

УДК 331.101.3

И. Х. Багирова, Б. С. Бурыхин

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Рассматривается роль социальной политики и социального партнерства в мотивации персонала организации. Анализируются задачи, принципы социальной политики, инструменты и формы ее реализации.

Ключевые слова: мотивация, социальная политика, персонал, социальное партнерство.

В настоящее время стимулирующий потенциал мотивационных систем организаций во многом определяется всем спектром задач, решаемых такими системами. Можно отметить такой важнейший атрибут мотивационных систем, как комплексность. Он обеспечивает качество реализации мотивации в системах управления персоналом.

В достижении стратегических целей большое значение имеет социальная политика, контуры и организационные формы которой недостаточно сформированы. Вместе с тем эта политика призвана удовлетворять многие потребности персонала. Поэтому одним из объектов мотивации персонала является социальная политика организации. Ее реализация позволяет поднять уровень комплексности воздействия мотивационных систем.

Социальная политика предприятия должна решать следующие задачи:

- защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;
- воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование;
- стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), реализуемая через ее согласование.

Как инструмент мотивации работников, социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов:

- выбор приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита), социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т. п.);
- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;
- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;
- дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг [1, с. 81].

В настоящее время в социальной политике используется социальное партнерство в качестве ин-

струмента ее реализации. Партнерская форма трудовых отношений, как показывает зарубежный опыт, может иметь различные формы: дуопартизм, трипартизм. Последняя форма наиболее приемлема для России, но действенный механизм ее осуществления пока что не разработан [2, с. 89]. Нормативное закрепление имеется. Так, 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» [3].

В соответствии со ст. 24 ТК РФ основными принципами социального партнерства являются: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Современное состояние российской экономики во многом определяет содержание и формы социально-трудовых отношений на уровне организации, отраслей экономики, регионов и страны в целом. В связи с этим **система социального партнерства** подразделяется на определенные уровни, среди которых выделяют:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

– межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

– региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

– отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в определенной отрасли (отраслях);

– территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

– локальный уровень, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем в организации.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

– коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;

– взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав;

– участие работников и их представителей в управлении организацией;

– участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Статья 40 ТК РФ гласит: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера сверх обязательных выплат проводится либо по инициативе администрации, действительно воплощающей в жизнь принципы социальной кадровой политики, либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива (профкомом) как выразителем интересов работников. Эти выплаты становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, что предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

Выделяют примерный перечень дополнительных льгот и услуг социального характера, предоставляемых организациями сверх обязательных выплат в следующих формах: в материальной (денежной) форме, материальной (неденежной) форме, форме обеспечения работников в старости.

Дополнительные льготы и услуги социального характера в материальной (денежной) форме предусматривают выплату компенсации работнику в случае прекращения трудового договора. Наиболее распространенной среди материальных (денежных) форм является денежная компенсация, размер которой варьируется от одного месячного оклада работника до многомиллионных сумм. Кроме этого в качестве компенсаций также применяется передача акций работодателя, денежные премии и другие формы материального стимулирования.

Другими формами материальной (денежной) компенсации выступают:

– предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска 1 сентября матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников (1–4 классы);

– оплачиваемое временное освобождение от работы;

– оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством (практикуется в основном на государственных предприятиях);

– денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками;

– оплата проезда к месту работы и по городу (в виде оплаты проездных билетов);

– прогрессивные выплаты за выслугу лет;

– оплата счетов мобильной связи при подключении по корпоративному тарифу;

– компенсация укороченного рабочего дня пожилым работникам.

Материальная (неденежная) форма используется предприятиями в следующих видах:

– предоставление в пользование служебного автомобиля;

– добровольное медицинское страхование, предоставление медицинского обслуживания;

– работнику компании предоставляется полис добровольного медицинского страхования на определенную сумму, которую он может использовать на различные медицинские услуги. Кроме этого в организации может быть реализована программа медицинского обслуживания работников, вышедших на пенсию, как своих штатных работников (предоставление им полиса добровольного медицинского страхования, предоставление услуг собственного здравпункта и т. п.);

– оздоровительные программы, направленные на поддержание хорошей физической формы и оздоровление работников компании. В качестве оздоровительных программ можно рассматривать аренду спортивных залов, кортов, бассейнов для персонала организации;

– оплата обучения сотрудников. Направление на дополнительное обучение, конференции и тренинги тех сотрудников, которые добились значительных результатов в работе и чьи успехи получили признание сослуживцев. Необходимо сделать дополнительные знания преимуществом, чтобы стимулировать работников продолжать обучение. При этом руководство компании может предложить подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставить ему возможность бесплатного обучения;

– оплата обучения детей работников компании – еще один мотивирующий момент. При этом работники получают возможность обучать своих детей бесплатно при условии юридически оформленного обязательства (контракта) детей в течение определенного срока отработать в данной компании;

– совместное проведение различных тематических мероприятий, в том числе экскурсионно-познавательных и спортивно-оздоровительных. Коллективные «походы» помогают установить и поддерживать хорошие взаимоотношения между сотрудниками. Психологические исследования доказали: если работникам длительное время приходится работать в одиночестве или в неблагоприятной атмосфере, они начинают испытывать сильный дискомфорт, что негативно сказывается на рабочих показателях, ухудшает отношение к работе, а в конечном итоге приводит к высокой текучести кадров [5];

– пользование социальными учреждениями организации (домами отдыха, санаториями, детскими оздоровительными лагерями) по льготным путевкам;

– предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях;

– приобретение продукции, производимой предприятием, по цене, ниже отпускной;

– повышение технической оснащенности и комфорта рабочего места работников;

– дотации на питание в столовых предприятия;

– пониженная квартплата в служебном жилье.

В форме обеспечения работников в старости предприятие предоставляет работнику следующие дополнительные льготы и услуги социального характера:

– единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны фирмы (предприятия);

– корпоративная пенсия – дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия;

– жилищная программа;

– программа поддержки молодых специалистов;

– программа медицинского обслуживания персонала;

– программа негосударственного пенсионного обеспечения;

– программа по работе с детскими дошкольными учреждениями;

– образовательная программа.

В целом можно сделать вывод о том, что социальная политика компании является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации. Эффективная социальная политика предполагает не только оказание работникам всех социальных услуг в соответствии с законодательством, но и наличие специальных социальных программ, учитывающих специфику деятельности предприятия, режим и охрану труда, транспортную доступность рабочего места. Социальная политика может быть эффективнее, если при разработке социальных программ компании будут учитываться потребности персонала, интересы и ценностные ориентации. Кроме этого, если предприятие предоставляет работнику значительный объем необходимых социальных услуг, то оно будет выгодно отличаться от других компаний, а это хорошая основа для привлечения новых квалифицированных сотрудников и сохранения существующего персонала.

При разработке социальной политики компании нужно помнить и о том, что социальная политика должна способствовать решению задач предприятия, а не дублировать функции, выполняемые государством. «На фоне стремления крупных компаний действовать в соответствии с национальными проектами в области социального обеспечения и образования “социалка” грозит превратиться в бездонную “черную дыру” для современного российского бизнеса» [4, с. 8].

Список литературы

1. Шапиро А. С. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с.
2. Сизов В. В., Бурыхин Б. С. Улучшение регламентации труда работников управления предприятий // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2012. Вып. 12 (127). С. 89–91.
3. Трудовой кодекс РФ URL: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/
4. Гонтмахер Е. Российская модернизация: институциональные ловушки и цивилизационные ориентиры // Международная экономика и международные отношения. 2010. № 10. С. 3–11.

Багирова И. Х., аспирант.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

E-mail: bagirovairada@mail.ru

Бурыхин Б. С., доктор экономических наук, профессор кафедры, декан.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

Материал поступил в редакцию 15.01.2013.

I. H. Bagirova, B. S. Burihin

THE ROLE OF SOCIAL POLITICS AND SOCIAL PARTNERSHIP IN MOTIVATION OF ORGANIZATION STAFF

The article examines the role of social politics and social partnership in motivation of organization staff. One analyses the problems principles of social politics, instruments and forms of its realization.

Key words: *motivation, social politics, staff, social partnership.*

Bagirova I. H.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: bagirovairada@mail.ru

Burihin B. S.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Tomsk, Russia, 634050.