

УДК 331.108.23

**РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК
НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

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 рассматриваются основные характеристики и составляющие социальной политики предприятия. Отражены ее основные принципы и функции. Приводятся нормативные положения трудового кодекса РФ, затрагивающие вопросы социального партнерства, как в ходе реализации отношений между работодателем и работником. Анализируется значение молодых специалистов в рамках развития предприятия. Подробно раскрываются цель и основные задачи реализации социальной политики предприятия в рамках работы с молодыми кадрами.

Ключевые слова: социальная политика предприятия, молодые специалисты, трудоустройство, мотивация, социальное партнерство, коллективный договор.

**IMPLEMENTATION OF THE COMPANY'S SOCIAL POLICY AS A
DIRECTION OF WORK WITH YOUNG SPECIALISTS**

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

In this scientific work, the main characteristics and components of the social policy of the enterprise are considered. Its main principles and functions are reflected. Given the regulatory provisions of the labour code of the Russian Federation, the issues of social partnership in the implementation of the relations between employer and employee. The importance of young specialists in the development of the enterprise is analyzed. The purpose and main objectives of the implementation of the social policy of the enterprise in the framework of working with young personnel are described in detail.

Keywords: social policy of the enterprise, young specialists, employment, motivation, social partnership, collective agreement.

На сегодняшний день особое значение в рамках деятельности персонала коммерческих предприятий сохраняет заинтересованность работников в результатах труда за счет социальных составляющих. Опасение граждан остаться социально незащищенными понятно. В конце 90-х годов XX века страна пережила период, когда предприятия, борясь за выживание в новой рыночной среде, не только поставили все социальные вопросы в разряд второстепенных, но и в большинстве случаев просто закрыли на них глаза. Работодатели не торопились оформлять работников официально, избегая предусмотренных законодательством обязательных выплат в фонды тем самым лишив работников социальной защиты. На сегодняшний день, в условиях нестабильности национальной валюты, санкционного давления обозначенные угрозы сохраняются. Однако ситуация меняется в пользу работающих. Объясняется это тем, что в любой организации ведущую роль играет персонал. Успешная работа предприятия зависит от навыков, профессионализма, креативности, готовности к труду рабочих. В условиях современной России человек при трудоустройстве обращает внимание не только на уровень заработной платы, но и на наличие сформированной социальной политики организации, в надежде ощутить при трудоустройстве защищенность и рассчитывая на стабильность. Данный факт обуславливает актуальность рассматриваемой тематики.

Основное назначение социальной политики состоит в том, чтобы создать условия, при которых человек имел бы возможность самореализации своих сил, потенциала, энергии [8]. Жизнь, быт, благополучие современного человека в значительной степени зависят от материального положения, уровня решенности социальных проблем.

Конкурентная борьба предприятий за квалифицированных специалистов подталкивает собственников бизнес-структур к различным методам их привлечения. Безусловно, одним из наиболее распространенных способов удержания специалистов является повышение уровня заработной платы. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

платы. Однако данный метод не является решающим фактором увеличения заинтересованности сотрудников в работе на конкретном предприятии.

Вознаграждение работника материально позволяет решить основные потребности человека – физиологическую и безопасности личной и семейной (обеспечение жильем, одеждой и прочими бытовыми благами). Остальные потребности, в частности в самореализации, решаются социальными мероприятиями на предприятии. Конечно, материальное вознаграждение является фундаментом в мотивации персонала, но без учета других факторов, например, при отсутствии необходимых условий труда или возможности поправить здоровье с сохранением заработной платы, оно обычно не достигает своих целей. Материальное вознаграждение необходимо сочетать как с социально-психологическими, так и с организационно-административными факторами [1]. В связи с чем возникает актуальность выстраивания четкой социальной политики на каждом предприятии и реализации конкретных мероприятий в рамках нее.

Социальная политика предприятия направлена на обеспечение благоприятных условий труда и отдыха персонала, стимулирующего вознаграждения за труд, предоставление социальной защиты сотрудникам, поддержание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества.

Реализуя социальную политику, предприятие рассчитывает, на выполнение основных её функций:

- создание благоприятного климата в коллективе, предупреждение и урегулирование конфликтов;
- мотивация работников к труду;
- обучение работников, повышение их квалификации;
- привлечение и адаптация к труду молодых работников;
- создание благоприятного имиджа предприятия в глазах общественности [3].

Основными принципами социальной политики являются:

- взаимосвязь анализа и удовлетворения потребностей и интересов сотрудников и развития предприятия – руководство бизнес-структуры ориентируется на обеспечение благосостояния персонала, в свою очередь ожидая от сотрудников профессиональной отдачи;
- информация о содержании, направлениях и мероприятиях социальной политики публикуется в открытом доступе для всех сотрудников;
- предоставляемые услуги в рамках социальной политики должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды во избежание иждивенческого настроения;
- поддержка ответственности сотрудника в форс-мажорных ситуациях и повышение социальной защищенности сотрудника;
- все сотрудники имеют возможность внести свои предложения по усовершенствованию социальной политики [11].

Своей главной задачей в области социальной политики руководство предприятия считает создание условий для эффективной работы сотрудников, их профессионального роста, обеспечение возможностей для достойного заработка и развитие культуры производства. В свою очередь, неуклонный рост эффективности производства и производительности труда позволяет поддерживать уровень заработной платы на высоком уровне.

В качестве мотивации социальная политика предприятия обеспечивает работнику возможность удовлетворения своих потребностей, интересов и ценностей. Выбор различных услуг, бонусов и гарантий в дополнительный социальный пакет не имеет границ, каждый работодатель решает, что в него включить. Например, в рамках социальной политики работникам предоставляется возможность дополнительного обучения и развития своих знаний и навыков для повышения квалификации. Для профориентации и подбора кадров проводятся экскурсии студентов и школьников на предприятия, организовывается производственная практика и стажировка.

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

Эффективная социальная политика предприятия предполагает предоставление такого количества социальных услуг, которое необходимо для удержания уже работающих в организации специалистов, а также привлечения новых. Уровень ее эффективности указывает на положение бизнес-структуры на рынке труда и ее уникальность в отличии от других.

В основе формирования и реализации социальной политики на предприятии лежит совместная деятельность работодателя и работников (согласованность интересов и решение социально-экономических и производственных проблем) [2]. В Трудовом кодексе Российской Федерации такие отношения имеют определение - социальное партнерство в сфере труда. На месте, где возникают обязательства работников и работодателя на почве трудовых отношений, необходима работа комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора. Последний является регулятором социального партнерства (социально-трудовых отношений), и вместе с тем, средством осуществления социальной политики на предприятии.

Статья 23 ТК РФ гласит: «Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений» [9].

Равноправие, уважение, учет интересов и заинтересованность сторон в осуществлении договорных отношений являются основными принципами социального партнерства. Участники социально-трудовых отношений соблюдают трудовое законодательство и прочие нормативные правовые акты, касающиеся норм трудового права, свободны в выборе при обсуждении вопросов, касающихся сферы труда. Стороны добровольно возлагают на себя

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

обязательства, осознавая их реальность, необходимость выполнения коллективных договоров и несения ответственности за возможные нарушения по их вине.

Повышение эффективности труда путем реализации социального партнерства в сфере отношений "работодатель-работник" позволяет повысить конкурентоспособность предприятия. Таким образом, следование принципу социального партнерства определенно будет иметь положительное воздействие на успехи компании [10].

Элементами, необходимыми для осуществления социального партнерства часто являются предложения, прежде всего, в области модернизации оборудования производства, чтобы рабочие могли работать с большей эффективностью и в более безопасных условиях. Наряду с этим, большую роль играет способствование тому, чтобы рабочие испытывали уверенность в своем будущем и были удовлетворены условиями труда. В конечном счете, эти условия должны входить в коллективное соглашение.

Зачастую некоторые собственники считают, коллективный договор нужен только работникам, чтобы овладеть дополнительными гарантиями, компенсациями и льготами. Однако коллективный договор помогает и администрации предприятия урегулировать условия некоторых трудовых отношений с работниками. Такие действия, как установка премий и бонусных программ, систематизация доплат и надбавок мотивирует работников. В противовес этому в коллективный договор может быть включено положение о запрете забастовок, участия работников в акциях, организованных в случае возникновения конфликта в случае, если работодатель выполняет все условия коллективного договора [7]. Имея на вооружении коллективный договор, собственник решает вопросы повышения производительности труда, ответственности коллектива и пр.

В обозначенных условиях предприятия страны неизбежно и регулярно переживают процесс смены поколений. Собственники встают перед Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

необходимостью быть нацеленными на преемственность, как среди рабочих, так и на ответственных руководящих должностях. Исходя из этого, социальными службами предприятий осуществляется работа с молодежью, по их привлечению, адаптации, закреплению, развитию и удержанию. Основанием для проведения этой работы является желание обеспечить производство квалифицированными кадрами для выполнения поставленных задач. Кроме того, имеют место проблемы молодых работников, их семей, такие как отсутствие жилья, досуга и т.п. Молодым специалистам требуется серьезная поддержка в решении и этих проблем. Оказывая поддержку молодежи и проводя эту работу постоянно, можно с уверенностью говорить о гарантированной обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами, что является одной из долгосрочных целей бизнес-единицы.

В рамках достижения поставленной цели необходимо осуществить решение следующих задач:

- создать условия для реализации научно–технического, творческого потенциала молодежи, а также стимулировать инновационную деятельность;
- повысить в молодежной среде престижность работы на предприятии;
- оказать соответствующую поддержку молодым работникам по закреплению, адаптации и карьерному росту на предприятии;
- способствовать повышению общего и профессионального уровня молодых работников;
- обеспечить преемственность поколений, путем укрепления старых и формирования новых нравственных и культурных традиций предприятия [10].

Ожидаемые результаты по работе с молодежью на предприятии следующие:

- улучшение трудовой и производственной дисциплины молодых работников;
- раскрытие творческой и научно-технической инициативы молодежи;

- подготовка и повышение квалификации молодых работников, их профессиональный и карьерный рост;
- рост деловой активности и предприимчивости молодежи;
- улучшение здоровья молодых работников;
- повышение уровня корпоративной культуры молодых работников;
- сплочение коллектива;
- формирование в молодежной среде чувства гордости за предприятие, уважение к его ветеранам, истории, культуре, традициям [6].

Наиболее распространенной формой реализации социальной политики предприятия в ходе работы с молодежью является практика наставничества. Оно призвано обеспечить скорую профессионализацию работника и приспособление его к социальным нормам поведения в коллективе. При наличии выстроенной и отлаженной социальной политики на предприятии регулярно организуются и проводятся работы по закреплению молодых работников в начальный период их трудовой деятельности за квалифицированными рабочими и специалистами с целью скорейшей и качественной подготовки к исполнению конкретных функциональных обязанностей. Наставник помогает адаптироваться молодому работнику к незнакомому социуму, показать, как на практике реализуется все то, чему его научили в образовательной организации [4]. В свою очередь наставничество оформляется процедурно, а сам наставник получает премию.

Существуют и иные формы реализации социальной политики при работе с молодежью на предприятии. Это может быть молодежная общественная организация, актив молодёжи предприятия, молодёжная комиссия, совет по работе с молодёжью. Все перечисленные формы работают по принципу законности, самоуправления и равноправия, члены организаций развивают и представляют интересы себя и своих коллег схожей возрастной категории, ведут общественно полезные работы и призваны решать вопросы

адаптации, социальной защиты, повышения квалификации и прочих проблем молодых сотрудников [5].

Одной из наиболее распространенных форм организации социальной политики предприятия с молодёжью является совет молодых специалистов, который фактически является примером профсоюза. К молодым сотрудникам обычно относятся работники до 35 лет, без ограничения по стажу работы и уровню образования, особо заинтересованные в профессиональном развитии и карьерным росте, которое хотели бы направить на осуществление производственных и управленческих процессов. Цель совета молодых специалистов - содействие руководству, администрации в реализации мероприятий по закреплению, адаптации и развитию молодых работников на предприятии, улучшению правовых и социальных условий для профессиональной состоятельности и самореализации молодежи, формированию положительного общественного мнения по отношению к предприятию, отрасли, повышение спроса на получение рабочих профессий.

Все предложения, поданные советом, вносятся в коллективный договор, т.е. создаются условия для повышения роли молодых специалистов в производственной и общественной жизни предприятия как важнейшего резервного ресурса его развития в условиях рыночной экономики, повышения материального уровня жизни и социального статуса молодежи.

Подводя итог, следует отметить, что в настоящее время вложения в развитие социальной политики предприятия является необходимым условием его функционирования в будущем. Политика данного типа реализуется с целью становления и развития чувства ответственности работника за собственную жизнь, закрепления в сознании каждого сотрудника понимания того, что предоставляемая ему помощь оказывается не на основе благотворительности, а исходя из активной жизненной позиции самого трудящегося и его желания улучшить свое благополучие.

Реализация социальной политики предприятия обеспечивает благоприятные условия труда и отдыха сотрудников, предоставление социальной защиты, поддержку позитивной атмосферы в коллективе, а самое главное обеспечивает социальное партнерство и деловое сотрудничество.

С нормативной точки зрения социальная политика предприятия реализуется не только законодательно, но и через коллективный договор, а также локальные нормативные акты на основе социального партнерства как с отдельными работниками, так и с их профессиональным союзом. В свою очередь политика взаимодействия компании с профсоюзами основывается на принципах уважения, соблюдения всех норм и правил.

В ходе реализации социальной политики в организации создаются условия для профессионального роста молодых сотрудников, предоставления возможности повышения квалификации и дополнительного обучения. На предприятии возможны несколько форм работы с молодежью в данном направлении. Это может быть молодежная общественная организация, актив молодёжи предприятия, молодёжная комиссия, совет по работе с молодёжью, основное направление деятельности которых заключается в адаптации, социальной защите, повышении квалификации и решении прочих проблем молодых сотрудников. Все они выстраиваются на принципах законности, самоуправляемости и равноправности, а члены организаций развивают и представляют интересы молодежи, ведут общественно полезные работы.

В конечном итоге факт реализации системы социальной политики на предприятии на практике, а не в теории означает социальную ответственность работодателя, понимание им нужд и потребностей своих сотрудников, и, как следствие, стремление к развитию и повышению эффективности в долгосрочном периоде.

Библиографический список:

1. Багирова И. Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Текст] / И. Х. Багирова // Проблемы современной Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

экономики: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2019 г.).
— Челябинск: Два комсомольца, 2019. - С. 110-115.

2. Большаков, А. С. Современный менеджмент: теория и практика [Текст] / А. С. Большаков, В. И. Михайлов. - СПб: ПИТЕР, 2012. - 550 с.

3. Бочков, П. Социальные технологии российских корпораций [Текст] / П. Бочков, С. Лукаш, А. Шмаров. - М.: Эксперт, 2015. - 192 с.

4. Зеленков, С. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодежи [Текст] / С. Зеленков. // Народное образование. – 2014.– № 6.– С. 239–242.

5. Козина, М. Н. Молодежь как субъект и объект молодежной политики [Текст] / М. Н. Козина. // Аллея науки. - 2020. - Т. 3. - № 13. - С. 218-222.

6. Кураков, Л. П. Трудовые ресурсы и занятость населения [Текст] / Л. П. Кураков, Ю. К. Марков, Р. Г. Степанова. - М.: Пресс–сервис, 2012. – 400 с.

7. Курбатова, М. Субъекты и механизмы защиты прав работника [Текст] / М. Курбатова, О. Лапицкая // Человек и труд. -2016. - № 7. - С. 62-64.

8. Мустаева, Ф. А. Социальная политика на промышленном предприятии: вопросы теории и практики [Текст] / Ф. А. Мустаева. // Социальная политика и социология. - 2014.- №1.- С. 30-37.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

10. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании [Текст] / С. А. Шапиро. - Изд. 4-е, перераб. и доп. - М.: Гросс Медиа, 2017. - 235 с.

11. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 584 с.

Оригинальность 91%