не сопровождалась введением современных цивилизованных правил поведения собственника (руководителя), формирующих его ответственность перед обществом. В нынешней ситуации важно определить разумные границы этой ответственности, меру участия в ней.

Зрелое в гражданском отношении общество способно не только дополнять социальные усилия государства, но и осуществлять их корректировку, выступать гарантом социальной устойчивости, стабильности.

Современная рыночная экономика предполагает отказ от централизованного решения целого ряда социальных вопросов и перенос их на уровень регионов, отраслей предприятий, главным образом на основе переговоров между представителями работодателей и работников. Предстоит осваивать новые механизмы и решения социальных проблем на основе социального партнерства. Снижается прямое участие государства в социальной защите населения, усиливается тенденция к развитию инициативы отдельных организаций, сообществ, индивидов, способных решать расширяющийся круг социальных проблем, обеспечивать большую целенаправленность и результативность социальных действий.

Социальная политика должна базироваться не только на государственных социальных гарантиях, но и на определенной самодостаточности коллективов, формируемой благодаря их инициативе и самоорганизации при решении серьезных социальных задач. Уже сейчас сформировалась и развивается фирменная социальная политика на основе развития социальной ответственности.

Такое понимание сложившейся ситуации явилось побудительным мотивом к поиску и осуществлению различных мер социальной политики в рамках организации. Предприятия (фирмы) выполняют определенные социальные функции, связанные как с нуждами их собственного производства (финансирование подготовки и переподготовки кадров, компенсация работнику неблагоприятных условий труда либо оздоровление этих условий), так и с решением обществом задачи поддержки социально уязвимых слоев (трудоустройство инвалидов и т.п.).

Понимая, что затраты на социальную сферу – не просто вычет из средств, направляемых на развитие производства, но и фактор формирования и стимулирования способности человека к труду, наращивания человеческого капитала, организации (фирмы) должны быть ориентированы на более развернутую социальную деятельность. Для этого необходимо более существенное финансирование социальных программ.

Меры в области социальной политики должны во многом непосредственно или косвенно обслуживать процессы возобновления и поддержания экономического роста на основе более эффективного использования всех видов ресурсов. Возрастает понимание важности учета влияния социальной политики на экономическую деятельность общества. Для усиления этого влияния развертывается работа по внедрению новых принципов и механизмов предоставления социальных благ, позволяющие не только экономить и эффективнее использовать имеющиеся ресурсы, но и больше учитывать задачи стимулирования работника, повышения качества его жизни. В результате должно обновиться содержание различных функций социальной политики и их соотношение, признание ведущей роли за стимулированием труда, а не за социальным попечительством. Тем самым общество будет успешнее продвигаться по пути формирования новой, адекватной рыночной экономике системы интересов различных социальных групп и категорий населения, способной служить прочной мотивационной основой экономического роста и повышения уровня жизни населения – основного показателя степени благосостояния общества.

Социальная политика призвана сформировать не только новую модель предоставления социальных благ, но и новую модель поведения потребителей этих благ. Позиция потребителя социальных благ в его многообразных ипостасях станет в меньшей мере иждивенческой. Член общества в социальной сфере должен приобретать в большей мере качество не объекта, а субъекта социально гарантирующей деятельности. Повысится роль собственных усилий человека и его самостоятельных решений при удовлетворении социальных потребностей, и сформируются функции контроля со стороны членов общества за качеством удовлетворения их социальных потребностей и возможности корректирующего влияния на различные аспекты социальной политики.

К числу основных элементов новой модели удовлетворения социальных потребностей, прямо или косвенно связанных с обеспечением экономического роста, относятся:

- возрастание зависимости уровня потребления социальных благ членами общества от их трудовой активности в настоящем, в прошлом и будущем (кредитование);
- расширение форм удовлетворения социальных потребностей не только в целях адресной помощи социально уязвимым слоям населения, но и в целях предотвращения неоправданной нивелировки в потреблении благ, нарушающей действия механизмов активизации экономической деятельности в обществе

– развитие различных компенсационных форм социальной поддержки членов общества, положение которых ухудшилось или может ухудшиться в результате экономических реформ, не только для оказания им социальной помощи, но и для создания возможностей приложения ими собственных усилий по преодолению возникающих трудностей (повышения квалификации).

В современной истории постсоциалистического периода выделяются две основные модели развития социальной политики: патерналистская модель и адресная социальная система.

Патерналистская модель отличается жестким определением государством поведения человека в социальной сфере и охватом мерами социальной защиты практически всего населения. Низкая эффективность патерналистской модели, неспособность решить современные социальные проблемы определили необходимость проведения комплексных, системных преобразований в социальной сфере. Основные черты и проблемы патерналистской модели все еще характерны для современной системы социального страхования России; процесс реформирования системы, сформировавшейся в условиях централизованного, планового управления и уравнилельных принципов распределения, далеко не завершен.

В настоящее время приоритетным направлением социальной политики является осуществление перехода к новой, более эффективной модели социальной политики – адресной социальной системе.

Для модели адресной социальной политики характерны дифференциация выполнения социальных функций государства в отношении различных слоев населения, перераспределение социальных расходов государства в пользу наиболее уязвимых групп населения, корректное выделение категорий получателей социальной помощи, увеличение размера выплат, повышение эффективности социальной системы, снижение социальной напряженности в обществе.

Осуществление перехода к новой модели социального развития требует создания эффективных механизмов реализации адресной социальной политики. Данные механизмы реализации должны дифференцироваться по регионам в зависимости от географического положения, местных традиций, социальной структуры региона, уровня жизни и особенностей занятости населения, бюджетных возможностей территорий и др.

Приводится по: Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. – М.: Наука, 2001. – С.6-11

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Социальное обеспечение может предоставляться по беспокоящим работников вопросам, не связанным напрямую с выполняемой работой, хотя оно может, в общем случае, быть связанным с их рабочим местом. Такие вопросы могут включать индивидуальное обеспечение, относящееся к быту сотрудников, например, частная помощь путем рекомендаций по личным проблемам, помощь в решении проблем со здоровьем или в связи с заболеванием, а также специальное обеспечение для пенсионеров. Групповое обеспечение может включать предоставление возможностей для социальной, спортивной деятельности и ресторанов. Специальное обеспечение для детей может предоставляться конкретным работникам, но на коллективной основе.

Зачем предоставлять социальное обеспечение? Существуют аргументы против предоставления социального обеспечения. Они подразумевают, что сообщество филантропов и менеджеров по персоналу в течение многих лет пыталось избавить свою ассоциацию от того, что они считают в лучшем случае периферийной, а в худшем случае избыточной деятельностью в культурно-бытовой сфере. Социальное обеспечение предоставляется государством, почему промышленные, коммерческие или общественные организации должны дублировать то, что уже существует? Работодателей не должны заботить личные проблемы работников и их интересы, не имеющие отношения к работе. Зачем содержать большие игровые площадки и сооружать огромные спортивные павильоны, если предполагается, что ими будет пользоваться небольшая часть персонала в течение очень ограниченного времени, эти площади и средства могут быть использованы обществом гораздо продуктивнее. Долгое время использовался аргумент, что социальное обеспечение работникам увеличивает их преданность и мотивацию. Если такое обеспечение предоставляется, это воспринимается как само собой разумеющееся. Благодарность, даже если она существует, не является мотивирующим фактором.

Перечень доводов против предоставления социального обеспечения работникам огромен; особенно красноречив последний пункт, и в каждом из остальных также имеется своя правда, хотя их обоснованность ограничена. Государственное социальное обеспечение теоретически доступно всем, но способность социальных работников дать индивидуальный совет, особенно по проблемам, возникающим на работе, ограничена как временем, так и осведомленностью. Людям очень легко попасть в «пробелы», существующие в распадающемся здании государственного обеспечения.

Перечень доводов за предоставление обеспечения работникам состоит, главным образом, из абстрактных обоснований социальной ответственности организаций за тех, кто работает в них. Это не патернализм в викторианском смысле — индюшки на Рождество — и не патернализм в японском стиле, когда вся жизнь работника сосредоточена на работодателе. Скорее, это просто предоставление права работникам за выполнение работы получать несколько больше, чем просто оплату, пособия и безопасную систему работы. Работники также получают право на отношение к себе, как к личности, особенно если вспомнить, что многие их личные проблемы возникают в контексте работы и именно на работе их легче решить. Озабоченность людей и возникающий в результате стресс могут также возникнуть на работе и в быту. Это может быть вызвано беспокойством по поводу безопасности, денег, здоровья и взаимоотношений с другими. Но также люди приносят свои личные проблемы на работу; и многие из этих проблем не могут быть решены без связи с ситуацией на работе. Работникам может понадобиться отпуск по уходу за больными детьми или членами семьи, для заботы о родственниках, или совет, как решить свои проблемы и свести к минимуму помехи в работе.

Социальный аргумент за предоставление работникам социального обеспечения является наиболее неотразимым, но имеется еще и экономический аргумент. Повышение нравственности и преданности может не привести к соразмерному или вообще какому-нибудь повышению производительности, но излишнее беспокойство приведет к снижению эффективности. Даже если социальное обеспечение не может повысить производительность, оно может помочь минимизировать ее снижение. В двухфакторной модели Ф. Герцберг поместил культуру и быт среди факторов гигиены, но он отнюдь не недооценивал «гигиену» как средство исключения причин для беспокойства и неудовлетворенности или, по крайней мере, их уменьшения.

Еще одним практическим аргументом в пользу социального обеспечения работников является то, что репутация заботливой фирмы помогает улучшать имидж фирмы как хорошего работодателя и, таким образом, помогает набору кадров. Вопросы социального обеспечения

могут напрямую не вызывать повышения производительности, но они могут повысить заинтересованность и помочь удержать ключевых работников.

Таким образом, существует серьезное основание для оказания социального обеспечения работникам, и вопрос в действительности звучит не «Для чего нужно социальное обеспечение?», а «Какого рода социальное обеспечение?». На этот вопрос следует дать ответ прежде, чем обсуждать виды социального обеспечения, которое может предоставляться, и то, как это организовать.

Социальное обеспечение делится на две категории:

- индивидуальное или персональное обеспечение в связи с болезнью, тяжелой утратой, домашними проблемами, проблемами занятости, престарелыми работниками и пенсионерами;
- групповое обеспечение, которое состоит из спортивной и социальной деятельности, клубов для пенсионеров и благотворительных организаций.

Индивидуальное обеспечение требует изучения условий жизни личности, и самым важным принципом, который нужно усвоить, является то, что работа должна быть нацелена на то, чтобы помочь индивидуумам помочь самим себе. Работодатель, менеджер или специалист по кадрам не должны пытаться встать между отдельным сотрудником и его проблемами, забрав их из его рук. Иногда по поручению индивидуумов можно предпринимать чрезвычайные действия, но их нужно предпринимать таким образом, чтобы в дальнейшем люди сами могли справиться со своими трудностями. Подобные действия следует предпринимать, основываясь на том, что опека прекратится как только, фигурально выражаясь, индивидуумы научатся стоять на собственных ногах. Это не означает, что не возникнет необходимости в последующих действиях, но они понадобятся только чтобы убедиться, что все идет по плану, а не для оказания дополнительной помощи, если только не случится что-либо действительно серьезное.

Персональное обеспечение следует оказывать, когда нужда в нем установлена, а такая нужда существует там, где ясно, что требуется помощь, что она не может быть более эффективно оказана другим источником, и что оказываемое обеспечение принесет пользу индивидууму,

В соответствии с установками организации, существенным элементом изучения жизненных условий конкретного человека для оказания персонального обеспечения является конфиденциальность. Нет смысла оказывать помощь или консультировать людей, если они считают, что их личные проблемы собираются открыть всем, возможно в ущерб их будущей карьере. Это является аргументом в пользу наличия в организациях, которые достаточно велики, чтобы себе это позволить, специалистов по культуре и быту. Они могут быть более независимы, чем линейные менеджеры или даже работники отдела кадров.

Групповое обеспечение, такое как спортивные или социальные клубы, не должны оказываться только потому, что «это хорошо для нравственности». Нет никаких свидетельств, что это действительно так. Групповое обеспечение дорого стоит и должно предоставляться только, если в нем есть реальная нужда, и оно востребовано, что является следствием сильного духа общности в компании, или недостатком местных средств. В последнем случае, эти средства следует делить, согласно договоренности и под контролем, с местными органами управления. (...)

Приводится по: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра. – М., 1999. – С.5–7.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Управление человеческими ресурсами следует рассматривать как целенаправленное воздействие субъекта управления, обеспечивающее воспроизводство, качество и рациональное использование человеческих ресурсов. Термин «управление человеческими ресурсами» впервые появился в литературе по управлению в 60-х гг. прошлого столетия. В широком, общегосударственном смысле это область социальной практики, прежде всего социального управления, которая создает условия и обеспечивает целенаправленное воздействие на процессы формирования высокого качества физических, духовных и интеллектуальных способностей граждан, рационального воплощения их возможностей в различных сферах общественной жизни. Цель деятельности по управлению человеческими ресурсами — это воспроизводство и обеспечение востребованности трудовых ресурсов общества, создание условий для развития их общей и профессиональной трудоспособности.

Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и иных качеств, определяющих его способность к труду вообще, не требующему специальной подготовки.

Особая роль в развитии общей трудоспособности принадлежит государству. Она проявляется в создании социально-экономических условий для воспроизводства количества и качества населения (их части — трудовых ресурсов) и, как следствие, увеличении продолжительности трудоспособного возраста граждан, развитии системы дошкольного воспитания и системы общего образования, обеспечении занятости трудовых ресурсов и равных условий для реализации их способностей, создании экологически безопасных условий труда для человека и безопасности общества от результатов и процесса труда человека. В этом смысле управление человеческими ресурсами можно рассматривать как одно из важнейших направлений социальной политики и социального управления.

В узком смысле слова управление человеческими ресурсами следует рассматривать как часть стратегии организации, предприятия, включающей целенаправленное комплексное обеспечение ее функционирования необходимым составом персонала, а также создание благоприятных социально-психологических условий для его продуктивной деятельности. При этом эффективное достижение целей организации и интересов персонала обеспечивается за счет максимальной самоотдачи профессиональных, творческих, интеллектуальных и физических возможностей человека, создания комфортной социальной среды. В таком смысле управление человеческими ресурсами правомерно рассматривать как синоним понятия «управление персоналом», однако тождества между ними нет. Управление человеческими ресурсами в организации шире содержания деятельности по управлению персоналом. В процесс управления человеческими ресурсами вовлекаются все возможности социальной политики предприятия. В результате этой деятельности, во-первых, создаются условия, способствующие высокой общей трудоспособности; во-вторых, воспроизводится удовлетворяющая потребностям организации высокая профессиональная трудоспособность персонала; в-третьих, формируется социальный капитал организации.

В масштабах общества в управлении человеческими ресурсами следует выделить два стратегических направления, обусловленных общепризнанными характеристиками человеческих ресурсов — общей и профессиональной трудоспособностью человека. Первое направление нацелено на формирование высокого качества трудовых ресурсов общества, способных к трудовой деятельности и не требующих предварительной специальной подготовки. Это направление призвано обеспечивать воспроизводство в обществе высокого качества общей трудоспособности населения.

Второе направление управления человеческими ресурсами нацелено на формирование в составе трудовых ресурсов такой их части, которая может на основе общей трудоспособности обрести необходимые специальные знания, умения, навыки и способна к выполнению квалифицированного, сложного труда. Это направление и следует связывать, по нашему мнению, с понятием «кадровая политика».

Исходя из этого, кадровую политику вряд ли следует противопоставлять (или же отождествлять) как управлению человеческими ресурсами, так и управлению персоналом. Ее целесообразно рассматривать как социальное явление, содержание которого составляют наиболее общие, стратегические направления деятельности субъекта социального управления по формиро-

ванию, развитию, востребованности и рациональному использованию профессионального, кадрового потенциала общества (государственная кадровая политика) и кадрового обеспечения предприятия, организации (кадровая политика предприятия). Это объективно обусловленная практика и теория социального управления, выражающая стратегию субъекта управления по отношению к персоналу (кадрам), Способному к выполнению сложных видов труда.

Идеи, относящиеся к теории человеческого капитала, человеческим ресурсам, встречаются уже в высказываниях мыслителей древности, поскольку человек, умеющий делать то или иное лучше других, всегда представлял ценность. Однако систематизация этих идей начинается с возрастанием востребованности человека с высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем, его общей и профессиональной трудоспособности.

Причиной этого послужил переход к автоматизации многих дифференцированных трудовых операций, выполнявшихся ранее человеком на конвейере. Этот тип производства привнес качественные изменения в содержание труда в промышленно развитых странах в 70—80-х гг. XX столетия и обусловил востребованность более высокого уровня образованности, общей и профессиональной культуры и трудоспособности персонала. Это в свою очередь побуждало руководство предприятий ставить вопрос об оценке эффективности вложений в развитие человека.

Теория человеческого капитала, активно разрабатываемая в 60-х гг. прошлого века, позволила дать положительный ответ на этот вопрос. Оказалось, что продолжительность и качество обучения персонала существенным образом влияют на повышение качества его работы, рост заработной платы, снижение издержек производства, организованность, трудовую дисциплину.

Инвестиции в человека оказались делом не только прибыльным, но и стратегически оправданным в условиях конкуренции, как между предприятиями, так и между странами. Не оказался в проигрыше от таких вложений и сам человек, прежде всего потому, что расширились возможности самореализации, возросла удовлетворенность трудом, стала вполне реальной его профессиональная мобильность.

Таким образом, по отношению к человеку в организации в промышленно развитых странах в 80-90-х гг. XX столетия формируется относительно стройная система воспроизводства и реализации его способностей. Она имеет стратегический и технологический уровень или стратегическую и технологическую подсистему мер, разрабатываемых и реализуемых как на государственном уровне, так и на уровне предприятий и организаций.

Стратегический уровень представлен социальной политикой государства и предприятия; системой управления человеческими (трудовыми ресурсами) в масштабах, как государства, так и предприятия; государственной кадровой политикой, кадровой политикой предприятия или организации. Особенность каждого из элементов этой подсистемы состоит в том, что его содержание носит наиболее концептуальный характер по отношению к объекту своего воздействия. Так, например, государство в соответствующих правовых актах определяет свою позицию по вопросам социальной политики, уточняя основные принципы и направления, которые являются обязательными для предприятий и организаций. Само же предприятие, конкретизируя и реализуя положения правовых актов, использует их как систему, обеспечивающую стимулирование деятельности персонала, формирование социального капитала предприятия. В подавляющем большинстве промышленно развитых стран государством устанавливаются: обязательная минимальная почасовая оплата труда; порядок и условия найма и увольнения персонала, обеспечения безопасных условий его трудовой деятельности, поддержания общей и профессиональной трудоспособности граждан; порядок и условия привлечения высококвалифицированных специалистов из других стран и др.

Реализация стратегической подсистемы мероприятий по отношению к человеческим возможностям в организации обеспечивается технологическим уровнем — практикой управления персоналом. Это система технологий, способов, методов, принципов их использования, а также требуемое ресурсное обеспечение, предопределяемое возможностями организации, то есть практика непосредственного воздействия на поведение, качества, систему ценностей и другие характеристики человека, необходимые для организации.

Приводится по: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под ред. Р. Марра. — М., 1999. — С.15–17.

СИСТЕМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Принятие в 1993 году нашим обществом Конституции РФ определило приоритеты в построении социально ориентированного государства с рыночной экономической системой ведения хозяйственной деятельности. Одновременно это создало предпосылки для возникновения такого нового для России явления, как необходимость формирования системы социального партнерства во взаимоотношениях социальной политики и социальной работы в обществе и государстве. В стране объективно существуют эти два вида социального действия, и от уровня их партнерства в решающей степени зависят успех социально-экономических реформ и все благосостояние России.

Серьезная опасность – в отсутствии профессионалов. Анализ показывает, что отсутствие механизмов социального партнерства негативно отражается на самочувствии российских граждан. Первый шаг к решению указанной проблемы – уяснение исходных понятий.

Социальная политика – это совокупность каких-либо управленческих мероприятий и воздействий, которые должны способствовать повышению эффективности жизнеобеспечивающих функций общества (населения): страны, региона, муниципалитета. Социальную политику осуществляет легитимно выбранная власть посредством принятия соответствующих законодательных актов, которые проводит в жизнь власть исполнительная. Она это делает с помощью постановлений, административных решений и других законных форм и методов.

Очевидно, властные органы проводят неэффективную социальную политику, так как, по данным Госкомстата России, в стране социальная жизнь большинства граждан не соответствует общемировым стандартам и нормам. У нас более двух миллионов беспризорных детей, демографическая ситуация имеет постоянный отрицательный тренд, более 40 процентов работающих не могут обеспечить себе мало-мальски удовлетворительный доход.

В интересах общества необходимо определить приоритеты. Не вызывает сомнения доминирующая роль социальной политики во взаимодействии с социальной работой. Речь не идет о поглощении социальной политикой самого института социальной работы, ее подчас уникальных форм и методов деятельности в обществе и взаимодействия с отдельными гражданами. Анализ показывает, что переходный период экономического развития России нуждается в фундаментальной стратегии социального развития страны, а для этого необходимы институциональные преобразования в системе, обеспечивающей это развитие.

Одних методов социальной работы при этом явно недостаточно, особенно перед лицом грядущей демографической опасности. Например, заместитель директора Института Европы РАН профессор В.Федоров приводит прогнозные оценки ООН, по которым к 2050 году предполагаемая численность России составит 104,3 миллиона человек при росте общемирового населения с 6,2 миллиарда в 2002 году до 9,3 миллиарда в 2050. Такого развития событий допустить нельзя, поскольку это ведет вообще к утрате независимости страны. Опыт развития западных стран во второй половине XX века показывает, что основа экономической мощи государства – это гуманистическая социальная политика.

В общественном сознании необходимо закрепить и развить качественные, объективно существующие характеристики партнерства социальной политики и социальной работы. Целесообразно убедить в этом властные структуры и академическую элиту, что позволит разрабатывать количественные подходы в развитии этого партнерства.

Предположительно, такими подходами в исследовании могут быть:

разработка и принятие Концепции под названием «Гуманистический потенциал социальной работы как основы социальной политики в России»;

исследование и разработка способов и подходов социальной политики в различных субъектах России с учетом национальных и культурно-этнических особенностей их развития;

особенности подготовки квалифицированных профессионалов по специальности «Социальная политика» с учетом академического отечественного и зарубежного опыта обучения специалистов социальной работы;

совокупная характеристика и анализ субъектов социальной политики России в трансформационный период ее экономического развития;

социально-географические, исторические и экономические особенности развития человеческого капитала в России как основы гуманистического потенциала социальной политики; социальная политика как составная часть академического образования в России.

Таким образом, одной из основных сфер жизнедеятельности общества является социальная. Хотя, по большому счету, всю организацию жизнедеятельности людей можно назвать социальной сферой. Эта сфера обеспечивает гуманистическое бытие и взаимодействие индивидов, социальных групп, властных структур и общественных организаций для удовлетворения их экономических, духовных и социально-политических интересов. В цивилизованном обществе социальная сфера призвана обеспечить формирование социальных отношений, которые развиваются с учетом индивидуальных желаний, социального статуса каждого члена общества, имущественного его положения, национально-этнических особенностей граждан и политических предпочтений. Сформировавшиеся социальные отношения и составляют фундамент социальной политики общества, которая используется в повышении эффективности экономической политики.

Российское общество и государство в настоящее время решают проблему интенсификации механизмов, обеспечивающих экономический рост и удвоение валового внутреннего продукта (ВВП) к 2010 году. В связи с этим возникают следующие вопросы. Какой уровень социальной политики необходим России для решения указанных выше экономических проблем? Какую имеющуюся базу следовало бы использовать для эффективной социальной политики?

Решение первой задачи в России довольно непростое занятие. Например, имеющиеся данные показывают, что в социально-трудовой сфере производительность труда в России составляет около 12 процентов от уровня США (соответственно: 18 - от Германии, 16 - от Франции, 23 - от Великобритании). Поэтому одна из главных функций социальной политики - это регулирование воспроизводства рабочей силы и человеческого капитала, улучшение их качественных характеристик. В свою очередь это также требует материальных затрат и времени, так как в России имеется только около 5 процентов работников, способных производить конкурентоспособные товары и услуги (в Германии, например, таких работников 56, а в США - 43 процента).

Как известно, социалистическая экономика Советской России (СССР) была ориентирована на альтруистический принцип функционирования. Это проявлялось в замораживании цен на готовую продукцию, а соответственно - в низкой зарплате работников. Все это приводило к низкому уровню жизни в стране. В рыночной экономике преобладает эгоистическое, движимое собственным интересом поведение. Дело в том, что альтруизм в рыночных условиях менее эффективен, чем эгоизм.

В связи с этим одна из задач социальной политики в России - ресоциализация общества с целью развития в нем преимущественно экономического эгоизма взамен альтруизма. Очевидно, это и будет решением первой основной задачи, о которой говорилось выше. Выбор соответствующих механизмов ее осуществления позволит подступиться ко второй задаче социальной политики. И здесь как раз может быть использован накопленный опыт социальной работы.

Итак, можно констатировать, что общественная жизнь России нуждается в корректировке социальной политики, ее взаимодействия с социальной работой в целях повышения эффективности всей социально-экономической жизни отдельного человека и общества в целом. Это один из магистральных путей построения предусмотренного конституцией РФ социального государства.

Приводится по: Зарецкий А. Система взаимоотношений социальной политики и социальной работы / А. Зарецкий // Социальное партнерство.- 2005.- №4.- С. 20-24.

ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА В СТРУКТУРЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Стратегическое управление современной организации представляет многоуровневую структуру действий, которые должны соответствовать различным условиям. Управление в своих стратегических планах содержит концепцию достижения успеха, благодаря которой организация может быть жизнеспособной. Компания ставит перед собой определенные цели. Задачей стратегического управления является определение главных целей организации и выбор лучших способов их достижения.

Стратегическое управление – это план развития организации на определенный период, в котором учитываются не только запланированные действия, но и непредвиденные ситуации к которым организация должна быть готова. Среди различных направлений в деятельности организации и стратегического управления является работа в области внутренней социальной политики организации, одним из результатов которой в современных компаниях принято считать социальный пакет.

Принципиальное наличие социального пакета в организации определяется его целями и задачами. В маленькой фирме и огромной корпорации можно выделить наиболее важные направления работы, которые принято презентовать, как виды и механизмы социальной политики. Совершенно очевидно, что социальная политика это не просто статья расходов бюджета средств, а серьезный многогранный институт управления, который работает на различные стратегические цели компании. Сегодня социальная политика в организации используется как мотивационный инструмент, способ конкуренции на рынке труда и решения управленческих задач.

Одним из наиболее важных результатов работы организации в области социальной политики является наличие и формирование социального пакета, как визитной карточки организации. Социальный пакет является инструментом управления человеческими ресурсами - как наличными, так и потенциальными. В его функции входят:

- 1) мотивация персонала и обеспечение высокой производительности труда,
- 2) поддержание здоровья работников и, тем самым, сокращение издержек, связанных с временной нетрудоспособностью и инвалидностью,
- 3) привлечение и аккумуляция лучших кадров,
- 4) создание благоприятной репутации предприятия перед социальным окружением, а значит - потребителями и потенциальной рабочей силой,
- 5) поддержание социальных стандартов, которые есть на других предприятиях, - другими словами, конкурентоспособности предприятия на отраслевом и межотраслевом рынке труда.

Часто, в целях увеличения экономической отдачи от социального пакета компании пытаются связать предоставление социальной услуги с производственными результатами работника. В то же время социальный пакет изначально для этого не предназначен.

Еще один важный и сопутствующий формированию социального пакета вопрос связан с кадровым голодом современных компаний. По данным опроса 1500 работодателей, кадровая проблема сегодня вышла на 3-е место по значимости среди отмечаемых работодателями экономических проблем (с небольшим отрывом после финансовых и сбытовых и с заметным отрывом от остальных). Включая страховые продукты в социальный пакет, работодатели пытаются застраховать самих себя от потери квалифицированных кадров. Большинство предприятий страхует своих работников в пределах 3% от фонда оплаты труда (законодательное ограничение), поскольку в этом случае затраты на добровольное медицинское страхование могут быть отнесены на себестоимость. Конечная стоимость страховой части социального пакета для сотрудников предприятия зависит от количества застрахованных, профиля деятельности, статистики убыточности, а также перечня выбранных компаний-клиентов и услуг.

Формируя внутрифирменную социальную политику, предприятие выстраивает свои отношения не только с внешними системами, но и с собственными внутренними сегментами, ориентируясь в принятии решений не только на окружающую среду, но и собственный культурный и исторический опыт. Можно сказать, что социальный пакет - это одно из средств

«внутреннего PR», повышающее преданность сотрудников компании, вызывая у них ощущение востребованности и заботы.

Важно отметить, что социальный пакет в отличие от премиальной системы не стимулирует персонал к более высоким результатам, улучшению трудовых показателей. Его цель - предотвращение негативных тенденций.

В свою очередь система управления персоналом строится на высокой мотивации сотрудников к профессиональной деятельности. Сформированная мотивация выступает в качестве внутреннего стимула деятельности человека, импульсно побуждая его к поиску оптимальных путей достижения поставленной цели. Однако, говоря о системе управления людьми в организации, необходимо понимать, что мотивация - это не столько технологии, процедуры, документы и регламент, сколько искусство, потому что приходится обращаться как к разуму, так и к чувствам сотрудника.

Опыт лучших западных и отечественных руководителей показывает, что успеха достигают те, кто не просто ставит задачи перед подчиненными и любыми способами добивается их выполнения, а обладает способностью заинтересовать, зажечь, вдохновить персонал, объединить общей идеей, сформировать команду единомышленников.

Направления социальной политики обусловлены характером корпоративной культуры, свойственной конкретной организации. Именно в задачах организации, наряду с идеями корпоративной культуры, прописываются основные принципы социальной политики. В результате, становятся понятными условия, технологии формирования и предназначение социальной политики для ее потребителей через принятые в компании социальные стратегии.

Таким образом, очевиден вывод о том, что при всем многообразии форм, вариантов и направлений социальной политики, для каждой компании это будет означать что-либо индивидуальное.

Формирование социального пакета в современной организации должно соотноситься с четким осознанием немонетарных зависимостей и мотивационных механизмов. В то же время при прямой связи социальной политики с мотивацией персонала, ее основная задача - предвидеть и минимизировать различные факторы, которые могут негативно сказаться на работе сотрудников организации.

Стратегическая задача управленцев - использовать по назначению различные механизмы социальной политики, такие как социальный пакет и другие, для развития организации. В итоге мы делаем вывод о том, что наличие в компании социальных льгот и гарантий определяет ее развитие, стабильность в отношении кадровой политики и успех в достижении целей.

Планирование стратегий развития социальной политики организации является приоритетным и неотъемлемым элементом в деятельности компании, так как отражает уровень развития компании, влияет на ее конкурентные преимущества.

Приводится по: Березин А.Е. Задачи социального пакета в структуре стратегического управления организацией / А.Е. Березин [Электронный ресурс] / Учреждение Российской академии наук. Институт социологии РАН.– 2009.– Режим доступа: http://www.isras.ru/abstract_bank/1208422393.pdf

6. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов

СТРУКТУРА, КОМПЕТЕНЦИЯ И ФУНКЦИИ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА ПО УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Управление социальным развитием – деятельность, являющаяся специфическим видом менеджмента и составной частью управления персоналом. Функции управления социальным развитием выполняют структурные подразделения службы управления персоналом. Особенность этих функций в том, что они реализуются в соответствии со стратегическими планами социального развития организации. Главными социальными ориентирами управления социального развития являются:

- создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации;
- вознаграждение за труд;
- социальная защита персонала;
- поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе;
- обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

Миссия деятельности — управление социальными процессами в организации с целью обеспечения условий формирования гуманизации труда и качества трудовой жизни с использованием адекватных форм, методов, приемов, способов и правил на основе преимущественно научного подхода.

Управляют социальным развитием организации структурные подразделения, объединяющие круг должностных лиц, в сферу компетенции которых входят вопросы социального развития организации и социального обслуживания ее персонала, надлежащие полномочия и определенная ответственность за решение социальных проблем. По данным вопросам они обладают правом принятия решений. Зона полномочий органов и лиц устанавливается законами, нормативными актами, положениями, инструкциями, уставами.

Управление социальным развитием в организации тем более необходимо, что перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческих ресурсов в трудовой деятельности и значения личностных качеств работников, усиливают потребность в социальном партнерстве.

Фактически на каждом крупном предприятии развитых зарубежных стран имеются административные звенья, которые занимаются:

- работой с кадрами;
- регулированием социально-трудовых отношений и связей с профсоюзами;
- предоставлением социальных услуг персоналу;
- расходованием средств на благотворительные цели.

В Российской Федерации, как и прежде в СССР, имеются подразделения администрации (иногда в полном объеме, иногда частично), занимающиеся:

- кадровой работой;
- обеспечением труда и зарплаты;
- техникой безопасности;
- медико-санитарным обслуживанием;
- жилищно-коммунальным хозяйством;
- рабочим снабжением;
- оказанием бытовых услуг;
- организацией соревнования и т.п.

Функционирование служб в значительной мере зависит от условий характера социально-экономической среды и особенностей самой организации: *с одной стороны*, имеются **внешние факторы** (среда):

- отраслевая принадлежность;
- география и экология территории, на которой расположена организация;
- специфика товарного рынка;

- особенности рынка труда;
 - стратегическая политика и оперативные меры федеральных, региональных и муниципальных органов власти;
 - характер активности гражданских сообществ;
- с другой стороны, – внутренние факторы (самоорганизация):*
- организационно-правовая форма;
 - размер организации;
 - количественная и качественная характеристика персонала;
 - организационная структура и стиль менеджмента;
 - стратегия и ситуативная тактика управления;
 - характер и степень ответственности руководства.

В зависимости от конкретной ситуации управление социальным развитием осуществляется либо самим руководством организации, либо специально уполномоченными на то лицами, либо автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, службами социального назначения. Идеальный образ организационной структуры службы персонала, осуществляющей управление социальным развитием, предусматривает должность заместителя высшего должностного лица (руководителя), ответственного за персонал-менеджмент (вице-президента, заместителя управляющего, директора и т.п.), которому подчиняются подразделения (департаменты, отделы, сектора или группы) или отдельные специалисты.

Это социально-психологическая служба, в функции которой входят:

- регулирование производственных, социальных, межличностных отношений в организации;
- урегулирование конфликтов, возникающих в процессе производственных взаимодействий между отдельными работниками или подразделениями; отношений персонала и администрации; личностных взаимоотношений;
- формирование условий комфортной социально-психологической атмосферы в коллективе;
- организация корпоративных мероприятий для коллектива работников (и, возможно, их семей);
- обеспечение социально-психологической основы корпоративного управления, или подготовка ответственных должностных лиц организации к взаимодействию с представителями партнеров, клиентов, собственников, органов власти и т.д.;
- социологические, психологические и маркетинговые исследования персонала организации и рынка труда;

служба безопасности трудовой деятельности, выполняющую следующие функции:

- совершенствование условий труда (техническое и эргономичное оснащение рабочих мест; сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ; преодоление отрицательных последствий монотонности труда за счет меняющегося ритма работы, производственной гимнастики, рационального использования регламентированных перерывов в течение рабочего дня для отдыха и питания; комфорт социально-бытовых помещений);
- обеспечение мероприятий по охране труда (комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников);

кадровая служба, осуществляющую учет и контроль выполнения производственных функций работниками организации, основанную на четком регламенте ведения документации в соответствии с законодательством и включающую в себя прием, увольнение, фиксацию служебных перемещений, квалификационных изменений, наказаний и поощрений; главным направлением деятельности кадровой службы является четкое ведение документации и фиксация кадровых изменений;

служба управления профессиональным развитием персонала, которая управляет процессом профессионального развития персонала и отвечает прежде всего за соответствие реальной профессионально-квалификационной структуры необходимой структуре для решения задач организации, а также выполняет следующие функции:

- подбор и расстановка работников в соответствии с их квалификационным уровнем и задачами организации;

- профессиональная адаптация работников;
- разработка программ (включающих в себя систему принципов и критериев) профессионального и служебного роста работников в различных подразделениях организации (или программ управления карьерой);
 - выработка мотивационных программ – системы компенсаций и стимулов (поощрений и наказаний – денежных, административных и психологических), направленных на побуждение работников к самореализации в профессиональной деятельности для подразделений организации – в соответствии с задачами организации, нормами законности и традиционным принципами справедливости, сложившимися в социокультурной среде;
 - создание и реализация программ обучения, подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников;
- служба экономики труда и заработной платы, осуществляющей:*
 - организацию технического нормирования труда;
 - изучение затрат рабочего времени и содержание труда персонала организации; нормативы времени;
 - экономический учет трудовой деятельности в соответствии с законодательством и нормативами организации; расчет и выплату заработной платы, компенсаций, денежных поощрений;
- служба социальной защиты, обеспечивающей систему мероприятий, направленных на соблюдение норм действующего в стране трудового законодательства, прав и социальных гарантий сотрудников;*
- служба обеспечения функционирования и развития социальной инфраструктуры, которая предназначена в первую очередь для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей работников организации и членов их семей и предполагает осуществление социальных услуг на базе социальной инфраструктуры организации, которая может включать в себя:*
 - обобщественный жилищный фонд (дома, общежития);
 - объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) вместе с сетями энерго-, газо-, и теплоснабжения, канализации, телефонной связи, радиовещания и т.п.; медицинские и лечебно-профилактические учреждения – больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и др.;
 - объекты образования и культуры — школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, дома культуры, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.п.;
 - объекты торговли и общественного питания — магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов;
 - объекты бытового обслуживания — парикмахерские, ремонтные мастерские, пункты проката;
 - спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий;
 - коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества.

При наличии в организации разветвленной сети собственной социальной инфраструктуры управление ею осуществляется, как правило, отдельно. В этом случае возможен вариант структуры, предусматривающий должность *заместителя руководителя организации по социально-бытовым вопросам* с передачей ему в подчинение управленческих звеньев и должностных лиц, отвечающих за:

- жилищно-коммунальное хозяйство;
- учреждения лечебно-профилактического профиля;
- учреждения образования;
- учреждения культуры;
- учреждения общественного питания;
- учреждения бытового обслуживания;
- другие объекты социального назначения.

Для осуществления социальной деятельности требуются специалисты, имеющие комплекс необходимых знаний, умений и навыков, соответствующих квалификационным требованиям профессии, т.е. обладающие определенной профессиональной компетентностью. Специалист организации, выполняющий функции социального развития, должен иметь подготовку к уча-

стию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности. Обладать достаточными навыками для осуществления следующих видов деятельности: организаторская, управленческая, правовая, учетно-документационная, воспитательно-педагогическая, социально-бытовая, психологическая и социологическая.

Для успешного осуществления такой деятельности специалист должен знать:

- законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом;
- законодательство о труде;
- основы экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;
- конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;
- порядок ценообразования и налогообложения;
- основы маркетинга;
- современные концепции управления персоналом;
- основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;
- формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов);
- методы и организацию менеджмента; основы технологии производства;
- структуру управления;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;
- этику делового общения;
- основы организации делопроизводства;
- методы обработки информации с применением современных технических средств, коммуникаций и связи;
- правила и нормы охраны труда.

Руководитель, отвечающий за социальное развитие организации, должен обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, умением и навыками выбирать подходящую обстоятельствам манеру поведения с соответствующим дипломатичным и психологическим тактом, ориентироваться на коллегиальность и согласования с заинтересованными сторонами при выборе решения.

От *специалистов социальной службы* требуются:

- соблюдение социальных норм — установленных обществом, государством, отдельной организацией правил, приемов, образцов поведения, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам;
- поддержка минимальных социальных стандартов;
- выполнение трудового законодательства.

(...)

Социальная служба должна располагать системой координат жизнедеятельности предприятия, снабженной показателями его социального развития, «социальным паспортом». Контроль строится на экспертизе условий труда и быта работников, соответствия их действующему в Российской Федерации законодательству, социальным нормативам и государственным минимальным стандартам. А это, в свою очередь, предполагает обращение к мониторингу (наблюдение, оценка, прогноз) социальных процессов, который позволяет выявлять и предупреждать негативные тенденции, а также к социальному аудиту – специфической форме ревизии условий социальной среды данной организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их отрицательного воздействия. (...)

Приводится по: Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учеб. / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов.— М.: ИНФРА-М, 2006.— С.88-95.

В. Жуков

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА НУЖДАЕТСЯ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

... Социальная сфера огромна; она охватывает практически все аспекты жизни нашего общества. И почти всюду ощущается острая нехватка специалистов, имеющих не только высшее образование, но еще и специальную подготовку для профессиональной деятельности в сфере труда и занятости, социальной помощи и социального страхования. ... Речь идет о серьезных социальных сдвигах в обществе, быстром расширении и реформировании социальной сферы, повышении ее значимости для развития экономики и роста эффективности за счет более полного использования человеческого фактора. Активно участвовать в этих процессах, а тем более управлять ими могут только профессионалы, социально грамотные, понимающие общественные последствия любых изменений.

... В системе Минтруда России примерно 240 тыс. должностей предназначено для работников с высшим образованием. Формально это требование выполняется. Однако подавляющее большинство руководителей имеет техническое, экономическое, юридическое образование, т.е. его характер не в полной мере соответствует содержанию профессиональной деятельности. Конечно, накопленный опыт позволяет им справляться со своими обязанностями и выполнять функции социального управления в условиях, когда изменяющееся законодательство и практика требуют быстрой ориентации и четких решений. Не их вина, что среди них мало специалистов, имеющих высшее социальное образование, так как до недавнего времени в России его вообще не было.

... Социальная подготовка нужна и специалистам по управлению компаниями, фирмами, предприятиями. Все больше руководителей понимают зависимость успехов в бизнесе от социального самочувствия подчиненных. Не случайно многие отечественные компании разрабатывают и внедряют различные социальные программы, расширяют соответствующие службы. Естественно, растет потребность в высококвалифицированных специалистах социального профиля.

Специалисты социальных служб сегодня востребованы в различных сферах деятельности и организациях разного профиля. Но их главная задача одна – сосредоточить внимание на человеке, его социальных потребностях и возможностях. Обеспечить желаемые перемены в социальной среде возможно только решением многообразных социально-психологических и социально-экономических проблем. Для этого профессионалу необходимо обладать широким кругом гуманитарных, этических знаний, учитывать психологические особенности отдельных людей и социальных групп.

От специалистов требуется внимательность к человеку, максимальное проявление заботы о каждом работнике, удовлетворении его запросов, уважении прав и достоинства. В то же время они должны выступать в роли воспитателя, чтобы, используя имеющиеся в их распоряжении средства, стимулировать интерес сотрудников к высокопродуктивному труду, развивать их социальную активность, преодолевать иждивенческую позицию и настрой.

... Практическое решение задач социального управления зависит главным образом от уровня профессионализма, деловитости, высокой нравственности и политической неангажированности управленческих кадров.

... Если прибегнуть к более широким обобщениям, можно с уверенностью утверждать, что в России формируется новая концепция социального развития страны, а также такая система подготовки кадров, в которой социальное образование играет все возрастающую роль.

Приводится по: Жуков В. Социальная сфера нуждается в квалифицированных специалистах/ В. Жуков // Человек и труд. – 2003. – № 1. – С. 42-45.

КОНВЕНЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ОБ ОСНОВНЫХ ЦЕЛЯХ И НОРМАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

**6 июня 1962 г.
N 117**

ИЗВЛЕЧЕНИЕ

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1962 года на свою сорок шестую сессию, постановив принять ряд предложений о пересмотре Конвенции 1947 года о социальной политике на территориях вне метрополии, что является десятым пунктом повестки дня сессии, с целью, прежде всего, сделать возможными для независимых государств ее ратификацию или дальнейшее ее применение,

- считая, что этим предложениям следует придать форму международной конвенции,
- считая, что экономическое развитие должно служить основой социального прогресса,
- считая, что должны быть предприняты все усилия на международном, региональном или национальном уровне для обеспечения финансовой и технической помощи для защиты интересов населения,

- считая, что в надлежащих случаях должны быть приняты меры в международном, региональном или национальном плане с целью создания таких условий торговли, которые способствовали бы повышению уровня производства и создавали бы возможность поддержания приемлемого уровня жизни,

- считая, что должны быть приняты все возможные меры на международном, региональном и национальном уровне для содействия прогрессу в таких областях, как здравоохранение, жилищное строительство, обеспечение продовольствием, образование, забота о благосостоянии детей, положение женщин, условия труда, вознаграждение

- наемных рабочих и независимых производителей, защита прав трудящихся-мигрантов, социальное обеспечение, общественные службы и производство вообще,

- считая, что должны быть приняты все возможные меры, чтобы действительно заинтересовать население и привлечь его к участию в выработке и осуществлении мероприятий, способствующих социальному прогрессу,

- принимает сего двадцать второго дня июня месяца тысяча девятьсот шестьдесят второго года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1962 года об основных целях и нормах социальной политики:

Раздел I. Общие принципы

Статья 1

1. Всякая политика должна прежде всего направляться на достижение благосостояния и развитие населения, а также на поощрение его стремления к социальному прогрессу.

2. Политика более общего применения определяется с должным учетом ее влияния на благосостояние населения.

Раздел II. Повышение жизненного уровня

Статья 2

Повышение жизненного уровня рассматривается в качестве основной цели при планировании экономического развития.

Статья 3

1. При планировании экономического развития принимаются все практически осуществимые меры в целях сочетания такого развития со здоровой эволюцией соответствующих групп населения.

2. В частности, предпринимаются усилия с целью избежать разрушения семейной жизни и традиционных социальных единиц.

(...)

Статья 4

Мероприятия, подлежащие рассмотрению компетентными органами с целью развития производства и повышения жизненного уровня сельскохозяйственных производителей, включают:

а) возможно более полное устранение причин хронической задолженности;

b) контроль над отчуждением обрабатываемых земель во владение лиц, не занимающихся сельским хозяйством, с тем чтобы такое отчуждение осуществлялось лишь в тех случаях, когда это отвечает интересам данной страны;

c) контроль над владением и использованием земель и ресурсами путем введения соответствующих законов или правил, с тем чтобы с должным учетом традиционных прав обеспечить соблюдение интересов населения данной страны;

d) наблюдение за соглашениями об аренде и за условиями труда с целью обеспечения арендаторам и трудящимся по возможности наиболее высокого жизненного уровня и справедливой доли в любых выгодах, вытекающих из улучшений, достигаемых в области производительности труда или уровня цен;

e) сокращение всеми возможными способами издержек производства и распределения, в частности путем создания и поощрения производственных и потребительских кооперативов и оказания им помощи.

Статья 5

1. Принимаются меры для обеспечения независимым производителям и наемным работникам условий, которые дадут им возможности улучшения своего жизненного уровня собственными усилиями и обеспечат поддержание прожиточного минимума, устанавливаемого путем официальных обследований жизненных условий, проводимых после консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся.

2. При установлении прожиточного минимума принимаются во внимание такие основные потребности семей трудящихся, как продукты питания и их калорийность, жилище, одежда, медицинское обслуживание и образование.

Раздел III. Положение о трудящихся-мигрантах

Статья 6

В тех случаях, когда обстоятельства работы трудящихся требуют их проживания вне постоянного места жительства, условия найма учитывают обычные потребности их семей.

Статья 7

В тех случаях, когда ресурсы рабочей силы одного района временно используются в другом районе, принимаются меры по поощрению передачи части заработной платы и сбережений трудящихся из района использования их труда в район, предоставляющий эту рабочую силу.

Статья 8

1. В тех случаях, когда ресурсы рабочей силы какой-либо страны используются в районе, находящемся под управлением властей другой страны, компетентные органы власти данных стран, когда это необходимо или целесообразно, вступают в соглашение с целью урегулирования взаимно интересующих их вопросов, возникающих в связи с применением положений настоящей Конвенции.

(...)

Раздел IV. Вознаграждение трудящихся и другие связанные с этим вопросы

Статья 10

1. Поощряется установление минимума заработной платы в коллективных договорах, свободно заключаемых между профсоюзами, представляющими заинтересованных трудящихся, и предпринимателями или организациями предпринимателей.

2. В тех случаях, когда в коллективных договорах не предусматриваются соответствующие меры по установлению минимума заработной платы, проводятся необходимые мероприятия, в силу которых можно устанавливать минимальные ставки заработной платы при консультации с представителями предпринимателей и трудящихся, включая представителей их соответствующих организаций, где таковые существуют.

3. Принимаются необходимые меры для обеспечения того, чтобы заинтересованные предприниматели и трудящиеся информировались о действующих минимальных ставках заработной платы и чтобы заработная плата не выплачивалась в меньшем размере, чем эти ставки, в тех случаях, когда они применимы.

4. Трудящийся, к которому применимы положения о минимуме заработной платы и которому после того, как они стали применяться, заработная плата выплачивалась по более низким ставкам, имеет право в судебном или ином установленном законом порядке получить недовыплаченную ему сумму при условии соблюдения таких сроков, которые могут быть определены законами или правилами.

Статья 11

1. Принимаются необходимые меры для обеспечения выплаты надлежащим образом всей заработной платы, а от предпринимателей требуется ведение учета выплаты заработной платы, доведение до трудящихся сведений о выплате заработной платы и принятие других соответствующих мер для облегчения необходимого контроля.

2. Заработная плата обычно выплачивается только законными средствами платежа.

3. Заработная плата обычно выплачивается непосредственно каждому рабочему.

4. Запрещается замена всего вознаграждения за выполненную работу или его части спиртом или другими алкогольными напитками.

5. Выплата заработной платы не производится в тавернах или в магазинах, за исключением тех случаев, когда она выплачивается работающим в них трудящимся.

6. Выплата заработной платы производится регулярно через такие промежутки времени, которые уменьшают вероятность долговой зависимости среди наемных работников, если не существует установившегося противоположного местного обычая и если компетентный орган убедится, что сохранение этого обычая желательно для трудящихся.

7. В тех случаях, когда продовольствие, жилище, одежда и другие основные предметы и услуги составляют часть вознаграждения, компетентным органом принимаются все возможные меры для обеспечения того, чтобы они соответствовали потребностям, а также для обеспечения правильной оценки их денежной стоимости.

Статья 12

1. Максимальный размер авансов в счет заработной платы и способ их возвращения регулируются компетентным органом.

2. Компетентный орган ограничивает размер аванса, который может быть выплачен трудящемуся ввиду его принятия на работу; сумма допускаемого аванса ясно доводится до сведения трудящегося.

3. Любой аванс, выплаченный сверх установленной компетентным органом суммы, по закону не подлежит возврату, и такой аванс не может быть возвращен путем удержания суммы из причитающегося впоследствии вознаграждения трудящемуся.

(...)

Приводится по: Конвенции и рекомендации, принятые международной организацией труда. 1957-1990. Т. II. - Женева: Междунар. бюро труда, 1991. - С. 1321-1329.

ЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ СОВЕТ ЕВРОПЫ

Страсбург, 3 мая 1996 года

ИЗВЛЕЧЕНИЕ

Часть I

Стороны признают целью своей политики, проводимой путем использования как национальных, так и международных по своему характеру средств достижение условий, при которых были бы эффективно реализованы нижеследующие права и принципы:

1. Каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь путем свободного выбора профессии и занятий.
2. Все работники имеют право на справедливые условия труда.
3. Все работники имеют право на здоровые и безопасные условия труда.
4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания достойного уровня жизни самих работников и их семей.
5. Все работники и предприниматели имеют право на свободу объединения в национальные и международные организации для защиты экономических и социальных интересов.
6. Все работники и предприниматели имеют право на ведение коллективных переговоров.
7. Дети и молодежь имеют право на специальную защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются.
8. Работающие женщины - матери имеют право на особую защиту.
9. Каждый имеет право на пользование соответствующими возможностями в области профессиональной ориентации с целью выбора занятий, соответствующих личным способностям и интересам работников.
10. Каждый имеет право на соответствующие возможности в области профессионального обучения.
11. Каждый имеет право на пользование благами, позволяющее обеспечивать хорошее состояние здоровья.
12. Все работники и члены их семей имеют право на социальное обеспечение.
13. Каждый, не имеющий необходимых материальных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь.
14. Каждый имеет право пользоваться услугами социальных служб.
15. Нетрудоспособные лица имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.
16. Семья как основополагающая ячейка общества имеет право на соответствующую социальную, юридическую и экономическую защиту, призванную обеспечить ее полное развитие.
17. Дети и молодежь имеют право на соответствующую социальную, юридическую и экономическую защиту.
18. Граждане любого Государства - участника Хартии имеют право на любую приносящую доход работу на территории другого Государства участника Хартии на началах равенства с гражданами последнего, если только ограничения не вызваны существенными экономическими и социальными причинами.
19. Работники-мигранты - граждане Государства - участника Хартии и члены его семьи имеют право на защиту и помощь на территории любого другого Государства - участника Хартии.
20. Все работники имеют право на равные возможности и на равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признаку пола.
21. Работники имеют право на информацию и на консультации в рамках предприятий.
22. Работники имеют право участвовать в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии.
23. Каждое пожилое лицо имеет право на социальную защиту.
24. Все работники имеют право на защиту в случае прекращения занятости.
25. Все работники имеют право на защиту их претензий в случае банкротства предпринимателя.
26. Все работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

27. Все лица с семейными обязанностями, поступающие или желающие поступить на работу, имеют право сделать это, не подвергаясь дискриминации и по возможности не вступая в конфликт со своими семейными обязанностями.

28. Представители работников на предприятиях имеют право на защиту от действий, наносящих им вред, и им должны быть предоставлены соответствующие возможности для осуществления их функций.

29. Все работники имеют право на информацию и консультации в ходе осуществления коллективных увольнений.

30. Каждый имеет право на защиту от бедности и социального ostrакизма.

31. Каждый имеет право на жилье.

Часть II

Стороны обязуются, как это предусмотрено в части третьей Хартии, выполнять обязательства, установленные в нижеследующих статьях и параграфах.

Статья 1

Право на труд

1. Для обеспечения эффективной реализации права на труд стороны обязуются:
2. Принять как одну из главных целей достижение и поддержание по возможности высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижение полной занятости;
3. Эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, свободно избирая вид занятия;
4. Организовать и обеспечивать функционирование бесплатных служб занятости для всех работников;
5. Установить и поддерживать системы профессиональной ориентации, профессионального обучения и профессиональной реабилитации.

Статья 2

Право на справедливые условия труда

Для обеспечения эффективной реализации права на справедливые условия труда Стороны обязуются:

1. Обеспечить разумную дневную и недельную продолжительность рабочего времени с последовательным сокращением продолжительности рабочей недели в той мере, в какой это позволит рост производительности и другие необходимые факторы;
2. Обеспечить оплачиваемые праздничные дни;
3. Обеспечить минимальный 4-недельный ежегодный оплачиваемый отпуск;
4. Ликвидировать риск, присущий выполнению опасных и вредных работ, где это невозможно, ликвидировать или в достаточной мере смягчить этот риск, предусмотрев либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занятых на таких работах;
5. Обеспечить еженедельный период отпуска, который, насколько это возможно, должен совпадать с днем, признанным традициями или обычаями в данной стране или районе как день отдыха;
6. Обеспечить, чтобы работников информировали в письменной форме как можно быстрее и во всяком случае не позднее двух месяцев после начала работы о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений;
7. Обеспечить, чтобы работники, занятые ночью, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

Статья 3

Право на безопасные и здоровые условия труда

Для осуществления эффективной реализации права на безопасные и здоровые условия труда Стороны обязуются после проведения консультаций с организациями работников и предпринимателей:

1. Сформулировать, осуществлять и периодически пересматривать внутренне согласованную национальную политику по вопросам безопасности и гигиены труда и производственной среды. Первейшей целью этой политики должно быть улучшение техники безопасности и производственной санитарии и предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, особенно путем минимизации рисков, присущих производственной среде;
2. Издать правила по технике безопасности и производственной санитарии;

3. Обеспечить соблюдение этих правил путем введения мер контроля;
4. Предусмотреть последовательное развитие охватывающих всех работников служб по промышленной гигиене с консультативными и предупредительными функциями.

Статья 4

Право на справедливое вознаграждение

Для осуществления эффективной реализации права на справедливое вознаграждение Стороны обязуются:

1. Признать право работников на такое вознаграждение, которое обеспечит им и их семьям достойный жизненный уровень;
2. Признать право работников на повышенное вознаграждение за сверхурочную работу за исключением определенных случаев;
3. Признать право работников мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;
4. Признать право всех работников на разумный период предупреждения об увольнении с работы;
5. Разрешить вычеты из заработной платы только на условиях и в пределах, предусмотренных национальными законами и подзаконными актами или зафиксированных коллективными договорами и решениями арбитражных органов. Реализация этих прав осуществляется путем свободно заключаемых коллективных договоров, законодательной системой установления заработной платы или иными средствами, соответствующими национальным условиям.

Статья 5

Право на организацию

С целью обеспечения и поощрения свободы работников и предпринимателей создавать местные, национальные и международные организации для защиты их экономических и социальных интересов и присоединяться к этим организациям Стороны обязуются не допускать, чтобы национальные законы ограничивали эту свободу. Степень применения гарантий, установленных в данной статье, определяется национальными законами и регламентами. Принцип и степень применения этих гарантий к вооруженным силам также определяется национальными законами и регламентами.

Статья 6

Право на коллективные переговоры

Для обеспечения эффективной реализации права на коллективные переговоры Стороны обязуются:

1. Поощрять консультации работников и предпринимателей;
2. Поощрять там, где это необходимо и возможно, создание механизма коллективных переговоров между предпринимателями или предпринимательскими организациями и организациями работников с целью регулирования условий труда посредством коллективных договоров;
3. Поощрять формирование и применение подходящего механизма примирения и добровольного арбитража для разрешения трудовых споров;
4. Признавать право работников и предпринимателей на коллективные действия в случае конфликтов интересов, включая право на забастовку, за исключением обязательств, которые могут возникнуть из заключенных ранее коллективных договоров.

Приводится по: Европейская социальная хартия (принята Советом Европы 3 мая 1996г.) // Европейская социальная хартия : справ. : пер. с фр. - М. : Междунар. отношения, 2000. - 264 с.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

А. Федоров

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рыночные преобразования породили внутрифирменные рынки труда, сбалансированность которых будет зависеть, в частности, и оттого, что может дать организация работнику в плане дополнительной социальной защиты, поэтому представляется возможным рассматривать организацию как одно из звеньев реализации государственной социальной политики.

Если внутренняя социальная политика организации не станет органичным дополнением государственной, то вряд ли будет возможно комплексное решение вопросов, связанных с социальной защитой граждан. Сегодня необходимо говорить об отнесении части "забот" по социальной защите работников на уровень отдельной организации.

Соединение рыночных отношений и социальной политики государства, реализуемой с учетом возможностей конкретной организации, – условие развития рынков труда страны, региона, отрасли, отдельной организации. Такое соединение должно носить системный характер, позволяющий организации определять особенности функционирования и развития собственного рынка труда с учетом возможностей реализации социальной политики государства.

Организация является субъектом социальной политики по ряду причин: во-первых, в силу того, что она формирует и взвывает собственный внутренний рынок труда; во-вторых, она выступает, в том числе, и как "канал" реализации социальной политики государства для занятого населения; в-третьих, развитие технико-технологической, социальной и управленческой структуры организации повышает конкурентоспособность ее рынков труда.

Переход к новому этапу развития общества, информационная открытость способствуют дифференциации социальных потребностей, которые государство удовлетворить не в состоянии. Реализация социальной политики государства предполагает усиление социальной ответственности граждан и организаций за результаты своей деятельности, а именно активное взаимодействие всех субъектов рыночных отношений при согласовании их интересов приводит к кардинальному изменению роли государства.

Будучи субъектом трудовых отношений, государство заинтересовано в эффективной деятельности как наемных работников, так и работодателей. Только социально активные работник и работодатель могут быть равноправными партнерами, способными согласовывать свои интересы.

Работодатель как субъект рынка труда – это либо собственник имущества организации, либо руководитель организации, либо уполномоченный в лице управляющего. Если работодатель уделяет значительное внимание регулированию трудовых отношений на внутреннем рынке труда, вникая в социальные аспекты управления, он получает мотивированных к эффективному труду работников.

Успешное согласование интересов социальных партнеров возможно при наличии качественной «документальной инфраструктуры», включающей государственные нормативные акты, тарифные соглашения, коллективные договоры, корпоративные социальные кодексы, которые позволяют увязать интересы государства, организации и работника.

Программно-нормативная регламентация означает установление рамок, в которых действуют субъекты социально-трудовых отношений.

Одной из тенденций, определяющей развитие бизнеса в передовых странах, является повышение его социальной ответственности, что находит выражение в составлении корпоративных социальных кодексов.

Принятие кодексов отражает глубинные процессы переосмысления экономических и этических доктрин как в национальных обществах, так и в глобальном масштабе, обостряющегося противопоставления справедливости и эффективности, ослабления роли государства, возрождения и усиления социальной роли предприятия. Реализация положений корпоративных социальных кодексов, закрепляющих обязательства, взятые организацией сверх законодательно установленных, отражает состояние социально-трудовых отношений. Важное отличие этих кодексов –

обращенность не только к собственным работникам, акционерам, но к потенциальным партнерам, политической власти и к обществу в целом.

Сегодняшняя практика разработки кодексов организации отличается большим разнообразием и включает в себя организацию корпоративных гарантий, свод правил делового поведения работников внутри и за пределами организации, ценностные ориентации.

Можно утверждать, что в нашей стране практически создана система, позволяющая согласовывать интересы сторон, начиная с федерального уровня и заканчивая отдельным работником. Однако известно, что эта система периодически дает «сбои», приводящие к разбалансировке интересов. Для повышения ее эффективности необходимо проводить политику, способствующую развитию социальной ответственности всех заинтересованных сторон.

Подводя итоги вышесказанному, стоит отметить, что построение социального государства начинается в первую очередь с реализации социальной политики государства на уровне организации с учетом развития внутрифирменного рынка труда. При этом согласование интересов всех субъектов этих отношений должно быть базой развития личности, организации, социального государства.

Приводится по: Федоров А. Социальная ответственность сторон трудовых отношений / А. Федоров // Человек и труд. – 2003. – № 9.– С.5.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Социальная ответственность – это добровольный отклик организации на социальные проблемы и ожидания общества, как коллективного члена сообщества, как системы, в которой должен быть обеспечен целый ряд интересов членов общества (потребителей, акционеров, сотрудников). (...)

Общества разного масштаба (муниципальные, региональные, государственные) с течением времени идентифицируют социальные проблемы и предписывают через органы государственной власти определенный порядок их регулирования, оказывая, таким образом, воздействие на уровень их решения корпорациями и на корпоративную социальную ответственность.

Корпоративная социальная ответственность в самом широком смысле этого слова, т.е. с точки зрения воздействия бизнеса на общество на основе формальных социальных институтов, может быть рассмотрена на институциональном уровне.

Институциональный анализ влияния бизнеса на общества предназначен для исследования закономерностей развития, отбора и смены различных социальных институтов, их адекватности существующим социальным проблемам. Но для того чтобы объективно оценить социальную деятельность компании, необходимо видеть уровень взаимоотношений корпорации с соучастниками – заинтересованными группами

Среди них нет, и не может быть общества широком смысле, поскольку каждый соучастник является выразителем частных интересов общества. В совокупности система соучастников корпорации представляет общественные интересы, а поведение корпорации по отношению к своим соучастникам свидетельствует о ее социальной деятельности.

Наиболее приемлемое определение корпоративной социальной деятельности, охватывающее одновременно институциональный и организационный уровни анализа, дано профессором Университета Мерилэнд Л.Престоном: «Корпоративная социальная деятельность предположительно означает широкое участие корпорации в делах общества, воздействующее на это общество. Такое участие должно приносить обществу конкретные плоды и поддаваться оценке».

Оценка корпоративной социальной деятельности на организационном уровне заключается в решении проблем соучастников, в отличие от корпоративной социальной ответственности, которая сводится к решению социальных проблем. Если социальные проблемы регламентированы обществом, имеют свое законодательное обеспечение, то проблемы соучастников выходят за пределы правовых рамок. Идея оценки корпоративной социальной деятельности заключается в том, что общество не может предусмотреть законодательное регулирование абсолютно всех возможных социальных проблем – слишком высоки транзакционные издержки. Поэтому государство, как правило, создает общее правовое поле и берет на себя решение только самых важных проблем, допуская много «белых пятен» и оставляя второстепенные вопросы на самостоятельное урегулирование. Это могут быть вопросы обучения, поддержания профессионального роста или планирования карьеры работников, социальных инвестиций, а также вопросы, достаточно охваченные законом, такие как профессиональное здоровье и безопасность, права работников, охрана окружающей среды, по которым, тем не менее, могут возникать непредусмотренные коллизии интересов. Большую роль в решении таких спорных ситуаций играют неформальные институты (традиции, обычаи, социальные условности). Они не только отражаются на действующих национальных законах, но и оказывают существенное влияние на корпоративное поведение. Однако коренные установки, определяющие реакцию на давление различных социально-экономических групп, индивидуальны для каждой корпорации, зависят от ее сферы деятельности, истории, личных качеств основателей и ведущих менеджеров и характеризуются корпоративной политикой.

Оценка корпоративной социальной деятельности основывается на том, как корпорация реагирует на требования соучастников по решению их проблем. Требования могут иметь различное происхождение: устанавливаться законом, оговариваться в условиях контракта, определяться уставом, а также любыми действиями корпорации, оказывающими влияние на ее окружение.

Приводится по: Иванова А. Социальная ответственность корпоративного менеджмента / А. Иванова // Консультант директора. – 2001. – №19 (151). – С. 23-27.

**СОЦИАЛЬНАЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ, ДЕТСАД,
ТЕПЛОСЕТЬ И DOW JONES**

Российские компании начинают рассматривать свои затраты на социальную сферу как инвестиции. Социальные инновации крупного бизнеса могут стать основой следующего экономического витка

Всего два года назад казалось, что славная история Белорецкого металлургического комбината (БМК) закончилась. Старейшее южноуральское предприятие с двухсотсорокалетней, еще демидовской историей, специализирующееся на выпуске метизов, в третье тысячелетие вошло с безнадежно устаревшим металлургическим производством. В Стальной группе “Мечел”, которая владеет контрольным пакетом акций БМК, посчитали, что выжить комбинат может только при решительной реструктуризации производства, в частности, если откажется от собственной выплавки. Свои расчеты компания представила региональным и местным властям, и те, набравшись смелости, санкционировали сокращение производства, на котором работало около тысячи человек. Половине сокращенных сотрудников пришлось отправиться на биржу труда, остальных перевели на другие производства комбината либо досрочно отправили на пенсию. Вдобавок с баланса комбината были выведены и переданы муниципалитету непрофильные активы — предприятие ЖКХ, центр досуга и спортклуб. И стратегия сработала: за полтора года почти в два раза выросла выручка от продаж и в три раза экспорт продукции.

К сожалению, БМК — это единичный пример успешной и относительно безболезненной реструктуризации крупного российского предприятия. Между тем социальный аспект реструктуризации бизнеса, связанный с выводением непрофильных активов и избыточной рабочей силы (только в металлургической отрасли работает, по официальным оценкам, 170 тыс. лишнего персонала, а по более реалистичным — 300 тыс.), поддержкой коммунальной инфраструктуры и социальных программ муниципалитетов — одна из важнейших проблем сегодняшней российской экономики. Дело в том, что российский крупный бизнес достиг той степени развития, когда для дальнейшего движения вперед жизненно необходимо интегрироваться в мирохозяйственные связи и позиционироваться в глобальной конкуренции. Но нашей международной конкурентоспособности мешают колоссальные социальные расходы, в десятки раз превышающие аналогичные показатели зарубежных компаний и сильно увеличивающие себестоимость продукции.

Отказаться же от этих расходов одним махом компании не могут, в частности, из-за того, что неизбежно последуют острейшие социальные конфликты. Эта драматичная ситуация стала предметом специального исследования, проведенного аналитическим центром “Эксперт” при содействии крупнейших компаний России, представителей местных и региональных властей, а также ведущих экономистов страны.

Нынешним владельцам крупных российских предприятий от прежнего единоличного хозяина — государства — вместе с производственными мощностями достались многочисленный, неплохо образованный и квалифицированный, но явно избыточный персонал, обширная социальная инфраструктура, а порой и целые города с жильем, котельными, детсадами, домами культуры, санаториями, прудами и парками.

(...)

Однако сегодня государство с возложенной на него социальной функцией не справляется в силу комплекса причин: отсутствия эффективных механизмов и обученных кадров для социальной работы, нехватки денег, неурегулированности межбюджетных отношений. “В большой степени проблема заключается в том, что местная власть не в состоянии отвечать по своим обязательствам, потому что ее ресурсов недостаточно. Да и качество муниципального управления очень низкое”, — считает Василий Киселев, вице-президент СУАЛ-холдинга. Поэтому муниципалитеты и региональные власти встают стеной при попытках бизнеса сбросить социалку. Известны случаи, когда предприятия письмом извещали муниципалитеты, что отказываются от собственности и прекращают ее финансировать, а потом их в судебном порядке принуждали забрать нежеланные котельные и санатории обратно. И конечно же, тысячи безработных могут дестабилизировать политическую обстановку и стоять властям голосом избирателей.

В ситуации, когда государство не справляется с решением социальных задач, эту функцию вынуждены брать на себя сами компании. Они трудоустраивают сокращенных сотрудников, платят дополнительные пенсии, ремонтируют дороги и теплотрассы, борются с наркоманией. Это сознательная и добровольная составляющая социальной активности предприятий.

(...)

Ситуация осложняется тем, что если сам по себе выход на глобальный рынок — вещь хоть и очень сложная, но понятная (здесь по крайней мере есть западные примеры, консультанты и учебники), то социальная реструктуризация — это сфера, где российским компаниям приходится самим находить выход из сложившейся ситуации, западный опыт для нас здесь чужд. И компании выход находят. Исследование “Эксперта” показало, что наиболее продвинутые российские корпорации вырабатывают и начинают использовать весьма интересные и эффективные формы взаимодействия с властью, общественностью, друг с другом, направленные на решение социальных задач.

“Возможны два варианта поведения компании в социальной сфере, — рассказывает Александр Локтев, заместитель директора департамента ЮКОСа по связям с общественностью.

Первый — это полное игнорирование социальной сферы, но для солидного бизнеса это невозможно, даже в социально благополучных странах. Ведь в открытых экономиках любой крупный бизнес оценивается с точки зрения стабильности, одним из важнейших показателей которой является социальная вовлеченность компании. Если компания способна генерировать прибыль выше среднеотраслевых показателей, обладает большой рыночной долей, но при этом уровень ее социальной активности низок, оценка устойчивости компании также будет невысока, что моментально скажется на ее инвестиционной привлекательности. В частности, так устроен индекс устойчивости бизнеса Dow Jones.

Второй вариант: компания занимается социальной сферой, но хаотично. Она просто реагирует на какие-то вызовы со стороны местных властей, закрывает дыры. Эта позиция крайне уязвима. Поэтому сейчас продвинутые компании переходят к тактике активного наступления. Они начинают воспринимать свою социальную деятельность как инвестиции. Ведь по мере того как будет развиваться бизнес, как рынки будут заполняться конкурентами, норма прибыльности компаний будет падать, и вкладывать все больше средств в социальную сферу будет невозможно. Поэтому на первый план выходит эффективность этих вложений”.

Действительно, все больше российских компаний начинают системно работать над социалкой. Во многих создаются специальные подразделения, где над социальными инвестициями работают как с бизнес-проектами: выявляют приоритетные ожидания общества, ищут и разрабатывают оптимальные решения, сочетающие социальную пользу и решение задач корпораций.

Сегодня российские предприятия начинают внедрять бизнес-подход в работу с социальной сферой

Другие компании, выводя из своей структуры непрофильные активы, ставят их на коммерческие рельсы, на первом этапе помогают встроиться в рыночную систему — материально и организационно, а потом отпускают в открытое плавание.

В своей социальной активности компании выделяют такой важный аспект, как профессиональный подход. Для этого к реализации программ, зачастую на конкурсной основе, привлекаются те фонды, которые специализируются на социальных проектах.

В компаниях сложились различные модели эффективной работы в социальной сфере, и это важнейшие инновации современной экономики, которые могут стать основой следующего экономического витка. (...)

Приводится по: Шмаров А. Социальная реструктуризация, детсад, теплотрасса и Dow Jones / А.Шмаров, З.Хисамова //Эксперт. — 2003. — №41. — С.3-9.

НАКОПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Кризис поневоле формирует устойчивый спрос на социальную ответственность бизнеса. И компании готовы активно работать в этом направлении. Государству следует поддерживать подобное стремление, находя баланс интересов бизнеса, власти и общества

Сегодня доминирующей является точка зрения, что любой бизнес, который платит налоги в полном объеме и своевременно, по определению является социально ответственным. Ведь власть формирует потом из этих средств бюджет, соответствующий программе решения социальных проблем. Так должно быть в идеале.

«В реальной жизни все происходит несколько иначе. Во-первых, потому что отчисления от финансовых результатов деятельности, установленные нормативными актами, не позволяют власти сформировать полноценный бюджет для решения даже самых важных социальных проблем: целый ряд вопросов, которые так или иначе необходимо решать, остается «за кадром», — уверен Дмитрий Чуйко, советник генерального директора и совета директоров по взаимодействию с органами государственной власти и местного самоуправления ОАО «Группа «Илим». — Во-вторых, благотворительность в нашей стране все еще не является нормой жизни, для многих это совершенно новая область деятельности — люди плохо представляют как, куда, в каком объеме направлять пожертвования».

С этим трудно не согласиться. В условиях кризиса экономики гораздо логичнее будет признавать социально ответственным именно тот бизнес, который, помимо выплаты налогов, активно осуществляет благотворительные программы исходя из того дополнительного ресурса, которым располагает, и руководствуясь своими моральными принципами и отношением к проблемам общества.

Мера ответственности

Когда предприятия особенно пострадавших от последствий экономического спада отраслей стали сокращать производства, стало ясно, что на отдельных территориях это может привести к краху всей сложившейся социальной системы.

В Гурьевске (Кемеровская область), где расположен металлургический завод (ГМЗ), вся жизнь крутится вокруг этого предприятия, и здесь, несмотря на сложные экономические условия, удалось избежать массовых сокращений работников. Наталья Басова, председатель профсоюзного комитета ГМЗ, считает это заслугой руководства завода. «Хотелось бы отметить, что на заводе сложилось конструктивное сотрудничество между администрацией и членами профсоюзного комитета, способствующее формированию доброжелательной рабочей атмосферы в коллективе, — подчеркивает она. — Все предложения и пожелания работников мы постарались максимально отразить в новом коллективном договоре. Нами достигнута главная договоренность — повышение заработной платы в 2010 году не менее чем на 10 процентов».

В новом коллективном договоре с работниками ГМЗ существенную часть занимает раздел, посвященный социальным гарантиям и льготам. Одно из направлений социальной политики ОАО «ГМЗ» — забота о здоровье сотрудников и членов их семей. На предприятии проводятся ежегодные медицинские осмотры, вакцинации от гриппа и клещевого энцефалита, выделяются льготные санаторные путевки работникам и их детям. Как результат — удалось сохранить работоспособный и профессиональный коллектив, несмотря на все экономические сложности.

Спорт и не только

В ОАО «Холдинговая компания «Сибирский цемент» также считают одним из важнейших направлений деятельности социальную работу на территориях, где присутствуют предприятия компании. «Нашу работу по реализации социальной ответственности компании можно разделить на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя включает социальную защиту персонала (основным инструментом здесь является в том числе коллективный договор), повышение квалификации и развитие персонала, охрану труда и промышленную безопасность, медицинское страхование, пенсионное обеспечение и некоторые другие направления, — рассказывает Виктор Шаповалов, заместитель председателя совета директоров ОАО «Холдинговая компания «Сибирский цемент». — Внешняя — программы развития территорий, на которых мы работаем. Основной механизм этих программ — заключение договоров о социально-экономическом партнерстве с администрациями регионов. Мы стараемся выстраивать конст-

руктивные отношения с властями во всех регионах нашего присутствия. Многие вопросы вполне решаемы — конечно, при условии, что обе стороны настроены на конструктивный диалог. Региональные власти, в свою очередь, также заинтересованы в решении возникающих вопросов, ведь стабильная работа предприятий означает для территорий сохранение рабочих мест и налоговых поступлений в региональные бюджеты».

Например, в городе Топки Кемеровской области, где расположено самое крупное предприятие холдинга — ООО «Топкинский цемент» — в прошлом году при поддержке администрации Кемеровской области на спонсорские средства «Сибирского цемента» была построена и сдана в эксплуатацию первая в Сибири лыжероллерная трасса, оборудованная в соответствии со всеми современными требованиями. Ранее там же была построена лыжная база «Лесная», на которой действует детская школа по зимним видам спорта, отремонтирован топкинский стадион и реконструирован Дворец культуры цементников. Сейчас бесплатно спортом в Топках занимается около 600 юных спортсменов, и около 1 000 детей — в кружках и секциях.

В прошлом году в целом по всем предприятиям холдинга было направлено на внутрикорпоративную социальную поддержку 9,902 млн. рублей, на выплаты социального характера (в частности, пенсионерам и ветеранам предприятий) — 10,605 млн. рублей, на благотворительность и спонсорскую помощь в территориях присутствия холдинга — 10,846 млн. рублей. Кроме того, холдинг участвует и в региональных социальных программах.

Поддержка без изменений

Если бизнес имеет федеральный масштаб и присутствует во всех регионах страны, то репутация становится буквально иконой, а социальная ответственность — законом для компании.

Как отмечает Татьяна Зубко, руководитель отдела по связям с общественностью «МТС-Сибирь», компания придерживается политики корпоративной социальной ответственности. «Важно не только то, что бизнес поддерживает детский дом или школу, — важно, как этот бизнес встраивается в общество, что полезного в себе несет, как заботится о сотрудниках, клиентах. Поэтому спектр инициатив МТС довольно широк: от инвестиций в новые технологии (развитие сети 3G и LTE) до обеспечения связью отдаленных районов и вывода простых, социально ориентированных тарифов, в том числе для военнослужащих, детей, пенсионеров», — отмечает она.

Социальные программы МТС носят долгосрочный характер и созвучны приоритетам государства в области социальной политики. Так, МТС уже несколько лет успешно реализует всероссийскую социальную программу «Дети — наше будущее», направленную на поддержку и развитие детей, лишенных родительской опеки. Компания помогает подшефным детским домам и интернатам, сотрудничает с благотворительными фондами, проводит благотворительные аукционы и поддерживает проекты региональных властей и общественных организаций.

«В Новосибирске шефствуем над детскими домами №№ 7, 8, успешно сотрудничаем с благотворительным фондом «Солнечный город», помогая детям-инвалидам из Ояшского и Обского детских домов, ежегодно поддерживаем международный проект «Операция улыбка», обеспечивая игрушками и книгами детей, находящихся в больнице после операции», — рассказывает Татьяна Зубко.

У компании есть и собственная образовательная программа для школьников — «Уроки мобильной грамотности», и программа для студенчества «Клуб Молодых Талантливых Специалистов», в рамках которой компания проводит мастер-классы в ведущих вузах, поддерживает молодежные проекты SIFE, Business Battle, «Интерра» и другие, а также предоставляет возможность практики и оплачиваемой стажировки для молодых специалистов.

Ответственность как норма

Невозможно представить себе сегодня крупную компанию, у которой нет ни одного социального проекта. Но и брать на свои плечи всю полноту социальной ответственности бизнесу не под силу. «Предприятие, даже если оно градообразующее, не может взять на себя всю нагрузку за социальную сферу территории. Нужно найти баланс интересов бизнеса, власти и общества. От решения локальных задач необходимо переходить к экономически целесообразным программам, основанным на партнерстве, комплексном подходе и взаимной заинтересованности, — уверен Виктор Шаповалов. — Наша совместная с властью задача — создавать благоприятные условия для ведения социально ответственного бизнеса. Такие условия — не обязательно налоговые преференции. Это может быть, например, административная под-

держка в части реализации значимых как для бизнеса, так и для региона инвестиционных программ и проектов».

Социальная сфера уже сейчас является примером успешного и эффективного государственно-частного партнерства. Система сложившихся отношений нуждается лишь в настройке. Дмитрий Чуйко считает, что стоит обратиться к международной практике. «На Западе значительная часть благотворительной финансовой поддержки вычитается из налогооблагаемой базы. Это не компенсирует расходов в полном объеме, иначе незачем было бы перебрасывать денежные потоки с одних рельсов на другие, но стимулирует благотворительность. Другое дело, что такое стимулирование требует определенного уровня финансового благосостояния бюджетной системы. Видимо, такой день в России еще не настал, но этот путь представляется целесообразным», — уверен он.

Приводится по: Чернобылец, А. Накопление социального капитала: соц. ответственность / А. Чернобылец // Эксперт-Сибирь. - 2010. - №20/21. - С. 16-17.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н.Волгин

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ

Для того чтобы социальное государство было не только де-юре, но и де-факто, то есть формировалось и функционировало в реальной жизни со всеми соответствующими социальными последствиями для населения, нужны адекватные практические механизмы его развития и реализации. Нужна активная социальная политика всех его субъектов на национальном, региональном, муниципальном и корпоративном уровнях, которая занимает особое решающее место в социальном партнерстве.

В принятой в 1993 году Конституции Российской Федерации в соответствии с седьмой ее статьей Россия была провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Однако, одно лишь провозглашение социального статуса российского государства, даже «институционального», не гарантирует автоматического роста качества и уровня жизни населения, надежной социальной защиты и социальной безопасности, минимизации социальных рисков и требуемых условий для самореализации творческого трудового потенциала личности. К сожалению, напротив, за последнее десятилетие в социальной сфере России накопилось немало острых проблем, которые не соответствуют современным критериям, параметрам и принципам социального государства. Это, прежде всего, прогрессирование таких явлений, как бедность и беспризорность, наркомания, заболевания ВИЧ/СПИДОМ и смертность, известные проблемы в здравоохранении и образовании, жилищной политике, пенсионном обеспечении и т.д.

Важнейшим инструментарием социального государства и социальной политики является социальное партнерство. Во-первых, социальное партнерство как особый тип общественных, в частности, социально-трудовых отношений, при котором обеспечивается баланс реализации социально-экономических интересов всех основных социальных групп общества, выражает саму сущность социального государства, основу социальных отношений, свойственных социальному государству, важнейший принцип и ключевую задачу его социальной политики. Во-вторых, социальное партнерство как специфический социально политический механизм регулирования социальных отношений в целом, социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, основанный на принципе равноправных переговоров, достижения компромисса, консенсуса между государственной властью, работодателями и работниками, предотвращения социальных конфликтов, составляет базу общественного механизма регулирования социально-трудовых отношений в социальном государстве. В-третьих, социальное партнерство выражает важнейшую характерную черту идеологии, соответствующей целям и общественной востребованности социального государства, идеологии, составляющей важный фактор его развития и совершенствования.

Для социального государства как представителя общественных интересов социальное партнерство – это социальный мир и сплоченность общества, условие его политической стабильности, экономического прогресса.

В-четвертых, социальное партнерство – во всех формах его проявления (коллективных переговорах, взаимных консультациях, участии работников в управлении организацией, представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров и др.) – выступает фактором совершенствования социального государства, повышения уровня его демократичности, развития институтов гражданского общества. Таким образом, социальное партнерство, его формирование и развитие, служит важнейшим фактором и показателем социальной, политической, нравственной и идеологической зрелости самого социального государства, общества в целом.

В то же время социальное государство является важнейшим политическим институтом, оказывающим решающее влияние на становление и развитие подлинного социального партнерства в обществе, на регулировании социально-трудовых отношений.

С теоретической и логической точек зрения в социальном государстве кроме него самого, есть и две другие стороны социального партнерства, есть работодатели и бизнес, которые

также должны быть, как принято сейчас говорить, социально ответственными. Это означает в отношении бизнеса его заинтересованность не только в финансово-экономическом, но и в социальном развитии своих предприятий – материальном благополучии персонала, защите и охране труда, повышении образовательного уровня работников и т.д. Это означает заинтересованность и ответственность бизнеса в решении социальных проблем, росте уровня и качества жизни наемных работников.

Какие же выводы из сказанного можно сделать? Во-первых, бизнес надо готовить к тому, чтобы он стал социально ответственным. Ждать сказочного результата иллюзорно. Если вчера, например, он (бизнес) не был социально ответственным (а это так), то сегодня и завтра (даже с учетом статьи 7 Конституции Российской Федерации), ситуация не изменится. Нельзя сказать, что российский бизнес не хочет быть социально ответственным. Видимо, хочет, но ему надо помочь, в том числе государству. Помочь, готовя в вузах и ИПК соответствующие кадры руководителей бизнеса, менеджеров малого, среднего и крупного предпринимательства, научно доказывая и аргументируя практическими примерами из западного опыта, что образованный, здоровый, с хорошей социальной защищенностью работник трудиться будет лучше и прибыли принесет больше.

Помочь бизнесу стать в большей мере социально ответственным возможно и через соответствующее нормативно-правовое и коллективно-локальное регулирование. Например, в Швеции самое низкое в мире соотношение в оплате труда – 1:3 (у нас, кстати, почти 1:30, Россия тоже лидер в этом направлении, но с другой стороны). Но шведский бизнес не сам вышел на такую солидарную справедливую дифференциацию. Это заслуга государства. Именно оно сначала через систему специальных государственных нормативов приучало предприятия к минимизации разрыва в оплате труда рабочих и менеджеров. Сейчас в этом плане уже нет государственного регулирования. Его и не надо. Бизнес привык де-факто, а не де-юре, к данной норме дифференциации в оплате труда. Супернизкая дифференциация зарплаты по-шведски стала традиционной особенностью социально ответственного бизнеса, и никто не собирается ее нарушить на практике.

В таком же контексте государство Японии несколько лет назад через социальные стандарты привило вкус менеджменту обеспечивать зависимость оплаты труда работников от квалификации, стажа, практических результатов их труда, конечных итогов работы предприятия, жизненных пиков (создание семьи, рождение ребенка, внуков и др.). Теперь это гордость японских систем мотивации труда, во многом предопределивших известное экономическое чудо Страны восходящего солнца.

Во-вторых, в основе социализации бизнеса должен быть его собственный интерес. Как известно, главная цель капитала, бизнеса и цель труда, наемных работников не совпадают и, на первый взгляд, почти противоположны. Если бизнес, капитал стремятся к получению максимальной прибыли и сверхдоходов – это их основная задача, то труд, наемные работники борются за более высокую заработную плату, а значит тормозят решение главной задачи своих оппонентов.

Сейчас в России правильнее говорить: о единстве интересов работодателей и работников, о гармонизации интересов работодателей и работников, об усилении различий интересов работодателей и работников

Итак, можно ли гармонизировать интересы ключевых сторон социального партнерства? Сложно, но вполне реально. В теоретическом плане речь идет о том, чтобы экономически ответственный по своей природе бизнес, заинтересованный в прибыли и сверхдоходах, стал еще и социально ответственным, то есть заинтересованным в решении социальных вопросов, волнующих наемных работников. И, наоборот, социально ответственные наемные работники (заинтересованные в максимальном решении своих социальных проблем) должны стать экономически ответственными, заинтересованными в финансово-экономических показателях предприятий, на которых они трудятся.

Как это делать на практике? Например, через механизмы обеспечения общей заинтересованности работников и работодателей, а еще лучше заинтересованности также и государства, в получении максимальных доходов прибыли предприятия.

Собственников и предпринимателей особо «уговаривать» не придется, так как именно это и является, как уже отмечалось, их главной конечной целью и задачами профессиональной деятельности. Что касается наемных работников – здесь все сложнее. Надо через специальные экономические и социальные механизмы просто и наглядно убедить их в том, что рост прибы-

ли и дохода предприятия напрямую выгоды для них. В этих целях можно, например, на наш взгляд, использовать механизмы формирования фондов оплаты труда предприятий, которые, во-первых, должны жестко зависеть от конечных результатов работы организаций, а во-вторых, существенно влиять на размер заработной платы персонала.

К сожалению, ни первого, ни второго в практике хозяйствования в настоящее время реально не прослеживается.

Чтобы поправить ситуацию, целесообразно введение специальных корпоративно-договорных регуляторов и механизмов формирования фондов оплаты труда предприятий, относящихся к сфере материального производства.

В их основе могут быть следующие действия: в коллективном договоре или приказом директора по предприятию предписывается обязательное установление конкретной доли (в процентах) дохода предприятия, используемой ежемесячно в качестве его фонда оплаты труда.

Конкретный норматив формирования ФОТ, как доли «очищенного» дохода предприятия (остающегося после вычетов из общего дохода требуемых по закону налоговых отчислений в федеральный и иные бюджеты, процентов за банковский кредит, других обязательных платежей), определяют и ежегодно корректируют совместно администрация и представители трудового коллектива (профсоюзной организации) предприятия.

Критерием установления норматива формирования ФОТ может быть, например, 70-процентный объем «очищенного» дохода предприятия. Именно такой показатель, согласно проведенному анализу, чаще используется в этих целях в большинстве развитых стран мира. Допустим, предприятие в августе реализовало свою продукцию и получило доход 120 млн. руб. Из этого дохода оно, естественно, должно прежде всего через налоговую систему перечислить средства в бюджеты разного уровня (например 39 млн. руб.) и проценты за взятый в банке кредит (пусть это составит 1 млн. руб.). В данном случае «очищенный» доход предприятия составит 80 млн. руб., а рассчитанный по нормативу (70%) от него ФОТ — 56 млн. руб. Именно столько средств, а точнее, не меньше этого, администрация предприятия и обязана расходовать на оплату труда своих работников в августе.

Эффективной помощью и поддержкой предприятий в установлении таких местных нормативов ФОТ со стороны государства и местных органов власти может быть соответствующая запись в Генеральном, отраслевых и региональных соглашениях, где целесообразно фиксировать конкретную «вилку» доли ФОТ от дохода предприятия (например, на уровне 50-75% — не ниже, в зависимости от отрасли и других особенностей).

Таким образом, предложенный механизм формирования ФОТ (определенные шероховатости можно будет устранять по ходу использования механизма на практике) в значительной мере нейтрализует отмеченные выше проблемы, связанные с низкими уровнями оплаты труда в реальном секторе экономики.

Приводится по: Волгин Н. Социальное партнерство в социальном государстве / Н. Волгин // Гос. Служба. — 2004. — №5. — С.18-20.

БАЗОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Разработка и использование тех или иных форм социальной работы на предприятии должны определяться конкретными социальными потребностями коллектива и возможностями предприятия, с одной стороны, а также общими целями и приоритетами социальной политики предприятия.

Это обуславливает целесообразность применения трех базовых документов, которыми предприятие должно руководствоваться в проведении своей социальной политики, в регулировании социально-трудовых отношений. Такими документами являются:

- социальный паспорт предприятия;
- социальная программа предприятия;
- коллективный договор предприятия.

Социальный паспорт предприятия

Социальный паспорт предприятия является одним из основных документов, который содержит систему показателей социального положения коллектива предприятия и обеспечивает тем самым целенаправленность социальной программы».

Социальные показатели должны быть связаны с определенными социальными условиями, в которых функционирует работник. При этом правомерно применение лишь тех показателей, которые отражают изменения социальных процессов.

Социальный паспорт имеет пять основных разделов:

Первый – общая характеристика предприятия (профиль предприятия, его территориальное расположение, численность работающих по категориям, естественное движение кадров, текучесть, средняя оплата труда и категории работников, получающих минимальную оплату труда на предприятии); структурное подразделение администрации, ответственное за социальную политику предприятия и организующее исполнение социальных программ, создание рабочих мест для инвалидов, общественных работ.

Второй – показатели численности работников, нуждающихся в социальной поддержке.

В этом разделе перечисляются все категории социально незащищенных работников предприятия (ветераны, инвалиды, чернобыльцы, вдовы, матери-одиночки и др.) и их количество.

Третий – социальные, культурные, бытовые объекты предприятия, организация их работы.

Четвертый – общественные организации, объединяющие различные категории граждан, работающих или ранее работавших на предприятии; сложившаяся система работы с ними, учет их интересов, проблем и порядок их решения.

Пятый – финансирование социальной политики: источники поступления средств, механизм их распределения, контроль за их расходованием, порядок определения социальных приоритетов по обеспечению финансовыми ресурсами.

Ежегодно социальный паспорт пополняется данными за минувший год, чтобы обеспечивать динамику характеристик социальных процессов, протекающих в коллективе предприятия.

Социальная программа предприятия

Инструментом, с помощью которого осуществляется социальная политика на предприятии и планомерное совершенствование социальных отношений в производственном коллективе, является программа социального развития или социальная программа предприятия.

Социальная программа – это «комплексная система мер экономического и организационного характера, направленная на социальную поддержку работников предприятия.

Цель социальной программы предприятия – создание условий для активной трудовой деятельности, развитие профессионального мастерства и личности работника, удовлетворение материальных социально-бытовых, духовных потребностей, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В целом такая программа направлена на достижение прогрессивных изменений в социальной структуре коллектива, улучшение условий труда, повышение образовательного уровня

и квалификации работников, создание социально-культурных и жилищно-бытовых условий, способствующих привлечению квалифицированных кадров.

В конечном итоге это позволяет решать *две основные задачи*:

1. содействовать росту производительности труда, повышению экономической эффективности производства и развитию трудовой активности масс
2. способствовать более полному удовлетворению материальных и духовных потребностей, развитию способностей всех членов коллектива.

В то же время важно осознавать, что любые намеченные социальные перемены останутся неосуществимыми, если план развития производства не будет рассматриваться в качестве основы, на которой строится социальная программа. Лишь после того, как определены экономические перспективы развития предприятия, существующие социальные проблемы и потребности в коллективе, составляется социальная программа предприятия.

Разработка социальной программы предприятия должна осуществляться на основе результатов мониторинга – систематического отслеживания состояния социальных явлений и процессов, сопоставления результатов постоянных наблюдений для получения обоснованных представлений об их действительном положении, тенденциях развития с целью принятия конкретных мер.

В социальной программе должны найти отражение следующие социальные приоритеты:

- выявление социальных задач, которые признаются на данном этапе развития предприятия в качестве наиболее значимых и неотложных, требующих первоочередного решения;
- подбор технологий, форм и методов решения социальных проблем на предприятии;
- определение источника, объема и порядка финансирования социальных программ;
- прогнозирование – выработка обоснованного суждения по ожидаемому результату социальной программы.

Безусловно, некоторые проблемы социальной жизни работников не могут быть решены только в рамках отдельного предприятия.

Их реализация во многом зависит от федеральных социальных программ, программ субъектов Федерации и муниципальных программ, которые необходимо интегрировать в социальную программу конкретного предприятия.

Коллективный договор предприятия

Коллективный договор – это «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, предприятия с работодателем. Он является действенным средством защиты интересов работников, поскольку его условия являются обязательными к исполнению работодателем».

Программа социального развития предприятия является составной частью коллективного договора.

Коллективный договор включает следующие разделы: взаимные обязательства по обеспечению производственного процесса; рабочее время и время отдыха; оплата труда; социальные гарантии, льготы и компенсации; охрана труда; жилищно-бытовое обслуживание и социальное развитие коллектива и др.

В коллективном договоре должны быть отражены вопросы гарантированной минимальной оплаты работников предприятия и условия ежегодного ее повышения.

Также должны быть предусмотрены: гарантии повышенной оплаты труда за работу в вечернее и ночное время, гарантии закрепления высококвалифицированных работников путем заключения с ними индивидуальных трудовых соглашений и контрактов; гарантии стимулирования качества продукции, повышения квалификации работников, увеличения сбыта продукции, экспорта и т.д.

Таким образом, формируя социальную политику на предприятии, необходимо исходить из целесообразности сохранения традиций, сочетания интересов различных категорий персонала, где коллективный договор является одним из основополагающих моментов социальной политики предприятия.

Приводится по: Зеленова Е. Реализация социальной политики на предприятии (зарубежный опыт и российская практика) / Е.Зеленова. – М.: Проспект, 2006. – С.76-80.

ЧТО ПРИХОДИТ НА СМЕНУ УРАВНИЛОВКЕ

Какова степень социальной защищенности граждан в нашей стране? Кто за нее отвечает? Кто ее обеспечивает? На эти вопросы пока, к сожалению, нет однозначных и четких ответов. Много неясного в политике, еще больше - в практике. Адекватному и конструктивному восприятию реальности мешает инерция мышления. Для старшего и среднего поколений россиян, например, средоточие основных жизненных благ фактически на рабочем месте было делом настолько привычным, что порой даже раздражало своей предопределенностью и некой всеобъемлющей регламентированностью: все, как у всех. Профсоюзные путевки в знаменитые здравницы, диспансеризация в ведомственных поликлиниках, очереди на квартиры, машины, шесть соток за городом, касса взаимопомощи...

Конец «социальной идиллии» был положен в январе 1988 года, когда реальному сектору законодательно были предоставлены значительные экономические свободы, фактически снявшие с предприятий груз социальных обязательств по отношению к работнику.

Но Российская Федерация, согласно Конституции, - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Поэтому в седьмой статье Основного закона записано, что в РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Реализуя эти конституционные права граждан, государство оказывает значительное воздействие на социальную политику предприятий независимо от их вида собственности. Его влияние сводится не только к принятию разного рода законодательных актов, регулирующих баланс рыночных отношений и социальной справедливости, укрепляющих механизм социального партнерства и права трудовых коллективов. Роль государства проявляется и в тесном контакте государственных служащих, включая президента и председателя правительства России, с руководителями предприятий, способствующем эффективному решению социальных задач. Цель государственного влияния - социальная защита наемных работников, где бы они ни трудились - на государственном или частном предприятии, в крупном или малом бизнесе. Достигается ли она?

Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» в свое время предоставил реальному сектору небывалую в условиях планово-распределительной системы свободу действий. Более того, в 1993 году этот курс закрепили Указ президента России «Об использовании объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения приватизируемых предприятий» и постановление российского правительства «О финансировании объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения, передаваемых в ведение местных органов власти при приватизации предприятий». Они, как и рекомендации экспертов международных организаций, предписывали предприятиям решительно избавляться от социальной инфраструктуры, тем более что в условиях нехватки оборотных средств, отсутствия заказов и всеобщей разрухи содержать ее уже было не на что.

И многие предприятия, оставшиеся без оборотных средств, словно тонущие корабли, начали активно «сбрасывать» за борт то, что требовало постоянных расходов и не приносило немедленной прибыли, - социальную сферу. Часть объектов передавалась в ведение местных властей, часть продавалась за бесценок и перепрофилировалась. По данным опроса, проведенного Институтом народнохозяйственного прогнозирования РАН, на этот шаг пошли около 32 процентов предприятий. Пионерские лагеря, детские сады, общежития либо были проданы за бесценок и используются под совсем другие нужды, либо заброшены и зарастают бурьяном. Впрочем, что говорить об отдельных объектах, когда замирали целые города, построенные вокруг предприятий-гигантов. И казалось, что в эпоху «дикого капитализма», который свирепствует в России, от гуманной эры заботы о человеке (хоть социалистической, хоть империалистической) отделяют тысячелетия.

Но вот парадокс, удививший идеологов рыночных реформ. Общее падение объемов производства более чем в два раза не повлекло за собой ни массовых увольнений работников, которые продолжали трудиться, несмотря на задержки зарплаты, ни массового «сброса» соцобъектов. По данным мониторинга Минэкономразвития РФ, проведенного в 1995 году, из 433 обследован-

ных предприятий 86 процентов сохраняли на своем балансе объекты здравоохранения, 91 процент - школы и профтехучилища, 61 процент - ясли и детские сады и т.д.

За приведенными цифрами, по мнению большинства аналитиков, стояло стремление наиболее дальновидных директоров даже приватизированных, а тем более государственных, предприятий, с одной стороны, до лучших времен сберечь работоспособные коллективы. С другой - не допустить роста безработицы, а следовательно, и преступности в своем городке, поселке, районе. Правда, в последующие два-три года даже наиболее упорные руководители под давлением экономических обстоятельств были вынуждены расстаться со своими соцобъектами, о чем теперь, преодолев основные производственные проблемы, жалеют.

Как свидетельствуют различные исследования, сегодня большинство руководителей - как директора старой формации, так и новые, более прагматичные технократы - видят прямую зависимость между проводимой социальной политикой и ростом производственных показателей. По различным оценкам, на долю «социальных резервов» приходится 30-40 процентов возможностей повышения эффективности производства.

Прошло, однако, совсем немного времени - и забытое, было, понятие «социальная эффективность» снова выходит на первый план. Сегодня оно включает в себя, во-первых, добросовестную уплату предприятиями налогов в местные бюджеты, из которых выплачиваются зарплаты работникам социальной сферы - учителям и врачам, во-вторых, успешное решение социальных вопросов непосредственно в своем коллективе.

Исследования аналитиков правительства и независимых ученых СО РАН России показывают, что в последнее десятилетие в стране сформировались три модели социальной политики, реализуемой предприятиями.

Первая - патерналистская, предусматривающая максимальное обеспечение нужд трудового коллектива. Среди тех, кто ее исповедует, во-первых, не реструктурированные предприятия советских времен (в частности ВПК), сохранившие небольшие зарплаты и в основном пожилых высококвалифицированных работников. Во-вторых, их экономические антиподы - суперсовременные производства (Новолипецкий металлургический комбинат, РАО «Норильский никель» и т.д.) с большими стратегическими амбициями, для которых важен общественный имидж. В-третьих, прошедшие реструктуризацию небольшие градообразующие предприятия, не имеющие стратегических амбиций и сверхдоходов, но заинтересованные в поддержании стабильной социально-экономической ситуации в границах своих населенных пунктов. В-четвертых, богатые корпорации в крупных городах, заинтересованные в высококвалифицированных элитных специалистах и удерживающие их высокими зарплатами и солидным соцпакетом.

Вторая модель - тотальное урезание социальных затрат, включая и доведение фонда зарплаты до минимально допустимого уровня. Обычно она свойственна предприятиям, находящимся в процессе активной реструктуризации или недавно сменившим собственника.

Третья, причем самая многочисленная по числу приверженцев, модель - смешанная. Она заключается в избирательном подходе к персоналу: ценные специалисты имеют высокую зарплату и значительный набор льгот; низкоквалифицированные - небольшой соцпакет или вообще не имеют льгот, кроме того, к ним применяются жесткие санкции вплоть до увольнения в случае пьянства, прогулов и т.д. Такой осторожной политики придерживаются предприятия, уже осуществившие реструктуризацию и добившиеся снижения себестоимости продукции, в том числе и путем сокращения затрат на социальную сферу.

Сегодня при выборе места работы не только зрелый человек, но даже выпускник института или колледжа крепко подумает: идти ли в услужение «к дяде», выдающему бешеные зарплаты в конверте на основе устной договоренности или, может быть, лучше податься к руководителю, обещающему меньшие, но «белые» деньги и представляющему своим работникам гарантированный пакет социальных услуг, возможность профессионального совершенствования, достойное пенсионное обеспечение?

Практика показывает, что при наличии в стране социально-экономической стабильности наиболее привлекательным для большинства оказывается второй вариант, поскольку он означает постоянный доход, защиту от всякого рода неожиданностей и общественное признание, которое, по большому счету, необходимо каждому из нас не меньше, чем материальный достаток.

Не испытывая страха перед завтрашним днем, видя перспективы своей карьеры, зная, что его профессиональные усилия будут в той или иной форме отмечены руководством, человек начинает работать лучше. Иными словами, формирование идеологии цивилизованного бизнеса одинаково важно для обеих сторон - и работника, и работодателя. Недаром руководители и вла-

дельцы наиболее устойчивых в экономическом отношении предприятий и компаний сегодня утверждают, что продуманная социальная политика для них - не благотворительность, а объективная необходимость. Причем повышать оплату и улучшать условия труда своих сотрудников, способствовать росту их квалификации, создавать социальную инфраструктуру вокруг производства стараются не только гиганты, являющиеся основными «наполнителями» российского бюджета, но и средние и совсем небольшие организации.

Наметившиеся в последние годы экономический рост и подъем жизненного уровня россиян позволяют надеяться, что необходимые материальные условия для реального социального партнерства будут созданы. (...)

Когда успех бизнеса зависит во многом от уровня профессионализма и степени самоотдачи работников, на смену социальной уравниловке приходит так называемый ситуационно-адресный подход – чем лучше работник, тем толще его социальный пакет. Работодатели прекрасно понимают, что обеды за счет фирмы, прикрепление к хорошей поликлинике, перспектива дополнительного пенсионного обеспечения, оплата транспортных расходов, абонемент в бассейн и т.д. помогают сотруднику сэкономить силы и здоровье и сильнее «привязывают» его к предприятию. Неслучайно в развитых странах получила распространение концепция социальной ответственности, согласно которой главная работа руководителей промышленных предприятий – выявить потребность различных групп людей, заинтересованных в успешном развитии компании (в первую очередь ее работников), и постараться наиболее полно удовлетворить их в рамках реализации общей корпоративной стратегии фирмы.

Надо заметить, что, несмотря на трудности, с каждым годом таких предприятий становится все больше. Обобщению и популяризации их опыта служит Всероссийский конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности», начатый по инициативе правительства страны и ряда общественных объединений. В этом смотре в 2000 году участвовало около 500 предприятий, на следующий год их количество удвоилось. Еще больше участников Всероссийского конкурса оказалось в 2002 году. И такая тенденция сохраняется.

Конечно, проблем в социальной политике многих предприятий еще значительно больше, чем достижений. Но с каждым днем растет число руководителей, приходящих к пониманию: если ставить во главу угла одно лишь понятие «прибыльность», действуя по принципу «каждый работник – это винтик, выпал – заменим другим», долго не продержишься.

Социальная эффективность и экономическая устойчивость – две стороны одной медали. В свою очередь, из социально-экономической стабильности каждого отдельного предприятия складывается социальная стабильность общества в целом. (...)

Приводится по: Шинкаренко П. Что приходит на смену уравниловке / П. Шинкаренко // Социальн. партнерство. - 2004. - № 3. - С. 12-15.

9. ИЗУЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРАМЕТРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

П.М. Козырева

НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ АДАПТАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СФЕРЕ ТРУДА

(...) Экономические реформы вызвали и обострили целый ряд негативных процессов в сфере труда, в том числе: значительное ухудшение условий и культуры труда; снижение качества трудового потенциала, депрофессионализацию рабочей силы, эмиграцию научных работников и наиболее квалифицированных специалистов. Ослабление мотивации к эффективному и качественному труду и усиление ориентации на "быстрый" и желательный большой заработок у большинства работающих стали основой тенденций в общественном сознании, что затрудняет процесс приспособления к условиям повседневной жизни, ограничивая сферу действия адаптационных механизмов.

К позитивным сдвигам в первую очередь следует отнести формирование довольно солидных и устойчивых групп работников с новым отношением к своей трудовой деятельности, позволяющим добиваться успеха в условиях рыночной экономики. Такие группы встречаются среди лиц разного пола и возраста, с разным образованием, проживающих в городах и в сельской местности. В различных слоях, но особенно среди молодежи, у жителей крупных городов с ростом потребностей в интеллектуально содержательной трудовой деятельности происходит ослабление ориентированности лишь на материальные стимулы и усиление стремления к самореализации, определенной степени автономности и самостоятельности в самом трудовом процессе, к влиянию на организационные и другие стороны трудовой деятельности. И если не так давно появление работников нового типа было делом случая, то сегодня существует немало предприятий и организаций, активно формирующих адекватный рыночным отношениям тип работника.

Сложность адаптации в сфере труда сегодня во многом определяется тем, что освоение соответствующих ценностных ориентации и образцов поведения требует радикальной трансформации всей ценностно-нормативной системы работника.

О глубине кризиса труда сегодня свидетельствует низкий уровень общей удовлетворенности трудом. Только 45,1% работающего населения удовлетворены своей работой в целом, из них всего лишь 8,9% - полностью. У большей части работающих реальные результаты труда в той или иной степени не соотносятся с их ожиданиями, не приносят ощущения достигнутого успеха. Невысоки также показатели удовлетворенности различными сторонами своей профессиональной деятельности. Всего лишь каждого пятого работающего устраивает оплата труда, в том числе 3,8% полностью. Только 28,8% удовлетворены возможностями профессионального роста (из них 4,7% - полностью). Доля лиц, которых устраивают условия труда, составляет 41,8%, в том числе 7,8% - удовлетворены ими полностью.

В ситуации резкого снижения стабильности занятости, постоянной угрозы безработицы и ослабления позиций профессиональных организаций, роста зависимости персонала от администрации работники оказываются беззащитными и все чаще вынуждены мириться с неудовлетворяющими их условиями труда. В попытках приспособиться к изменившимся условиям многие видят единственную возможность сохранить работу. Индивидуальное приспособление к этим обстоятельствам превращается в суровую необходимость, обусловленную снижением способности защитить свои права законными средствами. Важными аспектами труда становятся, с одной стороны, усиление ориентации работников на индивидуальные усилия, а с другой - снижение уровня требований и ожиданий, активизация приспособленческого начала в сознании.

Одним из свидетельств широкого распространения пассивного приспособленчества, неотжественного активной адаптации, является наличие большого количества работников, опасющихся потерять свою работу, среди лиц, которых эта работа не устраивает. Причем в октябре 2004 г. их доля оказалась больше, чем среди работников, полностью или частично удовлетворенных своей работой (55,9% против 49,5%). Боязнь потерять работу в наибольшей степени характерна для тех, кто не удовлетворен возможностями профессионального роста и условиями труда, выполняет главным образом исполнительские функции.

Неудовлетворенность трудом, как правило, становится фактором роста недовольства своим социальным положением и ухудшения социального самочувствия человека. Лица, недовольные своей работой и важнейшими ее сторонами, зачастую в такой же мере недовольны материальным положением и тем местом, которое они занимают в социальной иерархии, и, наоборот, удовлетворенность работой очень часто совпадает с удовлетворенностью своим социальным положением.

Сохранение неблагоприятных тенденций в сфере труда чревато серьезнейшими последствиями. Длительный опыт изучения социальных проблем труда в нашей стране и за рубежом подтверждает тесную взаимосвязь степени заинтересованности людей в продуктивной деятельности, удовлетворенности трудом, с одной стороны, и характером и темпами изменений в различных сферах общественной жизни, с другой. Заинтересованность в работе порождает благоприятные установки по отношению ко всей совокупности общественных ценностей, а отсутствие заинтересованности и удовлетворенности работой, напротив, становится социально-психологической основой различных форм негативного поведения

(...)

Оптимизация процесса адаптации к измененной системе труда связывается со многими факторами. Можно выделить такие направления:

- как непрерывное образование,
- развитие профессиональной компетентности,
- коррекция личностно-профессиональных качеств,
- овладение технологической культурой подготовки и осуществления профессиональной деятельности,
- вовлечение работников в процесс непрерывной профессионализации.

При наличии дополнительной работы, которая нередко становится резервным рабочим местом, не только растет ощущение уверенности в прочности своего материального положения, но и заметно снижается обеспокоенность угрозой потери основного рабочего места.

Дополнительная работа заметно повышает мобильность работников на рынке труда, предоставляя новые ресурсы для успешной трудовой адаптации. Это выражается в расширении социальных связей, освоении новых видов профессиональной деятельности, более глубоком понимании конъюнктуры на рынке труда, приобретении навыков поиска работы и трудоустройства. Повышается уверенность людей в том, что в случае увольнения или закрытия предприятия они смогут найти приличную работу, по крайней мере, не хуже той, которая у них есть в настоящее время. Очень высокую степень такой уверенности демонстрируют люди, регулярно получающие доход от дополнительной работы, которые обладают высоким уровнем образования.

Для тех из вторично занятых, кто трудится на основной работе в режиме полного рабочего дня, дополнительный труд означает увеличение общей трудовой нагрузки и значительное сокращение свободного времени, отсутствие нормального отдыха, необходимого для восстановления сил и поддержания здоровья. У них отмечаются более низкие затраты времени на удовлетворение физиологических потребностей в рабочие и нерабочие дни. Поэтому у вторично занятых материальные выгоды от дополнительной работы не всегда сопровождаются подъемом настроения и улучшением социального самочувствия.

Таким образом, вторичная занятость занимает важное место в адаптации населения к рыночным реформам, помогая преодолевать материальные трудности, повышая рыночную активность и трудовую мобильность, а также содействует перераспределению рабочей силы между различными секторами экономики, перетеканию работников из отмирающих областей трудовой занятости в более перспективные.

Подводя итог, отметим, что адаптационные процессы в сфере труда вступают в новую фазу. Стремление людей к трудоустройству и сохранению работы становится сегодня главной чертой, определяющей успешность адаптации к рыночной экономике. Постепенно набирает силу процесс формирования работника нового типа с отношением к труду, адекватным рыночной ситуации. (...)

Приводится по: Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда / П.М. Козырева // СОЦИС.- 2005. - № 9. - С. 37-48.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗАТЕЛЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Социальное развитие коллектива – это многоаспектное понятие, которое включает в себя ряд показателей, характеризующих условия, характер и содержание труда; структуру коллектива; стимулы к труду; удовлетворение социально-бытовых, физических и духовных потребностей работников, морально-психологический климат в коллективе, социальную активность и др. Наличие такого большого количества показателей не позволяет дать обобщающую и объективную оценку социальному развитию коллектива предприятия, так как при сравнительно лучшем значении одних показателей может быть сравнительно худшее значение других. Например, повышение заработной платы может сопровождаться повышением текучести кадров, улучшение условий труда не всегда сопровождается ростом его производительности и т.д. Все это указывает на необходимость использования интегрального показателя для оценки социального развития коллектива предприятия, позволяющего однозначно оценить его уровень.

По нашему мнению, для полной и достоверной оценки уровня социального развития коллектива необходимо определить интегральный показатель, который позволил бы объединить все показатели вместе и однозначно оценить уровень социального развития коллектива предприятия.

Интегральный показатель для оценки уровня социального развития коллектива должен отражать степень использования всех социальных ресурсов предприятия, то есть достигнутое на данный момент времени состояние его социальных структур с точки зрения их соответствия потребностям роста эффективности производства и повышения уровня материальной и духовной жизни работников.

Проблеме исследования социального развития посвящены работы таких ученых, как Н.Г.Веселова, Г.В.Щекин, И.Е.Ворожейкин, Б.П.Кутырев и др. Особое внимание вопросам оценки уровня социального развития коллектива предприятия уделяли внимание А.П.Егоршин, А.Н.Комозин, Н.В.Сверкунова, А.А.Кириченко, В.А.Пономарев, Л.Н.Яковлева и др. Анализ этих работ пока-Коммунальное хозяйство городов зал, что существуют различные подходы ученых к расчету показателей социального развития коллектива предприятия, однако, в них отсутствует определенная согласованность относительно целесообразности использования интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

Целью настоящей статьи является изложение методического подхода к определению интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия.

По нашему мнению, определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия можно осуществить следующим образом. На первом этапе необходимо выбрать и систематизировать единичные показатели для оценки социального развития коллектива предприятия. Анализ существующих исследований в этом направлении позволил выделить более шестидесяти показателей для оценки уровня социального развития коллектива предприятия. Такое большое многообразие показателей для оценки социального развития коллектива предприятия приводит к существенным затруднениям при обобщенной оценке социального развития коллектива предприятия. Поэтому нами была проведена систематизация этих показателей и выделены семь групп по признаку однородности:

- 1) условия, характер и содержание труда;
- 2) структура коллектива;
- 3) стимулы к труду;
- 4) удовлетворение социально-бытовых потребностей;
- 5) удовлетворение физических и духовных потребностей;
- 6) морально-психологический климат в коллективе;
- 7) социальная активность.

На втором этапе определения интегрального показателя для оценки социального развития рекомендуется в каждой из этих групп показателей выделить те, которые стимулируют социальное развитие коллектива предприятия и те, которые тормозят этот процесс. Основой для разделения показателей является характер влияния каждого из них на уровень социального развития коллектива предприятия. К показателям, стимулирующим социальное развитие коллек-

тива предприятия, и показателям, тормозящим этот процесс, можно отнести показатели, представленные в таблице.

Значения всех показателей изменяются от 0 до 1. Чем ближе значение показателя, стимулирующего социальное развитие коллектива предприятия, к 1, тем более высокое состояние изучаемого объекта.

Для показателей, тормозящих социальное развитие коллектива предприятия, – наоборот. Если его значение стремится к 1, то уровень социального развития коллектива предприятия снижается.

Таблица – Система показателей социального развития коллектива предприятия

Группы	Показатели	
	стимулирующие социальное развитие коллектива предприятия	тормозящие социальное развитие коллектива предприятия
1	2	3
1. Показатели, характеризующие условия, характер и содержание труда работников	1.1. Уровень механизации труда рабочих 1.2. Интенсивность работы (коэффициент занятости в производственном процессе) 1.3. Степень соответствия санитарно-гигиенических условий работы предъявляемым нормам 1.4. Величина выплат, льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда относительно средней заработной платы, приходящейся на одного работника 1.5. Удельный вес работников, работающих в комфортных условиях воздушной, температурной и др. среды 1.6. Удельный вес работников, работающих по гибкому рабочему графику 1.7. Удельный вес работников, участвующих в производственных соревнованиях 1.8. Удельный вес работников, совмещающих профессии 1.9. Степень оснащенности труда административно-управленческих работников техническими средствами (оргтехникой)	1.1. Частота несчастных случаев 1.2. Степень тяжести несчастных случаев 1.3. Удельный вес работников, занятых на тяжелых и вредных работах
2. Показатели, характеризующие структуру коллектива	2.1. Уровень квалификации (средний разряд рабочих) 2.2. Удельный вес работников, имеющих высшее образование 2.3. Удельный вес работников, имеющих среднее образование 2.4. Уровень стабильности кадров 2.5. Уровень профессиональной устойчивости кадров	2.1. Коэффициент текучести кадров

Продолжение таблицы

1	2	3
	2.6. Уровень квалификации кадров 2.7. Удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение 2.8. Состав работников по возрасту	
3. Показатели, характеризующие стимулы труда	3.1. Величина премий относительно средней заработной платы, приходящейся на одного работника предприятия 3.2. Коэффициент превышения реальной заработной платы одного работника предприятия над номинальной 3.3. Удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение 3.4. Удельный вес работников, получивших за свой труд моральное вознаграждение 3.5. Коэффициент надбавки к пенсиям для пенсионеров, которые работают 3.6. Удельный вес пенсионеров, которые получили единовременную помощь при выходе на пенсию 3.7. Удельный вес работников, участвующих в управлении Производством	
4. Удовлетворение социально-бытовых потребностей работников	4.1. Обеспеченность работников предприятия жилой площадью 4.2. Коэффициент компенсаций коммунальных услуг 4.3. Коэффициент обеспеченности путевками 4.4. Коэффициент обеспеченности общественным питанием 4.5. Обеспеченность перемещения до места работы специально выделенными для этого автобусами 4.6. Коэффициент компенсаций повышения уровня Прожиточного минимума	4.1. Удельный вес времени, затрачиваемого работниками на дорогу на работу и с работы в общей продолжительности времени работы
5. Удовлетворение физических и духовных потребностей работников	5.1. Удельный вес работников, выполнивших нормы физической подготовки в своей возрастной группе	5.1. Частота заболеваний 5.2. Уровень заболеваемости 5.3. Удельный вес курящих работников в общей численности персонала

Окончание таблицы

1	2	3
	5.2. Удельный вес работников, участвующих в спортивных соревнованиях 5.3. Обеспеченность спортивными секциями работников предприятия 5.4. Удельный вес работников, пользующихся библиотечными фондами в общей численности персонала 5.5. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в месяц 5.6. Удельный вес работников, посещающих учреждения культуры не менее одного раза в полугодие 5.7. Обеспеченность кружками художественной самодеятельности работников предприятия	
6. Моральнопсихологический климат в коллективе	6.1. Степень удовлетворенности отношениями в коллективе 6.2. Степень удовлетворенности взаимоотношений с руководством 6.3. Степень соответствия организационных и личных целей 6.4. Удельный вес преодоленных конфликтных ситуаций 6.5. Уровень морально-психологического климата в коллективе	6.1. Уровень поступивших жалоб от работников 6.2. Коэффициент прогулов (уровень прогулов) 6.3. Коэффициент интенсивности прогулов 6.4. Коэффициент дисциплинированности работников 6.5. Коэффициент партийности 6.6. Коэффициент политического напряжения
7. Социальная активность работников	7.1. Удельный вес работников, участников творческих и самодеятельных коллективов 7.2. Удельный вес работников, участвующих в общественной работе 7.3. Степень информированности о делах коллектива 7.4. Удельных вес рационализаторов и изобретателей среди работников предприятия	

На третьем этапе необходимо все показатели, тормозящие социальное развитие коллектива предприятия, перевести в показатели, стимулирующие социальное развитие коллектива предприятия, путем нахождения разницы между единицей и значением показателя, тормозящего социальное развитие коллектива предприятия. Таким образом, в результате перерасчета значения всех показателей должны стремиться к 1, что будет свидетельствовать о положительном влиянии на объект.

Следующий этап формирования обобщающего показателя – обоснование поправочных (весовых) коэффициентов, отражающих роль частного показателя в своей группе. Эти коэффи-

циенты позволят осуществить ранжирование показателей и определить относительную важность каждого показателя внутри своей группы. Весовые коэффициенты будут определяться по критерию влияния каждого показателя на уровень результирующего показателя соответствующей группы.

Такие весовые коэффициенты предлагается определить при помощи «матрицы суждений», в которой с помощью сравнения устанавливается относительная важность показателей и путем вычисления удельных весов определяется приоритет показателей. Значимость показателей оценивается экспертным путем.

На пятом этапе определения интегрального показателя оценки уровня социального развития коллектива предприятия определяется результирующий показатель по каждой из семи групп показателей.

Эти значения предлагается определять как сумму произведений фактического значения каждого показателя (показателя, стимулирующего социальное развитие коллектива предприятия, и скорректированного показателя, тормозящего социальное развитие коллектива предприятия) на его поправочный коэффициент.

На следующем, шестом, этапе определяется значимость влияния каждой группы показателей на уровень социального развития коллектива предприятия. Для этого при помощи метода экспертных оценок проводится ранжирование семи результирующих показателей и затем определяется их значимость.

На последнем этапе определяется интегральный показатель, характеризующий уровень социального развития коллектива предприятия. Его значение предлагается определять как сумму произведений фактического значения каждого результирующего показателя по отдельной группе на его значимость.

Использование интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия позволит составлять прогноз его социального развития, выявлять основные проблемы, разрабатывать мероприятия по социальному развитию коллектива, выбирать наилучшие варианты из имеющихся альтернативных, устанавливать желаемые показатели социального развития, и, в конечном итоге, формировать окончательный план социального развития коллектива предприятия. Вместе с тем, применение интегрального показателя не исключает необходимости использования дифференцированной системы показателей, которая имеет важное значение для целей анализа социального развития коллектива предприятия.

Приводится по: Пшеничная Е.Н. Определение интегрального показателя для оценки уровня социального развития коллектива предприятия / Е.Н. Пшеничная [Электронный ресурс] / Цифровой репозиторий ХНАГХ.– 2007.– Режим доступа: <http://eprints.kname.edu.ua/4170/>

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА КРУПНОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (НА МАТЕРИАЛАХ ОАО "ГМК "НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ")

ОАО "ГМК "Норильский никель" – уникальное металлургическое предприятие, занимающее первое место в мире по объемам производства никеля и палладия. На долю Компании приходится более 20% мирового производства никеля, более 10% кобальта, 3% меди и более 40% металлов платиновой группы. На отечественном рынке на долю предприятий ОАО "ГМК "Норильский никель" приходится около 96% всего производимого в стране никеля, 55% меди, 95% кобальта.

Руководство Компании в полной мере осознает ответственность, возложенную на собственников градообразующих предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера, и, руководствуясь долгосрочными стратегическими целями развития Компании, придает исключительное значение решению комплекса социальных вопросов. В своей социальной политике Компания исходит из того, что затраты на персонал, на реализацию эффективных социальных программ окупаются как за счет роста финансовых результатов самих предприятий, так и тех позитивных социальных эффектов, которые получает все общество.

ОАО "ГМК "Норильский никель" одна из наиболее динамично развивающихся российских компаний. Цель Компании – стать лидером в мировом горнорудном бизнесе. Соплеменный менеджмент, эффективное производство, основанное на передовых технологиях, профессионализм персонала и высокая производительность труда – вот фундаментальные основы Программы развития Компании, рассчитанной до 2015г. и предназначенной обеспечить достижение этой цели.

В Компании хорошо понимают, что решающее условие успешной деятельности – эффективная политика в отношении персонала. Открытость, честность и уважение прав каждого работника; эффективное использование профессиональных и человеческих возможностей; рациональная система дополнительных гарантий, предоставляемых работникам; ответственные партнерские отношения с государством и обществом – это основа политики в отношении персонала Компании.

Оплата труда. В 2002 г. среднемесячная заработная плата в Компании составила 24 279 руб., что обеспечивало ее безусловную конкурентоспособность по сравнению с уровнем оплаты труда на аналогичных предприятиях России (рис. 1.3).

В Компании действует система материального поощрения, напрямую связанная с конечным результатом: выполнением объемов производства, ростом производительности труда, снижением себестоимости продукции и другими важнейшими показателями.

Солидарная корпоративная пенсия

Программа, введенная в действие в декабре 2002 г., предусматривает выплату дополнительной ежемесячной негосударственной солидарной корпоративной пенсии работникам Компании после их увольнения в связи с уходом на пенсию и выездом на "материк". В формировании пенсионных накоплений участвуют и сам работник, и Компания. Участник программы получает корпоративную пенсию пожизненно.

Данная программа нацелена на укрепление кадрового ядра Компании. К концу 2005 г. в программе приняли участие около 9 тыс. чел.

Единовременная выплата при увольнении

В марте 2003 г. введена программа для переезда на "материк" и адаптацию на новом месте жительства работников, имеющих стаж работы в Компании пять лет и более. Участнику программы предоставляется единовременная материальная помощь

Материальная помощь работникам в период их ухода за детьми

Начиная с 1998 г. на предприятиях Компании реализуется программа "Материнское право", продиктованная заботой о людях – подрастающем поколении, но вместе с тем основанная на экономическом расчете. Согласно этой программе работницы Компании, имеющие

детей в возрасте до 7 лет, могут уволиться из подразделений Компании, забрать детей из детских дошкольных учреждений и при этом ежемесячно получать фиксированную материальную помощь до поступления ребенка в школу (в 2002 г. средний размер выплат составил в среднем 11 тыс. руб.). Программой за период ее действия воспользовалось уже 2800 работниц Компании.

Программа развития спорта, организация досуга работников

Необходимое условие успешной работы в тяжелых климатических условиях Норильского промышленного района — регулярные занятия физкультурой и спортом. Поэтому программа развития физкультуры и спорта — одна из приоритетных в Компании. На предприятиях Компании действуют 107 спортивных сооружений, на которых работают постоянные секции по видам спорта, пользующимся популярностью у работников. Традиционно каждый год проводятся спартакиады. Спортивные команды трудовых коллективов участвуют в выездных соревнованиях, включая и международные.

Компания финансирует содержание и оборудование спортивных сооружений, приобретение спортивного инвентаря, организацию соревнований и др. Всего физкультурно-оздоровительной и спортивной работой в Компании охвачено около четверти работающих. В целом Компания ежегодно направляет на корпоративные социальные программы свыше миллиарда рублей.

Приводится по: Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы / под общ. ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова.— М.: Дашков и К, 2004. — С.126-134.

СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Социальная политика в организации означает деятельность работодателей, администрации и наемных работников по поводу сохранения и изменения их социального положения. Это деятельность по реализации социальных прав и социальных гарантий, удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, предоставлению социальных услуг, социальной защите персонала. В переходный период существенно изменились взгляды на социальную политику организаций. Если в советское время организация решала не только производственные и экономические задачи, но и социальные, то в условия перехода к рыночной экономике многие российские организации значительно сократили объем социальной деятельности. Основная причина - недостаток финансовых средств. В этой связи возникает вопрос: нужно ли заниматься решением социальных проблем в организации в сложных условиях переходного периода к рыночной экономике, особенно когда постоянно возникают экономические и финансовые кризисы. Ответить на него непросто, поскольку возникают два противоположных понимания о социальном вопросе в организации. Сторонники первого подхода придерживаются мнения о том, что в организации должны преобладать производственные и экономические цели и ее ответственность состоит в получении максимальной прибыли и высокого уровня заработной платы для работников и обеспечении дивидендов для акционеров. Сторонники второго подхода считают, что организация должна решать как производственные, экономические, так и социальные задачи, возникающие в процессе ее деятельности. Иначе говоря, должен быть найден определенный баланс в решении производственных, экономических и социальных задач. По-видимому, оба подхода имеют право на существование. Работодатель или администрация решают, какой из них выбрать в зависимости от производственных, экономических, финансовых и социальных возможностей и ресурсов.

В условиях перехода к рыночной экономике социальная политика в организации имеет определенную специфику.

Во-первых, российские организации столкнулись с трудностями, которых не было в плановой экономике. По экономическим и финансовым причинам многие организации отказались от объектов социальной инфраструктуры, передав их со своих балансов на баланс органам местного самоуправления. Другие организации приватизировали объекты социальной инфраструктуры, перевели их на коммерческую основу. Третьи стремятся сохранить социальную инфраструктуру, но не в полном объеме, а лишь ту часть, которая непосредственно связана с поддержанием кадрового потенциала.

Для развития социальной политики организации, во-первых, следует создавать условия, в том числе и по налоговым льготам, которые бы давали возможность организации сохранить объекты социальной инфраструктуры, необходимые для воспроизводства и развития кадрового потенциала. Вместе с тем можно кооперировать средства организации и органов местного самоуправления на содержание объектов социальной инфраструктуры.

Во-вторых, у современных организаций появились новые виды социальной деятельности. Так, законодательством предусмотрена возможность в организации накопительного пенсионного страхования. Организация может создать фонд для выплаты пенсий своим работникам.

В-третьих, возможно развитие социального планирования в организациях, допускающих незначительное высвобождение рабочей силы. Социальный план организации включает меры по вторичному трудоустройству персонала в ее филиалах, подготовке и повышению квалификации работников, поиску новых рабочих мест, открытию собственного дела, досрочному выходу на пенсию и др. Иначе говоря, социальный план организации отражает деятельность по трудоустройству и профессиональной подготовке и переподготовке работников при сокращении персонала.

Основными направлениями социальной политики в организации являются следующие: деятельность в области труда и социально-трудовых отношений, включая оплату и охрану труда, социальное партнерство; обеспечение занятости работников; развитие кадрового потенциала; участие в социальном обеспечении и страховании; развитие объектов социальной инфраструктуры предприятия; социальная защита персонала.

Организации осуществляют социальную политику в отношении своих работников, участвуя в обязательном социальном, пенсионном и медицинском страховании.

Гарантии и компенсации должны позволять работнику реализовать право на труд, выбор места работы, профессии, специальности. Социальная защита предусматривает обеспечение безопасных условий труда, сохранение здоровья и трудоспособности работника, равное вознаграждение за равный труд. Она включает компенсацию утраты трудоспособности, обеспечение минимального дохода в случае безработицы, потери дохода из-за временной нетрудоспособности, болезни, несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, инвалидности, старости, обеспечение социальной, медицинской, профессиональной реабилитации.

Значительное место в социальной политике организации занимает социальное обеспечение, которое можно рассматривать как материальное обеспечение работников и предоставление им социальных услуг. Социальное обеспечение включает пенсии, пособия, компенсационные выплаты, социальные льготы, выплачиваемые организацией, предоставление бесплатной или частично оплачиваемой медицинской помощи. Социальные услуги предоставляются с целью закрепить квалифицированные кадры, стимулировать персонал и увеличить доходы работников, создать определенный имидж организации и благоприятное мнение о ней. Организация может получить выгоды от социальных услуг: возможно повышение производительности труда, сокращение текучести кадров, экономии рабочего времени из-за болезни, уменьшение количества забастовок. Организации могут предоставлять работникам бытовые, транспортные, жилищно-коммунальные, образовательные услуги, обеспечивать их бесплатными или частично оплачиваемыми обедами, путевками в санаторий и дома отдыха, абонементом на спортивные занятия и другие социальные услуги. Это в какой-то мере можно компенсировать существующую еще низкую зарплату.

Предоставляемые организацией социальные услуги дополняют социальные услуги, оказываемые государственными и муниципальными службами. В этой связи возникает вопрос о дублировании в деятельности государства и организации по предоставлению социальных услуг. В нормально развивающейся рыночной экономике такого дублирования быть не должно. Однако в условиях экономического, финансового и социального кризиса дублирование неизбежно, поэтому часть социальных услуг оказывают организации. Вместе с тем работники знают, что если они уйдут из организации, то всё равно могут рассчитывать на социальные услуги и социальную помощь государства, при условии, что она им полагается.

Рыночная экономика создаёт условия для гибкого использования рабочей силы, поэтому нег жесткой привязки работника к организации. Неизбежным является дифференцированное предоставление социальных услуг. Они могут быть рассчитаны на все категории работников, которые стали пенсионерами, инвалидами, в том числе по болезни, на детей работников организации и взрослых членов их семей.

При формировании и реализации социальной политики организация может производить разнообразные социальные выплаты.

Организация должна производить работникам обязательные социальные выплаты, которые вытекают из законодательных актов и особенностей организации. Производственная специфика и географические особенности размещения производства определяют предоставление работникам транспорта для их доставки к месту работы, оплачиваемой сотовой связи, использования вахтового режима труда, организации условий для отдыха.

В социальной политике организации значительное место принадлежит социальным программам.

Социальная программа организации представляет собой добровольно осуществляемую деятельность в социальной сфере, которая носит системный характер, связана со стратегией ее развития и направлена на удовлетворение запросов сторон, заинтересованных в деятельности организации.

Основными направлениями социальных программ являются: программы по развитию и профессиональной подготовке персонала, охране здоровья и созданию безопасных условий труда, социально ответственной реструктуризации, корпоративному пенсионному обеспечению, развитию местного сообщества, благотворительной и спонсорской деятельности в области поддержки образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, социально незащищенных слоев населения, корпоративные жилищные программы. (...)

Корпоративная социальная политика осуществляется эффективно, если в ней заинтересованы работодатель, администрация организации и наемные работники. Они должны вести совместную деятельность, направленную на согласование интересов и решение социально-экономических и производственных проблем организации. Такая совместная деятельность реализуется в *социальном партнерстве*. В Трудовом кодексе Российской Федерации *социальное партнерство* определено как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. На уровне организации существует комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая создается для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, организации контроля его выполнения.

Инструментом социального партнерства является коллективный договор как правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения в организации. Он заключается между представителями работников и работодателей. Коллективный договор может быть заключен в филиалах организации, ее представительствах и других обособленных структурных подразделениях. В качестве представителя работодателя выступает руководитель соответствующего подразделения. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства по вопросам формы, системы и размеров оплаты труда, выплаты пособий, компенсаций, механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции. В нем могут найти отражение вопросы занятости, переобучения, условия высвобождения работников, времени отдыха и отпусков, улучшения условий и охраны труда работников, соблюдения их интересов при приватизации организации и ведомственного жилья. Коллективный договор может содержать вопросы экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, гарантии и льготы.

Приводится по: Аверин А.Н. Социальная политика на предприятии: учеб. пособие / А.Н. Аверин. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – С.5-9.

ЭФФЕКТ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ. КАК ЕГО ОЦЕНИТЬ?

Накопленный за последнее десятилетие в некоммерческом секторе опыт позволяет сделать однозначный вывод, что оценка экономического эффекта социальных программ является реальной и посильной задачей. Вопрос, вынесенный в заголовок, приобретает дополнительное измерение, когда речь идет о корпоративных социальных программах

Корпоративное измерение

Могут ли корпоративные социальные и благотворительные программы, оказывая положительное воздействие на сообщества, быть «выгодными» в контексте основного бизнеса компании? Могут ли они способствовать приумножению бизнеса или являются своеобразной «данью» обществу, платой за существующее социальное неравенство? Если связь между успешными социальными программами и ростом финансовых показателей компании существует, то как измерить степень их воздействия на положение дел и получить убедительные доказательства экономического эффекта от этих программ?

Заниматься социальными программами выгодно с точки зрения долгосрочных стратегических интересов бизнеса - это демонстрирует международная бизнес-практика. Подходы, применяемые при планировании и реализации эффективных корпоративных программ, можно назвать инвестиционными. При инвестиционном подходе социальные задачи и задачи бизнеса подчинены единой стратегии, а не конкурируют друг с другом; социальные программы направлены на повышение качества бизнес-среды в целом; для решения социальных задач, помимо финансовых, задействованы другие корпоративные ресурсы (знания, умения, отношения); осуществляется корпоративное партнерство. Социальные инвестиции расширяют долгосрочные перспективы бизнеса, способствуют формированию стратегического партнерства с некоммерческим и государственным секторами и росту доверия к бизнесу.

В этом смысле примером социальных инвестиций в общество, расширяющих возможности основного бизнеса, может служить Сетевая академия компании Cisco, одного из мировых лидеров в производстве сетевого оборудования. Она запустила проект в 1999 году, начав с бесплатного предоставления сетевого оборудования ряду американских университетов. Позднее был разработан университетский курс для системных администраторов и осуществлена подготовка преподавателей. К инициативе присоединились другие компании - такие, как Sun Microsystems, Hewlett Packard, Adobe Systems, - поддержав дополнительные учебные курсы по программированию, веб-дизайну и сетевым технологиям. Инициатива была поддержана и Организацией Объединенных Наций, что позволило открыть учебные центры в развивающихся странах. Сегодня Сетевая академия насчитывает более 9900 учебных центров в 147 странах мира. Около половины ее выпускников находят работу в сфере высоких технологий. Благодаря проекту Cisco добилась широкого распространения своей продукции, сформировала сообщество подготовленных пользователей и, вместе с тем, снискала репутацию компании, осуществляющей социальные вложения.

В России примером социальных инвестиций могут служить социальные программы компаний «СУАЛ-Холдинг», «ЛУКОЙЛ», «ЮКОС», направленные на создание условий для развития малого предпринимательства на территориях, где осуществляется основная производственная деятельность компаний. Опровергая стереотипные представления о противоречиях между крупным и малым бизнесом, компании разработали и ведут программы по поддержке предпринимательства, включающие в себя создание консультационных и информационных ресурсов для малых предприятий, предоставление им доступа к финансовым ресурсам, повышение бизнес-навыков предпринимателей, создание «единого окна» для прохождения государственной регистрации и другие компоненты.

Прямым следствием подобного рода программ является диверсификация местной экономики, которая прежде зависела исключительно от деятельности одной крупной компании. Социальный эффект выражается в создании новых рабочих мест, преодолении иждивенческих настроений. Вместе с тем, компании формируют для себя гибкую и устойчивую бизнес-среду, благоприятную для дальнейшей оптимизации основной производственной деятельности.

Инструменты оценки

Финансовые инструменты замера эффективности традиционных инвестиций хорошо известны. Экономический эффект определяется как прибыль на инвестированный капитал и может быть измерен с помощью различных инструментов, включая коэффициент окупаемости инвестиций, отношение долга к акционерному капиталу (отношение задолженности к собственному капиталу), отношение цены акции к доходу либо других количественных показателей. В случае социальных инвестиций имеет смысл разделять их экономические, социальные и социально-экономические последствия, оценивать эффективность социальных инвестиций по набору показателей, специфических для каждого из произведенных эффектов.

Социальный и социально-экономический эффект социальных программ выражается в повышении качества жизни граждан и общества в целом. В качестве индикаторов *оценки социального эффекта* могут быть использованы такие показатели, как снижение заболеваемости, повышение образовательного уровня, снижение численности и состава групп риска, расширение сферы деятельности лиц с ограниченными возможностями, повышение качества природной среды и другие. В качестве индикаторов *оценки социально-экономического эффекта* применяются такие показатели, как количество новых рабочих мест, количество вновь созданных малых и средних предприятий, финансовая устойчивость предприятий, рост налоговых поступлений в местные бюджеты, сокращение оттока населения с территорий, диверсификация местной экономики и другие показатели.

При оценке социально-экономического эффекта корпоративных программ предпринимаются также попытки объединить социальные индикаторы с финансовыми показателями компаний. Разработан и внедряется для социальных предприятий метод SROI, коэффициент окупаемости социальных инвестиций. Применяются также методы, позволяющие оценить социально-экономический эффект программ по соответствующим снижениям затрат из государственного бюджета.

Методы оценки социального и социально-экономического эффекта широко освоены некоммерческим сектором. В западной системе государственного социального обеспечения практически 100 процентов социальных программ, финансируемых из бюджетных средств, подлежат независимой оценке для замера произведенного ими эффекта. Организации технической помощи и благотворительные организации рассматривают оценку эффекта как неотъемлемый этап реализации любой программы. Так, каждый третий грант, предоставленный Фондом «Евразия», подлежит независимой экспертизе; каждая целевая программа оценивается. Это делает обычно группа независимых экспертов, что повышает объективность и непредвзятость результатов.

В России институт независимой программной оценки находится в стадии становления. Благодаря усилиям международных организаций - таких, как Фонд «Евразия», Институт экономики города, Всемирный банк, - формируется профессия независимого оценщика, продвигаются профессиональные стандарты, создаются культура и потребность проектного анализа, основанного на точных количественных и качественных данных. Развиваются такие методы оценки, как сравнение с контрольными группами, интервью, анкетирование, сравнение со среднестатистическими данными и другие.

Бизнес учится считать

Оценка социальных программ является той областью, в которой накопленный опыт и технологии некоммерческого сектора могут быть успешно использованы бизнес-сектором. Результаты независимой оценки социальных программ, опубликованные в виде отчетов, могут служить доказательством того, что корпоративные программы нацелены на социальный эффект, а не носят исключительно имиджевый характер. Эти результаты могут также продемонстрировать масштаб корпоративных инвестиций, зачастую сопоставимый с социальными затратами из государственного бюджета.

Тот факт, что социальные инвестиции способны оказать значительное экономическое воздействие на финансовые показатели компании, требует особого внимания и изучения. Решения о социальных инвестициях, как правило, принимаются в споре с аргументами о том, что основной задачей бизнеса является извлечение прибыли, а корпоративные социальные программы снижают выбор и уменьшают ресурсы индивидуальных инвесторов и сотрудников компании. Четкие доказательства наличия экономического эффекта, очевидно, могут послужить важным доводом в пользу социальных программ при принятии решения об их реализации.

По опросам руководителей более чем тысячи компаний в рамках исследования Всемирного экономического форума, предпринятого в 2003 году, более 80 процентов из них считают, что социальная активность компании влияет на ее репутацию и укрепление брэнда; около 60 процентов отметили повышение мотивации сотрудников; около 50 процентов считают, что социальная активность способствует повышению конкурентоспособности компании на рынке; около 50 процентов отмечают, что благодаря социальным программам укрепляется партнерство между различными секторами местных сообществ, что является особенно важным для компаний, действующих на регулируемых рынках, и компаний, позиционирующих себя в качестве производителей общественно-полезных товаров и услуг.

Количественная *оценка экономического эффекта* социальной активности компаний, вместе с тем, встречается с рядом трудностей. Отсутствуют единые стандарты отчетности по социальным инвестициям. До сих пор не достигнуто единство в отношении терминологии. Не найдены адекватные финансовые показатели, отражающие такие нематериальные активы как репутация компании и мотивация сотрудников. В результате привлекательность социальных инвестиций с трудом может быть описана формальным финансовым языком.

Нет специалистов, сочетающих знание финансового менеджмента и управления социальными проектами и программами. Трудно преодолевается противоречие между долгосрочным характером социальных инвестиций и требованиями ежегодной отчетности.

В корпоративном мире предпринимаются попытки разработать и внедрить в практику единые инвестиционные показатели для различных индустрий; одна из таких попыток - Глобальная инициатива отчетности (Global Reporting Initiative). Отдельные системы рейтингов, такие как Dow Jones Sustainability Index, также дают некоторое представление о сравнительных характеристиках компаний в свете их социальной активности, однако они не могут быть использованы для прямых оценок привлекательности социальных инвестиций.

В целом, хотя показатели социальной активности компании и учитываются при оценке ее финансовых рисков и перспектив развития основного бизнеса, формализованные единые методики оценки возвратности социальных инвестиций находятся в ранней стадии разработки.

Тот факт, что социальная активность компаний во всем мире все чаще рассматривается в качестве элемента эффективного корпоративного управления, дает основание полагать, что данная тенденция получит широкое распространение и в России. Оформившись как явление, социальное инвестирование придаст новый импульс развитию количественных и качественных инструментов, позволяющих получать и анализировать надежную, достоверную информацию о степени воздействия социальных корпоративных программ на общество и бизнес.

Приводится по: Кипчатова Т. Эффект социальных программ. Как его оценить? / Т.Кипчатова // Социальное партнерство. – 2004. – №2. – С.42-44.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ».

Корпорации холдингового типа с государственной долей участия сложились в России преимущественно в отраслях, относящихся к категории государственных монополий. В этих условиях корпоративное управление, направленное на увеличение стоимости холдинга, должно обеспечивать баланс интересов собственника (в лице государства), менеджеров, кредиторов, партнеров и работников предприятий.

ОАО «РЖД» должно стать компанией, стратегия которой направлена на ведение высокоэффективного, ориентированного на клиента, социально ответственного бизнеса, основанного на лучших практических достижениях российских и зарубежных корпораций. Кроме того, дивиденды, полученные Российской Федерацией от ОАО «РЖД», поступают в бюджет страны и предназначаются как для обеспечения задач и функций государства, так и для решения вопросов социальной политики, например, социального и пенсионного обеспечения.

Эксперимент по внедрению системы социальной поддержки персонала

Учитывая важность направления в сфере социальной политики, в 2008 г. ОАО «РЖД» была принята концепция оптимизации системы социальной поддержки персонала на период 2008–2012 гг. Этот документ разработан на основе стратегической программы ОАО «РЖД» и определяет основные цели, задачи и направления оптимизации в социальной сфере отрасли и наиболее эффективные способы их достижения.

Концепция социального развития основана на кардинально новых подходах к системе управления персоналом на железнодорожном транспорте. Концепция предполагает создание высокого уровня мотивации к творческому, высокоэффективному труду и эффективное целевое использование средств, направляемых на оплату труда. При этом социальные компенсации должны являться элементом системы управления персоналом и действенным инструментом привлечения и удержания тех кадров, которые необходимы компании, для чего необходимо создать эффективную мотивацию для их карьерного роста.

В холдинге начат эксперимент по внедрению системы социальной поддержки персонала (ССПП) как пилотный проект, направленный на создание мотивационного механизма повышения производительности труда и привлекательности профессий железнодорожников. Нормативные материалы должны быть подготовлены в 2010 году.

ССПП предусматривает мероприятия в области:

- оплаты труда и мотивации персонала;
- охраны труда и экологической безопасности;
- здравоохранения;
- жилищной политики;
- молодежной политики;
- культурно-массовой и спортивной работы;
- рабочего снабжения и обеспечения товарами и услугами;
- летнего отдыха и оздоровления детей работников;
- оказания материальной помощи ветеранам отрасли;
- благотворительной и спонсорской помощи;
- негосударственного пенсионного обеспечения;
- социальной поддержки неработающих пенсионеров;
- социальной поддержки пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Корпоративное управление, направленное на увеличение стоимости холдинга, должно обеспечивать баланс интересов собственника, менеджеров, кредиторов, партнеров и работников предприятий

Социальный пакет

В коллективном договоре ОАО «РЖД» от 28.12.2007 содержится около 90 пунктов, дополняющих гарантии работников отрасли по сравнению с положениями Трудового кодекса РФ.

Одним из элементов ССПП является наличие социального пакета, по сути заработной платы, выданной в натуральном, а не в денежном выражении. Сравнительный анализ структуры соцпакета компаний, которые могут выступать конкурентами с ОАО «РЖД» на рынке труда

(«Газпром», «Трансгаз», «Ростелеком», Сбербанк, «Мегафон» и пр.), вызвал необходимость проведения эксперимента в отрасли. Он заключается в предоставлении работникам социального пакета на 13 тыс. руб., которые он вправе потратить на различные услуги. Это может быть Интернет или мобильная связь, фитнес, дополнительные условия добровольного медицинского страхования или дополнительные взносы в негосударственный пенсионный фонд.

Однако остается множество нерешенных вопросов, как эта система ССПП будет реализовываться. Или это будет осуществлено через внедрение корпоративной платежной карты или через увеличение заработной платы.

У многих работников возникают вопросы: подменяет ли ССПП коллективный договор; как будет выполняться ССПП при переходе работника в дочернее общество, аутсорсинговую структуру, где нет профсоюза, колдоговора или отраслевого соглашения.

Социальные расходы и стратегия бизнеса

Создание хозяйствующего субъекта ОАО «Российские железные дороги», который функционирует как обычное коммерческое предприятие, позволяет обеспечить:

– устойчивость и управляемость железнодорожным транспортом в период реформирования;

– дальнейшее развитие инфраструктуры железных дорог;

– внедрение инновационных технологий;

– централизацию управления эксплуатационной деятельностью;

– повышение качества транспортных услуг, что сводит к минимуму риск необратимых действий, результатом которых могут быть негативные экономические, технологические или социальные результаты.

ОАО «РЖД» должно стать компанией, стратегия которой направлена на ведение высокоэффективного, ориентированного на клиента, социально ответственного бизнеса

Стратегия компании ориентирована исключительно на бизнес-интересы и повышение конкурентоспособности отрасли и направлена на обеспечение экономической устойчивости железнодорожного транспорта, повышение ее инвестиционного потенциала и эффективность работы железных дорог. Вместе с тем решение этих задач требует сокращения неоправданных эксплуатационных расходов и увеличения доходов до уровня, достаточного для инвестирования в проекты, направленные на достижение потребного технического уровня предприятий при соответствии контингента объему работы. Оптимизация эксплуатационных расходов должна обеспечиваться через создание мощных стимулов в повышении эффективности работы и росте реальной заработной платы через мотивацию качественного труда.

Задача составления бюджета затрат в условиях консолидации отраслевых и региональных финансов компании имеет следующие аспекты:

– определение общей величины средств, которые необходимо израсходовать на эксплуатационные нужды;

– распределение этой величины по дорогам, хозяйствам и статьям затрат;

– выделение затрат на финансирование тех видов деятельности транспорта, которые нуждаются в поддержке ввиду низкой рентабельности или убыточности, к которым относятся и объекты социальной сферы.

В связи с этим эффективное функционирование социальной сферы, осуществление мероприятий по формированию мотивационной составляющей в социальном пакете услуг холдингов, усиление ответственности за производственно-экономические результаты являются необходимыми условиями успешной реализации миссии и стратегических задач ОАО «РЖД».

Социальная политика и социальная сфера

Важными элементами социальной политики являются:

1) изменение характера трудовой мотивации, не допускающей превращение труда из фактора жизненного успеха в фактор выживания;

2) оптимизация системы социальной поддержки работников, рассматриваемая как инструмент управления персоналом;

3) внедрение системы качественных и количественных показателей оценки уровня социального развития и эффективности социальных мероприятий;

4) структуризация и оптимизация расходов на содержание объектов социальной сферы.

Социальная сфера применительно к железнодорожной отрасли – это социально-экономическая категория, представляющая собой область специфических отношений по удов-

летворению социальных потребностей людей в процессе производства и их духовных потребностей, включая социальную защиту работников.

Важным элементом социальной политики является изменение характера трудовой мотивации, не допускающей превращение труда из фактора жизненного успеха в фактор выживания

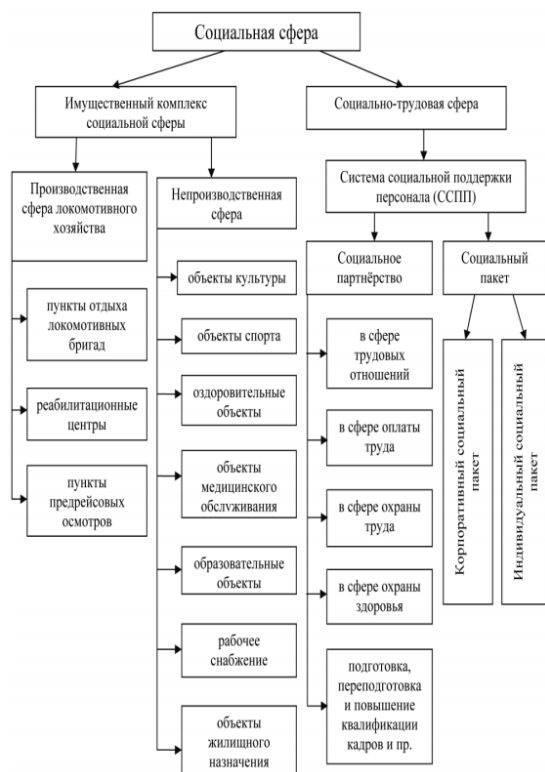


Рис. Структура социальной сферы железнодорожного транспорта

Требует также переосмысления структура социальной сферы на железнодорожном транспорте с учётом реализуемых задач реформирования отрасли. Предлагаемая структура социальной сферы на железнодорожном транспорте представлена на рисунке.

Первостепенно следует отдельно выделить в социальной сфере инфраструктуру, в которую включён имущественный комплекс производственного и непроизводственного назначения, часть социально-трудовой сферы, включающая систему социальной поддержки персонала. Нельзя допустить, чтобы программы социального развития предприятий в ведущих по значимости отраслях страны, к которым относится и железнодорожный транспорт, носили декларативный характер и были недостаточно состыкованы с финансовыми возможностями компании.

Приводится по: Тураева, Э.В. Социальные программы ОАО "Российские железные дороги" / Э. В. Тураева // Рос. предпринимательство. - 2010. - № 5, вып. 2. - С. 131-136.

А.В. Красноярова

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

ПО ПРИНЦИПУ «КАФЕТЕРИЯ» НА ПРИМЕРЕ ЗАО «ДЕЛЬТАЛИЗИНГ»

г. Владивосток

Сейчас все больше компаний предлагают своим сотрудникам расширенный социальный пакет. А это всегда денежные вложения, и обычно не малые. На определенном этапе у многих hr-ов (специалистов по персоналу) возникает вопрос - а получаем ли мы эффект от этих вложений? И можно ли его усилить? Для нашей компании мы нашли решение.

Работа над проектом по изменению системы бенефитов началась в 2007 году и продлилась 3 месяца. Тогда в ЗАО «ДельтаЛизинг» льготы и компенсации предоставлялись всем работникам автоматически: часть с первого дня работы (компенсация питания, оплата при отсутствии на работе без больничного листа до 3 дней, повышенный размер командировочных и т.д.), часть после окончания испытательного срока (ДМС и 1 день дополнительного оплачиваемого отпуска). Однако проведенный анализ выявил, что средства компании расходовались не эффективно: во-первых, только 70% сотрудников пользовались услугами по полису ДМС, во-вторых, наибольшая текучесть была среди тех работников, чей стаж в компании не достиг и 6 месяцев (т.е., компания уже успела вложить средства в их социальный пакет, но не успела получить отдачи).

Также льготы не работали на удержание – компенсационный пакет был одинаков как у новичков, так и у старожилов, что вызывало ощущение несправедливости у опытных сотрудников. Размер компенсационного пакета не зависел от результата. Исходя из всего вышесказанного, была поставлена цель внедрить систему льгот, работающую, прежде всего, на удержание работников, а также зависящую от эффективности работы сотрудника.

Для этого на первом этапе мы провели опрос всех работников с целью выявления степени удовлетворенности существующей системой мотивации и выделения списка интересных льгот. Было задано два вопроса:

Вопрос 1. В первом и втором столбцах таблицы отметьте знаком X те льготы, которыми вы пользовались в 2006-2007 годах или планируете воспользоваться, а в последнем столбце оцените, насколько эти льготы лично Вам интересны (необходимы) по следующей шкале:

+: нужна, регулярно пользуюсь (очень хочу воспользоваться)

0: особой потребности в ней не испытываю, есть такая льгота, и хорошо

-: не нужна, не пользуюсь (не планирую пользоваться)

<i>Льгота</i>	<i>Пользовался в 2007 году</i>	<i>Не пользовался, но хотел бы</i>	<i>Оценка: +, 0, -</i>
....			

Вопрос 2. Если бы у Вас была возможность самому выбрать дополнительные льготы, какие бы 5 (пять) льгот из предложенного списка Вы выбрали (если бы их денежное выражение было бы примерно одинаково)? Обведите кружком выбранный вариант, не выбирайте, пожалуйста, иное количество вариантов.

A)...

B)...

..)

Свой вариант _____

На втором этапе, после определения перечня бенефитов, интересных сотрудникам, мы рассчитали стоимость каждой льготы для компании. Это серьезный этап, т.к. необходимо учитывать особенности налогового законодательства и нюансы оформления. Например, расходы по ДМС сотрудников можно отнести на себестоимость (но только при ряде условий - в частности, срок договора должен быть не менее 1 года, и договор должен быть рисковым, а ДМС члена семьи оплачивается за счет чистой прибыли).

Далее полученные суммы мы перевели из рублевого эквивалента в баллы («курс» был установлен следующий: 100 рублей равны примерно 1 баллу). После чего были определены

принципы распределения бенефитов и проведено сравнение затрат на существующую систему и внедряемую.

Здесь следует отметить, что цели «кафетерия» в равных компаниях могут заметно отличаться. Иногда цель — привлечение новых работников, иногда — удержание старых, поощрение результатов труда или статуса должности. В ЗАО «ДельтаЛизинг» система ориентирована на удержание и поддержание лояльности работающих сотрудников. Стоимость новой системы не превышала стоимости предыдущей, что говорит о том, что не стоит воспринимать «кафетерий» как дорогой метод мотивации.

Что же получилось в итоге проекта? Общий принцип для всей системы бенефитов следующий - чем дольше сотрудник работает в компании, тем на большее количество льгот он имеет право. Т.е. стаж был выбран мерилем лояльности. Дополнительный принцип: привязка к результату работы (при неудовлетворительной годовой оценке количество предлагаемых баллов может снижаться). Часть льгот была оставлена в общей части бенефитов, а часть предлагалась сотрудникам в виде «кафетерия». Всего в «меню» ЗАО «ДельтаЛизинг» представлено 15 льгот стоимостью 25, 50, 100, 150, 200, 250 и 300 баллов (например, один день дополнительно оплачиваемого отпуска - 25 баллов, компенсации личной сотовой связи до 300 рублей в месяц - 50 баллов, компенсация расходов на обучение детей до 25000 рублей - 300 баллов). Некоторые из них представлены в разной ценовой категории, как к примеру, компенсация приобретения деловой одежды - ее приобретение на сумму до 10000 рублей «стоит» 150 баллов, до 15000 рублей - уже 200 баллов, и так далее.

«Меню кафетерия» ЗАО «ДельтаЛизинг»

1. День дополнительного оплачиваемого отпуска
2. Компенсация приобретения лекарств
3. Компенсация приобретения деловой одежды
4. Компенсация приобретения авиа и ж/д билетов
5. Компенсация обучения, полезного дня работы (в т.ч. на любых языковых курсах)
6. Компенсация оплаты детского сада и школы ребенку
7. Компенсация установки DSL и абонентской платы
8. Компенсация личной сотовой связи
9. Компенсация такси в вечернее время
10. ДМС (сокращенный, обычный, расширенный)
11. ДМС члена семьи
12. НПФ
13. Накопительное страхование жизни
14. Оплата 14 дней больничных листов в размере зарплаты
15. Программа «Здоровье»

Сотрудники, в зависимости от стажа работы на 31 декабря в компании, получают право в следующем календарном году воспользоваться набором льгот в пределах определенного количества баллов - от 175 баллов (за стаж работы в компании до I года) до 500 баллов (за стаж работы в компании свыше 5 лет). Сотрудники, принятые в компанию в I квартале следующего года, после успешного прохождения испытательного срока получают право выбрать до конца года льготы на 50 баллов; работники, принятые в компанию во 2 квартале, получают право выбрать до конца года льготы на 25 баллов. При неудовлетворительных результатах годичной оценки вне зависимости от стажа работы для выбора льгот оставляется 150 баллов.

После одобрения новой политики Советом Директоров, проект был запущен и сразу же получил ожидаемый благоприятный отклик от сотрудников.

«Кафетерий» действует в компании с 2008 года, и эффект от внедрения данной системы оказался мультипликационным. Не только повысилась удовлетворенность трудом и исчезли жалобы на социальный пакет, но, благодаря тому, что возросла привлекательность компании для кандидатов (как современной и заботящейся о сотрудниках), положительный эффект проявился при найме новых сотрудников, хотя изначально такую цель не преследовали.

Основная идея «кафетерия» - обеспечить причастность человека к выбору, ведь осознание возможности выбора является сильным мотивирующим фактором и воспринимается сотрудниками как индивидуальный подход и забота о них. Кроме того, в данном случае вы можете быть уверены, что средства компании расходуются эффективно, а также вы можете донести до сотрудников информацию об истинной стоимости их компенсационного пакета. Основным

недостатком данной системы является более сложная система администрирования, но для нашей компании плюсы перевесили данный минус,

HR-ам, которые решат внедрить систему гибких льгот у себя, можно порекомендовать следующее:

- четко помнить о цели — не расплыться;
- наладить контакт с бухгалтерией (вряд ли самостоятельно удастся предусмотреть все налоговые последствия):
 - сначала посчитать стоимость прежней системы, чтобы новая не вышла значительно дороже;
 - сообщить сотрудникам о вычетах НДФЛ, чтобы потом не было конфликтов;
 - найти лазейки, позволяющие смошенничать, и устранить их;
 - подумать, что будет бенефитами в спорных ситуациях;
 - не ухудшать положения уже работающих сотрудников.

Приводится по: Красноярова А.В. Создание системы льгот и компенсаций по принципу «кафетерия» на примере ЗАО «Дельтализинг» / А.В. Красноярова // Актуальные вопросы управления персоналом: V Региональная конференция: сб. материалов. – Владивосток, 2010.– С.20-22.

Учебное издание
Масилова Марина Григорьевна

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Хрестоматия
для студентов
521500 бакалавров по направлению «Менеджмент»,
специальности 062100 «Управление персоналом»

В авторской редакции

Лицензия на издательскую деятельность ИД № 03816 от 22.01.2001

Формат 60×84/1/8 Уч.-изд. л. 9,7. Тираж 0 экз.

Издательство Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса
690600, Владивосток, ул. Гоголя, 41