

УДК 658:364.08

**ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ В РАМКАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Попов Ю.А.

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

Аннотация

В данной научной работе отражено понятие и основные составляющие «социальной защиты» населения. Анализируется формирование и реализация данной системы в бизнес-структурах. Приводятся цели и основные направления социальной защиты на предприятии, в организации. Раскрывается двухфакторная модель теории мотивации Ф. Херцберга. Отражено ее значение в ходе исследования удовлетворенности работников компании и формирования принципов, которым должна отвечать система мотивации сотрудников.

Ключевые слова: социальная защита, бизнес, стимулирование персонала, результативность, гигиенические и мотивационные факторы, мотивация.

**INCREASING THE MOTIVATION AND SATISFACTION OF THE
COMPANY'S EMPLOYEES WITHIN THE FRAMEWORK OF THE
SOCIAL PROTECTION SYSTEM**

Popov Y.A.

*Assistant of the department of economic theory
FSBEI HE «Saint Petersburg State University
of Industrial Technologies and Design»
St. Petersburg, Russia*

Annotation

This research paper reflects the concept and main components of "social protection" of the population. The formation and implementation of this system in business structures is analyzed. The goals and main directions of social protection at the enterprise and in the organization are given. A two-factor model of F. Herzberg's motivation theory is revealed. Its significance is reflected in the course of studying employee satisfaction and forming the principles that the employee motivation system should meet.

Keywords: social protection, business, staff incentives, performance, hygiene and motivational factors, motivation.

В настоящее время наше общество все чаще обращает внимание на необходимость решения таких социальных проблем, как повышение уровня жизни, получение качественного образования, достойная охрана труда, повышение квалификации, создание условий, способствующих укреплению и сохранению здоровья. В свою очередь человеческий труд лежит в основе экономического роста государства, благосостояния нации, достойной жизни и развития человека. Исходя из этого одной из важнейших задач, стоящих перед государством и экономическим сектором, является формирование технических, социальных, экономических и организационных условий труда, а также обеспечение взаимоотношений между основными участниками трудового процесса – работодателями и работниками.

Учитывая тот факт, что большинство граждан являются участниками трудовых отношений, проблема совершенствования системы социальной защиты работников наемного труда в России стоит достаточно остро, что обуславливает актуальность рассматриваемой тематики. Полноценная, четко выстроенная система социальной защиты сотрудников способна помочь предприятию увеличить доверие и мотивацию персонала, снизить текучесть кадров, и, как следствие, является базисом в рамках выстраивания стабильного, конкурентоспособного, высокодоходного, привлекательного и престижного бизнеса.

Термин "социальная защита" впервые был применен в 1935 году в Соединенных Штатах Америки. Тогда был издан закон, регулирующий вопросы социальной безопасности, благодаря которому граждане могли получить пенсионные выплаты и пособия в случае потери работы. [4] Далее закон дополнялся: помощь могли получить не только рабочие, но и инвалиды, сироты и нуждающиеся.

В России этот термин стали использовать относительно недавно, когда возникла серьезная необходимость помощи определенным категориям граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Однако, по сути, проблемами социальной защиты работников еще в начале двадцатого века интересовались многие ученые, такие как Н.А. Вигдорчик [12], С.Г. Струмилин [11], М.И. Туган-Барановский [13] и другие. В работах профессора В.Д. Роика были подробно исследованы социальная защита работников в современном мире, а также охрана труда и социальное страхование. [9] Наиболее пристальное внимание к проблемам социальной защиты приходилось на 1970-е - начало 1980-х годов, когда вопросы социальной политики и социальной защиты рассматривались как один из важнейших элементов теории социального государства. Значительный вклад, как теоретический, так и практический, в разработку социальной политики и социального страхования внесли такие ученые, как Б.В. Ракитский, Л.А. Абалкин, Е.Ш. Гонтмахер, Е.Н. Жильцов, Е.В. Коломин.

Сегодня в отечественных и зарубежных публикациях можно найти много трактовок термина — социальная защита. Остановимся на том, которое наиболее полно отражает суть данного понятия.

Социальная защита населения — это направленная деятельность государственных и негосударственных органов и организаций по осуществлению мер экономического, правового, организационного характера, которые направлены на предупреждение или смягчение негативных последствий для человека и его семьи при наступлении определенных социально-значимых обстоятельств, а также на сохранение приемлемого уровня их материального и социального благополучия [8].

Право гражданина на социальную защиту закреплено Конституцией РФ и в ряде соответствующих нормативных актов. В частности, в статье 7 сказано: "В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается

гарантированная минимальная оплата труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты"[3].

Данная система также реализует профилактические меры, направленные на предотвращение и предупреждение неблагоприятных событий, и осуществляется в различных организационно-правовых формах, таких как социальное страхование, адресная социальная помощь, государственное социальное обеспечение, индивидуальная ответственность работодателей и многие другие.

Необходимость социальной защиты исходит из потребности общества компенсировать социальное неравенство, которое возникает при определенных обстоятельствах. Однако сложившаяся система, которая на данный момент существует в России, чаще всего рассматривается как помощь нетрудоспособным категориям населения, забывая при этом про колоссальное количество работающих людей, которые также нуждаются в комплексной социальной защите. В сегодняшних экономических условиях особенно важно обеспечить социальную защиту работников не только при возникновении каких-либо проблем у предприятия, организации, таких как, изменение профиля, банкротство или закрытие, но и при нормальной работе бизнес-структур в условиях рынка.

Основными направлениями социальной защиты работников организаций, предприятий являются:

- формирование условий, необходимых для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей зарабатывать средства в целях обеспечения достойного уровня жизни;

- обеспечение безопасных условий труда работников и доступа граждан к национальным системам здравоохранения, реабилитации и профессионального образования;

- в случае обстоятельств непреодолимой силы (сокращения, безработицы, инвалидности, старости, несчастного случая или болезни и т.п.) обеспечение сотрудников организации и членов их семей средствами для приемлемого уровня жизни. [1]

Вместе с тем, основной целью руководителя любой компании или предприятия является увеличение объема прибыли, а также успех бизнеса и его развитие в целом. Сегодня, в условиях рыночной системы хозяйствования стимулирование труда становится очень важной частью любого бизнеса. В условиях, когда страна находится в состоянии санкционного давления, прогнозируемого и уже сегодня ощутимого кризиса, экономических и социальных изменений, в связи с мировой пандемией коронавирусной инфекции, социальная защита работников предприятий приобретает особую актуальность и значение.

Предоставление обозначенных выше условий является мощным стимулом для эффективной работы сотрудников организации, однако, не единственным. Для стимулирования персонала работать лучше и с большей отдачей, руководители организаций разрабатывают систему мотивации, которая выражается в формировании и развитии трудовых мотивов и установок, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении.

На сегодняшний день становится возможно зафиксировать тот факт, что все большее число отечественных работодателей проявляют изобретательность в формировании пакета в рамках системы социальной защиты предприятия для своих сотрудников. Изменение отношения российского работодателя к социальному пакету в последние годы обусловлено растущей борьбой за квалифицированные кадры, изменениями в

мотивации современных сотрудников, а также бурным развитием внешнего рынка сопутствующих услуг (разнообразие программ страхования, обучения, отдыха и т.д.). [5] Социальный пакет, предоставляемый компаниями своим сотрудникам, сегодня становится одним из элементов корпоративного престижа, составляющей системы мотивации персонала практически всех крупных бизнес-структур. Так, например, руководство компаний предлагает своим сотрудникам бесплатные обеды, дополнительные медицинские страховки, обучение на тренингах, возмещение транспортных расходов и многое другое. В компенсационный пакет нередко входят выдача и оплата мобильного телефона, обслуживание личного автомобиля, что служит серьезным аргументом в пользу выбора компании.

Выделим основные цели в рамках системы социальной защиты на предприятии, в организации:

- рост производительности труда и желание работников трудиться;
- формирование и улучшение благоприятного социально-психологического климата;
- социальная защищенность работников;
- соотнесение личных целей и желаний работников с целями предприятия;
- престиж предприятия в глазах работников и общества.

Данные ряда исследований фиксируют важный факт, что социальная защита в организации способна успешно работать в тех случаях, когда она не ограничивается перечнем гарантий, полагающихся работнику по закону [2]. Повышение заработной платы без использования иных нематериальных благ не только не дает желаемого эффекта, но и наоборот увеличивает расходы компании без повышения лояльности персонала. Социальная защита должна основываться на эффективном труде и самостоятельности сотрудников и таким образом быть частью экономических отношений между работником и

работодателем, который должен предпринимать различные меры и действия по мотивации персонала. [6] Так, например, в рамках системы социальной защиты в компании, помимо гарантий и льгот, установленных государством, могут предусматриваться следующие аспекты:

- выбор направлений и приоритетов применяемых методов и средств (социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда и т.п.), как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы;

- выбор форм и размер льгот, услуг, выплат;

- дифференциация размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с их помощью задач, а также избирательность в предоставлении выплат, льгот и услуг (т.к. если в целях социальной защиты проводить выплаты одинакового размера всем группам работников, то мотивационный эффект от таких мероприятий снижается).

Вместе с тем, важно понимать, что результативность и эффективность реализации мероприятий системы социальной защиты в компании требует регулярной оценки в целях выявления актуальности используемых мер и уровня удовлетворенности условиями и результатами труда работников. Причем, как показывает практика, действенными могут быть именно систематические исследования, повторяющиеся с определенной периодичностью. Индекс удовлетворенности работников трудом зависит от сочетания различных факторов и показывает как общее состояние внутренней среды предприятия, так и отдельные ее составляющие во взаимосвязи.

В отличие от других стран, на российских предприятиях методология и сами подобные исследования на сегодняшний день по-прежнему распространены в недостаточной степени. Зарубежная практика свидетельствует о возможности оценки удовлетворенности сотрудников компаний путем применения положений теории мотивационной гигиены. Ее

второе название – двухфакторная модель. Данная теория была разработана американским психологом Ф. Херцбергом, который в ходе своих исследований провел серию интервью с бухгалтерами и инженерами. В рамках данного метода опроса он просил респондентов подробно описать события, эпизоды, которые заставили их ощутить полное неудовлетворение или удовлетворение от выполняемой работы. По результатам исследований Ф. Херцберг выделил две группы факторов, влияющих на поведение членов организации - гигиенические и мотивационные.

Гигиенические факторы препятствуют возникновению разочарования в труде, являются основой воспроизводства жизненных и творческих сил работников, позволяют снять напряженность во время трудовой деятельности, что и определяет их гигиеническую функцию. Вспоминая пирамиду потребностей по Маслоу, становится понятно, что гигиенические факторы способствуют удовлетворению потребностей низших уровней. Более подробно они отражены на рисунке 1.

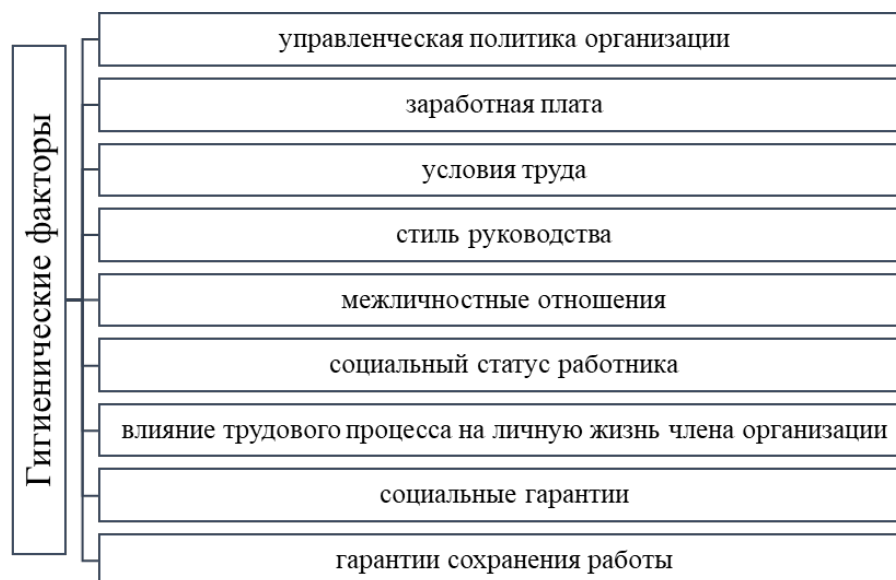


Рис. 1 – Гигиенические факторы, влияющие на поведение членов организации (по Ф. Херцбергу) [7]

Данные факторы являются внешними по отношению к самой работе, но относятся к окружению работника. Гигиенические факторы не содействуют удовлетворению работой, но создают условия, предотвращающие у сотрудников организации негативное отношение к своему труду. Недостаток данной составляющей вызывает неудовлетворение работников трудом, хотя сама по себе она не является причиной состояния удовлетворенности.

Вторую группу факторов составляют мотивационные. Их действие является мотивирующим по отношению к поведению работников, иными словами, они выступают как активные мотивационные силы. Данные факторы (мотиваторы) направлены на удовлетворение потребностей высших уровней. Пример данных факторов показан на рисунке 2.

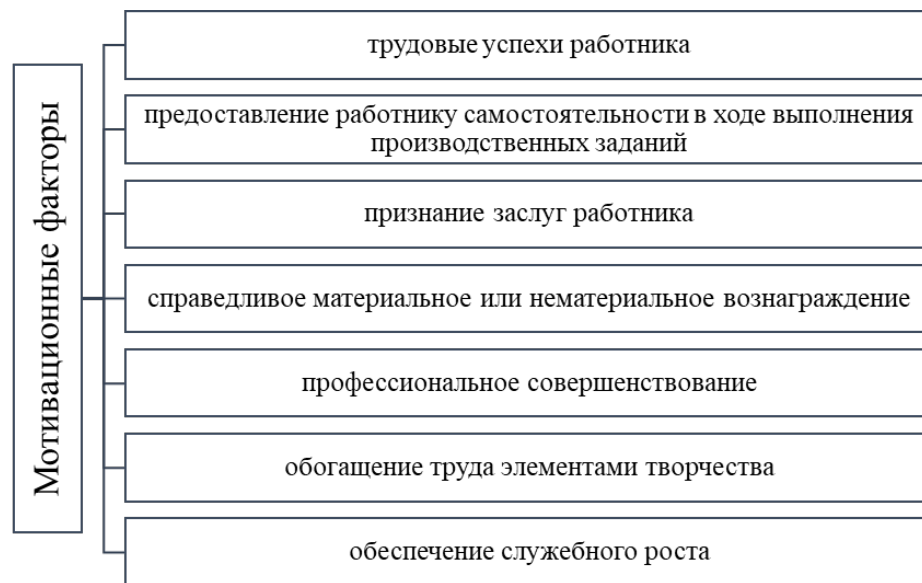


Рис. 2 – Мотивационные факторы, влияющие на поведение членов организации (по Ф. Герцбергу) [7]

Наличие одного или нескольких факторов в условиях трудового процесса повышает степень удовлетворенности сотрудника своей работой и, как следствие, усиливает его мотивацию. При этом для многих работников удовлетворенность трудом чаще всего обеспечивается содержанием труда.

Обозначенные группы факторы довольно тесно взаимодействуют друг с другом. Однако прямой зависимости между ними нет. Так, высокая заработная плата не заставит сотрудника работать с большей отдачей, но в то же время низкая заработная плата вызовет у него желание умерить трудовой пыл или сподвигнет его к поиску нового места работы. [10]

Исходя из этого, становится возможно сделать вывод, что удовлетворенность сотрудников компании можно определить как результат воздействия со стороны внутренних и внешних вознаграждений в ответ на его результативность и поведение с учетом оценки справедливости и тех, и других, иными словами, как меру ценности вознаграждения. Эта оценка влияет на восприятие человеком ситуаций, возникающих в ходе трудовой деятельности. [14]

В современных условиях непрекращающихся изменений в экономике, вызванных мировой пандемией, санкционным давлением и рядом других причин, компания, которая стремится к достижению успеха на рынке встает перед необходимостью детального выстраивания внутренней системы социальной защиты и разработки конкретных мероприятий в данном направлении в отношении своих сотрудников. Ценность таких дополнений, помимо стандартных государственных гарантий, осознается и принимается далеко не всеми руководителями предприятий в России. Зачастую считается, что работник получает за свой труд заработную плату и больше ему ничего не полагается. Однако отношения между наемным работником и работодателем не могут рассматриваться только как отношения «плата за работу». Вознаграждения, льготы и выплаты, которые предоставляет компания своим сотрудникам, должны быть выгодны и привлекательны как для компании, так и для сотрудников, чтобы интерес был взаимным и перспективным. Исходя из основных целей и аспектов внутренней системы социальной защиты бизнеса

вытекает ряд принципов, которым должна отвечать существующая в компании система мотивации сотрудников:

1) предоставляемые сотрудникам выплаты, вознаграждения и льготы должны быть экономически успешны и применяться с учетом бюджета компании и приоритетности, выявленной в результате проводимых исследований;

2) необходимо информировать сотрудников в полном объеме о предоставляемых им вознаграждениях, льготах и выплатах, а также дополнительно подчеркивать, что они предоставляются помимо тех, что полагаются по закону, и только в данной конкретной компании;

3) система выплат и вознаграждений должна быть понятной сотрудникам - каждый работник должен знать, за что, какие действия и заслуги ему положены или не положены те или иные поощрения;

4) предоставляемые вознаграждения и выплаты должны отвечать материальным и нематериальным потребностям сотрудников;

5) социальные льготы, которые полагаются всем работающим гражданам государством, не должны применяться как рычаг стимуляции в компании, это нечестно по отношению к сотрудникам.

Подводя итог, следует отметить, что постоянные изменения в экономике, рост конкурентов стимулирует руководство бизнес-структур совершенствовать мероприятия внутренней системы социальной защиты, направленные на сотрудников. Персонал организации сегодня - основа для эффективного роста и развития компании. Грамотно и качественно реализованная система социальной защиты организации по отношению к работникам способна стать одним из инструментов решения возникающих у бизнеса проблем. Данный факт обусловлен тем, что соблюдение ее норм способствует повышению лояльности работников и производительности их труда, что идет на благо организации. Следовательно, интересы руководства и

работников тесно связаны - от уровня социальной защищенности работников напрямую зависит эффективная работа предприятия.

Библиографический список:

1. Бучак, К.С. Социальная защита работников предприятия [Текст]/ К.С. Бучак. – М.: Проект, 2013. - 60 с.
2. Валентей, С., Нестеров, Я. Человеческий потенциал: новые измерения и новые ориентиры // Вопросы экономики. - 2017. - №2.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – N 31. – Ст. 4398.
4. Кукушин, В.С. Социальная защита населения / В.С. Кукушин. - М.: МарТ, 2017. - 400 с.
5. Кульков, Д.О. Управление социальной защиты работников предприятия / Д.О. Кульков. - М.: Проект, 2018. - 145 с.
6. Мелия, М.А. Психологическая мотивация персонала предприятия / М.А. Мелия. - М.: Проект, 2008. - 352 с.
7. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д. А. Куликов]; под общ. ред. Е. А. Борисовой. – М.: Вершина, 2006. - 238 с.
8. Паршинцев, А.И. Государственная система социальной защиты / А.И. Паршинцев. – СПб.: Проект, 2012. - 128 с.
9. Роик, В.Д. Социальная защита: содержание понятия // Человек и труд - 2010 - №11. - С. 42 – 44.
10. Солодянкина, О. Исследование удовлетворенности работников как часть маркетинговых исследований на предприятии // Практический маркетинг. - 2006. - №6.

11. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Госполитиздат, 1957. – 729 с.
12. Теория и практика социального страхования / Д-р Н. А. Вигдорчик. – М.: Книга, [1919]-1926. - 21 см.
13. Туган-Барановский, М.И. Экономические очерки / М.И. Туган-Барановский. - М.: РОСППЭН, 1998. – 526 с.
14. Фролов, С.С. Социология организаций / С.С. Фролов. - М.: Гардарики, 2012. — 384 с.

Оригинальность 81%