

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Учебное пособие

Составители:
Р. М. Прытков,
О. В. Бурдюгова

Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Оренбург
2019

УДК 378.016:005.92(076.5)

ББК 65.291.6я7+74.58я7

П 85

Рецензент – профессор, доктор экономических наук М.Г. Лапаева

Прытков, Р. М.

П 85

Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / составители Р. М. Прытков, О. В. Бурдюгова; Оренбургский гос. ун-т. - Оренбург: ОГУ, 2019. - 328 с.

В учебном пособии «Управление социальным развитием персонала» приведены вопросы для самостоятельной работы, тестовые задания, необходимые для закрепления обучающимися теоретических знаний в области управления социальным развитием персонала.

Учебное пособие предназначено для обучающихся по образовательной программе высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Материалы пособия могут быть полезны работодателям, педагогам учебных заведений, специалистам в области управления персоналом, социального менеджмента, социальным работникам и тем, кто интересуется данными проблемами.

УДК 378.016:005.92(076.5)

ББК 65.291.6я7+74.58я7

© Прытков Р. М.,
Бурдюгова О.В., 2019
© ОГУ, 2019

Содержание

Введение	7
1 Основные понятия, научные подходы, предмет, цель и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	10
1.1 Основные понятия дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	10
1.2 Предмет, цель, задачи и научные подходы к управлению социальным развитием организации и персонала	22
1.3 Вопросы для самопроверки	29
1.4 Тест по теме - Основные понятия, научные подходы, предмет, цель и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»	30
2 Факторы развития социальной среды организации	33
2.1 Основные факторы развития социальной среды организации	33
2.2 Потенциал и социальная инфраструктура организации	37
2.3 Условия работы и охраны труда персонала организации	40
2.4 Социальная защищенность персонала организации	42
2.5 Социально-психологический климат коллектива организации	45
2.6 Материальное вознаграждение персонала организации и семейные бюджеты	48
2.7 Вне рабочее время и использование досуга	56
2.8 Вопросы для самопроверки	57
2.9 Тест по теме - Факторы развития социальной среды организации	58
3 Социальная среда организации как объект управления	61
3.1 Основные элементы социальной среды	61
3.2 Особенности управления социальным развитием	63
3.3 Условия успешного управления развитием персонала	65
3.4 Исторические предпосылки социальной деятельности организации	67
3.5 Вопросы для самопроверки	71
3.6 Тест по теме - Социальная среда организации как объект управления	71

4	Законы, принципы и методы социального управления	74
4.1	Законы социального управления	74
4.2	Принципы социального управления	81
4.3	Методы социального управления.....	84
4.4	Вопросы для самопроверки	94
4.5	Тест по теме - Законы, принципы и методы социального управления	94
5	Служба социального развития организации: понятие, структура, задачи и функции	97
5.1	Понятие, миссия и структура социальной службы организации	97
5.2	Задачи управления социальным развитием организации	101
5.3	Функции социальной службы предприятия.....	105
5.4	Социальная и экономическая эффективность социального развития.....	108
5.5	Вопросы для самопроверки	110
5.6	Тест по теме - Служба социального развития организации: понятие, структура, задачи и функции.....	111
6	Корпоративная социальная ответственность и управление социальным развитием персонала	114
6.1	Понятие, сущность и виды корпоративной социальной ответственности .	114
6.2	Структура корпоративной социальной ответственности.....	117
6.3	Роли компании и компоненты развития корпоративной социальной ответственности	122
6.4	Стандарты и кодексы корпоративной социальной ответственности	129
6.5	Вопросы для самопроверки	146
6.6	Тест по теме - Корпоративная социальная ответственность и управление социальным развитием персонала	146
7	Медико-социальные аспекты социальной защиты работников предприятий	149
7.1	Социальная защита трудоспособного населения	149
7.2	Роль охраны труда в социальной защите работников предприятий	159
7.3	Социально-правовое регулирование реабилитации больных и инвалидов вследствие производственных травм и профессиональных заболеваний	162

7.4 Вопросы для самопроверки	172
7.5 Тест по теме - Медико-социальные аспекты социальной защиты работников предприятий	173
8 Социальное страхование работников организаций.....	176
8.1 Социальное страхование: понятие, виды и социальные риски	176
8.2 Место и роль социального страхования в системе социальной защиты.....	182
8.3 Экономико-правовая сущность социального страхования	185
8.4 Фонды социального страхования: сущность, функции, структура	194
8.5 Вопросы для самопроверки	204
8.6 Тест по теме - Социальное страхование работников организаций	205
9 Социальная политика государства и организации	208
9.1 Социальная политика государства: понятие, значение, компоненты	208
9.2 Корпоративная социальная политика	221
9.3 Вопросы для самопроверки	231
9.4 Тест по теме - Социальная политика государства и организации.....	232
10 Социальное партнерство и социальные инвестиции в управлении социальным развитием персонала	235
10.1 Социальное партнерство: понятие, цель, стороны, уровни, формы, условия и направления партнерства.....	235
10.2 Социальные инвестиции: сущность, цель, субъекты и направления использования	244
10.3 Вопросы для самопроверки	251
10.4 Тест по теме - Социальное партнерство и социальные инвестиции в управлении социальным развитием персонала	252
11 Современная методика оценки уровня управления социальными процессами в организации	255
11.1 Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации	255
11.2 Содержание и структура плана социального развития организации	259
11.3 Социальный паспорт организации	265

11.4 Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организации.....	268
11.5 Вопросы для самопроверки	280
11.6 Тест по теме - Современная методика оценки уровня управления социальными процессами в организации	281
12 Защита трудовых прав работников на предприятии	284
12.1 Защита трудовых прав работников на предприятии	284
12.2 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами (профсоюзами)	288
12.3 Самозащита работником своих трудовых прав	291
12.4 Вопросы для самопроверки	292
12.5 Тест по теме - Защита трудовых прав работников на предприятии	293
13 Итоговый тест.....	296
Заключение	321
Список использованных источников	322
Приложение А Юридическая ответственность и ее виды	328

Введение

Эффективная социальная политика государства и организации, а также социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности.

Преподавание дисциплины «Управление социальным развитием персонала» строится исходя из требуемого образовательным стандартом уровня базовой подготовки кадров в области управления персоналом.

Изучение курса «Управление социальным развитием персонала» является обязательным при подготовке менеджеров по управлению персоналом. Курс основан на теоретических концепциях социального управления и практических наработках современного социального менеджмента.

Целью учебной дисциплины является углубленное изучение и практическое освоение обучающимися знаний и профессиональных навыков о научных и прикладных основах управления социальным развитием персонала и организации.

Основные задачи учебной дисциплины:

1) теоретический компонент:

- усвоить предмет и содержание курса «Управление социальным развитием персонала»;
- знать о факторах внешней и внутренней социальной среды организации;
- знать задачи и функции социальной службы организации;

2) познавательный компонент:

- владеть основными понятиями и категориями управления социальным развитием персонала и организации;
- ориентироваться в особенностях создания благоприятных условий для труда, досуга работников и повышении качества их трудовой жизни;

3) практический компонент:

- уметь анализировать конкретные социальные ситуации и проводить самостоятельно социологические исследования процессов управления;
- составлять социальный паспорт организации;
- рассчитывать уровень социального развития организации;
- ориентироваться в распределении прибыли на социальное развитие с целью повышения его эффективности.

Курс лекций по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» предназначен для всех форм обучения по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

При изучении дисциплины «Управление социальным развитием персонала» необходимо учитывать, что данная дисциплина тесно взаимосвязана с такими дисциплинами, как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Экономика организации», «Этика деловых отношений» и других.

Основная цель учебного пособия – практическое закрепление полученных теоретических знаний.

Учебное пособие содержит следующие разделы курса «Управление социальным развитием персонала»: основные понятия, научные подходы, предмет, цель и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»; факторы развития социальной среды организации; социальная среда организации как объект управления; законы, принципы и методы социального управления; служба социального развития организации: понятие, структура, задачи и функции; корпоративная социальная ответственность и управление социальным развитием персонала; медико-социальные аспекты социальной защиты работников предприятий; социальное страхование работников организаций; социальная политика государства и организации; социальное партнерство и социальные инвестиции в управлении социальным развитием персонала; современная методика оценки уровня управления социальными процессами в организации; защита трудовых прав работников на предприятии.

Изучение данных положений позволит обучающемуся подготовиться к экзамену и объективно проверить знание отдельных вопросов в течение семестра.

Каждая глава учебного пособия содержит вопросы для самопроверки и обсуждения, тестовые задания для самопроверки.

Данное пособие может быть полезным работодателям, педагогам учебных заведений, специалистам в области управления персоналом, социального менеджмента, социальным работникам, а также тем, кто интересуется проблемами управления социальным развитием персонала.

1 Основные понятия, научные подходы, предмет, цель и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

1.1 Основные понятия дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

Управление социальным развитием персонала является дисциплиной, синтезирующей достижения управления персоналом (управления человеческими ресурсами), экономики, менеджмента, социального страхования, социологии, психологии, основ социального управления и других наук, которые предоставляют специалистам необходимый инструментарий, способный актуализировать такой важный потенциал, как *человеческие ресурсы организации*.

Термин «управление», по сути, является аналогом термина «менеджмент», его синонимом, однако не в полной мере. Термин «управление» намного шире, так как применяется:

- к разным видам человеческой деятельности (например, управление автомобилем);
- к разным сферам деятельности (управление в неживой природе, в биологических системах, управление государством);
- к органам управления (подразделениям в государственных и общественных организациях, а также на предприятиях и объединениях).

Термин «менеджмент» применяется лишь к управлению социально-экономическими процессами на уровне фирмы, действующей в рыночных условиях, хотя в последнее время его стали применять в США и в отношении непредпринимательских организаций.

Термин «менеджмент» означает профессиональную деятельность - эффективное управление предприятиями, организациями и учреждениями.

Менеджмент (от англ. management - управление, руководство, администрирование) - это вид профессиональной деятельности по управлению предприятиями, организациями и учреждениями, обеспечивающий высокую результативность и эффективность их работы в ближайшей и долгосрочной перспективе, а также целенаправленное и устойчивое развитие.

Наиболее распространенные подходы к определению сущности менеджмента представлены на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Основные подходы к менеджменту

Управление - это целенаправленное воздействие на управляемый объект (организацию, подразделение, сотрудников, различные процессы) со стороны субъекта управления (менеджеров, руководителей) в условиях ограничений и в соответствии с выбранным критерием эффективности [8].

Управленческое воздействие на организации (группы людей или отдельных сотрудников) может реализовываться посредством приказов, распоряжений, планов, норм, регламентов, контрольных функций, мотивационных процедур, межличностного общения и т.п. [46].

Под **критерием эффективности управления** понимается какой-либо показатель, характеризующий успешность работы организации после того или иного управленческого воздействия на нее. Так, например, в результате грамотных действий менеджеров может значительно повыситься объем производства и продаж продукции, увеличиться выручка компании, снизиться

текучесть кадров, улучшиться морально-психологический климат в коллективе и т.п. Часто, говоря об успешности управленческих решений, принимаемых менеджерами (управленцами), используют понятия «результативность» и «эффективность» [8].

Результативность - это достижение организацией поставленной цели (например, удвоение объема выручки корпорации).

Эффективность - это способ достижения цели, то есть, образно говоря, - путь, который пришлось пройти организации. Например, достижение поставленной цели (удвоение объема выручки) вряд ли будет считаться эффективным, если это произошло в течение трех лет, в то время как конкурентам удалось добиться этого за полгода, или если это привело к массовым увольнениям квалифицированных сотрудников, не согласных с новыми условиями труда и его оплаты. Поэтому иначе говоря, эффективность - это отношение ценности полученного результата к затратам на его достижение.

Под **ограничениями** понимаются те условия (ситуация), в которых в данный момент принимается управленческое решение. Так, например, решение оборудовать производство новыми станками может быть ограничено отсутствием необходимых финансовых ресурсов, а решение применить штрафные санкции по отношению к сотрудникам предприятия - законами государства и т.п.

Важным элементом процесса управления является обратная связь - передача информации (результатов работы, уточнений, предложений, отчетов и т.п.) от объекта к субъекту управления. **Обратная связь** - это осуществление менеджером контроля за работой подчиненных, а также возможность узнавать их мнения и предложения [46]. Итак, без обратной связи менеджер лишается возможности эффективно управлять объектом (рисунок 1.2).

Таким образом, управлять целым предприятием, организацией или учреждением, ее отдельным подразделением или одним сотрудником - это означает оказывать на них управленческое воздействие, т.е. отдавать распоряжения, формировать требования и планы, мотивировать, убеждать или

просто беседовать с людьми. При этом важно, чтобы субъект управления - тот, кто управляет - имел четкие ответы на следующие вопросы:

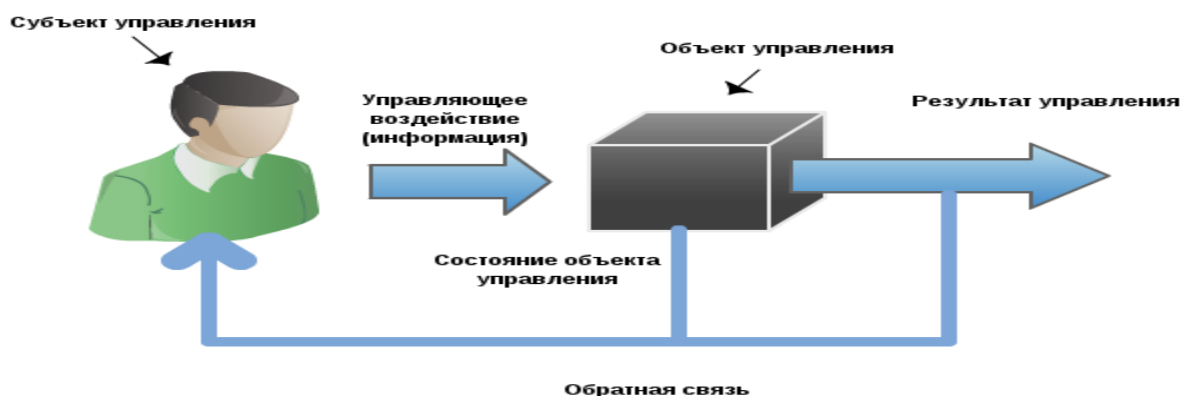


Рисунок 1.2 – Механизм управления

- Какова цель управления? Что требуется сейчас от организации? Чего я хочу добиться от своих подчиненных? К чему мы должны прийти?

- Каково сегодняшнее состояние организации (подразделения)? Каких результатов мы уже достигли?

- Каковы критерии эффективности управления? Какой результат нашей работы мы будем считать успешным?

- Какие ограничения накладываются на управление? Какие приказы и распоряжения я могу издавать, а какие нет? Уместно ли сейчас вообще приказывать людям или лучше просто побеседовать с ними? Хватит ли у нашей организации денег, времени, людей и т.п. на то, чтобы реализовать задуманное?

Как мы видим, управление - это довольно сложный процесс, требующий от менеджера знаний, навыков, опыта, уверенности в себе, а также - такта, чувства меры и доброго отношения к людям. Но зато, если управление осуществляется профессионально и эффективно, то появляется результат - продукция, которую производит предприятия или услуги, оказываемые клиентам [47].

Далее чтобы лучше понять содержание понятия «социальное» и его отличие от понятия «общественное», сделаем небольшой исторический экскурс. В трудах К. Маркса и Ф. Энгельса при анализе общества, его

процессов и отношений используются два понятия - «общественный» и «социальный». Маркс и Энгельс использовали понятия «общественный», «общественные отношения», когда речь шла об обществе в целом, о взаимодействии его сторон - экономической, политической, идеологической [25]. Когда же речь шла о природе отношений людей друг к другу, человека к человеку, об их отношении к факторам и условиям их жизнедеятельности, к их собственному положению и роли в обществе и к обществу в целом, то Маркс и Энгельс использовали понятие «социальное» и соответственно говорили о «социальных отношениях».

В трудах Маркса и Энгельса нередко понятие «социальное» отождествлялось с понятием «гражданское». С последним связывалось взаимодействие людей в пределах конкретных социальных общностей (семья, класс и т. д.) и общества в целом [17].

Социальное - это совокупность общественных отношений данного общества, интегрированная в процессе совместной деятельности (взаимодействия) индивидами или группами индивидов в конкретных условиях места и времени [31].

Любая система общественных отношений (экономическая, политическая и др.) связана с отношением людей друг к другу и к обществу. Поэтому каждая из этих систем всегда имеет свой четко выраженный социальный аспект.

Социальное есть результат совместной деятельности различных индивидов, проявляющийся в их общении и взаимодействии.

Социальное возникает в ходе взаимодействия индивидов, определяется различиями их места и роли в конкретных общественных структурах, что проявляется, в свою очередь, в различных отношениях индивидов и групп людей к явлениям и процессам общественной жизни [51].

Такие понятия как «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» были сформированы к началу 1980-х гг. и в самом общем виде характеризуют новое понимание понятий «персонал» и «управление персоналом». Кардинальное отличие «новых» понятий в том, что они делают

акцент на создание условий самораскрытия, самоактуализации человека в профессиональной деятельности, тогда как «старые» понятия - на способы побуждения человека к определенным производственным действиям и операциям. Управление человеческими ресурсами как один из видов управленческой деятельности представляет собой высший уровень управления людьми в компании (включая в себя кадровую работу и управление персоналом) [12].

Понятие «управление персоналом» имеет широкое и узкое значение. В широком значении это понятие включает в себя всю систему управления людьми: кадровую работу, управление персоналом, управление человеческими ресурсами.

Кадровая работа строится, прежде всего, на *учете и контроле* выполнения производственных функций работниками предприятия, основана на четком регламенте ведения кадровой документации и включает в себя прием, увольнение, перемещение, обучение, наказания и поощрения кадров. В целом главное направление деятельности кадровой службы - это четкое ведение кадровой документации и фиксация изменений кадрового состава предприятия. Кадровая работа представляет собой первую начальную форму управления людьми в системе формирующихся индустриальных отношений [49].

Управление персоналом предполагает более широкую деятельность, важнейшим элементом которой является кадровая работа. Ключевые задачи управления персоналом – *планирование* и *мотивация* персонала. В связи с этим управление персоналом - это, с одной стороны, система действий по разработке концепции, стратегии, оперативных планов на основе внешнего (рынка труда) и внутреннего (трудовой потенциал самой организации) маркетинга потребностей предприятия в работниках, а с другой - комплекс методов воздействия на интересы и поведение работника с целью побуждения его к высокопроизводительной (эффективной) деятельности на предприятии. Управление персоналом - это технология управления людьми, свойственная развитым индустриальным отношениям [16].

Современное развитие экономики всей системы социальных отношений - переход общества от индустриальной стадии развития к информационной - обуславливает новый характер взаимоотношения людей в сфере их профессиональной деятельности с учетом внешних и внутренних условий:

1 Внешние условия - *глобализация*: стираются грани между государствами, идет активное кросс культурное взаимодействие, растет число транснациональных корпораций и фирм.

2 Внутренние организационные условия:

- принцип эффективности предусматривает прежде всего *качество*;
- управленческий стиль меняется с функционального на *партнерский*;
- на смену специалистам узкого профиля приходят профессионалы, работающие *на стыке специальностей*;
- формируется *командный* стиль работы [12].

Все изменения определяют новую направленность в управлении людьми в компании - управление самоактуализацией личности в профессиональной деятельности. Поэтому **управление человеческими ресурсами** - это генеральная направленность на *самоактуализацию личности в профессиональной деятельности* в системе управления персоналом.

Таким образом, кадры, персонал, человеческие ресурсы - это основное звено (ядро), главные деятели предприятий, организаций (обеспечивающие функционирование учреждений, компаний, корпораций, фирм и т.д.). В целом организация и является полем деятельности персонала, и именно в организации осуществляется управление персоналом. Поэтому **объектом** дисциплины «Управление социальным развитием персонала» является *ее персонал и социальная деятельность* отдельной организации.

Социальная деятельность организации - это деятельность, которая направлена на развитие и совершенствование условий *гуманизации труда* и *качества трудовой жизни*, являющиеся инструментами актуализации человеческих ресурсов.

Гуманизация труда - это совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы, в т.ч. интеллектуальные и психологические. Гуманизация труда предусматривает:

- *безопасность* - работник на рабочем месте не должен ощущать угрозы своему здоровью, доходам, обеспеченности работой в будущем и т.д.;

- *справедливость* - доля каждого, выраженная в доходе, должна соответствовать доле его вклада в достижение компании;

- *самоактуализацию* личности - труд должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить раскрытие в профессиональной деятельности индивидуальных особенностей каждого работника;

- *демократию* - самоуправление и участие работников в распределении прибылей, инвестиционной политике компании [6].

Осуществляется гуманизация труда на основе улучшения условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, форм, размеров оплаты труда и других факторов, которые непосредственно влияют на характер отношений в фирме.

С гуманизацией труда непосредственно связано **качество трудовой жизни** - понятие, которое характеризует степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в конкретной организации [12]. Качество трудовой жизни является индикаторами благосостояния и реализации интеллектуального потенциала личности.

Социальная среда организации - это среда, которая образуется самим персоналом предприятия с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, а также социальная инфраструктура организации и все то, что определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей за счет труда в конкретной организации.

Социальная среда организации органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. 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 удовлетворения материальных и духовных потребностей людей [5].

Социальная среда организации - совокупность факторов, которые определяют качество трудовой жизни работников предприятий:

- потенциал организации;
- социальная инфраструктура организации;
- условия работы и охрана труда;
- социальная защищенность работников;
- социально-психологический климат коллектива;
- материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты;
- внерабочее время и использование досуга.

Подсистема социального развития - в системе управления персоналом (рисунок 1.3) – это подсистема, которая осуществляет:

- организацию общественного питания;
- управление жилищно-бытовым обслуживанием;
- развитие культуры и физическое воспитание;
- обеспечение охраны здоровья и отдыха;
- обеспечение детскими учреждениями;
- управление социальными конфликтами и стрессами;
- организацию продажи продуктов питания и товаров народного потребления;
- организацию социального страхования работников.

Служба социального развития организации – это функциональное подразделение организации, ответственное за социальную организацию предприятия.

Социальная инфраструктура организации – это комплекс объектов, которые предназначены для жизнеобеспечения работников предприятия и

членов их семей, а также для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.



Рисунок 1.3 – Состав подсистем системы управления персоналом организации [49]

Социальная ответственность организации - уровень добровольного отклика организации на социальные проблемы общества, лежащие вне определяемых законом или регулируемыми органами требований.

Социальная среда (social environment) - часть окружающей среды, состоящая из взаимодействующих индивидов, групп, институтов, культур и т.д.

Социальная среда представляет собой совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп.

Выделяют:

- макросреду - социально-экономическая система в целом;
- микросреду - непосредственное социальное окружение.

Социальное развитие организации - изменения в материальных, общественных и духовно нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и живут.

Социальные льготы и культурные услуги организаций – это льготы и услуги, включающие в себя: социальную помощь, профилактории, спортивные площадки, кормления грудных детей, центры психологической разгрузки, библиотеки и другие услуги и льготы социального и/или культурного назначения, которые предоставляются предприятиями своим работникам.

Социотехническая система - системы развития организации, основная цель которой состоит в достижении оптимального соответствия между технической системой, существующей в организации, и ее социальной структурой.

Управление социальным развитием организации – это процесс упорядоченного воздействия на социальную подсистему организации и целью ее качественного изменения, обеспечивающего оптимальное решение стратегических задач организации как субъекта хозяйственной деятельности.

Управление социальным развитием организации - совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы. Управление социальным развитием организации ориентируется на создание для работников организации надлежащих условий труда и быта [33].

Социальное развитие персонала организации – это формирование социальных навыков, регулирование коллективного поведения.

Управление социальным развитием персонала является составной частью процесса социального управления и развития персонала. Представляет собой узкое направление по развитию социальных навыков работников (например, взаимодействие с клиентами, партнерами), необходимых для эффективной работы.

Для понимания этих процессов остановимся подробнее на ключевом процессе – **социального управления и развития персонала**. Это понятие включает следующее:

- признание важности создания команды сотрудников-единомышленников, когда интересы работников взаимосвязаны с интересами компании;
- личные успехи руководителя предопределены эффективностью и результативностью совместной работы всех сотрудников;
- саморазвитие работника – это составляющая и условие социального развития компании.

Управление социальным развитием персонала: какие задачи призвано решать?

Задачи социального управления и развития сотрудников одной организации [51]:

- кадровое планирование, анализ и оптимизация организационной структуры, повышение качества персонала;
- расширение полномочий исполнителей и совершенствование форм контроля их деятельности;
- развитие социального партнерства и создание атмосферы доверия на фирме;
- повышение социальной защиты работников, расширение прав и функций профсоюзов;
- совершенствование механизмов планирования карьеры и создания условий для сохранения наиболее ценных работников;
- улучшение условий труда и развитие системы стимулирования и трудовой мотивации;
- формирование корпоративной культуры инновационного типа и другие.

Таким образом, управление социальным развитием персонала представляет собой совокупность способов, приемов, процедур, которые позволяют решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания

закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов.

1.2 Предмет, цель, задачи и научные подходы к управлению социальным развитием организации и персонала

Особым видом социальной деятельности организации является **управление ее социальным развитием** - это комплексный элемент целостного управления организацией. Реализуя свои генеральные цели, организация вынуждена учитывать социальные условия и управлять своим социальным развитием (т.е. адекватно реагировать на внешние социальные условия).

В этой связи **предметом** изучения выступают способы, методы и механизмы управления социальной деятельностью, которые обеспечивают социальное развитие организации и ее персонала [12].

Целью управления социальным развитием персонала является формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, которые необходимы для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации и ее персонала, что в конечном итоге, с одной стороны, должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой - стимулировать экономическую эффективность деятельности предприятия [32].

Социальные цели в системе базовых целей хозяйственной организации представлены на рисунке 1.4.

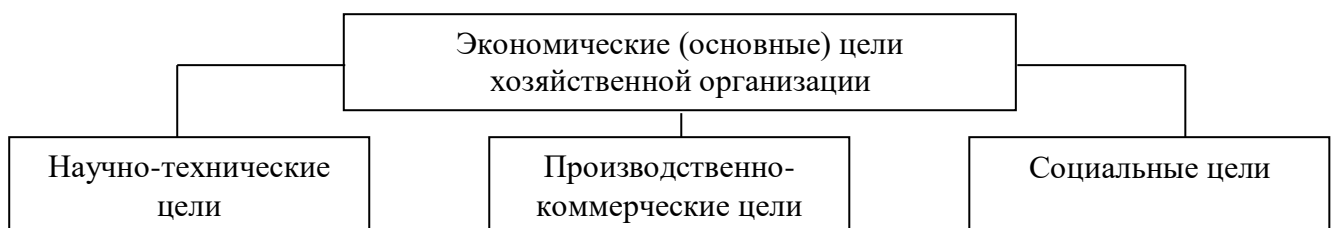


Рисунок 1.4 - Социальные цели в системе базовых целей хозяйственной организации

Исходя из рисунка, необходимо отметить, что доминирующую роль играют **экономических цели** (например, достижение результативности деятельности организации), хотя роль экономических задач порой может мешать руководству увидеть социальную или человеческую сторону жизни управляемой ими организации и понять наиболее важную роль этого компонента в достижении основной цели компании.

Научно-технические цели заключаются в модернизации существующих или создании новых машин, устройств, оборудования, технологий и т.д.

Производственно-коммерческие цели ориентированы на производство определенной продукции, ее продажу потребителям, получение дохода и прибыли [33].

Социальные цели возникают и существуют в связи с необходимостью удовлетворения потребностей занятых в ней работников и членов их семей в определенном наборе жизненных благ, которые обеспечивают условия их воспроизводства не только как рабочей силы, но и как личностей, участников определенных социальных групп и общества в целом.

Таким образом, экономические, научно-технические, производственно-коммерческие цели зависят от социальных факторов, например изменение профессионально-квалификационной структуры персонала, личностных характеристики и характера отношений между сотрудниками в коллективе.

Цель и предмет дисциплины определяют ее **основные задачи**:

- освоить понятийный аппарат управления социальным развитием персонала и организации;
- раскрыть роль, функции и задачи управления социальным развитием персонала и организации;
- изучить и освоить комплекс теоретических и методических знаний управления социальным развитием персонала и организации;
- определить задачи и функции социальной службы организации;
- сформировать практические навыки управления социальным развитием персонала и организации;

- определить роль социальной политики государства и организации;
- рассмотреть тенденции развития науки в сфере управления социальным развитием персонала и организации и использования новых информационных технологий и многие другие.

В общем случае задача управления социальным развитием персонала и организации заключается в целенаправленном воздействии на ее социальную систему.

Для настоящей отечественной практики управления социальным развитием характерно наличие следующих принципиально разных **подходов** к построению организационной структуры управления социальными процессами.

Традиционный подход предполагает, что служба социального развития является самостоятельным по отношению к службе управления персоналом структурным подразделением аппарата управления организацией.

Рациональный подход опирается на мировую практику, исходит из того, что субъект управления персоналом (кадровая служба), т.е. тот, кто разрабатывает и реализует определенную социальную политику, должен обладать всеми необходимыми для этого управленческими ресурсами.

Системный подход к решению вопросов социального развития организации не может обойтись без взаимодействия с местными органами управления в социальной сфере [4].

В самом полном и общем виде понятие «**организация**» рассматривается в современной науке в трех основных значениях - как:

- социальный институт;
- процесс упорядочивания;
- объект (система), имеющий упорядоченную структуру [12].

Достаточно полное и развернутое определение понятию «организация» дает известный российский социолог, профессор А.И. Пригожин:

- во-первых, так может называться искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченной функции. В

этом смысле организация выступает как *социальный институт* с известным статусом и рассматривается как стационарный объект. В таком значении слово «организация» относится, например, к предприятию, органу власти, добровольному союзу и т.д.;

- во-вторых, этот термин может означать определенную организационную деятельность, включающую в себя распределение функций, налаживание устойчивых связей, координацию и т.д. Здесь организация – это *процесс*, связанный с сознательным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. В этом смысле понятие «организация» совпадает с понятием «управление», хотя и не исчерпывает его;

- в-третьих, здесь можно иметь в виду упорядоченность какого-то объекта. Тогда под организацией понимаются определенные структуры, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфический для каждого рода объектов. В этом смысле организация выступает как свойство, атрибут объекта. Именно это понимание организации мы имеем в виду, например, когда речь идет об организованных и неорганизованных системах, политической организации общества, эффективной и неэффективной организации и т.д. Именно это значение подразумевается в понятиях «формальная организация» и «неформальная организация» [12].

Понимание такого видового признака организации, как социальный институт, включает в себя еще два значения:

- неуправляемая саморегулирующаяся социальная организация;
- управляемая целевая организация.

На эти два значения указывает профессор В.Л. Романов, подчеркивающий, что не всякая социальная организация, имеющая сложившиеся функции, может рассматриваться как целенаправленно управляемая, так как управление - это производная от целеполагания. Именно целевой организации уделяет особое внимание ведущий российский специалист по теории организации профессор Б.З. Мильнер, который отмечает, что в современной науке родовые признаки «организации» рассматриваются в

двух основных значениях - как процесс упорядочивания и как объект, имеющий упорядоченную структуру, и подчеркивает, что для понимания специфического, «ключевого» значения важен «поведенческий подход, ставящий в центр исследований человека систему отношений между людьми, их компетентность, способности, мотивацию к труду и достижению установленных целей» [28]. Итак, рассматриваемая нами организация понимается не как вообще социальный институт, а только как управляемый социальный институт или как целевая организация (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 - Схематическое представление общефилософского понятия «организация»

Кроме устоявшегося общего научного понятия «организация» существуют и его прикладные значения, определяемые в других терминах. Так, в экономической литературе имеется термин «предприятие», а термином «юридическое лицо» оперирует Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [53].

Существующие в современной экономической литературе определения предприятия характеризуются двумя подходами:

- полное совпадение объемов понятий «предприятие» и «социальная целевая организация»;

- рассмотрение предприятия как вида социальной целевой организации, функционирующей для производства необходимой обществу продукции (работ, услуг и т.п.) [1].

Первый подход - это дань привычной экономической терминологии. Так, по мнению А.Н. Петрова, «предприятие - основное звено единого народнохозяйственного комплекса. На уровне предприятия непосредственно реализуется связь работника со средствами производства, происходит соединение вещественного и личного факторов производства. Здесь происходит взаимное обогащение и перераспределение производительных сил и производственных отношений, и проявляется истинное положение каждого работника через его отношение к средствам производства и самому труду. Все остальные звенья экономики - отраслевые, территориальные и народнохозяйственные комплексы - представляют собой определенное сочетание, комбинацию предприятий и в этом смысле вторичны по отношению к основному первичному звену» [12].

Второй подход характеризует специфику использования понятия предприятия в современных условиях. Большое внимание изучению сущности и основных признаков предприятия уделил проф. А.И. Татаркин, который дал его сущностное определение: «...под предприятием понимается коллектив работников, созданный по принципу производственного и социально-экономического единства для производства необходимой обществу продукции (работ, услуг)». Производственный характер предприятия подчеркнут и в современных изданиях, где указывается, что предприятие - это «...обособленная специализированная единица, основой которой является профессионально организованный трудовой коллектив, способный с помощью имеющихся в его распоряжении средств производства изготовить нужную потребителям продукцию (выполнять работы, оказывать услуги) соответствующего назначения, профиля и ассортимента». Согласно данному подходу имеются:

- сущностное определение предприятия - его производящий характер;

- важнейшая составляющая предприятия - коллектив работников, реализующих в единстве социальные и экономические цели [12].

Согласно *первому* подходу термин «предприятие» используется как синоним «целевой организации»; согласно же *второму* подходу в общем объеме целевых организаций выделяется класс производящих организаций. Поэтому производящие организации суть предприятия. Следовательно, непроизводящие целевые организации (например, школы, вузы, органы государственной и муниципальной службы, общественные фонды, партии, церкви и т.п.) не могут называться предприятиями. Однако в ГК РФ организационно-правовая форма «предприятие» сохранена только для государственных и муниципальных предприятий. В этой связи использование данного термина предполагает постоянное уточнение; о каком предприятии идет речь и в каком смысле употребляется данный термин [12].

Юридическое лицо - организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, иметь самостоятельный баланс или смету». В этом определении фиксируется родовый признак: юридическое лицо - это «организация». Вместе с тем определение отвечает на вопросы, что делает организация и как регулируются внутренние и внешние отношения организации, открывая тем самым видовой признак юридического лица - организация как социальный институт, действующий целенаправленно [48].

Кроме юридических лиц ГК РФ не исключает возможности возникновения организаций, не образующих юридического лица, - таковыми могут быть как коммерческие (например, частный предприниматель без образования юридического лица), так и некоммерческие организации (например, студенческое научное общество) [12].

Понятие «организация» как общее понятие и как объект управления социальным развитием представлено на рисунок 1.6.

Организация как таковая (общенаучное, философское понятие)								
Организация как социальный институт (социологическое понятие)								
Целевая организация (управленческое понятие)								
Правовые определения организации	Социально-экономические определения организации				Учреждения	Нецелевая организация	Организация как упорядоченный объект	Организация как процесс упорядочивания
	Юридические лица	Предприятия	Сообщества					
		Товарищества хозяйственные; общества хозяйственные; кооперативы производственные; предприятия государственные унитарные; предприятия муниципальные унитарные; объединения юридических лиц	Кооперативы потребительские; объединения юридических лиц благотворительные и иные; организации и объединения общественные и религиозные; фонды благотворительные и иные					
	Неюрídические лица	Частный предприниматель без регистрации юридического лица	Объединения юридических лиц благотворительные и иные; организации и объединения общественные и религиозные; фонды благотворительные и иные					
	Незаконные организации	Незаконные предпринимательские организации; организованные преступные группы	Объединения юридических лиц; организации, объединения, фонды общественные и религиозные					
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Общий объем понятия «организация» </div>							

Рисунок 1.6 - Структура понятия «организация»

Таким образом, генеральная цель любой организации - достижение результатов, заданных характером и родом деятельности; обычно это либо расширение, либо удержание своих позиций на рынке или в профессиональной сфере.

1.3 Вопросы для самопроверки

- 1 Что собой предусматривает гуманизация труда?
- 2 Что представляет собой социальная среда организации?

3 Какая совокупность факторов социальной среды организации определяют качество трудовой жизни работников?

4 Что осуществляет подсистема социального развития?

5 Охарактеризуйте предмет управления социальным развитием персонала.

6 В чем заключается цель управления социальным развитием персонала?

7 Опишите задачи управления социальным развитием персонала.

8 Перечислите подходы к управления социальным развитием персонала.

9 Какие социальные льготы и культурные услуги предоставляет своим работникам организация?

1.4 Тест по теме - Основные понятия, научные подходы, предмет, цель и задачи дисциплины «Управление социальным развитием персонала»

1 Сколько основных подходов к сущности менеджмента выделяют?

А) 2;

Б) 4;

В) 5;

Г) 7.

2 Управление - это ... воздействие на управляемый объект

А) целенаправленное;

Б) прямое;

В) косвенное;

Г) директивное.

3 Показатель, который характеризует успешность работы предприятия после того или иного управленческого воздействия на него.

А) прибыль предприятия;

- Б) организационная структура управления;
- В) подвижность внешней среды;
- Г) критерий эффективности управления.

4 Осуществление менеджером контроля за работой подчиненных, а также возможность узнавать их мнения и предложения представляет собой...

- А) опрос;
- Б) обратную связь;
- В) отчет о работе;
- Г) делегирование полномочий.

5 С каким понятием в трудах Маркса и Энгельса отождествлялось понятие «социальное»?

- А) с понятием «человеческое»;
- Б) с понятием «общественное»;
- В) с понятием «гражданское»;
- Г) с понятием «социум».

6 Понятия как «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» были сформированы

- А) к концу 1960-х гг.;
- Б) к началу 1970-х гг.;
- В) к началу 1980-х гг.;
- Г) к концу 1990-х гг.

7 Совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные резервы – это ...

- А) карьерный рост;

- Б) служебно-профессиональное продвижение;
- В) организация рабочего места;
- Г) гуманизация труда.

8 Функциональное подразделение организации, которое отвечает за социальную организацию предприятия.

- А) служба социального развития организации;
- Б) кадровая служба организации;
- В) служба развития персонала;
- Г) служба социального страхования.

9 Данный подход предполагает, что служба социального развития является самостоятельным по отношению к службе управления персоналом структурным подразделением аппарата управления организацией.

- А) системный подход;
- Б) процессный подход;
- В) рациональный подход;
- Г) традиционный подход.

10 В каком значении в самом полном виде понятие «организация» не рассматривается в современной науке?

- А) социальный институт;
- Б) процесс производства;
- В) процесс упорядочивания;
- Г) объект (система), имеющий упорядоченную структуру.

2 Факторы развития социальной среды организации

2.1 Основные факторы развития социальной среды организации

Одним из основных понятий в экономической литературе, а в частности в экономическом анализе является понятие фактора (от лат. *factor* – делающий, производящий). В экономических исследованиях под **факторами** понимают причины, предпосылки и движущие силы исследуемого процесса, условия, в которых находится исследуемый объект. Другими словами – фактор – это то, что оказывает влияние на объект анализа, определяет его состояние и тенденции развития. В экономической среде действует множество факторов, находящихся во взаимной связи, зависимости и обусловленности. Любой хозяйственный процесс складывается под влиянием разнообразных факторов. Знание этих факторов и умение управлять ими позволяет добиваться повышения эффективности деятельности организаций и наилучших результатов экономических операций.

Под **управлением факторами** понимают целенаправленное изменение их уровня, нейтрализацию или усиление их действия путем практических мероприятий, реализуемых через управленческие решения.

Факторами называют не только экономические причины и предпосылки, но и показатели, которыми их описывают. Другие названия – *показатели-факторы*, или *факторные показатели*. Показатели-результаты, находящиеся под влиянием изучаемых факторов, называют *результативными* (или *результатирующими*) показателями. Понятия фактора и результата относительны. При решении одной задачи анализа показатель может рассматриваться в качестве результирующего, а в другой задаче – выступать в качестве фактора. Например, при оценке влияния различных факторов на сумму выручки она выступает в качестве результирующего показателя, а при оценке факторов, определяющих сумму прибыли, выручка оказывается одним из факторов.

Социальное управление по своему назначению ориентируется исключительно на людей. Его основная задача состоит в том, чтобы создавать

для работников организации надлежащие условия труда и быта, добиваться их постоянного улучшения [38].

Управление социальным развитием организации это совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. Оно представляет собой организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на социальную среду, использования многообразных факторов, влияющих на эту среду.

Непременный **объект управления персоналом** развитие социальной среды организации. Эту среду образуют сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальная инфраструктура организации и все то, что так или иначе определяет качество трудовой жизни работников, т.е. степень удовлетворения их личных потребностей через посредство труда в данной организации.

Социальная среда органически взаимосвязана с технической и экономической сторонами функционирования организации, составляет вместе с ними единое целое. Всегда, а на современном этапе развития общества 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 и духовных потребностей людей [12].

Социальное развитие организации означает изменения к лучшему в ее социальной среде в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся, вместе с семьями живут и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности.

Социальное развитие в первую очередь должно направляться на:

- совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава, в том числе регулирование численности работников, повышение их общеобразовательного и культурно-технического уровня;
- улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников;
- стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;
- создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав;
- рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, промышленных товарах и разнообразных услугах, полноценное использование досуга [51].

Управление социальным развитием должно быть подчинено нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей организации, достижению ее главных целей. Оно, как специфический вид менеджмента, имеет свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений.

Социальные факторы применительно к организации выражают содержание изменений в образующих ее социальную среду условиях и адекватные этим изменениям последствия. Их различают, прежде всего, по

направленности и формам воздействия на персонал как в пределах самой организации, где осуществляется совместный труд, так и в ближайшем ее окружении, где работники организации и их семьи живут [12].

К основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся (рисунок 2.1):

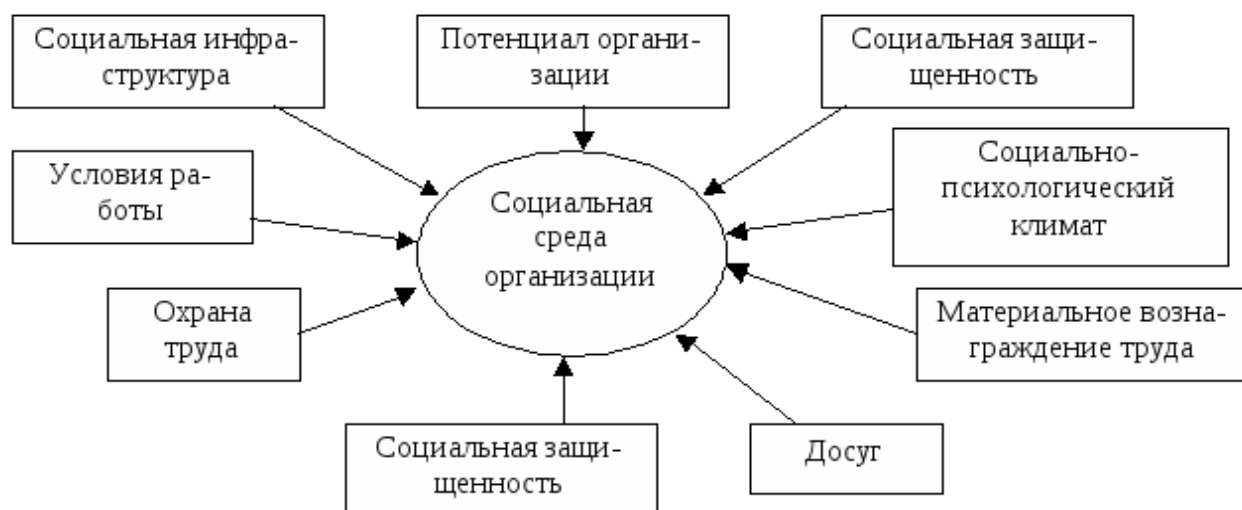


Рисунок 2.1 – Факторы, формирующие социальную среду организации

- потенциал организации, ее социальная инфраструктура;
- условия работы и охрана труда персонала организации;
- социальная защищенность работников организации;
- социально-психологический климат коллектива;
- материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты;
- вне рабочее время и использование досуга.

Все рассмотренные факторы можно отнести к ресурсообеспечивающим, насыщающим социальную среду организации и обеспечивающим ее функционирование и развитие.

Поэтому перед управлением социальным развитием стоит задача социального прогнозирования на основе выявления вероятных угроз, рисков и стратегического планирования с целью обеспечения такого взаимодействия с окружающей средой, которое позволяло бы ей поддерживать социальный

потенциал на уровне, необходимом для достижения целей в долгосрочной перспективе.

Однако организация обладает способностью не только к саморегулированию, но и соответствующему воздействию и преобразованию окружающей среды, как в интересах своего жизнеобеспечения, так и в интересах всех людей, составляющих общество, в котором она функционирует. Применительно к обществу в целом развитие социальной среды организаций, в конечном счете, приводит к повышению качества трудовой жизни населения.

2.2 Потенциал и социальная инфраструктура организации

В любой организации имеется помещение, технологическое оборудование, персонал, материалы, комплектующие изделия и т.д. Эти ресурсы составляют потенциал организации, ее способность к деятельности

Слово «потенциал» происходит от латинского «potentia» – сила и обозначает источники, возможности, средства, ресурсы и запасы, которые могут быть приведены в действие или использованы для решения какой-либо задачи.

Потенциал зависит от каждого из работников и их расстановки, технологической оснащенности и профессионализма руководителей. Он может быть имущественный и интеллектуальный, осязаемый и неосязаемый (рисунок 2.2).



Рисунок 2.2 – Составляющие общего потенциала организации

К осязаемому потенциалу относят все то, что входит в имущественный комплекс компании или отражено в каких-либо документах – в виде отчетов,

методик, правил и т.д. Например, основные и оборотные фонды, дебиторская задолженность, денежные средства на расчетном счете и в кассе компании, должностные инструкции, инновационный и научный задел, профессионализм персонала, технология производства, система производства и управления. К неосознанному потенциалу относят техническую, научную, производственную и информационную ауру, созданную работниками во внутренней и внешней среде, в том числе: имидж, открытость, честность, высокая техническая и социальная требовательность, надежность.

Потенциал компании может быть представлен в десяти взаимодополняющих видах: производственный, организационный, экономический, социальный, технологический, психологический, правовой, экологический, этический и политический.

Потенциал организации отражает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность персонала и характер ведущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции (товаров и услуг), форму собственности, состояние основных фондов, финансовое положение.

Структура потенциала организации представлена на рисунке 2.3.

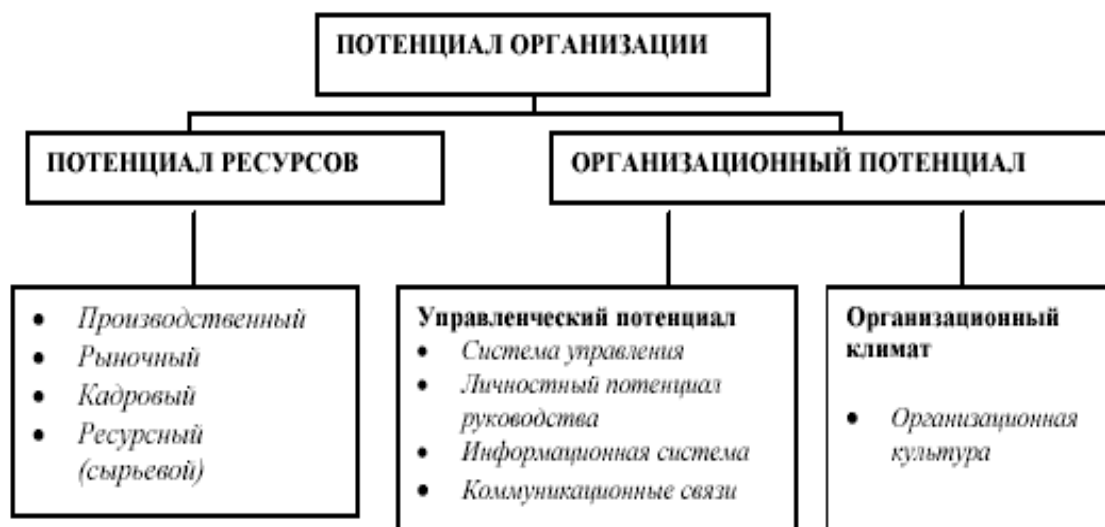


Рисунок 2.3 - Структура потенциала организации

Социальная инфраструктура организации (рисунок 2.4) представляет собой комплекс объектов, которые предназначены для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, а также удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

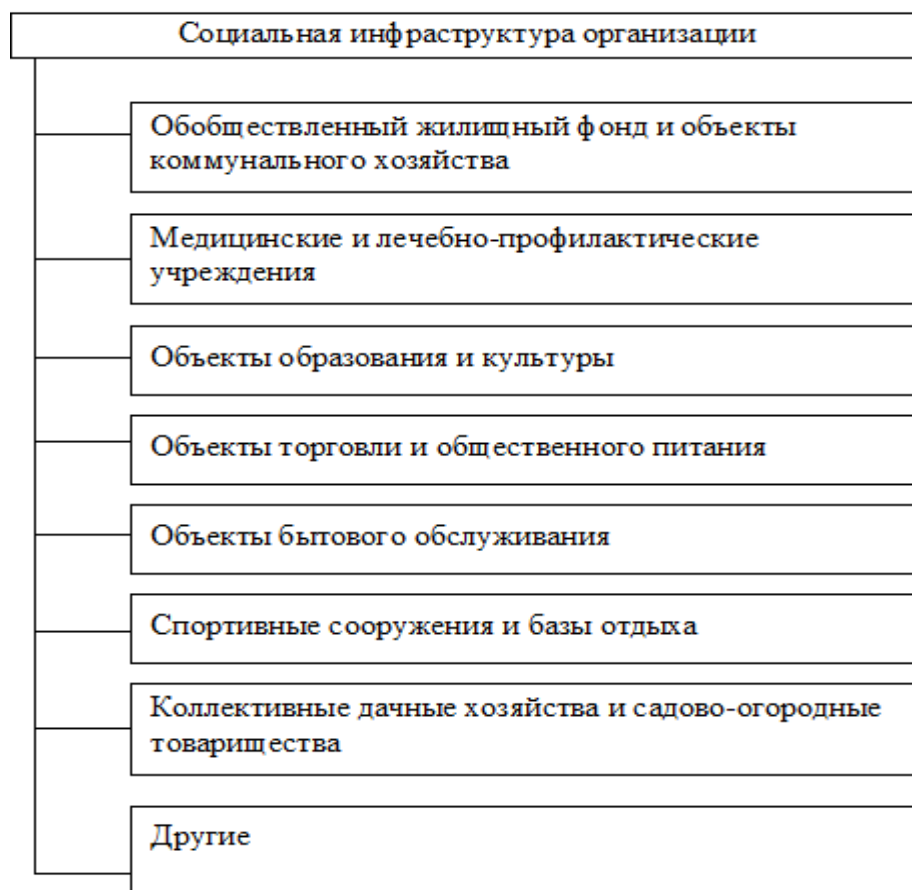


Рисунок 2.4 - Социальная инфраструктура организации

В условиях Российской Федерации перечень таких объектов включает:

- жилищный фонд (дома, общежития) и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) с сетями энерго-, газо- и теплоснабжения, канализации, водопровода, телефонизации и т.п.;
- медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и т.д.);

- 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 (комбинаты, мастерские, ателье, салоны, 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 [50].

Таким образом, организация в зависимости от своих масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и других условий может располагать целиком собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием.

2.3 Условия работы и охраны труда персонала организации

Условия труда - это совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека [23]. Они охватывают: слагаемые производственной среды и трудового процесса, включая технологию, формы организации труда, уровень экономичности используемых технических средств и оборудования; микроэкологию труда, складывающуюся под воздействием как технологических режимов, так и общего состояния окружающей атмосферы; эстетизацию, внешнее оформление

места работы; ориентацию работников на укрепление дисциплины и повышение уровня культуры труда.

Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [9]. Это проведение правовых, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных мероприятий, основанное на осознании того, что здоровье человека, его физическое, духовное и социальное благополучие зависят в большой мере от продолжительности рабочего дня, интенсивности работы, социально-гигиенических и других условий труда, уровня медицинского обслуживания.

Условия и охрана труда персонала включают факторы, которые связаны с содержанием совместной работы, техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабочей силы, занятой в данной организации, а также факторы, так или иначе воздействующие на психофизиологическое самочувствие работников, на обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний [35].

К данным факторам относятся:

- оснащенность организации современной техникой, степень механизации и автоматизации работ, применение эффективных технологий и материалов;

- организация труда персонала с учетом внедрения современных научно-технических достижений в производство, поддержки автономности рабочих групп, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиления самостоятельности, предприимчивости, личной и групповой ответственности работников;

- сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

- соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по состоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации;

- наличие (и удобства) бытовых помещений (раздевалок, душевых), медпункта, буфетов, туалетов и т.п. [40].

Таким образом, опыт отечественных и зарубежных организаций подтверждает, что внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда приносят заметную отдачу, повышают деловой настрой. Средства, потраченные на производственную эстетику, благоустройство рабочего быта, создание комфортных условий для отдыха в перерывах во время трудового дня, окупаются с лихвой ростом производительности труда и качества работы.

2.4 Социальная защищенность персонала организации

Социальная защита - это система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами [7].

На сегодняшний день в Российской Федерации эти меры, предусматривают:

- обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада);

- нормальную продолжительность рабочего времени, компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования;

- выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий

работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации [50].

Часть трудового дохода, которая направлена на цели обслуживания социальных рисков и не включается в заработную плату, и принято называть компенсационным пакетом. При этом необходимо понимать разницу между компенсационным и социальным пакетом [51].

Компенсационный пакет – это прямые и косвенные компенсации или возмещение организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий на деятельность и развитие предприятия.

Социальный пакет – это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством РФ. В его состав могут включаться дополнительные медицинское, пенсионное страхование, страхование жизни, предоставление беспроцентных кредитов и ссуд сотрудникам, оплата питания, оплата расходов на связь, обучение и переобучение, возмещение расходов по оплате аренды жилья и коммунальных услуг, содержания детей в дошкольных учреждениях и другое.

Схематично роль социального пакета в системе социальной защиты представлена на рисунке 2.5. Совокупно же социальный пакет, гарантии и компенсации, устанавливаемые государством, составляют компенсационный пакет работника.

В том случае, если работник по каким-либо причинам не обладает компенсационным пакетом и получает только заработную плату, существует два варианта. Либо из получаемых средств он может финансировать свой «собственный социальный пакет» (нести расходы на медицинское обслуживание, осуществлять сбережение средств на случай стойкой потери трудоспособности (старость или инвалидность), застраховать свою жизнь и здоровье от несчастного случая), либо поглощать эти риски, т. е. отказаться от попыток предупреждения и распределения этого риска и самостоятельно нести бремя ответственности при наступлении неблагоприятного события [12].

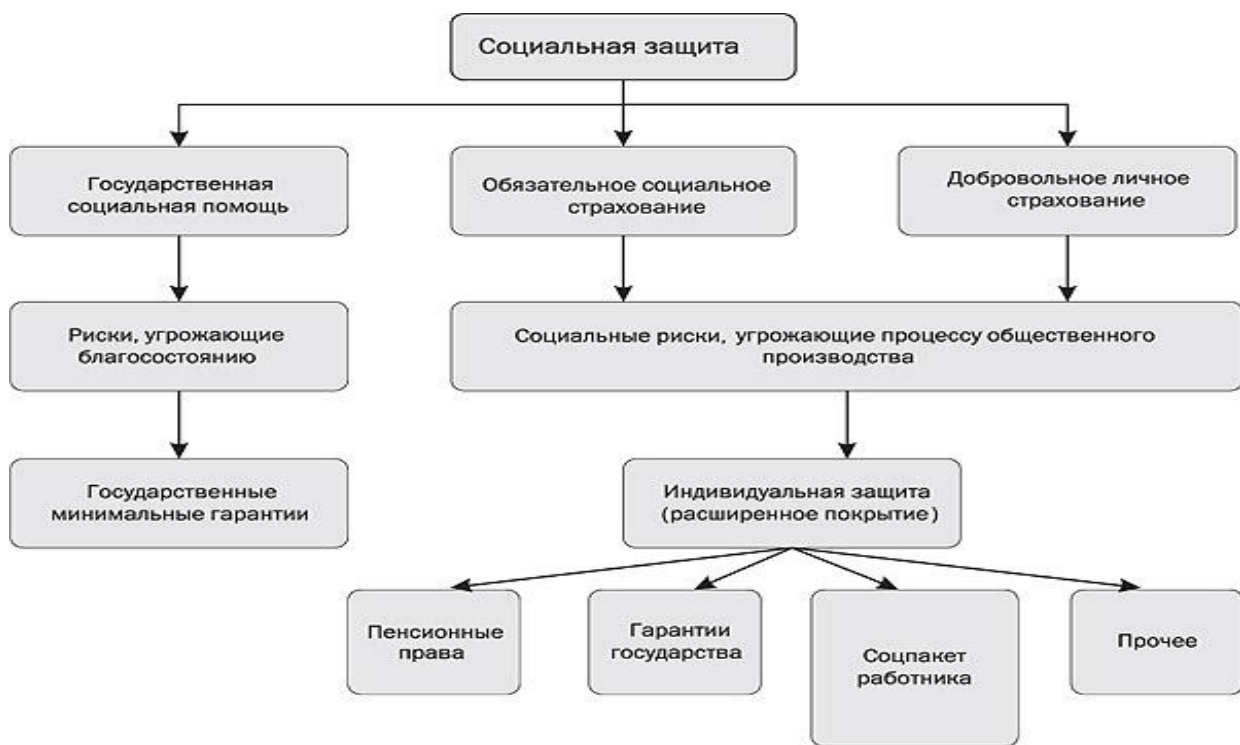


Рисунок 2.5 - Социальный пакет в системе социальной защиты

Все элементы компенсационного пакета можно разделить на несколько групп. Критерием разделения служит отношение государства к их предоставлению работодателем работнику. В данном случае задача государства, как регулятора общественных отношений в сфере труда, сводится к тому, чтобы различными методами (предписывающими, стимулирующими) выстроить такую систему, которая будет одновременно гарантировать определенный уровень социальной защиты для работников и не будет в финансовом плане чересчур обременительна для работодателя. Таким образом, мы получили следующие группы:

1 Обязательные – установлены федеральным законодательством, обязательны к исполнению всеми работодателями в рамках трудовых отношений.

2 Рекомендуемые – не носят характер предписания со стороны государства, но имеют определенные налоговые послабления для работодателей, которые их применяют.

3 Дополнительные – предоставляются работнику исключительно по желанию работодателя, и никаких поощрений к применению со стороны государства не имеют.

Все три группы элементов составляют компенсационный пакет, последние две группы – социальный пакет.

Назначение компенсационного пакета – возмещать работникам затраты (материальные, физические, умственные), понесенные ими в процессе осуществления трудовой деятельности. Каковы бы ни были эти затраты, они являются проявлением того или иного социального риска. Таким образом, компенсационный пакет является инструментом обслуживания социальных рисков на предприятиях, инструментом защиты работников [32, 51].

Таким образом, указанные гарантии реализуются при прямом участии организации. Денежные выплаты, как правило, производятся из средств организации, их размеры ориентированы на среднюю зарплату или долю минимальной оплаты труда. Система социальной защиты должна страховать работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.

2.5 Социально-психологический климат коллектива организации

Социально-психологический климат (СПК) – это психологический настрой в группе или коллективе – это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого – объективной жизнедеятельности данного коллектива, при этом необходимо четко разграничивать элементы социально-психологического климата и факторы, влияющие на него [15].

На формирование определенного СПК оказывает влияние целый ряд факторов [34]:

1 **Реальная трудовая ситуация:** успешный или неуспешный ход производственного процесса, содержание, организация и условия труда,

система материального и морального стимулирования, характер межличностных отношений в коллективе и т.д. Если деятельность фирмы приносит прибыль, работники видят перспективы развития предприятия, удовлетворены системой стимулирования, они работают более производительно.

2 Групповые нормы поведения, которые конкретизируют социальные нормы (проявление отношений сотрудничества и взаимопомощи в работе в условиях, когда действия одного работника обуславливают определенные действия других людей; соблюдение традиций, ритуалов, принятых в трудовом коллективе, и др.). К традициям, улучшающим климат в коллективе, принятым в российских предприятиях, можно отнести введение вновь принятого сотрудника в коллектив, организацию совместных праздников для персонала и членов их семей.

3 Стиль и методы руководства коллективом. В их основе, как известно, лежат два критерия: характер централизации власти и способ воздействия на подчиненных. Так, авторитарный руководитель нередко искусственно создает конфликтные ситуации, выживая неудобных работников. У либерального руководителя работа практически пущена на самотек.

4 Индивидуально-психологические особенности работников (пол, возраст, семейное положение, потребности и интересы, ценностные ориентации). Учет личностных особенностей работников для благоприятного СПК весьма важен.

Социально-психологический климат это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом [41].

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента:

- психологическая совместимость работников;
- социальный оптимизм работников;
- нравственная воспитанность.

Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими [3].

На рисунке 2.6 представлены факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива.



Рисунок 2.6 - Факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива

Таким образом, выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

2.6 Материальное вознаграждение персонала организации и семейные бюджеты

Вознаграждения работникам – это все затраты, которые наниматель несет на основании заключенного трудового соглашения. С одной стороны, процесс определения выплат должен учесть деятельность сотрудника, а с другой – явиться мотивацией для достижения необходимого уровня его деятельности.

Основополагающую роль для любого работника имеет материальное вознаграждение. Однако оно не достигает своих целей, если не учтены и некоторые другие факторы. На рисунке 2.7 представлены основные методы стимулирования работников. **Стимулирование** - это функция, связанная с процессом активации деятельности людей и трудовых коллективов, обеспечивает работников в повышении результатов своего труда. Эта функция используется для морального и материального поощрения работников в зависимости от качества и количества затраченного труда.

Материальные вознаграждения – это один из видов поощрений, которые непременно должны сочетаться с интересной работой и признанием коллектива. Необходимым условием является создание комфортных условий труда, продвижение по службе и т.д.

С одной стороны, мотивация материального характера рассматривается в качестве средства, способного удовлетворить физиологические потребности, а также сохранить безопасность. С другой стороны, размер заработной платы непременно является отражением уровня занимаемого в коллективе положения и степени уважения.

Материальное вознаграждение труда выступает узловым пунктом социального развития организации. В нем состыковываются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах [24].



Рисунок 2.7 – Методы стимулирования персонала организации

Оплата труда должна основываться на социальном минимуме, на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи.

Заработная плата в индустриально развитых странах составляет примерно две трети общих денежных доходов населения. В Российской Федерации к ней добавляются все виды пенсий, стипендии студентов и учащихся образовательных учреждений, пособия на детей и уходу за ребенком, стоимость натуральных продуктов подсобного хозяйства, используемых на личное потребление, а также доходы от собственности, реализации продуктов подсобного хозяйства на рынке и предпринимательской деятельности, включая дивиденды и проценты от вкладов в банки [35].

Семейный бюджет – это доходы и расходы семьи за определенный период времени (месяц, год). Семейный бюджет позволяет контролировать деньги в семье и правильно их распределять. Чтобы понять из чего же

состоит семейный бюджет и как он работает, мы разберем его на составные части.

Итак, в семейном бюджете есть две составляющие – доходная часть и есть расходная часть.

Семья получает доходы и тратит их в виде потребительских расходов.

Доходы - это деньги или материальные ценности, получаемые от предприятия, отдельного лица или какого-либо вида деятельности.

Все доходы делятся на денежные, предоставление льгот и натуральные (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 – Доходы семьи

Денежные доходы складываются из:

- зарплаты вместе с различными начислениями и доплатами;
- пенсий, пособий, стипендий и других социальных и страховых выплат;
- доходов от предпринимательской деятельности;
- доходов от операций с личным имуществом и денежными накоплениями.

Заработная плата составляет в среднем 45-50% от всех денежных доходов семьи.

Натуральные доходы состоят в основном из материальных благ, получаемых на приусадебном участке (овощи, фрукты, мясо, яйца, мед и т.п.), подарков, выигрышей, продуктового довольствия и др.

Льготы получают некоторые категории населения, определенные государственными органами. Например, льготные проездные билеты для студентов и учащихся, льготы по оплате коммунальных услуг, при покупке

лекарств, льготные путевки в санатории, дома отдыха, лагеря отдыха для молодежи и т.п.

В таблице 2.1 представлен пример доходов семьи.

Таблица 2.1 - Пример доходов одной семьи

Члены семьи	Группа доходов	Содержание	Вид дохода
Папа	Заработная плата.	За работу на предприятии	Наличные рубли
	Доход от собственности	Дивиденды от акций	Наличные рубли
Мама	Заработная плата	За работу в школе	Наличные рубли
	Социальные пособия	Детское пособие или пособие по безработице	Деньги переведенные на счет в банке
	В виде услуг	Бесплатный проезд в городском транспорте	Услуга
Бабушка	Социальные пособия	Пенсия по старости	Деньги, переведенные на счет в банке или наличные
Сын-студент	Социальные пособия	Стипендия	Наличные рубли
Дочь-школьница	Доход от предпринимательской деятельности	Индивидуальная деятельность	Наличные рубли
Вся семья	Доход от сбережений. Доход от собственности	Процент по вкладу в банке. Арендная плата за сдаваемую дачу.	Зачисления на счет в банке. Наличные рубли.

Различают совокупный и денежный доходы.

Совокупный доход - это все виды доходов (зарплата, дивиденды, льготы, бесплатная путёвка в дом отдыха, служебная машина и т. д.).

Денежный доход включает только деньги, полученные за определённый период времени.

Доходы расходуют на товары и услуги, необходимые для жизни человека и существования семьи.

В результате **доходы** превращаются в **расходы**.

Расход – это затраты, издержки, потребление чего-либо для определенных целей.

В таблице 2.2 представлена классификация расходов семьи.

Таблица 2.2 - Классификация расходов семьи

Группа расходов	Содержание
Налоги	Подоходный налог и другие
Обязательные платежи	Плата за квартиру, телефон, электроэнергию, содержание детей в детских садах, обучение в музыкальной школе, выплата кредитов и другое
Питание	Приобретение продуктов и заготовка их впрок, оплата питания в столовой, кафе и т.д.
Хозяйственно-бытовые нужды	Затраты на ремонт одежды, обуви, бытовой техники, квартиры, телерадиоаппаратуры, химчистки и другое
Предметы личной гигиены	Одежда, белье, обувь, постельные принадлежности и многое другое
Предметы интерьера	Мебель, светильники, картины, ковровые изделия и т.д.
Бытовая техника и приспособления для ведения домашнего хозяйства	Электроплиты, кухонные принадлежности, посуда, холодильник, пылесос и т.д.
Культурные и информационные потребности	Телевизор, музыкальный центр, фото-кино принадлежности, диски, книги, газеты, журналы и т.д.
Транспорт	Проезд в общественном транспорте, приобретение и эксплуатация легковой машины, оплата услуг станции техобслуживания
Спорт, туризм, увлечения, отдых	Спортивно-туристические принадлежности, предметы, инструменты, материалы для индивидуальных увлечений
Прочее	Детские игрушки, медикаменты, подарки и т.д.

Все расходы семьи можно разделить на обязательные и произвольные.

Обязательные расходы - это расходы на питание, квартплату и коммунальные услуги, одежду, транспорт; необходимый минимум, который тратится регулярно каждый месяц.

Произвольные расходы нерегулярны и тратятся по необходимости, например покупка крупной бытовой техники.

Бюджет - это совокупность всех доходов и расходов за определенный период времени (месяц или год), их «роспись».

Структуру **семейного бюджета** можно отразить в виде таблицы 2.3.

Таблица 2.3 - Структура семейного бюджета

Доходы	Расходы
1 Заработная плата членов семьи	1 На питание
2 Выплаты и льготы из общественных фондов	2 На товары длительного пользования
3 Пенсии и стипендии	3 На услуги: транспорт, бытовые услуги, кино, театр, прокат и т.д.
4 Доходы от приусадебного участка	4 Коммунальные услуги: плата за жилье, электроэнергию, отопление, воду, канализацию, телефон
5 Доходы от недвижимости и других средств в аренду	5 На культурно-бытовые нужды
6 Доходы от ценных бумаг	
7 Доходы от индивидуальной трудовой деятельности	
8 Доходы от других источников	

Данная таблица показывает схему усредненного семейного бюджета, на самом деле у каждой семьи свой бюджет, со своими источниками доходов и статьями расходов и он постоянно меняется.

Бюджет можно представить в виде весов. На одну их чашу помещаем **доходы**, на другую **расходы**.

Если **расходы** равны **доходам**, то бюджет называют **сбалансированным** (рисунок 2.9).



Рисунок 2.9 – Сбалансированный бюджет семьи

Когда **расходы** превышают **доходы**, тогда говорят, что бюджет имеет **дефицит** (рисунок 2.10).



Рисунок 2.10 – Дефицит бюджета семьи

Бюджет, в котором **доходы** превышают **расходы**, будет иметь **избыток или накопления** (рисунок 2.11).

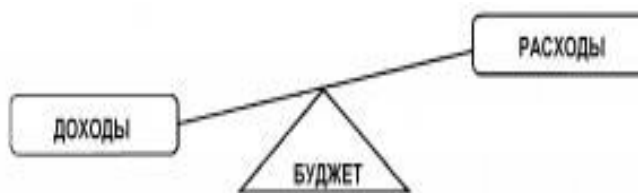


Рисунок 2.11 – Избыток или накопления семейного бюджета

Для правильного и рационального распределения полученных доходов необходимо, освоить основные принципы домашней бухгалтерии и уметь правильно распределять свой бюджет.

Главный смысл организации бюджета семьи заключается в том, чтобы за определенный промежуток времени расходы были меньше доходов.

Для этого нужно научиться составлять **баланс**.

Семейный бюджет составляется в виде баланса **доходов** и **расходов** семьи.

Слово «**баланс**» французское и означает весы.

В экономике оно означает равновесие, а точнее, сопоставление сторон какого-то явления, которые должны уравнивать друг друга, например: **доходы = расходы**.

Баланс доходов и расходов семьи - это расчет и сопоставление семейных расходов с получаемыми доходами.

Он позволяет выявить, сколько денег имеется в распоряжении семьи на определенную дату и может объяснить, откуда они взялись.

Баланс состоит из двух частей: **актива** и **пассива**

Актив отражает состав средств, т.е. это все чем владеет семья.

Пассив указывает источники их образования, откуда они взялись.

В таблице 2.4 представлен примерный баланс семьи (приведенные цифры является условными).

Таблице 2.4 - Примерный баланс семьи

Актив		Пассив	
статьи	сумма, руб.	статьи	сумма, руб.
1 Продукты	2000	1 Собственные средства	243000
2 Одежда, обувь	20000	2 Средства взятые займы	100000
3 Мебель	150000		
4 Деньги наличные	15000		
5 Деньги на счете в банке	100000		
6 Ценные бумаги	50000		
7 Книги	1000		
8 Посуда	5000		
Итого:	343000	Итого:	343000

В результате составления баланса **актив** должен быть равен **пассиву**.

Для того чтобы составить баланс, нужно завести журнал, куда нужно переписывать все имущество, деньги, долги. Правильно вести семейный бюджет - несложно, но нужны дисциплина и регулярность действий.

Таким образом, расходную часть семейного, по преимуществу потребительского, бюджета составляют денежные расходы на уплату налогов и внесение различных взносов (в том числе проценты за кредиты), на покупку товаров краткосрочного и длительного пользования продуктов питания, одежды, обуви, предметов культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, на оплату жилищных, коммунальных, транспортных, медицинских и иных услуг. Баланс расходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека [32].

Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень семейного достатка, качество и уровень ее жизни.

Таким образом, достойное вознаграждение за труд – это следствие высокой оценки работника, его специального статуса и престижа. Иногда сама заработная плата рассматривается в качестве источника самоуважения. Вознаграждения – это все то, что ценится человеком. Именно поэтому данное понятие для каждого специфично. В связи с этим оценка вознаграждения по его значимости также различна для каждого человека.

2.7 Вне рабочее время и использование досуга

Вне рабочее время - часть суточного бюджета времени трудящихся за вычетом рабочего времени, т.е. период, который непосредственно не связан с работой на производстве.

Свободное время (досуг) - общественно-историческое явление, часть общественного свободного времени, не занятая делами производственной или жизненной необходимости.

Структура индивидуального фонда времени представлена на рисунке 2.12.



Рисунок 2.12 - Структура индивидуального фонда времени

Таким образом, вне рабочее время образует еще одну группу факторов социальной среды организации. С данными факторами связаны: устройство домашнего быта работников, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга.

Временной ресурс работающего человека распадается в будний день на рабочее время (продолжительность рабочего дня в разных странах

неодинакова, разнится она также по отраслям хозяйства и профессиям) и внерабочее время в соотношении примерно 1:2. В свою очередь внерабочее время включает затрату 9-9,5 часов на удовлетворение естественных физиологических потребностей человека (сон, личная гигиена, прием пищи и т.п.).

Оставшееся время занимают передвижение на работу и обратно, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и занятия с ними, свободное время досуг. Очевидно, что изменение продолжительности любого из названных временных отрезков автоматически приводит к удлинению или сокращению других [12].

Потому-то так актуальны в плане социального развития проблемы продолжительности рабочего дня, жилищного строительства, выпуска производительной, удобной, доступной по цене электробытовой техники, организации работы пассажирского транспорта, торговых предприятий и служб по оказанию услуг населению.

В этом заключен значительный социальный резерв, в том числе для увеличения продолжительности свободного времени. Досуг занимает особое место в гармоничном развитии человека-труженика. Величина, структура, содержание, культура использования свободного времени влияют на гуманистическую наполненность образа жизни, мировосприятие работника, его гражданскую позицию и нравственные ценности.

2.8 Вопросы для самопроверки

- 1 Что понимают под факторами?
- 2 Что является неперенным объектом управления персоналом?
- 3 На что в первую очередь направлено социальное управление?
- 4 Перечислите основные факторы непосредственной социальной среды организации.
- 5 Что означает слово «потенциал»?
- 6 Перечислите составляющие общего потенциала организации.

- 7 Какие элементы включает структура потенциала организации?
- 8 Дайте определение социальной инфраструктуры предприятия.
- 9 Назовите объекты социальной инфраструктуры предприятия.
- 10 Что вы понимаете под условиями работы и охраны труда персонала?
- 11 Назовите меры социальной защиты в Российской Федерации.
- 12 Чем отличается компенсационный пакет от социального пакета?
- 13 Назовите элементы компенсационного пакета.
- 14 Дайте определение социально-психологического климата.
- 15 Перечислите факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива.
- 16 Назовите методы стимулирования персонала организации.
- 17 Что из себя представляет структура семейного бюджета.
- 18 Назовите компоненты структура индивидуального фонда времени.

2.9 Тест по теме - Факторы развития социальной среды организации

- 1 Причины, предпосылки и движущие силы исследуемого процесса, условия, в которых находится исследуемый объект представляет собой...
 - А) факторы;
 - Б) действия;
 - В) решение;
 - Г) процедуры.

- 2 Факторами называют не только экономические причины и предпосылки, но и показатели, которыми...
 - А) их определяют;
 - Б) их формируют;
 - В) их описывают
 - Г) их выводят.

3 Социальное управление по своему назначению ориентируется исключительно

- А) на производство;
- Б) на решение проблем организации;
- В) на внешнюю среду;
- Г) на людей.

4 Слово «потенциал» происходит от латинского «potentia» и переводится как ...

- А) угроза;
- Б) сила;
- В) прогноз;
- Г) действие.

5 В скольких взаимодополняющих видах может быть представлен потенциал компании?

- А) трех;
- Б) пяти;
- В) восьми;
- Г) десяти.

6 К жилищному фонду, входящими в социальную инфраструктуру организации относят...

- А) общежития;
- Б) гостиницы;
- В) бани;
- Г) прачечные.

7 Совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов трудовой деятельности,

которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье человека представляют собой...

- А) факторы производства;
- Б) условия труда;
- В) социально-психологический климат;
- Г) организацию производства.

8 Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности – это ...

- А) условия труда;
- Б) медпункт;
- В) охрана труда;
- Г) производственный инструктаж.

9 Прямые и косвенные компенсации или возмещение организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий на деятельность и развитие предприятия представляет собой...

- А) социальный пакет;
- Б) заработная плата;
- В) бонусы;
- Г) компенсационный пакет.

10 Доходы и расходы семьи за определенный период времени (месяц, год).

- А) профицит бюджета;
- Б) дефицит бюджета;
- В) семейный бюджет;
- Г) баланс доходов и расходов.

3 Социальная среда организации как объект управления

3.1 Основные элементы социальной среды

Организация - это устойчивая форма объединения людей, имеющих общие интересы, а также условия и способы взаимодействия друг с другом.

Основные параметры организации:

- главная цель, ради достижения которой и создается организация;
- распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах общей цели;
- установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей участников;
- 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 [46].

Приоритеты коммерческих организаций - максимальная эффективность хозяйствования (производства и реализации товаров, оказания различных услуг, извлечения прибыли). Этому подчинены все стороны деятельности организации, в первую очередь, ее техническое, экономическое и социальное развитие.

Успех или провал совместной деятельности находится в прямой зависимости как от вещественных, материальных ресурсов, так и от человеческого фактора, качества персонала, его дисциплины, ответственности и восприятия нового, так как определяющим компонентом любой социальной системы являются люди, характер их отношений и взаимодействия [23].

Социальная среда - более сложное понятие, чем понятие «организация», ибо «социальное» может рассматриваться с широкой и узкой точек зрения:

- в первом случае - «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 [23].

Основные элементы социальной инфраструктуры: здравоохранение, образование, наука, культура, система социального обеспечения граждан (санаторно-курортный комплекс, индустрия спорта и туризма, жилищный фонд и коммунальное хозяйство) - все то, что определяет формирование и удовлетворение насущных потребностей человека.

Социальную среду образует:

- персонал организации, различающийся по демографическим и профессионально-квалификационным признакам - полу, возрасту, уровню образования и т.д.;

- объекты социального назначения, обеспечивающие надлежащие условия труда и быта работников и отчасти членов их семей;

- слагаемые качества трудовой жизни - определяются материальным и моральным вознаграждением труда, атмосферой солидарности, сотрудничества и взаимопомощи, степенью сплоченности коллектива, социальным партнерством, престижностью совместной работы [12].

Параметры социальной среды:

- 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 [6, 12, 32].

Итак, развитие социальной среды является непреходящим объектом управления организацией и составной частью системы управления ее персоналом.

3.2 Особенности управления социальным развитием

Развитие - это тип движения и изменения в природе и обществе, связанный с переходом от одного качества, состояния к другому, от старого к новому.

Термин «**развитие**» означает изменение, точнее - это необратимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии [26]. Однако возможно и попятное движение, изменение по нисходящей линии, т.е. регресс.

Основными свойствами развития являются:

- необратимость - способность к накапливанию изменений, «надстраиванию» новых изменений над предшествующими;
- направленность - способность системы к проведению единой, внутренне взаимосвязанной линии развития;
- закономерность - способность системы к воспроизведению однотипных изменений у разных людей.

Управление этой сферой фокусируется в социальной политике государства и институтов гражданского общества.

Социальное развитие организации - достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников [30, 36].

Основные цели развития социальной среды:

- совершенствование социальной структуры персонала, его профессионально-квалификационного состава, регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня;
- улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий;
- стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;
- создание и поддержание в коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной работе, раскрытию интеллектуальных возможностей и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;
- рост жизненного уровня работников и их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга [2, 19, 22].

Развитие социальной среды организации выражается:

- в форме объективных процессов - в связях между людьми по поводу их жизненных условий, труда, быта и досуга;
- в субъективном, осознаваемом виде - в явлениях психологической атмосферы, межличностных отношениях и нравственных оценках.

Таким образом, изменение в социальной сфере осуществляется путем управленческого воздействия на составляющие ее компоненты.

3.3 Условия успешного управления развитием персонала

Управление - функция любой организованной системы, предназначено сохранять структуру и поддерживать установленный режим функционирования этой системы, обеспечивать взаимодействие сотрудников [37].

Объект управления - это люди, их социальные отношения и взаимосвязи.

Субъект управления - совокупность управленческих звеньев (подразделений) и руководящих лиц, обладающих определенными полномочиями и ответственностью [46].

Управление социальным развитием организации - специфический вид социального менеджмента, совокупность методов и форм решения социальных проблем на научной основе, опирающейся на знание закономерностей протекания социальных процессов, точный аналитический расчет и выверенные социальные нормативы, это организационный механизм продуманного, спрогнозированного, планомерного и комплексного воздействия на социальную среду; предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников организации, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества [52].

Объект социального менеджмента - создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников, их материальное и моральное вознаграждение, социальная защита, формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы, обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства.

Субъект социального менеджмента - управленческие подразделения и круг должностных лиц (социальная служба организации), призванные заниматься вопросами социального развития организации и социальным

обслуживанием ее персонала, наделенные надлежащими полномочиями и несущие определенную ответственность за решение социальных проблем [43].

Условия успешного управления социальным развитием организации [14]:

- *первое*: базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика, что одинаково верно и в отношении народного хозяйства страны в целом, и применительно к результатам коммерческой деятельности отдельно взятой организации (предприятия);

- *второе*: определяющим условием коммерческого успеха служат не столько ресурсный потенциал организации и форма собственности, сколько востребованность обществом, потребителем продукции (товаров и услуг), производимой частной фирмой, акционерным обществом, государственным или муниципальным предприятием; ее спрос на рынке, приносящий хорошую прибыль;

- *третье*: эффективное функционирование и конкурентоспособность организации в решающей степени обеспечиваются ее персоналом, скоординированными усилиями людей, объединенных общими интересами и делом;

- *четвертое*: высокая отдача совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации, включая и постоянное обучение персонала, поощрение его самостоятельности, ответственности, появления заслуженной гордости за свою фирму;

- *пятое*: благожелательная морально-психологическая атмосфера, уверенность в защищенности от социальных и профессиональных рисков, убеждение в том, что вклад в достижение целей предприятия, инициатива и усердная работа получают признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение.

Таким образом, полноценное управление социальным развитием обязывает предпринимателя, менеджера, руководителя любого уровня

считаться с конкретной ситуацией, трудовым законодательством, достижениями науки практики, избегать действий по шаблону, осуществлять выбор из разновариантных управленческих решений в зависимости от специфики данных условий, стечения тех или иных обстоятельств, как на текущий момент, так и на обозримую перспективу.

3.4 Исторические предпосылки социальной деятельности организации

Общество представляет собой такую социокультурную целостность, которая существует, функционирует и развивается через посредство человека, его деятельности и взаимодействия.

Понятие «социальная деятельность» - одно из центральных категорий социологии, раскрывающих сущность социального взаимодействия.

Социальная сущность человека формируется и развивается благодаря человеческой деятельности. В самом общем виде деятельность определяется как специфично человеческая форма активности, содержание которой является целесообразное изменение и преобразование окружающего мира [54].

Специфика социальной деятельности заключается в том, что она имеет:

- во-первых, осозанный, целенаправленный характер. Его деятельность не запрограммирована как у животных, чья деятельность носит инстинктивный характер. Человек не приспосабливается к окружающей среде, а изменяет ее, исходя из собственных целей.

Благодаря целеполаганию в своей жизни, человек имеет собственную историю развития, выраженную в культуре. История - не что иное, как деятельность преследующего свои цели человека. Человеческая деятельность характеризуется сознательно поставленной целью;

- во-вторых, поскольку человеческая деятельность осознается человеком, то она имеет идеальную форму отражения в сознании человека. После того как

цель поставлена, человек анализирует ситуацию, способы и средства достижения этой цели, намечает последовательность своих будущих действий;

- в-третьих, человеческая деятельность получила свое завершение в результате, который следует отличать от цели. Идеальный вариант деятельности человека, когда планируемые цели реализуются на практике, т. е. как было задумано. Однако наши идеальные планы и цели - это все же предметы деятельности нашего сознания. Они - идеальны. В жизни, в тех или иных условиях их реализации, они связаны с конкретной физической активностью субъекта (человека), его взаимодействия с объектом или предметом деятельности, выбором средств. Результат деятельности не тождественен нашим целям;

- в-четвертых, человек осуществляет свою деятельность через посредство исторически сложившихся типов и форм взаимодействия и отношений с другими людьми. Поэтому его деятельность носит не индивидуализированный, а стандартизированный характер. В какой бы сфере жизнедеятельности общества деятельность не осуществлялась, она всегда будет носить не индивидуальный, а социальный характер. Правда, не всякая деятельность человека имеет социальный характер.

Действия человека приобретают характер социального тогда, когда оно ориентировано на других людей, когда предполагает прямое и опосредованное взаимодействие с другими людьми.

В целом социальная деятельность – это совокупность социально-значимых действий, осуществляемых субъектом (общество, группа, личность) в различных средах и на различных уровнях социальной организации общества, преследующих определенные социальные цели и интересы [56].

Социальная деятельность - регулярно повторяющееся вмешательство индивидов или групп людей (субъектов деятельности) в социальные процессы (объекты деятельности) с целью изменить и подчинить их своим интересам. Это форма активного взаимодействия человека с социальной средой,

сознательно направленного на преобразование внешних условий его существования, а также изменение взглядов, мировоззрения, ценностных ориентации окружающих людей.

Субъекты социальной деятельности - это исполнители конкретных действий.

Среди них могут быть: отдельные личности; социальные группы; социальные организации и социальные институты.

Объекты социальной деятельности в данном контексте не что иное, как социальные процессы на всех структурных уровнях функционирования общества.

Социальную деятельность составляют конкретные социальные действия (поступки, акции, шаги), организованно (преднамеренно) или стихийно (спонтанно) осуществляемые людьми с желанием вызвать те или иные социальные последствия (результаты). Иными словами, социальные действия могут осуществляться индивидами или группами людей намеренно, целенаправленно или, наоборот, спонтанно, под влиянием случайных обстоятельств.

Истоки регулирования социальных вопросов уходят в историю. Еще в первобытном обществе, когда сообщества людей представляли собой родовые общины, возникли первые элементарные формы социальной деятельности. Эти формы не выделялись из общей деятельности человека, так же как экономическая и другие виды деятельности [6].

С наступлением **эпохи цивилизации** (эпоха динамичного развития человечества, характеризующаяся активной деятельностью человека по изменению окружающей среды, – V–IV тысячелетие до н. э.) и ее первого этапа – *традиционного общества* человек оказался «проклят на труд» (историческая смена характера трудовой деятельности представлена в таблице 3.1 [6, 12].

Таблица 3.1 - Изменение характера труда в человеческой истории

Эпоха	Этап	Характеристика труда	Организация труда	Парадигма этики труда
Первобытное общество		Человек приспосабливается к природной среде. Труд не выделился из других видов	Стихийная	Отсутствует
Цивилизованное общество Человек активно изменяет природную среду, приспосабливает ее к себе	традиционное общество	Преобразование ландшафта. Основные виды деятельности - земледелие и животноводство. Основной трудовой принцип – испытание.	Первая форма - вертикальная дифференциация труда и на основе этого - иерархическая система управления трудом. Основные черты: субординация и принуждение к труду.	Принимай мир как он есть, труд - наказание и испытание, не требуй за него награды.
	индустриальное общество	Преобразование литосферы и атмосферы. Основные виды деятельности - промышленная и торговая. Основной трудовой принцип - производительность (эффективность).	Вторая форма - горизонтальная дифференциация труда, на основе этого - профессионализация, узкая специализация, стимуляция труда, «конвейерная» организация труда.	Дарованные Богом способности человек должен раскрыть в активном труде.
	информационное общество	Преобразование антропосферы, космоса и т.д. Основной вид деятельности - работа с информацией. Основной трудовой принцип – качество.	Третья форма — интеграция труда как межпрофессиональная интеграция. Управление проектами как форма организация труда. Мотивация труда.	Профессиональная деятельность - поле для самореализации личности.

Таким образом, именно социальная деятельность является исходным условием для развития существенных сил человека, возникновения и существования общества, реальной движущей силой его изменения и развития.

3.5 Вопросы для самопроверки

- 1 Перечислите основные параметры организации и социальной среды.
- 2 Что вы понимаете под развитием?
- 3 Назовите основными свойствами развития.
- 4 Что представляет собой социальное развитие организации?
- 5 Перечислите основные цели развития социальной среды.
- 6 В чем выражается развитие социальной среды организации?
- 7 Что вы понимаете под субъектом и объектом управления?
- 8 Назовите субъекты и объекты социального менеджмента.
- 9 Перечислите условия успешного управления социальным развитием организации.
- 10 В чем заключается специфика социальной деятельности?
- 11 Назовите субъекты и объекты социальной деятельности.
- 12 В чем заключается изменение характера труда в человеческой истории?

3.6 Тест по теме - Социальная среда организации как объект управления

1 Тип движения и изменения в природе и обществе, который связан с переходом от одного качества, состояния к другому, от старого к новому.

- А) прогресс;
- Б) развитие;
- В) регресс;
- Г) реструктуризация.

2 Обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий является...

- А) целью развития социальной среды;
- Б) задачей развития социальной среды;
- В) функцией развития социальной среды;
- Г) методом развития социальной среды.

3 Развитие социальной среды организации в связях между людьми по поводу их жизненных условий, труда, быта и досуга выражается...

- А) в форме субъективных процессов;
- Б) в форме объективных процессов;
- В) в косвенной форме;
- Г) в прямой форме.

4 Люди, их социальные отношения и взаимосвязи представляет собой...

- А) объект управления;
- Б) субъект управления;
- В) производственный процесс;
- Г) процесс обмена.

5 Совокупность управленческих звеньев (подразделений) и руководящих лиц, которые обладают определенными полномочиями и ответственностью является...

- А) объектом управления;
- Б) субъектом управления;
- В) структурой управления;
- Г) управляющим воздействием.

6 Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников, их материальное и моральное вознаграждение, социальная защита, формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы, обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства является...

- А) субъектом социального менеджмента;
- Б) объектом социального менеджмента;
- В) средством реализации социальной политики организации;
- Г) обязанностью сотрудников социальной службы.

7 Регулярно повторяющееся вмешательство индивидов или групп людей (субъектов деятельности) в социальные процессы (объекты деятельности) с целью изменить и подчинить их своим интересам.

- А) социальный интерес;
- Б) социальное вмешательство;
- В) социальная деятельность;
- Г) социальный процесс.

8 В эпоху первобытного общества организация труда была...

- А) упорядоченной;
- Б) комплексной;
- В) выборочной;
- Г) стихийной.

9 Исполнители конкретных действий являются...

- А) объектами социальной деятельности;
- Б) субъектами социальной деятельности;
- В) машины и оборудования;
- Г) автоматизированные системы управления.

10 В эпоху цивилизованного общества на этапе информационного общества основным трудовым принципом было...

- А) качество;
- Б) производительность;
- В) испытание;
- Г) труд не выделился из других видов.

4 Законы, принципы и методы социального управления

4.1 Законы социального управления

Организация как явление и как процесс подчиняется определенным законам. **Закон** - это отражение объективных и устойчивых связей явлений, проявляющихся, в природе, обществе, человеческом мышлении, организации (отношение одного из них к другому как отношение следствия к причине).

В природе законы проявляются как стихийная сила, регулирующая процессы, протекающие в физическом мире, и не зависящая от человека.

В социальной сфере они также действуют стихийно, являясь регуляторами человеческих отношений, как части объективного мира, однако обусловлены не только объективными условиями, но и психологическими особенностями людей.

Кроме того, в сфере социальных отношений действуют и искусственные субъективные законы, которые разрабатываются специалистами, руководителями, устанавливаются на достаточно длительный срок общие правила деятельности: правовые нормы, стандарты, технические и организационные регламенты.

Деятельность каждой организации основана на зависимостях, закономерностях и законах. Эти понятия очень близки по смыслу, одно проистекает из другого, попробуем их развести [3, 28, 48].

Зависимость – это наличие связи между определенными предметами, процессами или явлениями. Это связь, между входным воздействием и результатом его преобразования. Например, можно сказать, что заработная плата работника в организации зависит от его личной производительности. Или существует связь между размером премии и трудовой активностью человека. Вначале проявляется зависимость, затем при наличии определенных условий она перерастает в закон.

Закономерность указывает на то, что таких зависимостей несколько и что они достаточно объективны и устойчивы. Например, установлено, что если грамотно использовать методы мотивации, то производительность работы увеличивается, а ее качество улучшается.

К законам науки управления относятся общие, существенные и необходимые связи, изучаемые наукой управления. Законы управления выражают важные внутренние устойчивые черты, особенности процесса управления. Они носят объективный характер и не зависят от воли людей, напротив, определяют их волю, сознание и намерения. Осознанное использование законов позволяет приводить деятельность людей в соответствие с объективными требованиями жизни [48].

Так, к законам управления относятся следующие:

Закон необходимого разнообразия, по которому разнообразие управляющей системы должно быть не меньше разнообразия управляемого объекта. Чем сложнее объект управления, тем сложнее должен быть и орган, который им управляет.

Следовательно, **суть этого закона** состоит в том, что управляющая подсистема должна обладать достаточным разнообразием управляющих воздействий и пропускной способностью для переработки информации и выдачи управляющих решений, с тем, чтобы успешно справиться с разнообразием системы и обеспечить ее функционирование и развитие в соответствии с заданной программой. Это означает, что информация должна содержать максимум сведений, позволяющих обеспечить формирование управляющих воздействий соответственно разнообразию объекта управления.

Закон специализации управления предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных *уровнях управления, различных направлениях*. Поэтому управление требует высокого профессионализма в различных сферах: экономической, социальной,

политической, психологической, организационно-технической, правовой, экологической, демографической и т.п. Субъект управления, осваивая различные области профессиональных знаний и опираясь на их многообразие, интегрирует, объединяет многознание в принятых управленческих решениях, проектах, программах и концепциях.

Закон интеграции управления означает объединение в управлении различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в *единый управленческий процесс* в рамках единого социального организма - системы. В качестве интегрирующих факторов выступают цели, задачи и интересы общества, которые требуют поддержания нормальной жизнедеятельности и развития сложной социальной системы в соответствии с постоянными изменениями внутренней и внешней среды.

Одним из основополагающих законов управления является **закон экономии времени**, который характеризует эффективность управления, следовательно, достижение поставленной цели с учетом наименьших временных потерь: материальных, человеческих и финансовых ресурсов, что во многом зависит от скорости и адекватности реакции субъекта управления на объект управления, решение любого вопроса в управлении в более короткое время, своевременно оказывает положительное влияние на конечный результат.

К числу основополагающих законов социального управления относятся также:

Закон приоритетности социальных целей, определяющих при целеполагании. Не производство, не политика, не экономика являются целью развития общества и условием поддержания его равновесия и развития, а постоянное повышение качества жизни его членов, их благосостояния, социального самочувствия, непрерывное совершенствование образа жизни [48].

Осознание этой закономерности привело цивилизованные страны к построению социального государства, социально-ориентированного рынка, к социальному партнёрству. Более того, выявление этой закономерной связи

обусловило установление не только качественных, но и количественных характеристик в достижении социальной справедливости: стабильность в обществе не может допустить 10-кратную разницу в доходах самых богатых и самых бедных. По объективным причинам не более 10% населения могут проживать на пороге бедности. Это критическая отметка для большинства развитых стран. Иначе в обществе наблюдаются застой, стагнация, нарастание кризисных явлений, здесь невозможно развитие, в том числе и экономическое.

Закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении упреждает характер управленческого воздействия. Закономерностью управленческих отношений является то, что, будучи по сути своей отношениями людей, складывающимися в процессе управления, все они в той или иной форме *проходят через сознание людей, создаются и совершенствуются людьми*, конечно, в зависимости от объективных изменений в производстве, обществе. Поэтому природа управленческих отношений двойственная - *объективно-субъективная*.

Следовательно, очень важно признать как неоспоримый факт, что управление, будучи субъективной деятельностью разных субъектов управления (государственный орган, общественный институт, отдельный человек), несет на себе печать этой субъективности в виде общей и управленческой культуры (ее наличия или отсутствия), специфики традиций и исторического опыта, интересов, потребностей, установок, позиций той или иной личности, являющейся лидером, и т.п. Поэтому, чем выше уровень управления, на котором расположен субъект управления, отдельный лидер, тем больше простор для проявления как позитивной, так и негативной субъективности.

Характер субъективности в управлении во многом зависит от выбора, обоснования генеральной цели общества. **Закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы** является основополагающим для социального управления. Суть его заключается в том, что каждая социальная система состоит из ряда подсистем: экономической, политической,

технической, организационной, социальной, духовно-культурной. В своем единстве они составляют целостный организм, но поддержание целостности возможно только при доминировании генеральной главной цели над целями каждой подсистемы [36].

Такая закономерность социального управления, как ее доктринальность, разработка и реализация которой в процессе управления позволяет на деле осуществить системный характер управленческого воздействия. Поэтому ее разработка и реализация являются универсальной закономерностью современного социального управления.

Доктрина социальная - разновидность глобальной технологии, которая определяет место социальной системы в геополитическом пространстве, - выделяет приоритеты в реализации коренных социальных интересов той или иной нации, содержит механизмы их реализации (экономические, международные, культурно-духовные, экологические, военные) и является основополагающей для определения стратегических целей социальной политики, определения социальных ориентиров реформирования, выработки любого вида политики, выражающей интересы граждан. Процесс ее выработки предполагает объективный научный анализ сложившейся социально-экономической ситуации, трезвую оценку прошлого исторического опыта, изучение внешних факторов, ведущих тенденций мирового развития, формирования геополитического пространства. На этой основе социальная доктрина:

- во-первых, выделяет главные национальные интересы, соответствующие перспективным целям данной страны и всего человечества;

- во-вторых, среди них определяет ряд интересов, от удовлетворения которых, в первую очередь, зависят *национальная безопасность данной страны и возможность существования независимого национального государства;*

- в-третьих, определяет те первоочередные ресурсы, которые могут быть использованы для достижения стратегических социальных целей, сохранения и

развития генофонда нации, увеличения продолжительности жизни людей, снижения смертности, повышения рождаемости, словом, для повышения качества жизни своих граждан [42].

Социальная доктрина раскрывает наиболее общие представления о социальной сфере, о социальных целях общества и принципиальных механизмах ее реализации.

Логика построения социальной доктрины включает несколько этапов:

Первый этап - определение границ социальной сферы, которая является объектом управленческих воздействий.

Второй этап - оценка проблемной ситуации в этой области.

Третий этап - раскрытие алгоритма разработки социальной программы действий, как долгосрочных, так и среднесрочных.

Четвертый этап - выявление принципиальных механизмов социального обустройства общества, которыми руководствуются при разработке концепции социальной безопасности [6, 42].

Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества и пути ее реализации является **корпоратизм**.

Само слово «корпоратизм» происходит от «корпорация» (лат. corporatio - объединение, сообщество). В литературе корпорация преимущественно до сих пор была известна как экономическая, т.е. такой вид взаимодействия людей, который характеризуется акционерными началами, где капитал образуется путем продажи акций и облигаций. Однако по мере развития и утверждения корпоративной собственности как одной из ведущих во всем многообразии ее форм корпорация все в большей мере рассматривается не только как определенный тип экономической и социальной организации, со своими нормами, специфическими интересами и целями деятельности, но и как особый тип обустройства всей общественной жизни (не только экономической, но и политической, духовной). Он основан на принципах совладения и

сораспоряжения корпоративной собственностью, подлинно народного самоуправления, договорных отношений между центральной и местной властью, возрождения духовности и культуры в каждом местном сообществе, которому центр делегирует все права распоряжения ресурсами, в том числе интеллектуальными. Таким образом, корпоратизм сегодня понимается как способ организации общественной жизни, где пирамида общественной жизни, наконец, принимает устойчивое положение, не только центр инициирует развитие, а сами местные сообщества, социальные организации, хозяйственные субъекты, люди, проживающие на территориях, включаются в активную общественную жизнь. Став совладельцами собственности, акционерами, они сами создают властные структуры, зарабатывают на свои социальные нужды, финансируют науку, культуру, образование на территориях и, наконец, сами решают местные проблемы под свою ответственность, располагая необходимыми полномочиями и ресурсами [10, 20, 21].

Одним из важнейших законов современного социального управления является **передача функций управления** (функций, прав, полномочий, ресурсов) **народным органам самоуправления**, развитие их самостоятельной активности по управлению общественными делами, всемерное развертывание сил саморегулирования и саморазвития [23].

Особое внимание следует обратить на единство теории и практики. В практике социального управления должны реализовываться такие закономерности управления:

- система социального управления целостна, что обусловлено культурными, политическими и экономическими факторами общественного развития. Это проявляется в неразрывной цепи отношений управления (от высших органов управления до низших его звеньев), в единстве социального управления со всеми его составными частями на основе гармонизации разных целей и интересов общества, в сочетании основных функций и методов управления;

- между управляемой и управляющей подсистемами социальной системы должна соблюдаться пропорциональность, предполагающая рациональную соотносительность внутри них, а также между ними с целью обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем;

- между централизацией и децентрализацией функций социального управления должно соблюдаться оптимальное соотношение. Уровень централизации управления меняется в процессе общественного развития, и это изменение является законом социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации);

- различные слои населения должны принимать участие в социальном управлении, в повышении его эффективности и ответственности, поскольку общественное производство материальных и духовных благ подчинено цели удовлетворения потребностей населения [24, 38].

Таким образом, законы имеют большое значение для организации. Они регламентируют деятельность организаций, поэтому менеджерам их необходимо знать, учитывать, им необходимо следовать (действовать сообразно закону, а не вопреки). Законы формируют теоретический фундамент эффективного управления деятельностью организации, способствуют переходу от эмпирического (основанного только на опыте) подхода к профессиональному, повышают управленческую культуру, позволяют прогнозировать события, адекватно оценивать возникающие ситуации и правильно на них реагировать.

4.2 Принципы социального управления

Под принципами социального управления понимают правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе.

Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. **Принципы управления** представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим чертам, характерным фактам и признакам, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, **принципы социального управления** - это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития → социальные законы соответствующего периода (этапа) социального развития → законы и закономерности социального управления → принципы социального управления. При этом важное различие между принципами и методами социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают - им следуют [18].

К основным принципам социального управления относят следующие принципы:

- единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;
- единства воздействия всех методов управления для поддержания целостности социальной системы;
- сочетания отраслевого и территориального управления;
- приоритетности в достижении стратегических целей;
- научности социального управления;
- прогнозирования социального управления;
- мотивации (стимулирования) труда;
- ответственности за результаты социального управления;
- рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
- экономичности и эффективности управления;

- системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как системы, состоящей из различных звеньев);

- иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы; при этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления по отношению к вышестоящему уровню);

- необходимого разнообразия (управляющая система должна обладать не меньшей сложностью и разнообразием, чем управляемая система);

- обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую систему путем сравнения фактического состояния с заданным);

- сочетания единоначалия и коллегиальности;

- ситуационного управления по прогнозированию возмущений;

- программно-целевого обеспечения;

- делегирования полномочий;

- гуманизма и нравственности в управлении;

- гласности в принятии решения [36].

Принципы управления позволяют формировать систему методов и выбирать каждый метод в отдельности; однако каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принципы управления.

Таким образом, принципы социального управления должны:

- основываться на законах развития общества, на законах управления;

- соответствовать целям социального управления и отражать основные свойства, связи и отношения управления;

- учитывать временные и территориальные аспекты процессов социального управления;

- в необходимых случаях иметь правовое оформление, получать закрепление в различных нормативных документах [36].

Таким образом, системы принципов управления изменяются в процессе развития социального управления. Тем не менее, основные принципы управления полностью исчезнуть не могут, так как выражают общие требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными.

4.3 Методы социального управления

Реализация рассмотренных ранее законов и принципов управления осуществляется применением различных методов управления.

Метод управления - это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

Слово «метод» греческого происхождения (methodos - в переводе означает способ достижения какой-либо цели). Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности.

Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

Направленность методов управления выражает их ориентированность на конкретную систему (объект) управления.

Содержание - это специфика приемов и способов воздействия.

Организационная форма - специфическое воздействие на реально сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (постановка задачи и создание стимулирующих условий) воздействие.

В практике управления, как правило, одновременно применяют *различные методы и их сочетания (комбинации)*, которые органически дополняют друг друга, находятся в состоянии *динамического равновесия*.

Можно выделить следующие методы управления:

- *социальные и социально-психологические*, применяемые с целью повышения социальной активности людей;
- *экономические*, обусловленные экономическими стимулами;
- *организационно-административные*, основанные на прямых директивных указаниях;
- *самоуправление* как разновидность саморегулирования социальной системы.

В более общем виде все методы управляющего воздействия можно разделить на две группы: *основные и комплексные*.

К **основным** относятся такие, в которых четко выделяется содержательный аспект по признаку соответствия методов управления требованиям тех или иных объективных законов (например, социальных, экономических, организационно-технических и др.) [36].

Сложными, или комплексными, методами социального управления являются комбинации основных методов.

По содержанию методы социального управления отражают требования различных объективных законов социального развития: экономических, психологических, демографических, социологических, организационно-технических и т. д.

Социальные методы управления связаны со способами достижения социальных целей общества не только экономическими, организационно-административными способами мотивации человеческого поведения, но и непосредственно: через постановку социальных целей, повышение качества жизни, укрепление социальных организаций, повышение социальной зрелости общества, его отдельных структур и в первую очередь управленцев. Являясь основными, социальные методы выступают и как комплексные, но в этом комплексе в соответствии с требованиями объективных закономерностей (возрастания роли социального фактора) они во многом определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим

методам воздействия. Например, наряду с экономическим стимулированием сегодня широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной сопричастности к делам фирмы и т.п. [6, 12].

Социальные методы (рисунок 4.1) включают широкий спектр *методов социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования* и другие.



Рисунок 4.1 – Социально-психологические методы управления

Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между социальными группами, коллективами и отдельными работниками путем введения различных социальных норм. К конкретным методам социального нормирования относятся правила внутреннего трудового распорядка, правила внутрифирменного этикета, формы дисциплинарного воздействия [38, 43].

Социально-политические методы включают социальное образование и привлечение работников к участию в социальном управлении.

Методы социального регулирования используются для упорядочения социальных отношений путем выявления и регулирования интересов и целей различных коллективов, групп и индивидуумов. К ним относятся договоры, взаимные обязательства, системы отбора, распределения и удовлетворения социальных потребностей.

Методы морального стимулирования используются для поощрения коллективов, групп, отдельных работников, достигших определенных успехов в профессиональной деятельности [38].

Социальные методы управления (рисунок 4.1) включают в себя социально-психологические способы и приемы воздействий на процесс формирования и развития коллектива, на процессы, протекающие внутри него. Данные методы основаны на использовании социально-психологических механизмов, действующих в коллективе, в состав которого входят формальные и неформальные группы, личности с их ролями и статусами, связанными системой взаимоотношений и социальных потребностей и др.

Социально-психологические методы управления, прежде всего, отличаются своей мотивационной характеристикой, определяющей направление воздействия. Среди способов мотивации выделяют внушение, убеждение, подражание, вовлечение, принуждение и понуждение, побуждение и др. Целями применения социально-психологических методов является обеспечение растущих социальных потребностей человека, его всестороннее гармоничное развитие и повышение на этой основе трудовой активности личности и эффективной деятельности коллективов.

Психологические методы управления направлены на регулирование отношений между людьми путем оптимального подбора и расстановки персонала. К ним относятся методы комплектования малых групп, гуманизации труда, профессионального отбора и обучения и др. **Методы комплектования** малых групп позволяют определить оптимальные количественные и качественные отношения между работниками с учетом психологической

совместимости. К **методам гуманизации труда** относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, расширение творческих процессов и т. д. **Методы профессионального отбора и обучения** направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по своим психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы [6, 43].

К социальным и психологическим методам относятся способы управляющего воздействия, опирающиеся на объективные законы социального развития и законы психологии. Объектом воздействия являются социальные и психологические процессы на уровне народонаселения, производственного коллектива или его структурного звена, отдельного работника [46].

Экономические методы управления представляют собой способы достижения экономических целей управления (средства) на основе реализации требований экономических законов. Под экономическими методами в современном значении понимается экономический расчет, основанный на сознательном использовании всей системы экономических законов и категорий экономики.

Среди многообразия экономических методов управления можно выделить, например, методы экономического стимулирования. **Экономическое стимулирование** представляет собой метод управления, опирающийся на экономические интересы работников. Его основу составляет формирование доходов предприятий и организаций, а также каждого работника в зависимости от личного вклада. Система экономического стимулирования есть совокупность разрабатываемых и осуществляемых мероприятий, направленных на усиление заинтересованности персонала и каждого работника в получении возможно высокой прибыли [46]. Экономическое стимулирование базируется на следующих основных принципах:

- взаимосвязь и согласованность целей экономического стимулирования с целями развития организации;

- дифференциация экономического стимулирования, направленная на реализацию необходимых изменений в структуре производства;
- сочетание экономического стимулирования с другими методами мотивации;
- сочетание экономического стимулирования с экономическими санкциями, предусматривающими материальную ответственность организаций и отдельных работников [35].

Организационно-административные методы базируются на власти, дисциплине и ответственности. Организационно-административное воздействие осуществляется в следующих основных видах:

- прямое административное указание, которое имеет обязательный характер, адресуется конкретным управляемым объектам или лицам, воздействует на конкретно сложившуюся ситуацию;
- установление правил, регулирующих деятельность подчиненных (нормативное регулирование), выработка стандартных процедур административного воздействия;
- разработка и внедрение рекомендаций по организации и совершенствованию тех или иных процессов, подвергаемых организационно-административному воздействию;
- контроль и надзор за деятельностью организаций и отдельных работников [46].

Основной формой реализации и применения организационно-административных методов управления является распорядительство и оперативное вмешательство в процесс управления в целях координации усилий его участников для выполнения поставленных перед ними задач.

В целом объективной основой использования организационно-административных методов управления выступают *организационные отношения, составляющие часть механизма управления*. Поскольку через них реализуется одна из важнейших функций управления - *функция организации*,

задача организационно-административной деятельности состоит в *координации действий подчиненных*.

Организационно-административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую организации дисциплину и ответственность. Однако административные методы не следует отождествлять с волевыми и субъективными методами руководства, то есть администрированием.

Организационно-административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т.д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда. Эти методы регламентируются правовыми актами трудового и хозяйственного законодательства, социального регулирования.

В рамках организации возможны такие формы проявления организационно-административных методов:

- обязательное предписание (приказ, запрет и др.);
- согласительные меры (консультации, компромиссы);
- рекомендации, пожелания (совет, разъяснение, предложение, общение).

Организационно-административные методы отличает от других четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний: их невыполнение рассматривается как прямое нарушение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные взыскания. Это методы преимущественно принуждения, которые сохраняют свою силу до тех пор, пока труд не превратится в первую жизненную потребность [46].

Одной из главных задач современной системы управления является создание наиболее благоприятных условий для реализации возможностей управляемой системы, которые появляются благодаря использованию разных

методов управляющего воздействия, *расширяющих права и ответственность разных субъектов самоуправления.*

Самоуправление предстает как процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект. Это особый вариант организации управления, когда каждый из них сам решает вопросы в пределах отведенных полномочий, распределения ресурсов, трудовых функций и совместного заработка. Речь идет об ассоциациях трудящихся, регулирующих реальное соединение работников со средствами производства и распределение по труду, то есть осуществляющих ключевые организационно-экономические процессы. Самоуправление в этом смысле соединяет в себе труд и управление, иными словами, складывается новый тип социально-экономических отношений между равноправными субъектами в процессе их совместной трудовой деятельности по поводу управления [47].

Преобразование хозяйственного механизма организации объективно предполагает демократизацию управления (самоуправление). Сегодня решать вопросы повышения эффективности управления можно только через *заинтересованность и творческую деятельность всех работников, осознавших себя полноправными и реальными участниками управления производственными и социальными процессами.* Новый хозяйственный механизм предусматривает высокую степень *децентрализации управления, является гарантом становления и развития самоуправления на разных уровнях социальной организации.* При этом самоуправление рассматривается не как антипод управления, а как реальное средство вовлечения в управленческую деятельность не только большого числа работников, но и всех уровней управления [47].

В сложившихся условиях необходимо отойти от рассуждений о том, насколько следует ослабить или усилить централизм. Нужен такой подход к централизации и децентрализации в управлении, согласно которому централизация обеспечит *гармоничное, системное развитие в целом, а*

децентрализация - принятие и реализацию «свободных решений» каждым субъектом управления, работающим на принципах самоуправления. Другими словами, речь идет о признании прав субъекта управления не только за государственными органами и общественными организациями, но и за *социальными группами и трудовыми коллективами.* Следует учитывать и то, что «прямые» демократические принципы имеют свои пределы эффективности и не могут влиять на решение всех без исключения управленческих вопросов. В итоге выявляются функции (обязанности) и их распределение по уровням управления, при котором самоуправление может быть наиболее эффективным.

Характер самоуправления в рыночных структурах независимо от его проявления объективно способствует развитию и совершенствованию самоуправления, так как личный экономический и социальный интерес каждого участника производственного процесса ставится в зависимость от эффективности управления организацией в целом. Коллективная материальная и моральная заинтересованность побуждает все субъекты управления участвовать в обсуждении всех аспектов общественной деятельности, принятии и реализации управленческих решений на коллективной основе. Обязательным становится и участие в проведении учета и контроля за мерой труда и потребления, сохранением товарно-материальных ценностей. Таким образом, функция контроля трансформируется в самоконтроль [8, 30, 46].

Анализ участия в управлении коллективом показывает, что одна часть работников занимается управлением активно, а другая (большая часть) - пассивно. Это объясняется их неравным доступом к управленческой деятельности из-за различий в компетентности, предполагающей, кроме профессиональных качеств, и информированность членов трудового коллектива о течении производственно-хозяйственных процессов. Не имея достаточного количества информации, общество, трудовой коллектив (отдельные его члены) лишены возможности не только принимать

управленческие решения, но и участвовать в их подготовке и реализации, качественно выполнять функцию контроля [26].

В целом методика **комплексной мотивации людей** включает три основные группы приемов:

1 Приемы мотивации работников: постановка перед работником четких и достижимых целей (например, рабочим, превысившим оговоренную норму выработки, выплачиваются премии); модификация поведения (применение наказаний и наград с целью улучшения поведения человека); переподготовка (прохождение курса обучения перспективным специальностям за счет организации).

2 Приемы мотивирования работы: усовершенствование рабочих мест и расширение сферы деятельности работников (т.е. такое распределение обязанностей в организации, при котором на работников возлагается больше ответственности за ее деятельность в целом); гибкий график работы (т.е. такой режим труда, при котором работники могут самостоятельно планировать время начала и окончания работы); телекоммуникации и домашние офисы (т.е. работа на дому с подключенными к офису телефоном, компьютером и факсом); сокращение рабочего времени и деление функциональной нагрузки как способ минимизировать число увольнений.

3 Приемы мотивирования организационной деятельности: расширение полномочий сотрудников (предоставление работникам больших возможностей для участия в повседневных делах организации); участие в достижении целей (получение регулярных денежных вознаграждений за успешные результаты коллективной работы) и др. [6, 27]

Таким образом, важно понять, что *возможности использования различных методов управления неразрывно связаны с саморазвитием социальных систем, которые все в большей мере становятся субъектами управления, решают все большее количество назревших вопросов на основе самоуправления.*

4.4 Вопросы для самопроверки

- 1 В чем отличие закона от закономерностей?
- 2 Что Вы понимаете под зависимостью?
- 3 Перечислите законы управления.
- 4 Назовите этапы логики построения социальной доктрины.
- 5 Что вы понимаете под принципами социального управления?
- 6 Перечислите основные принципы социального управления.
- 7 Назовите методы управления.
- 8 С чем связаны и какие вы знаете социальные методы управления?

4.5 Тест по теме - Законы, принципы и методы социального управления

1 Отражение объективных и устойчивых связей явлений, проявляющихся, в природе, обществе, человеческом мышлении, организации.

- А) закон;
- Б) закономерность;
- В) зависимость;
- Г) явление.

2 В природе законы проявляются как ..., регулируя процессы, протекающие в физическом мире, и не зависящая от человека.

- А) физический процесс;
- Б) процесс преобразования;
- В) стихийная сила;
- Г) регулируемый процесс.

3 ... указывает на то, что таких зависимостей несколько и что они достаточно объективны и устойчивы.

- А) закон;
- Б) закономерность;
- В) зависимость;
- Г) явление.

4 Какой закон предполагает, что управление современными общественными делами ведет к расчленению его функций, к специфическому их проявлению в конкретных условиях, на разных уровнях управления, различных направлениях?

- А) закон необходимого разнообразия;
- Б) закон интеграции управления;
- В) закон специализации управления;
- Г) закон приоритетности социальных целей.

5 Какой закон упреждает характер управленческого воздействия?

- А) закон экономии времени;
- Б) закон интеграции управления;
- В) закон специализации управления;
- Г) закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении.

6 Суть какого закона заключается в том, что каждая социальная система состоит из ряда подсистем: экономической, политической, технической, организационной, социальной, духовно-культурной.

- А) закон доминирования глобальной цели в развитии социальной системы;
- Б) закон возрастающей субъективности и интеллектуальности в управлении;
- В) закон приоритетности социальных целей;

Г) закон интеграции управления.

7 Сколько этапов включает логика построения социальной доктрины?

А) 2;

Б) 3;

В) 4;

Г) 6.

8 Общим вектором разработки современной социальной доктрины российского общества и пути ее реализации является...

А) развитие научно-технического прогресса;

Б) изменение законодательства;

В) научная обоснованность;

Г) корпоратизм.

9 ... методов управления выражает их ориентированность на конкретную систему (объект) управления.

А) направленность;

Б) результативность;

В) интеграция;

Г) эффективность.

10 Какие методы включают социальное образование и привлечение работников к участию в социальном управлении?

А) методы социального нормирования;

Б) методы социального регулирования;

В) экономические методы;

Г) социально-политические методы.

5 Служба социального развития организации: понятие, структура, задачи и функции

5.1 Понятие, миссия и структура социальной службы организации

Служба социального развития организации – это функциональное подразделение, которое ответственно за социальную организацию предприятия.

Миссия деятельности социальной службы организации – 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 [5].

Наличие социальной службы в организации необходимо, так как перемены в жизни общества, вызываемые ускорением научно-технического и социального прогресса, ведут к возрастанию роли человеческого фактора и трудовой деятельности и значения личностных качеств работников, усиливают потребность в социальном партнерстве.

Фактически на каждом крупном предприятии зарубежных стран, особенно тех, которые следуют социальной ориентированности национальной экономики, управление социальными процессами обособленно и специализированно. Имеются управленческие звенья, которые занимаются работой с кадрами, регулированием социально- трудовых отношений и связей с профсоюзами, предоставлением социальных услуг персоналу, расходованием средств на благотворительные цели [42].

В Российской Федерации также имеются подразделения администрации предприятия (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 другим.

Функционирование, таких служб обуславливается:

- формой собственности, масштабами деятельности, отраслевой принадлежностью и местоположением организации;
- количественной и качественной характеристикой ее персонала, возросшей ответственностью предпринимателей и руководителей любого уровня за усложнившееся решение как производственно-хозяйственных, так и социальных задач [5].

При определении структуры социальных служб должны учитываться:

- изменения принципиального характера в системе вознаграждения труда, коммерциализацией предоставления все большего круга социальных услуг;
- реформирование различных видов социального страхования и социальной помощи;
- отмирание ряда прежних социальных функций профессиональных союзов;
- реальная забота о социальной сфере все больше перекладывается на негосударственные, в первую очередь на муниципальные органы власти и сами организации [42].

Управление социальным развитием осуществляется:

- самой дирекцией организации;
- специально уполномоченными на то лицами;
- автономными подразделениями, которые являются элементами структуры управления персоналом, а также службами социального назначения.

Выделяют два подхода к построению организационной структуры управления социальными процессами [18]:

1 Традиционный подход - служба социального развития рассматривается как самостоятельное по отношению к службе управления персоналом структурное подразделение.

2 Рациональный подход - субъект управления персоналом (кто разрабатывает и реализует социальную политику) должен обладать всеми необходимыми для этого управленческими ресурсами, т.е. должен реально влиять на кадровую социальную политику, определять основные цели и условия найма, спектр социальных благ и гарантий, реально влиять на другие существенные факторы, от которых зависит привлекательность данной фирмы.

Типовой вариант организационной структуры (рисунок 5.1) предусматривает должность заместителя директора по персоналу с подчинением ему подразделений (отделов, секторов или групп) и отдельных специалистов, ведающих, в частности, вопросами регулирования трудовых отношений, безопасности и охраны труда, трудовой мотивации, социальной защиты, функционирования объектов социальной инфраструктуры и т.д. [16]

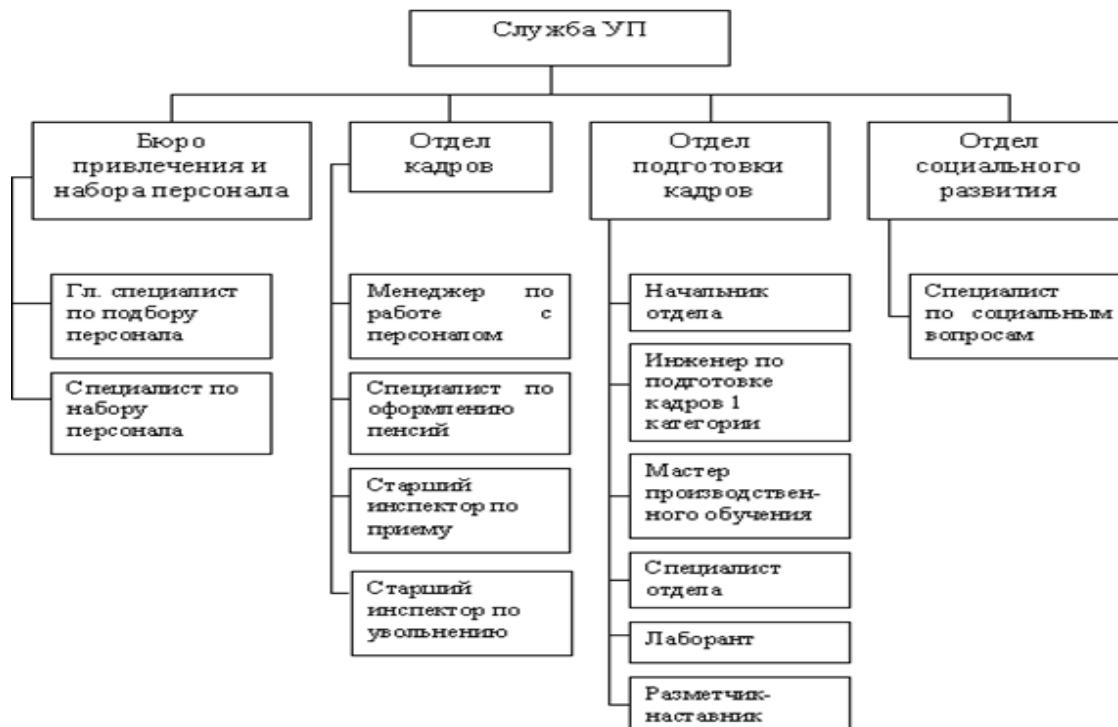


Рисунок 5.1 - Типовой вариант организационной структуры службы управления персоналом компании

В организации с разветвленной сетью социальной инфраструктуры управление ею осуществляется, отдельно: вводится должность заместителя директора по социально-бытовым вопросам с приданием ему в подчинение управленческих звеньев и должностных лиц, ведающих жилищно-коммунальным хозяйством, учреждениями лечебно-профилактического профиля, образования и культуры, общественного питания и бытового обслуживания, другими объектами социального назначения [42].

Для осуществления социальной деятельности требуются специалисты, имеющие комплекс необходимых знаний, умений и навыков, соответствующих **квалификационным требованиям** профессии, т.е. обладающие определенной профессиональной компетентностью.

Руководители и специалисты организации, которые выполняют функции социального развития, должны иметь подготовку к участию в профессиональной организационно-управленческой, экономической, научно-технической, плановой, проектно-экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности в службе управления персоналом; обладать достаточными навыками для осуществления следующих видов деятельности: организаторская; управленческая; правовая; учетно-документационная; воспитательно-педагогическая; социально-бытовая; психологическая и социологическая [12].

Для успешного осуществления такой деятельности руководители и специалисты в сфере социального развития должны знать:

- законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия по управлению персоналом;
- основы экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;
- конъюнктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;
- основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;
- формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов);

- структуру управления;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;
- этику делового общения;
- основы организации делопроизводства;
- правила и нормы охраны труда и многое другое [18].

Главная задача, обусловленная миссией управления социальным развитием, – разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих социальное партнерство – взаимно заинтересованное сотрудничество управляющих (в целом администрации организации), собственников, наемных работников, органов государственной и муниципальной власти, гражданских сообществ в решении социальных проблем [29].

Таким образом, управляют социальным развитием персонала и 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.

5.2 Задачи управления социальным развитием организации

Задачи, выполняемые социальной службой организации, имеют свои особенности, обусловленные неоднозначностью объекта управления и характера возникающих социальных проблем, своеобразием методов достижения социальных целей, необходимостью строжайшего соблюдения требований социально-трудового законодательства и обеспечения тесного сотрудничества всех сторон, заинтересованных в социальном партнерстве [23].

Поскольку социальная служба как субъект управления имеет дело исключительно с людьми, ее первостепенная задача - сфокусировать внимание

на человеке, его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействия работников.

Задачи социальной службы:

1 Сфокусировать внимание на человеке, его интеллектуальном и нравственном потенциале, культуре общения и взаимодействии работников. Специалисты социальной службы должны заниматься социально-психологическими, духовно-нравственными проблемами, связанными с отношениями людей к научно-техническим достижениям к труду и, друг к другу.

Руководителю организации, менеджеру-профессионалу нужно обладать необходимым минимумом гуманитарных и этических знаний, психологическим и педагогическим тактом, умением выбирать подходящую обстоятельствам манеру поведения.

Они должны, используя имеющиеся в их распоряжении средства, стимулировать интерес сотрудников к делу и высокопродуктивной работе, развивать социальную активность, стремление работников эффективно реализовать свои знания, опыт и мастерство, повышать уровень осознания людьми значимости дисциплины, творческой инициативы и самостоятельности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты совместного труда.

2 Использовать различные виды социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, о содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности [42].

Гуманитарные технологии в работе с персоналом обычно рассчитаны на то, чтобы дать простор проявлению индивидуально-личностных качеств

сотрудников, оптимизировать межличностные отношения и морально-психологическую атмосферу в коллективе, стимулировать профессиональный рост, творческую инициативу и деловое партнерство. При этом учитываются реальные возможности организации, отраслевая специфика ее функционирования, социально-демографические особенности города или района, где она располагается.

3 Соблюдать социальные нормы установленные обществом, государством, отдельной организацией правила, приемы, образцы поведения, принципы деятельности, соответствующие общепринятым ценностям и нравственным идеалам. В данном случае норма - это эталон, на который надлежит равняться и по которому нужно оценивать те или иные события, объекты, процессы [42].

Социальные нормы - это количественная, а в большинстве случаев и качественная характеристика требования к условиям жизнедеятельности человека, социальных групп. К ним относятся как правовые нормы, закрепленные в законах страны, так и нравственно-этические ориентиры, регламентированные значения социальных показателей [23].

А.К. Гастев - один из энтузиастов научной организации труда и управления производством - в начале 20-х гг. XX в. предупреждал, что в социальной области должна наступить эпоха точных измерений, формул, чертежей, контрольных калибров, социальных нормалей. Можно считать, что это время пришло: теперь без социальных стандартов в управлении социальными процессами трудно обойтись [35].

Нормативы социальной сферы находят выражение в законодательных актах, постановлениях правительства, отраслевых инструкциях, установлениях региональных органов управления, распоряжениях местной администрации и других регламентирующих документах. Обязательные нормативы требуют неукоснительного исполнения, а нормы, которые имеют

рекомендательный характер, служат методическим руководством при решении социальных проблем [13, 42].

В частности, российские нормативы из области социально-трудовых отношений устанавливают длительность рабочей недели и продолжительность трудового отпуска; уровень физических и интеллектуальных требований к представителям тех или иных профессий; эргономические и санитарно-гигиенические условия труда; минимальные размеры оплаты труда, пенсий и стипендий, компенсационные выплаты и льготы; пределы рационального потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг; средние показатели обеспеченности жильем, бытовыми удобствами, учреждениями здравоохранения, образования, культуры и т.п.[13, 19]

В программе социальных реформ, осуществляемых ныне в РФ, одной из важнейших мер по стабилизации и повышению уровня жизни населения считается формирование системы государственных минимальных социальных стандартов.

4 **Полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства** [13, 42]. Среди сводных актов социального законодательства одно из первых мест занимает Гражданский кодекс, содержащий установленные или санкционированные государством нормы гражданского права, регулирующий имущественные и связанные с ними неимущественные отношения граждан (физических лиц), организаций (юридических лиц), а также тех и других.

В соответствии с Конституцией нашей страны ГК РФ основывается на признании равенства участников регулируемых им товарно-денежных отношений, неприкосновенности собственности, свободы условий договора и обязательств, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав.

Таким образом, в Российской Федерации основным актом трудового законодательства является Трудовой Кодекс; в соответствии с Конституцией он устанавливает, что каждый имеет право на труд, который свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, род занятий, право на защиту от безработицы и многое другое.

5.3 Функции социальной службы предприятия

Управление социальным развитием – деятельность, являющаяся специфическим видом менеджмента и составной частью управления персоналом [43]. 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.

Функции социальной службы [33, 42]:

1 Социальное прогнозирование и планирование - предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленную диагностику, выяснение, объяснение взаимосвязей, которые складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения социальной проблемы будет наиболее эффективным.

При этом источниками получения информации являются:

- статистические данные, характеризующие материальную базу и другие составляющие социальной среды организации;
- данные изучения социально-бытовых и санитарно-гигиенических условий труда и отдыха, соблюдения техники безопасности ведения работ, общественного мнения и преобладающих настроений в коллективе;
- определение с помощью социометрических методов и социограмм более или менее цельной картины сложившихся социальных связей и

взаимоотношений работников, их ожиданий и предпочтений в соизмерении с реальными возможностями организации [32].

Прогноз должен быть подвергнут практическому подтверждению, прежде чем стать ориентиром при выработке целевых программ, плановых, проектных и иных управленческих решений, предлагаемых социальной службой.

Планирование, будучи разновидностью рационально-конструктивной деятельности, означает как постановку целей, так и выбор средств и способов их достижения. Оно дает возможность с большей целесообразностью и эффективностью действовать на социальные процессы в организации [46].

Примеры планомерного подхода:

- целевые программы повышения качества трудовой жизни, которые с середины 70-х гг. нашли распространение на предприятиях США и ряда других государств;

- планы социального развития на предприятиях бывшего СССР;

- общегосударственные планы социально-экономического развития в Японии, на которые с середины 50-х гг. ориентируются крупные фирмы, корпорации этой страны при выборе приоритетов в хозяйствовании и социальной сфере [12].

2 Организационно-распорядительные и координирующие функции предусматривают:

- материальное, финансовое, кадровое обеспечение выполнения целевых программ и планов социального развития организации;

- использование соответствующих социальных технологий;

- взаимодействие со смежными управленческими структурами, профсоюзами и другими общественными объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления, причастными к социальной сфере;

- подготовку проектов решений, приказов, положений, инструкций, рекомендаций и других документов по социальным вопросам, безусловно

соответствующих требованиям действующего социально-трудового законодательства, установленным социальным нормативам, общефедеральным и региональным стандартам [42].

Главное при выполнении этих функций - кадры, деловая и этическая компетентность работников, привлекаемых к решению социальных проблем: они должны обладать высокой степенью компетентности, соединяющей общие и профессиональные знания со стремлением учитывать жизненные реалии.

3 Побудительное стимулирование предполагает:

- активную работу по выполнению социальных программ и планов;
- обеспечение высокой результативности солидарных усилий работников, поощрение тех, кто проявляет инициативу;
- реализацию в изменившихся условиях роли совета трудового коллектива и других представительных органов работников;
- создание надлежащих условий для деятельности профсоюзов, использование администрацией предприятия (организации) и социальной службой их поддержки в решении общих задач.

Социальные программы, как правило, осуществляются в порядке плановых работ, по установленному графику. Однако иногда соответствующие мероприятия проводятся по инициативе коллектива, например, субботники по благоустройству территории предприятий, жилых микрорайонов и загородных мест отдыха [50, 54].

4 Постоянный контроль за реализацией намеченных мероприятий и информирование коллектива о переменах в социальной среде предполагает:

- получение, анализ и обобщение разнообразных сведений о социальной среде организации, тех изменениях, которые в ней происходят;
- соотнесение их с реализацией утвержденного плана и целевых социальных программ [50, 54].

Социальная служба должна располагать системой координат жизнедеятельности предприятия с показателями его социального развития, т.е.

чем-то вроде «социального паспорта» (по аналогии с технико-экономическим паспортом) как инструмента ориентации при решении социальных задач [12].

Используются следующие **формы контроля**:

1 **Экспертиза** условий труда и быта работников, соответствия их действующему в РФ законодательству, социальным нормативам и государственным минимальным стандартам.

2 **Мониторинг** (наблюдение, оценка, прогноз) социальных процессов, который позволяет выявлять и предупреждать негативные тенденции.

3 **Социальный аудит** - специфическая форма ревизии условий социальной среды данной организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их отрицательного воздействия [42].

Также важнейшим является информирование персонала о состоянии социальной среды, достигнутых в ней улучшениях, а также о нерешенных на тот или иной момент времени проблемах.

Итак, функции и сам процесс управления социальным развитием составляют содержание целенаправленного воздействия на работников, занятых совместной деятельностью, на их социальные связи и отношения. Имеются в виду не только функции социальной службы организации, но и конкретные формы, методы и стимулы, которые используются для упорядочения и повышения эффективности сообща предпринимаемых усилий.

5.4 Социальная и экономическая эффективность социального развития

Экономическая и социальная эффективность оказывают существенное влияние друг на друга.

Для оптимизации производственной деятельности экономическая и социальная эффективность должны находиться в состоянии равновесия.

Существенные показатели эффективности социальных мероприятий - конечные результаты деятельности организации, ее экономический рост, выпуск и реализация продукции, получение прибыли и др. [23].

Эффективность социального развития - соотношение между воздействием социальной сферы на персонал и материально-финансовыми и иными затратами на внедрение новых социальных технологий, осуществление социальных мероприятий.

Экономическая эффективность означает достижение заметных перемен в социальной среде организации при наименьшей затрате средств. Она поддается качественному определению и количественному измерению, может быть выражена статистическими данными и соответствующими индексами, характеризующими, в частности, рост производительности труда, повышение качества производимых товаров и оказываемых услуг, увеличение прибыли, текучесть кадров, уровень дисциплины и т.п. [12, 23].

Социальная эффективность изменений в социальной среде организации определяется тем, что чем в большей мере то или иное мероприятие способствует решению конкретных социальных проблем, тем это действие социально эффективнее.

Меру социального эффекта не всегда удастся выразить в цифрах - чаще используются качественные показатели, фиксируемые в официальных документах, результатах опросов, анкетирования и других социальных исследований. Они и определяют масштаб и полезную отдачу изменений в социальной среде конкретной фирмы, в т.ч. выполнение целевых социальных программ, повышение квалификации и профессиональной компетентности работников, морально-психологическую атмосферу в коллективе, степень удовлетворенности трудом, его материальным и нравственным вознаграждением, уровень развития социального партнерства [12].

Таким образом, необходимо отметить, что на практике социально-экономическая эффективность имеет обобщенный вид. Нередко, особенно при ограниченности ресурсов, возникают противоречия, нестыковки в достижении экономических и социальных целей предприятия. В таких случаях важно соблюдать социальные приоритеты, придавать первостепенное значение тем благам и социальным услугам, которые определяют деловой настрой и материальный достаток работников компании.

5.5 Вопросы для самопроверки

- 1 Назовите основные задачи социальной службы организации.
- 2 В чем заключается соблюдение социальных норм?
- 3 Что должно учитываться при определении структуры социальных служб?
- 4 В чем состоит разница в подходах к построению организационной структуры управления социальными процессами?
- 5 Определите миссию службы управления персоналом в сфере управления социальным развитием персонала?
- 6 Перечислите основные квалификационные требования к специалистам, осуществляющим социальную деятельность.
- 7 Назовите основные задачи социальной службы.
- 8 Перечислите основные функции социальной службы организации.
- 9 Чем определяется социальная эффективность изменений в социальной среде организации?
- 10 В чем отличие социальной и экономической эффективности?

**5.6 Тест по теме - Служба социального развития организации:
понятие, структура, задачи и функции**

1 Функциональное подразделение, которое ответственно за социальную организацию предприятия.

- А) служба социального развития организации;
- Б) кадровая служба организации;
- В) инвесторы;
- Г) акционеры.

2 Сколько выделяют подходов к построению организационной структуры управления социальными процессами?

- А) 2;
- Б) 4;
- В) 6;
- Г) 8.

3 Какой подход к построению организационной структуры управления социальными процессами предполагает, что субъект управления персоналом (кто разрабатывает и реализует социальную политику) должен обладать всеми необходимыми для этого управленческими ресурсами.

- А) рациональный;
- Б) иррациональный;
- В) традиционный;
- Г) эффективный.

4 Кто в начале 20-х гг. XX в. предупреждал, что в социальной области должна наступить эпоха точных измерений, формул, чертежей, контрольных калибров, социальных нормалей?

- А) А. Файоль;
- Б) А.Я. Кибанов;
- В) А.К. Гастев
- Г) Э. Мейо.

5 Количественная, а в большинстве случаев и качественная характеристика требования к условиям жизнедеятельности человека, социальных групп представляет собой...

- А) социальные гарантии;
- Б) организацию труда;
- В) безопасность жизнедеятельности;
- Г) социальные нормы.

6 Какая задача социальной службы определяется как совокупность средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации?

- А) сфокусировать внимание на человеке;
- Б) использовать различные виды социальных, гуманитарных технологий;
- В) соблюдать социальные нормы;
- Г) полнообъемное выполнение социально-трудового законодательства.

7 Данная функция социальной службы предполагает глубокий и разносторонний анализ состояния социальной среды организации; осмысленную диагностику, выяснение, объяснение взаимосвязей, которые

складываются между ее отдельными частями; предвидение того, какой вариант решения социальной проблемы будет наиболее эффективным.

- А) организационно-распорядительная;
- Б) координирующая;
- В) социальное прогнозирование и планирование;
- Г) побудительное стимулирование.

8 Наблюдение, оценка, прогноз социальных процессов, позволяющий выявлять и предупреждать негативные тенденции.

- А) экспертиза;
- Б) социальный аудит;
- В) контроль;
- Г) мониторинг.

9 Соотношение между воздействием социальной сферы на персонал и материально-финансовыми и иными затратами на внедрение новых социальных технологий, осуществление социальных мероприятий представляет собой...

- А) план социального развития;
- Б) эффективность социального развития;
- В) контроль социального развития;
- Г) бюджетно-финансовое обеспечение.

10 Экономическая эффективность означает достижение заметных перемен в социальной среде организации при...

- А) наименьшей затрате средств;
- Б) наибольшей затрате средств;
- В) минимизации средств на оплату труда;
- Г) максимизации средств на оплату труда.

6 Корпоративная социальная ответственность и управление социальным развитием персонала

6.1 Понятие, сущность и виды корпоративной социальной ответственности

В XXI веке все наибольшее значение приобретают требования мирового сообщества и практически всех государств к социальной стороне деятельности корпораций. Это относится к организациям всех типов, размеров и форм собственности вне зависимости от их географического положения, сферы деятельности, культурных, национальных традиций и т.д. [19].

Внедряя термин корпоративная социальная ответственность (КСО) в собственную стратегию развития, компания может учесть среди заинтересованных сторон лишь персонал, а может рассматривать стейкхолдеров в широком смысле и включить в трактовку КСО также акционеров, потребителей, поставщиков и т.д. Таким образом, проблематика сущности КСО по-прежнему остается актуальной.

Так что же такое КСО (социальная ответственность бизнеса (СОБ))? Это ведение бизнеса по тем нормам и законам, принятым в той стране, где он находится. Это создание рабочих мест. Это благотворительность и создание различных фондов помощи различным социальным слоям общества. Это обеспечение защиты окружающей среды своего производства, и многое другое, что поддерживает социальный статус в стране пребывания и не только.

В числе первых, кто поставил вопрос о социальной ответственности бизнеса (СОБ), был знаменитый Эндрю Карнеги. Он сформулировал два основных положения, на которых основывается понятие социальной ответственности. Первое – принцип благотворительности, второе – принцип служения. В конце 60-х – начале 70-х годов XX в. в США, Великобритании, Японии и Германии начала формироваться концепция СОБ. В самом общем виде данная концепция раскрывается так: бизнес должен не только заботиться о

прибыли и уплате налогов, распределяемые государством на решение социально значимых проблем, но и разделять с обществом ответственность за социальную несправедливость, экономическое неравенство и экологические проблемы, при всем этом участвуя в экономической адаптации социально незащищенных слоев населения, в охране окружающей среды и других заинтересованных сторон.

Корпоративная социальная ответственность – это ответственность корпорации за влияние ее любых решений и ее деятельности на общество и окружающую среду, а также предполагающая прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, здоровью и благосостоянию всего общества, соответствует законодательству и согласуется с прогрессивными нормами поведения [10].

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это способность к социальному взаимодействию власти, бизнеса и общества (треугольник КСО), необходимая в данное время потребность в их социальном взаимодействии.

СОБ или КСО является обязательством корпораций осуществлять добровольный вклад в развитие общества, включая социальную, экономическую и экологическую сферы, принятое корпорацией сверх того, что требует законодательство и экономическая ситуация в стране.

В материалах Европейской комиссии дается следующее определение КСО: «КСО по своей сути является концепцией, отражающей добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды». На рисунке 6.1 представлена эмблема КСО.



Рисунок 6.1 – Эмблема КСО

Выделяют следующие **виды ответственности**, представленные на рисунке 6.2.

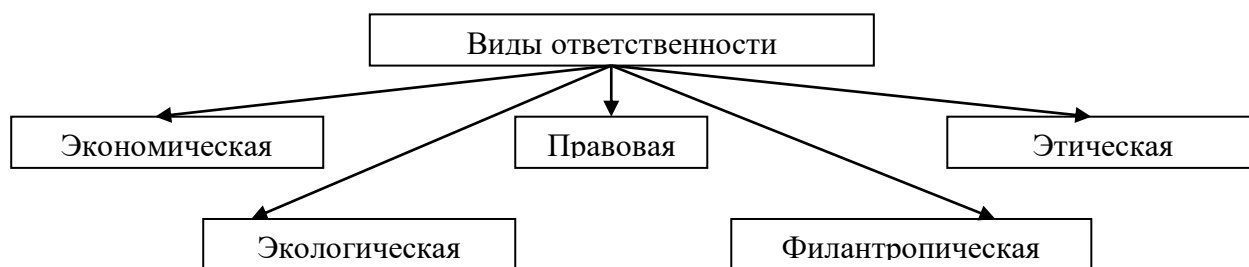


Рисунок 6.2 – Виды ответственности

Ответственность - это организационное положение, обеспечивающее дисциплинированность и максимально эффективное отношение человека к его обязанностям. Все перечисленные выше виды ответственности определяют облик (имидж) компании при ее рыночном позиционировании.

Экономическая ответственность - установленные актами законодательства правовые последствия неисполнения или ненадлежащего исполнения субъектом предпринимательской деятельности предписаний, предусмотренных актами законодательства в сфере экономических отношений.

Экономическая ответственность предприятий в целом за производство продукции низкого качества является основанием для принятия советом трудового коллектива решения о материальной ответственности руководителей, специалистов, служащих и рабочих, непосредственно виновных в несоблюдении требований к качеству продукции.

Правовая (юридическая) ответственность - применение санкции правоохранительной нормы компетентными, как правило, государственными органами к правонарушителю (Приложение А).

Юридическая ответственность - правоотношение, возникающее между государством в лице уполномоченного органа и правонарушителем. У государственного органа возникает право привлечь виновного к ответственности, а у правонарушителя возникает обязанность претерпевать неблагоприятные последствия своего деяния. Юридическим фактом, с которым связано возникновение данного правоотношения, является совершение правонарушения. Юридическим фактом, с которым связано прекращение

правоотношения, - исполнение наказания (отбытие срока лишения свободы, уплата штрафа и т.д.).

Экологическая ответственность - ответственность государства, общества, человека перед обществом, настоящими и будущими поколениями людей, перед конкретным человеком и природопользователем [20].

Филантропическая ответственность – это действия, связанные с желанием компании внести свой вклад в развитие общества, к которым ее никто не обязывает.

Филантропическая ответственность - высшая точка пирамиды - необходимость участия в социальных программах.

Этическая ответственность предусматривает осуществление, корпорацией общественно полезных действий, которые не определяются законодательными нормами, либо не отвечают ее прямым экономическим интересам, но отражают этические нормы и правила, определяемые принципами и ценностями общества и корпоративной культурой самой корпорации.

Компании пытаются создать себе имидж, репутацию социально ответственных компаний, они стараются оправдать общественные ожидания в отношении своей продукции или услуг и одновременно формируют высокие общественные стандарты, повышают качество и уровень жизни в стране [2].

Таким образом, **КСО** - это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

6.2 Структура корпоративной социальной ответственности

КСО подразумевает активное участие корпораций в жизни общества, направленное на улучшение этой жизни и решение социально-экономических проблем общества, одновременно согласующееся с коммерческими интересами компании.

КСО включает в себя направления деятельности как в области внешней, так и внутренней среды корпорации. Структура КСО представлена на рисунке 6.3.



Рисунок 6.3 – Структура корпоративной социальной ответственности

Во внешней среде КСО предполагает взаимодействие с местными органами власти, государственными структурами и общественными организациями для решения общих социальных проблем; социальные аспекты взаимодействия с поставщиками и покупателями, ответственность перед потребителями товаров и услуг; спонсорство и корпоративную благотворительность [10, 19].

Во внутренней среде корпорации КСО предполагает решение вопросов управления развитием персонала, здоровья и безопасности на рабочем месте, дополнительного медицинского и социального страхования; экологической политики и использования природных ресурсов. Кроме этого, реализация программ КСО предполагает PR-обеспечение.

Структура корпоративной социальной ответственности по отношению к внешней и внутренней среде [19]:

1 Политика в отношении персонала является важнейшим элементом социально ответственного поведения компании. Социально ответственные бизнес-структуры уделяют много внимания тому, чтобы предоставить сотрудникам такую работу, которая была бы значима и помогала бы им развивать и реализовывать свой потенциал. Успешные компании стремятся обеспечить справедливый уровень заработной платы, здоровые и безопасные условия труда, а также атмосферу взаимоуважения. У компаний есть множество способов заботиться о своих работниках, и многие из них даже не требуют дополнительных вложений, а, скорее, некой реорганизации работы.

2 Принципы и подходы к корпоративному управлению, корпоративная этика. В корпоративном смысле система эффективного управления подразумевает развитие видения и общего направления движения фирмы, установление стандартов, надзор за использованием финансовых и кадровых ресурсов и нахождение равновесия интересов всех стейкхолдеров. Многие социально ответственные корпорации создают внутри компании комитеты по этике или по социальной ответственности, задача которых участвовать в подготовке стратегических планов компании в части, касающейся социальной ответственности, оценивать с точки зрения КСО текущую практику работы, давать советы и рекомендации менеджменту по соблюдению принципов социальной ответственности.

3 Политика в сфере охраны окружающей среды. Забота об экологии давно вышла из разряда теоретических проблем. В программах, стратегиях, отчетах многих компаний, особенно сырьевых, можно найти данный пункт.

В настоящее время разрабатывается также ряд инструментов и концепций управления в сфере защиты окружающей среды, которые внедряются в практику предприятиями во всех развитых регионах мира. Среди этих инструментов – оценка срока жизни продукта и затрат, связанных с утилизацией, стандарты управления с учетом защиты окружающей среды, маркировка товаров, указывающая на их соответствие экологическим

стандартам, а также стандарты содержания в продукции сырья, полученного за счет повторной переработки.

4 Социальная политика в отношении общества. Предприятия действуют в сообществах людей – небольших местных, региональных, национальных и глобальных. Самый значимый вклад, который компании могут внести в жизнь этих сообществ, в особенности на местном уровне, – обеспечение населения рабочими местами, а также справедливой заработной платой и льготами. Успех предприятия связан со здоровьем, стабильностью и процветанием общества и сообществ людей, среди которых оно функционирует [19].

Но самое главное – необходимо эффективно управлять социальными программами: увеличение количества финансовых средств, выделяемых на социальную сферу, при плохом управлении не всегда переходит в качество. Поэтому при создании долгосрочных отношений между бизнесом и общественно-социальной средой необходимо учитывать три практических аспекта:

- адресность оказываемой помощи;
- информирование сообщества об оказываемой помощи со стороны организации-получателя;
- направление усилий на поддержку самых проблемных областей, приковывающих постоянное внимание общественности.

5 Ответственность во взаимоотношениях с поставщиками, потребителями, партнерами. За счет развития долгосрочных отношений и работы в тесном сотрудничестве с партнерами по бизнесу компаниям удается снизить объемы затрат, а также повысить качество продукции.

Нужно учиться рассматривать своих основных поставщиков как истинных партнеров по бизнесу: предлагать разумные цены, чтобы обеспечить рентабельную работу поставщиков, устанавливать разумные условия и ожидания и даже привлекать поставщиков к процессу разработки новой продукции. Важно также строить длительные отношения с клиентами за счет

концентрации своего внимания на их нуждах и обеспечении высокого качества работы с ними.

Определение круга социальных проблем, стратегически значимых для компании, – первый шаг в реализации идеи КСО. Это решение исключительно важно, так как от него будут зависеть все последующие действия компании на этом направлении.

В связи с таким широким спектром направлений деятельности КСО тесно связана с такими понятиями, как этика бизнеса, социальное партнерство, устойчивое развитие бизнеса, корпоративное гражданство, социальные инвестиции, корпоративная инициатива и т.д.

Показателем социальной ответственности является добровольное использование части прибыли на социальные нужды - благотворительность, спонсорство, меценатство. В некоторых западных странах существуют законы об обязательной социальной отчетности, которая доносит до тех, кого сейчас называют стейкхолдерами (акционеров, деловых партнеров компании, СМИ и т.д.), информацию об уровне социальных обязательств компании и степени их выполнения.

На рисунке 6.4 представлены основные стейкхолдеры и их ожидания.



Рисунок 6.4 – Стейкхолдеры и их ожидания от корпорации

На рисунке 6.5 представлено содержание КСО для различных групп стейкхолдеров: акционеров, инвесторов, учредителей, потребителей, клиентов, наемных работников, партнеров, кредиторов, государства.



Рисунок 6.5 – Содержание КСО для различных групп стейкхолдеров

Таким образом, в настоящее время в РФ концепция КСО распространяется и внедряется в регионах относительно медленно, и в основном только в крупных компаниях (корпорациях).

6.3 Роли компании и компоненты развития корпоративной социальной ответственности

Говоря о корпорациях, то в настоящее время все **корпорации можно разделить на три группы**, которые реализуют социальную ответственность:

- во-первых, в рамках своей основной деятельности;
- во-вторых, ближайшем окружении своего бизнеса или со своими стейкхолдерами;
- в-третьих, в рамках всего общества.

Корпорации реализуют свою социальную ответственность по следующим основным направлениям: наука; образование; качество жизни; здравоохранение; отраслевая реструктуризация; региональное развитие.

Институт исследований Всемирного банка социальную ответственность понимает двойственно [2]:

- во-первых, как комплекс направлений политики и действий, которые связаны с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законодательства, а также учитывающих интересы индивидов, сообществ и окружающей среды;

- во-вторых, нацеленность бизнеса на устойчивое развитие.

В свою очередь, Европейская Комиссия в своих документах основывается на самом широком определении: «КСО, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды».

Согласно определению Ассоциации менеджеров России, проводящие исследования в данной области, **КСО бизнеса** является добровольным вкладом бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью корпорации и выходящий за рамки определенного законом минимума. Поэтому для понимания КСО Ассоциация менеджеров предлагает компаниям посмотреть на себя через призму тех ролей, которые они играют (рисунок 6.6).



Рисунок 6.6 – Роли компании в сфере КСО

Необходимо отметить, что социально ответственная корпорация (компания) получает прибыль и в обязательном порядке соблюдает законы, следует нормам этики и является достойным корпоративным гражданином.

Социальная ответственность выражается и в том, что корпорации стремятся оправдать общественные ожидания в отношении своей продукции (услуг) и одновременно формируют высокие общественные стандарты, внося вклад в повышение качества и уровня жизни в стране [10].

Рисунок 6.7 дает возможность определить взаимосвязь между КСО и процессом формирования деловой репутации корпорации.

Для последующего анализа проблем, которые связаны с развитием концепции КСО, необходимо детализировать и углубить отдельные характеристики, затрагиваемые в рассмотренных ранее определениях.

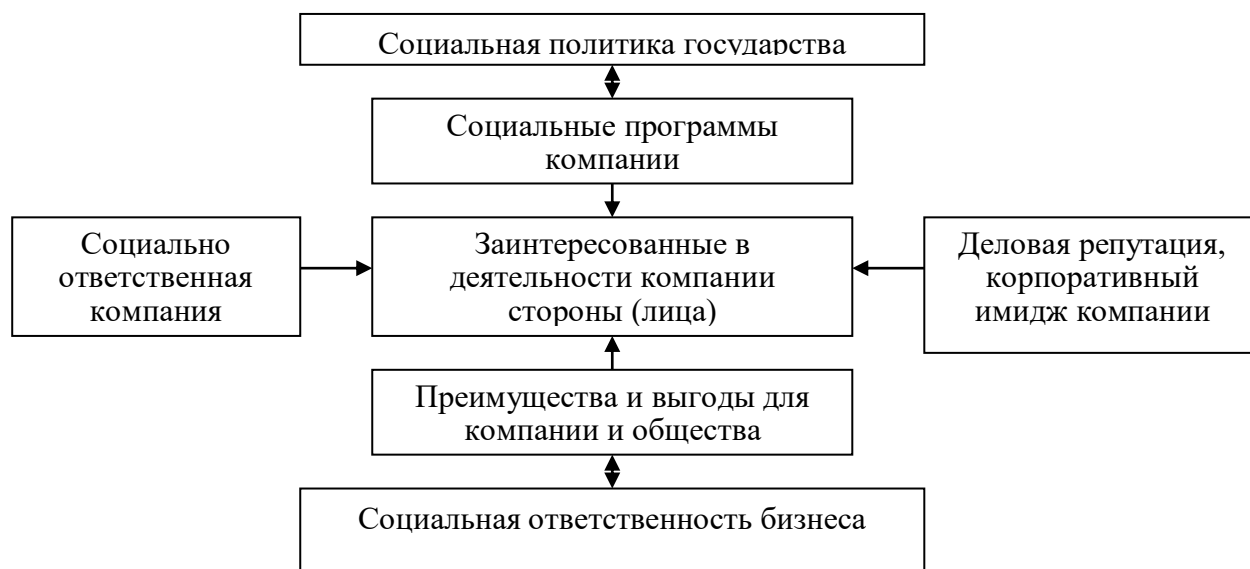


Рисунок 6.7 - Связь КСО бизнеса и его деловой репутации

Для этого рассмотрим значение каждой составляющей в термине «корпоративная социальная ответственность».

Под **корпорацией, корпоративный** понимают прибыльную, либо стремящуюся к прибыли структуру. КСО сравнительно к такой группе объектов имеет в виду социальную ответственность мотивированных в финансовом отношении, а не финансовые послабления им.

Термин **социальный** означает «относящийся к обществу», в большей своей степени относительно к «нуждающимся общностям» [45].

Поэтому интерес вызывает анализ структурирования концепции КСО. А именно, предлагаются 3 основных компонента направления развития КСО представленные на рисунке 6.8.



Рисунок 6.8 – Основные компоненты развития КСО

При всем этом социальное обязательство является основанием для социально ориентированной деятельности субъекта бизнеса.

Ответственность является гарантированным обществом и государством отношением, которое должно обеспечивать соблюдение интересов и свобод взаимосвязанных сторон.

Ответственность включает в себя 3 составные части (рисунок 6.9).



Рисунок 6.9 – Составные части ответственности

Под **социальной ответственностью** понимают обязательство корпорации преследовать долгосрочные общественно полезные цели, принятое ею сверх требуемого от нее в соответствии с законодательством и экономическими условиями.

Поэтому в результате этого понятие социальной ответственности должно характеризоваться определенными морально-этическими акцентами, такими как: корпорация должна делать то, что направлено на совершенствование общества, и наоборот. Так в связи с этим деятельность любой корпорации, изготавливающей продукцию, оказывающей услуги, по сути наносящую вред здоровью любого индивида (производство табачных изделий, алкоголя, оружия

и т.д.), ни в коем случае не будет являться социально ответственной, несмотря на немалые объемы социальных инвестиций в развитие своего персонала, пропаганду здорового образа жизни и лечения, например, никотинозависимости и т.д. В этом случае такие корпорации могут быть отнесены только лишь к **социально реагирующим компаниям**.

Социальное реагирование – это способность корпорации (организации) адаптироваться к изменяющимся общественным условиям.

В процессе социального реагирования корпорации руководствуются социальными нормами, большое значение которых состоит в том, что они могут служить для менеджеров удобными и полезными ориентирами в процессе принятия различных управленческих решений. Прежде всего, особая важность и значимость социального реагирования состоит в том, что оно заменяет общие рассуждения непосредственными практическими действиями. Для того чтобы оценивать, какие действия наиболее благоприятны для общества с позиции долгосрочной перспективы, менеджеры, которые работают в социально реагирующих корпорациях определяют основные социальные нормы поведения и корректируют степень социального участия своих компаний, чтобы обеспечить их быструю реакцию на изменение социальных условий. К примеру, сегодня ряд крупных корпораций, которые представляют СМИ, а именно таких как Washington Post, McGraw-Hill, Prentice Hall, Los Angeles Times и New York Times, применяют довольно значительные усилия для повышения уровня грамотности населения США. Так, около 60 американских банков создали специальные объединения для повышения благосостояния жителей наиболее бедных близлежащих районов; ряд корпораций, которые специализируются на производстве пищевых продуктов, а именно Kraft General Foods, Grand Metropolitan, General Mills, и Sara Lee, жертвуют (отдают) часть своей продукции на реализацию локальных программ помощи голодающим слоям населения. Все это является самым современным примером деятельности корпораций, в основе которых лежит концепция социального реагирования [10, 19].

Ниже в таблице 6.1 представлен сравнительный анализ концепций социального реагирования и социальной ответственности.

Таблица 6.1 - Сравнительная характеристика социальной ответственности и социального реагирования

Элементы	Социальная ответственность	Социальное реагирование
Основная идея	Этическая	Прагматическая (прагматизм от др.-греч. <i>πράγμα</i> , - «дело, действие») - философское течение, базирующееся на практике как критерии истины и смысловой значимости.
Нацеленность на результаты	Конечная цель	Средства достижения цели
Акцент	Обязательство	Реакция на изменения
Горизонт принятия решений	Долгосрочные общественно полезные цели	Средне- и краткосрочные перспективы

Таким образом, если речь идет о вовлеченности корпорации в социальную деятельность, то при всем этом должны присутствовать все необходимые структурные компоненты: социальное обязательство, социальное реагирование и социальная ответственность, представленные выше. Причем социальное обязательство должно служить, как уже упоминалось, основанием для социально ориентированной деятельности любого субъекта бизнеса.

Взаимосвязи между вышеперечисленными компонентами направления развития КСО отражены на рисунке 6.10.



Рисунок 6.10 - Взаимосвязи основных структурных компонентов КСО

Социальное обязательство – это обязательство субъекта бизнеса выполнять свои юридические и экономические обязанности перед всем обществом. Если корпорация будет увязывать свою непосредственную деятельность с выполнением определенных социальных обязательств, то она будет преследовать социальные цели, лишь в той мере, в какой социальные цели будут способствовать достижению ее экономических целей. Так, к примеру, в отличие от социального обязательства социальная ответственность и социальное реагирование выходят за рамки простого выполнения корпорациями основных юридических и экономических требований.

Рассмотренный выше структурный подход может позволить решить ряд проблем углубления концепции КСО. В значительной степени могут преодолеваться затруднения, которые касаются выработки критериев социально ответственного поведения и отнесения корпораций того или иного вида деятельности к категории социально ответственных, а также определения уровня их деловой репутации. Помимо этого, будет становиться ясным, почему разовая благотворительная (филантропическая) деятельность выпадает из арсенала инструментов реализации КСО (устраняется не причина, а следствие деятельности корпораций). В рамках такого подхода большую часть крупнейших мировых корпораций необходимо отнести к социально реагирующим, которые руководствуются теорией «разумного эгоизма» или «корпоративного эгоизма». Именно данное обстоятельство свидетельствует о еще не используемом потенциале концепции КСО и может позволить очертить наиболее возможный спектр ее перспективных направлений в РФ.

Таким образом, проведенный анализ основных определений и сущности концепции КСО показывает, что данная концепция отражает социальный аспект управления и, следовательно, указывает на то, что в управлении должны применяться критерии социальной эффективности, которые будут раскрывать влияние управления на общественные процессы и отношения.

6.4 Стандарты и кодексы корпоративной социальной ответственности

Стандарт (от англ. **standard** - норма, образец) в широком смысле слова - образец, эталон, модель, принимаемые за исходные для сопоставления с ними других подобных объектов.

Кодекс (с лат. *codex* - книга) - законодательный акт, который содержит систематизированные нормы какой-либо отрасли или нескольких отраслей.

В последнее время корпорации стали стремиться и до сих пор стремятся представлять органам власти, контрольным и надзорным органам, общественности и СМИ документальные свидетельства своего ответственного отношения к социальной стороне собственной деятельности [10].

Но самым весомым доказательством выполнения каких-либо требований в интересующей общество сфере деятельности необходимо рассматривать соблюдение стандартов, которые действуют в данной сфере, особенно, если оно подтверждено через **сертификацию**.

Сертификация (с лат. *sertifico* - удостоверяю) – подтверждение соответствия качественных характеристик товара стандартам качества. Под сертификацией подразумевается также процедура получения сертификата.

Для сертификации в области социальной ответственности применяется стандарт SA 8000 «Social Accountability – Социальная Ответность», который разработан на основе рекомендаций МОТ. Данный стандарт устанавливает требования лишь к соблюдению прав персонала на труд, а также на требования по охране труда, не затрагивая других сторон СОБ. В нем также содержатся требования к менеджменту в области социальной ответственности.

Так в 2007 г. Всероссийская организация качества (ВОК) ввела в действие стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования» на его основе национальные организации по качеству России, Казахстана, Сербии и Украины приняли в 2008 г. международный стандарт CSR/КСО-2008. Данный стандарт ввел требования к деятельности фирм в области права на труд и охраны труда, социальных гарантий для персонала,

производства продукции (услуг, работ) необходимого качества, охраны окружающей среды, ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях (программах) и поддержки инициатив местного сообщества, а также к социальному менеджменту. Все данные требования были сведены в **7 основных модулей**, при этом модули «А» и «Ж» были согласованы со стандартом SA 8000. Но этот стандарт не мог установить требования к добросовестной практике ведения бизнеса и финансовой прозрачности корпораций в связи с тем, что соблюдение данных требований контролировалось государством. Поэтому в стандарт CSR/KCO-2008 были включены лишь те требования, которые могли быть подвергнуты объективной проверке за счет декларирования или сертификации в соответствии с правилами, которые действуют в странах, национальные организации по качеству которых присоединились к данному стандарту [19].

Далее в 2010 г. был принят стандарт ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility (Руководство по социальной ответственности), представляющий собой руководство по принципам, которые лежат в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социально ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы корпораций.

Хотя стандарт ISO 26000:2010 «не являлся стандартом системы менеджмента. Он не был предназначен и не подходил для целей сертификации, обязательного или контрактного применения». Также указано, что стандарт «не предназначен для предотвращения разработки более конкретных, более требовательных национальных стандартов, или национальных стандартов другого типа».

Данное сравнение отражает, что положения стандарта ISO 26000:2010, содержащиеся в разделе 6 «Руководство по основным аспектам социальной ответственности» и относящиеся к праву на труд, к социальным гарантиям, к охране труда, к производству продукции и услуг надлежащего качества, к охране окружающей среды и ресурсосбережению, участию в социальных мероприятиях и поддержке инициатив местного сообщества, к социальному менеджменту, соответствуют требованиям стандарта CSR/KCO-2008.

Необходимо отметить, что по сравнению со стандартом ISO 26000:2010 в стандарте CSR/KCO-2008 не были особо выделены требования к удовлетворению интересов потребителей (п.п. 6.7.4.2, 6.7.6.2 и 6.7.7.2, 6.7.8.2 стандарта ISO 26000:2010).

Поэтому с учетом всего вышеизложенного Международный Комитет по КСО принял следующие решения:

- во-первых, внести в стандарт CSR/KCO-2008 дополнительный модуль «Г» Удовлетворение интересов потребителей в соответствии с п.п. 6.7.4.2, 6.7.6.2, 6.7.7.2, 6.7.8.2 стандарта ISO 26000:2010 и в связи с этим обозначить модули Охрана окружающей среды, Экономное расходование ресурсов, Поддержка местного сообщества, Менеджмент социальной ответственности соответственно как модули «Д», «Е», «Ж» и «И»;

- во-вторых, для демонстрации соответствия стандарта CSR/KCO- 2008 после внесения в него в 2011 г. указанного выше дополнения и для указания, что он разработан Международным Комитетом по КСО установить новое обозначение стандарта как IC CSR-08260008000;

- утвердить стандарт IC CSR-08260008000 и ввести в действие с 01 апреля 2011 г.

Рассмотрим **область применения** данного стандарта.

Стандарт, о котором было сказано выше, может применяться любой корпорацией, имеющей следующие намерения:

- желающие сформулировать свою политику и цели в области социальной ответственности и на ее основе разработать программу необходимых действий;

- желающие самостоятельно (через внутренние проверки) подтвердить соответствие своей деятельности данному стандарту и заявить об этом соответствии всем стейкхолдерам - партнерам по бизнесу, органам власти, контрольным и надзорным органам, общественности и СМИ;

- желающие продемонстрировать соответствие стандарту при помощи декларирования или сертификации деятельности.

Данный стандарт может также являться справочным пособием для корпораций, экспертов и привлекаемых внешних специалистов при

осуществлении деятельности в области социальной ответственности, декларирования и сертификации данной деятельности.

Ниже рассмотрим документы, с учетом которых разработан стандарт IS CSR-08260008000.

Данный стандарт разработан с учетом положений Глобального договора ООН о действиях в области КСО, рекомендаций МОТ, а также международных стандартов ISO 26000 и SA 8000 и других международных документов.

Национальные организации по качеству могут применять данный стандарт с учетом особенностей законодательства, которое действует в их странах.

В данном стандарте используются термины и определения, которые приведены в стандарте ИСО 26000:2010, в т.ч. социальная ответственность (social responsibility) – ответственность корпорации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое:

- должно содействовать устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние всего общества;
- должно учитывать ожидания стейкхолдеров;
- должно соответствовать применяемому законодательству и согласовываться с международными нормами поведения;
- должно быть интегрировано в деятельность всей корпорации и применяться в ее взаимоотношениях [10].

Далее рассмотрим **политику и цели корпорации в области социальной ответственности.**

Корпорациям необходимо разрабатывать и реализовывать **политику в области социальной ответственности**, которая должна:

- отвечать экономическим интересам корпорации;
- являться основой для постановки целей в области социальной ответственности;
- включать обязательства, соответствующие всем требованиям стандарта;

- способствовать достижению социального мира, безопасности и благополучия персонала и местного населения (населения территории присутствия корпорации);

- выполняться и актуализироваться;
- быть доступной и понятной персоналу и другим стейкхолдерам;
- быть оформлена документально.

Любая деятельность корпорации в области социальной ответственности должна быть направлена на достижение следующих основных **целей**:

- соблюдение трудовых и социальных прав персонала корпорации;
- исключение несчастных случаев на производстве;
- защита жизни, здоровья и имущества потребителей продукции или услуг корпорации;
- снижение вредных воздействий на окружающую среду;
- экономное расходование невозполнимых ресурсов;
- оказание помощи малоимущим слоям населения [10, 19].

Успешность достижения данных целей должна способствовать:

- во-первых, повышению качества жизни персонала корпорации, местного населения и в целом общества;
- во-вторых, повышению авторитета корпорации у потребителей, партнеров по бизнесу и других стейкхолдеров;
- в-третьих, улучшению отношений с центральными и местными органами власти, контрольными и надзорными органами;
- в-четвертых, улучшению отношений с населением, общественностью и СМИ.

Основные требования к деятельности корпораций в области социальной ответственности включают в себя **8 модулей (А-И)** (таблица 6.2).

1 Модуль А. Социальные права персонала:

а) Свобода объединений и право на коллективный договор.

Корпорации (организации) необходимо:

- уважать право персонала создавать профессиональные союзы по своему выбору и участвовать в коллективных договорах;

Таблица 6.2 – Требования к деятельности корпораций в области социальной ответственности [10]

Модуль	Требования
1 Модуль А. Социальные права персонала	а) Свобода объединений и право на коллективный договор. б) Заработная плата. в) Длительность работы. г) Дискриминация. д) Дисциплинарные меры. е) Охрана труда.
2 Модуль Б. Социальные гарантии персонала	а) Переподготовка и компенсационные выплаты при сокращении персонала. б) Содействие учащимся. в) Оплачиваемый отпуск. г) Охрана материнства.
3 Модуль В. Качество продукции, услуг и работ.	а) Производить и (или) поставлять продукцию, оказывать услуги, выполнять работы необходимого качества.
4 Модуль Г. Удовлетворение интересов потребителей	а) Информация о безопасности. б) Рассмотрение жалоб и претензий. в) Защита персональных данных о потребителях. г) Предоставление услуг первой необходимости.
5 Модуль Д. Охрана окружающей среды	а) Предотвращение вредных воздействий на окружающую среду. б) Экологическое обучение и просвещение персонала.
6 Модуль Е. Экономное расходование ресурсов	а) Улучшать процессы и инфраструктуру с целью экономного расходования ресурсов.
7 Модуль Ж. Поддержка местного сообщества	а) Поддержка усилий власти в развитии территории, где размещена организация. б) Помощь местным учреждениям и организациям социальной сферы. в) Помощь малоимущим семьям, одиноким престарелым, а также ветеранам. г) Поддержка ЖКХ. д) Поддержка культурных и спортивных организаций и мероприятий.
8 Модуль И. Менеджмент социальной ответственности	а) Цели и политика. б) Анализ и контроль со стороны руководства. в) Ответственные представители руководства. г) Информирование местного сообщества и заинтересованных сторон. д) Взаимодействие с поставщиками и субподрядчиками. е) Внешние связи. ж) Самооценка.

- гарантировать, что члены профсоюза или представители персонала, которые участвуют в коллективных договорах, не будут подвергаться дискриминации и будут иметь доступ к своим коллегам на рабочих местах;

- предоставлять персоналу одинаковую возможность участвовать в свободном объединении и коллективном договоре в тех случаях, когда право на свободу объединений и коллективный договор ограничивается законом.

б) Заработная плата.

Корпорация (организация) должна гарантировать, что:

- заработная плата персонала установлена с учетом минимального размера зарплаты в стране, которая установлена законодательством, и средней зарплаты в отрасли, регионе и вполне достаточна для обеспечения основных жизненных потребностей персонала;

- вычеты из зарплаты не должны производиться в качестве дисциплинарной меры;

- сотрудникам предоставляется регулярное и подробное обоснование состава и структуры зарплаты и пособий;

- зарплата и пособия выплачиваются в полном соответствии с законами и нормативными актами, и выплата производится наличными деньгами или перечислением по выбору сотрудников корпорации;

- не используются неоплачиваемые трудовые контракты и незаконные схемы обучения с целью избежать выполнения обязательств по отношению к работникам, регламентированных законами и нормативными актами о труде и социальном обеспечении;

- за сверхурочные работы зарплата должна выплачиваться в размере выше общепринятой.

в) Длительность работы.

Корпорации (организации) должны соблюдать законы и нормативные акты, которые определяют длительность работы персонала. Стандартная рабочая неделя сотрудника не должна превышать 40 часов. Работник должен иметь как минимум два выходных дня за каждый 7-ми дневный период. Сверхурочная работа не должна превышать 12 часов на работника в неделю.

В том случае, когда корпорация является стороной коллективного договора, который заключается с организациями работников, представляющими большую часть ее персонала, она может использовать

сверхурочную работу в соответствии с таким договором для выполнения краткосрочных задач.

г) Дискриминация.

Корпорации (организации) не должны:

- применять или поддерживать дискриминацию сотрудника по признакам национальной принадлежности, принадлежности к какой-либо организации, расы, вероисповедания, пола, инвалидности, политических взглядов или возраста при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию;

- препятствовать осуществлению права сотрудника следовать принципам, обычаям или удовлетворять свои жизненные потребности, которые связаны с расой, вероисповеданием, национальной принадлежностью, инвалидностью, полом, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами, если это не будет препятствовать выполнению работы, порученной ему и другим сотрудникам, и не наносит ущерба их правам;

- допускать поведение сотрудников, включая жесты, выражения и физический контакт, которые являются оскорбительным, угрожающим, принуждающим или эксплуатирующим к сексуальным взаимодействиям.

д) Дисциплинарные меры.

Корпорации (организации) не должны поддерживать или использовать телесные наказания, физическое, психологическое насилие или словесные оскорбления.

е) Охрана труда.

Корпорации (организации), с учетом специфики сферы деятельности, в которой они работают, должны:

- обеспечивать безопасные условия труда и постоянно предпринимать необходимые меры за счет сокращения, в возможных пределах, факторов опасности, свойственных для той или иной деятельности, и предотвращения

несчастных случаев и ущерба здоровью, которые могут быть следствием выполняемой работы или произойти в процессе ее выполнения;

- предоставлять сотрудникам, включая новый персонал, регулярное и документируемое обучение по охране труда и технике безопасности;

- организовывать системы, которые позволят обнаруживать и предотвращать потенциальные угрозы здоровью и безопасности всего персонала корпорации;

- предоставлять всем сотрудникам для использования чистые туалетные комнаты, доступ к питьевой воде, а также создавать необходимые санитарные условия для хранения продуктов питания и различных полуфабрикатов;

- обеспечивать чистоту и безопасность предоставляемых сотрудникам мест отдыха, а также их соответствие основным потребностям сотрудников.

2 Модуль Б. Социальные гарантии персонала:

а) Переподготовка и компенсационные выплаты при сокращении персонала.

Корпорациям (организациям) необходимо создавать возможности сотрудникам, которые могут быть уволены в результате модернизации производства или структурных изменений, для переподготовки с целью повышения квалификации или получения новых профессий, чтобы облегчить им получение новой работы в корпорации или вне её.

Корпорации (организации) должны предусматривать компенсационные выплаты для сотрудников, которые увольняются в результате модернизации производства или структурных изменений в производственной деятельности.

б) Содействие учащимся.

Корпорации (организации) не должны препятствовать сотрудникам получать высшее образование, используя вечернее, заочное или дистанционное обучение, в том числе предоставлять отпуск в случаях, которые предусмотрены законодательством РФ.

Корпорациям (организациям) необходимо стимулировать стремление сотрудников получить новое образование или специальность, или повысить свою квалификацию.

в) Оплачиваемый отпуск.

Корпорации (организации) не должны препятствовать сотрудникам в использовании отпуска и должны оплачивать его в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами.

г) Охрана материнства.

Корпорации (организации) должны соблюдать законодательные нормы, которые направлены на защиту материнства, в том числе, создавать здоровые и безопасные условия для беременных сотрудниц.

Корпорации (организации) должны содействовать работающим матерям при размещении ими своих детей в ясли или детские сады.

3 Модуль В. Качество продукции, услуг и работ.

Корпорации (организации) должны производить и (или) поставлять продукцию, оказывать услуги, выполнять работы, качество которых, в том числе безопасность для людей и окружающей среды, соответствует всем обязательным требованиям, установленные действующими законодательными и нормативными актами.

Корпорации (организации) должны производить и (или) поставлять продукцию, или оказывать услуги, или выполнять работы, качество которых соответствует характеристикам, которые она устанавливает в технических документах (фирменных стандартах, технических условиях, спецификациях и т.п.), которые она применяет в договорах на поставку и которые она указывает в информации на упаковке, этикетках, а также в рекламе.

Корпорации (организации) не должны производить и (или) поставлять контрафактную продукцию, или оказывать контрафактные услуги, или выполнять контрафактные работы.

4 Модуль Г. Удовлетворение интересов потребителей:

а) Информация о безопасности.

Корпорации (организации) должны:

- передавать потребителям всю необходимую информацию, которая касается безопасности, используя в дополнение к текстовой информации, символы, желательные согласованные на международном уровне;
- инструктировать потребителей касательно правильного использования продукции и предупреждать их о рисках, которые могут быть связаны с ее правильным и нормально ожидаемым использованием;
- предпринимать меры по предотвращению случаев, когда продукция может стать опасной в процессе неправильного обращения или хранения потребителем (пользователем).

б) Рассмотрение жалоб и претензий.

Корпорации (организации) должны:

- предпринимать различные меры для предотвращения претензий, предлагая потребителям продукции (услуг), в том числе тех, кто получает продукцию (услуги) за счет дистанционных продаж, возможность возврата продукции (услуг) в течение определенного периода времени, либо получить соответствующую компенсацию;
- анализировать претензии и улучшать реагирование на них;
- предлагать гарантийные обязательства на сроки, превышающие период, обязательный в соответствии с законодательством и адекватные ожидаемому сроку жизни продукции (услуг);
- информировать потребителей продукции о том, каким образом они могут воспользоваться послепродажными услугами и обслуживанием, а также о процедурах разрешения споров и механизмов компенсации;
- предлагать адекватные и эффективные системы поддержки и консультаций потребителей продукции (услуг);

- предлагать услуги по техническому обслуживанию и ремонту по разумным ценам и в доступных местах и обеспечивать доступность информации о наличии запасных частей к продукции.

в) Защита персональных данных о потребителях.

Корпорации (организации) должны:

- ограничить сбор персональных данных информацией, которая необходима для предоставления продукции (услуг) или предоставляемой на добровольной основе с информированного согласия потребителя;

- собирать информацию лишь законными и справедливыми способами;

- указывать цель сбора персональной информации до или во время сбора данных;

- не предоставлять доступ, не раскрывать и не использовать каким-либо способом персональные данные иначе, чем в целях, которые были указаны, включая маркетинг, за исключением случаев, когда такое использование производится с добровольного информированного согласия клиента, или когда требуется законом;

- предоставлять потребителям право подтвердить, что корпорация имеет данные, которые относятся к ним, и оспорить эти данные, согласно требованиям законодательства. Если оспаривание было успешным, то данные должны быть уточнены, удалены, исправлены или дополнены, в зависимости от конкретной ситуации;

- защищать персональные данные адекватными средствами обеспечения безопасности;

- открыто сообщать об изменениях, практиках и политиках, которые относятся к персональным данным, а также предоставлять доступные средства для того, чтобы установить характер, наличие и основные направления использования персональных данных;

- сообщать координаты и обычное местонахождение индивида, который отвечает за защиту персональных данных в корпорации.

г) Предоставление услуг первой необходимости.

Корпорации (организации) должны:

- не отключать услуги первой необходимости за неуплату, при этом, не предоставив потребителям возможность определить разумные сроки их оплаты;
- предлагать при определении цен и штрафов, тариф, который предусматривал бы субсидию для нуждающихся клиентов;
- осуществлять свою деятельность прозрачно, предоставляя информацию, которая относится к установлению цен и взиманию штрафов;
- не прибегать к коллективному отключению услуг, которые накажут всех потребителей независимо от оплаты, в случае неоплаты счетов, подлежащих оплате коллективно группой потребителей;
- управлять ограничениями или перерывами в поставках справедливым образом, при этом избегая дискриминации отдельных групп потребителей;
- постоянно модернизировать и поддерживать свои системы в целях предотвращения сбоев в обслуживании потребителей продукции (услуг).

5 Модуль Д. Охрана окружающей среды:

а) Предотвращение вредных воздействий на окружающую среду.

Корпорации (организации) должны:

- разрабатывать, производить, поставлять продукцию (услуги), которая обеспечила бы отсутствие вредных воздействий на окружающую среду;
- использовать инфраструктуру, процессы и расходуемые ресурсы, которые направлены на предотвращение недопустимых вредных воздействий на окружающую среду, а также на сельское хозяйство;
- поддерживать и использовать в рабочем состоянии методы и средства для обнаружения возможности возникновения вследствие собственной деятельности техногенных катастроф и аварийных ситуаций и для реагирования на них.

б) Экологическое обучение и просвещение персонала.

Корпорации (организации) должны обеспечить, чтобы сотрудники, выполняющие работы, которые могут оказать вредные воздействия на окружающую среду, обладали необходимой компетентностью и прошли соответствующее экологическое обучение, аттестацию и инструктаж.

6 Модуль Е. Экономное расходование ресурсов.

Корпорации (организации) должны:

- улучшать инфраструктуру и процессы с целью экономичного расходования ресурсов;
- проводить работу по экономичному расходованию тепловой и электрической энергии, топлива, воды, материалов и других ресурсов за счет использования возобновляемых источников энергии, внедрения ресурсосберегающих технологий, сокращения отходов, рециркуляции воды;
- сотрудничать с партнерами в области сокращения расходования ресурсов по всей цепочке производства, поставок, закупок и использования продукции (услуг);
- изыскивать возможности утилизации отходов собственного производства;
- обеспечивать уменьшение расхода энергии и материалов путем снижения количества дефектной продукции и отходов производства.

7 Модуль Ж. Поддержка местного сообщества:

а) Поддержка усилий власти в развитии территории, где размещена корпорация.

Корпорации (организации), в меру своих возможностей и в доступных для нее формах, должны:

- поддерживать усилия местной власти и гражданские инициативы в сфере экономического, социального и культурного развития территории, где она размещается, укрепления демократических основ общества, защиты гражданских прав и свобод, прав частной собственности;

- осуществлять регулярное получение информации от всех стейкхолдеров (в первую очередь местных) относительно соответствия своей деятельности требованиям к социальной ответственности бизнеса.

б) Помощь местным учреждениям и организациям социальной сферы.

Корпорации (организации), в меру своих возможностей и в доступных для нее формах, должны:

- оказывать помощь местным организациям социальной сферы, включая школы, детские дошкольные учреждения, детские дома, дома инвалидов и престарелых, больницы и др.;

- активно поддерживать социальные программы местного общества, при этом проявляя отзывчивость и гибкость в обеспечении потребностей, которые установлены данными программами;

- информировать местное общество о своей деятельности в области социальной ответственности, в том числе через местные СМИ;

- участвовать в обучении, подготовке и развитии местных трудовых ресурсов, в том числе использовать поддержку и помощь учебных заведений, и учреждение именных стипендий.

в) Помощь малоимущим семьям, одиноким престарелым, а также ветеранам.

Корпорациям (организациям) необходимо оказывать, в меру своих возможностей и в доступных для нее формах, поддержку и помощь многодетным и малоимущим семьям, одиноким престарелым, ветеранам труда и войн, в том числе, своим работникам, которые находятся на пенсии, через дотации для оплаты лечения и лекарств, изготовления протезов, создания и содержания мест и зон отдыха, а также предоставление возможностей посещения различных культурных мероприятий.

г) Поддержка ЖКХ.

Корпорациям (организациям) необходимо оказывать, в меру своих возможностей и в доступных для нее формах, поддержку и помощь органам власти при проведении различных работ для улучшения ЖКХ, в том числе, улучшения тепло-, электро-, и водоснабжения местного населения и объектов здравоохранения, детских и учебных учреждений.

д) Поддержка культурных и спортивных организаций и мероприятий.

Корпорациям (организациям) необходимо, в меру своих возможностей и в доступных для нее формах, оказывать поддержку местным объектам истории, культуры и спорта, в том числе, самодеятельным театральным и музыкальным коллективам, домам детского творчества, осуществлять спонсорство и благотворительность.

8 Модуль II. Менеджмент социальной ответственности:

а) Цели и политика.

Руководство корпораций (организаций) должны разрабатывать политику по социальной ответственности и определять цели данной деятельности.

Руководству корпораций (организаций) необходимо разрабатывать программу (план) мероприятий по реализации политики и целей в области социальной ответственности.

б) Анализ и контроль со стороны руководства.

Руководству корпораций (организаций) необходимо изучать, анализировать и реагировать на вопросы своих работников и других стейкхолдеров относительно соответствия своей политики в области социальной ответственности требованиям стандарта IC CSR-08260008000.

Руководству корпораций (организаций) необходимо обеспечивать рассмотрение жалоб потребителей и населения на отрицательные социальные последствия её непосредственной деятельности.

в) Ответственные представители руководства.

Руководству корпораций (организации) необходимо назначить своего представителя, который, независимо от других обязанностей, должен организовывать и координировать выполнение корпорацией (организацией) требований стандарта IC CSR-08260008000.

г) Информирование местного сообщества и заинтересованных сторон.

Корпорациям (организациям) необходимо вести записи, которые позволят демонстрировать соответствие своей деятельности в области социальной ответственности требованиям стандарта IC CSR-08260008000.

Корпорациям (организациям) необходимо на основе записей о проделанной работе в области социальной ответственности информировать общественность и других стейкхолдеров, в том числе, через различные общественные мероприятия (семинары, конференции, презентации и др.), а также через СМИ.

д) Взаимодействие с поставщиками и субподрядчиками.

Корпорациям (организациям) при взаимодействии с поставщиками и субподрядчиками необходимо настаивать, чтобы они свою деятельность в области социальной ответственности выполняли на основе стандарта.

Корпорациям (организациям) необходимо осуществлять обмен с поставщиками и субподрядчиками информацией в области социальной ответственности.

е) Внешние связи.

Корпорации (организации) должны устанавливать и выполнять процедуры получения данных от всех стейкхолдеров относительно соответствия своей деятельности в области социальной ответственности требованиям стандарта.

Корпорации (организации) должны осуществлять достаточно активное сотрудничество с потребителями с целью рассмотрения и обсуждения их

потребностей, проблем и ожиданий, которые относятся к социальному воздействию и воздействию на окружающую среду ее продукции (услуг).

ж) Самооценка.

Корпорации (организации) должны производить самооценку своей деятельности в области социальной ответственности в целях систематического анализа данной деятельности и ее результатов для определения областей, которые требуют улучшения. Самооценка всегда должна завершаться запланированными мероприятиями, которые затем будут контролироваться.

6.5 Вопросы для самопроверки

1 Что вы понимаете под корпоративной социальной ответственностью?

2 Перечислите виды ответственности.

3 Что является показателем социальной ответственности?

4 Что вы понимаете под стандартом и кодексом?

5 Сколько модулей включают в себя требования к деятельности организаций в области социальной ответственности?

6 Назовите требования к деятельности корпораций в области социальной ответственности.

7 Каковы ожидания стейкхолдеров от корпорации?

8 Что из себя представляет корпорация как участник социального развития?

6.6 Тест по теме - Корпоративная социальная ответственность и управление социальным развитием персонала

1 Сколько модулей включают в себя требования к деятельности организаций в области социальной ответственности?

А) 6;

- Б) 7;
- В) 8;
- Г) 9.

2 Чего ожидают менеджеры от корпорации?

- А) проценты от прибыли;
- Б) власти;
- В) долгосрочные деловые отношения;
- Г) безопасные условия работы.

3 Чего ожидают потребители от корпорации?

- А) отсутствие дискриминации;
- Б) престиж;
- В) качество;
- Г) безопасность инвестиций.

4 Юридическая ответственность является...

- А) видом социальной ответственности;
- Б) формой социальной ответственности;
- В) методом социальной ответственности;
- Г) признаком социальной ответственности.

5 Кодекс (с лат. codex) означает...

- А) норма;
- Б) книга;
- В) эталон;
- Г) образец.

6 Особенностью юридической ответственности является:

- А) всегда оценивает настоящее;
- Б) оценивает сегодняшнюю ситуацию;

В) всегда оценивает будущее;

Г) всегда оценивает прошлое.

7 Что не относится к требованию модуля «Социальные гарантии персонала»?

А) свобода объединений и право на коллективный договор;

Б) содействие учащимся;

В) оплачиваемый отпуск;

Г) охрана материнства.

8 Сертификация (с лат. *certifico*) означает...

А) образец;

Б) норма;

В) эталон;

Г) удостоверить.

9 Сколько направлений деятельности включает в себя КСО?

А) 1;

Б) 2;

В) 3;

Г) 4.

10 Сколько элементов содержит эмблема КСО?

А) 1;

Б) 2;

В) 3;

Г) 4.

7 Медико-социальные аспекты социальной защиты работников предприятий

7.1 Социальная защита трудоспособного населения

Социальная защита работников предприятий предусматривает разностороннее решение многообразных проблем, возникающих в процессе трудовой деятельности человека. Это, прежде всего, относится к соблюдению трудового законодательства, социальному партнерству, содействию стабильной занятости в условиях безопасного труда, недопущению дискриминации работников по любым признакам, созданию условий для карьерного и профессионального роста, развития личности и многое другое.

Социальная защита - политика, целенаправленная деятельность, средства государства и общества, обеспечивающие индивиду, социальной группе, в целом населению комплексное, разностороннее решение различных проблем, обусловленных социальными рисками, которые могут привести или уже привели к полной или частичной потере указанными субъектами возможностей реализации прав, свобод и законных интересов, экономической самостоятельности и социального благополучия, а также их оптимального восстановления или приобретения [50].

В мире сложилось в основном **две модели социальной защиты**:

1 Социал-демократической ориентации с высокой ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных социальных механизмов управления.

2 Неолиберальная - с меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы [42].

В зависимости от избираемых подходов различают следующие **системы социальной защиты**:

- **государственная**, опирающаяся на принцип социальной заботы государства о социально уязвимых членах общества и социальной благотворительности, которая предусматривает дифференцированный подход к определению малообеспеченных групп населения по степени нуждаемости и льготное предоставление им социальной помощи в системе социального обеспечения и обязательного социального страхования;

- **частная**, базирующаяся на принципе ответственности каждого члена общества за свою судьбу и судьбу своей семьи с использованием зарабатываемых собственной трудовой и предпринимательской деятельностью доходов, доходов от собственности, а также личных сбережений. Эта система ориентирована на распределение по труду и преимущественно базируется на частном социальном страховании [45].

Основные направления социальной защиты в рамках государственной социальной политики в РФ предусматривают:

- социальную защиту детей и детства, субъектами которой являются дети, их родители, а также иные физические и юридические лица, легитимно представляющие их интересы;

- социальную защиту нетрудоспособного населения, субъектами которой становятся лица в предусмотренных действующим законодательством случаях в старости, временной и стойкой утраты трудоспособности, при потере кормильца и иных обстоятельствах;

- социальную защиту трудоспособного населения, субъектами которой становятся лица из числа экономически активного населения;

- социальную защиту семьи, включающую систему мер по воспроизводству и развитию социального института и социальной группы «семья».

Социальная защита трудоспособного населения – это система мер, обеспечивающих реализацию прав, свобод, обязанностей и законных интересов

граждан, когда человек может в полной мере использовать способности к экономической самостоятельности и самоорганизации социального благополучия, не ущемляя интересы сограждан и участвуя в социальной помощи нуждающимся в нем лицам.

Целью социальной защиты трудоспособного населения является создание условий, обеспечивающих защиту от социальных рисков, препятствующих:

- эффективной занятости человека;
- предоставлению регламентированных дополнительных гарантий занятости отдельным категориям населения, нуждающимся в особой социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы (в т.ч.: молодежи; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей или детей-инвалидов; лицам, пострадавшим в результате техногенных и природных катастроф, а также гражданским лицам, пострадавшим в военных конфликтах; военнослужащим, уволенным в запас; лицам, продолжительное время не имеющим работы; лицам, отбывающим наказание или находившимся на принудительном лечении по решению суда; другим категориям, определенным нормативно-правовыми документами);
- выплате и получению заработной платы, пенсий и всех видов социальных выплат в размерах и сроках, предусмотренных российским законодательством;
- охране здоровья работающих и профилактике неблагоприятных условий их труда;
- оказанию и получению материальной и иной помощи лицам, попавшим в кризисные материальные и социально-бытовые ситуации;
- равноправию женщин во всех вопросах социальной жизни (равенстве в оплате труда, продвижении по службе, доступе к образованию, научной деятельности, культуре и спорту). Особое внимание необходимо уделять

женщинам-матерям и готовящимся ими стать, так как у этих женщин многократно возрастают многообразные социальные риски, что следует предусматривать в их социальной защите;

- реализации молодежью своего потенциала в образовательном, научном, культурном и спортивном плане;
- оказанию социальной поддержки семьям с детьми;
- оказанию социальной поддержки лицам предпенсионного возраста [54].

Основным социальным риском для трудоспособного человека является потеря постоянного источника дохода. Свершение этого риска требует усилий со стороны государства и общества по компенсации материального и морального ущерба работнику. Такая компенсация осуществляется путем реализации различных форм и методов социальной защиты.

Основными формами социальной защиты трудоспособного населения являются:

1 Правовые социальные гарантии. Базовая роль среди данных гарантий принадлежит *конституционным социальным обязанностям* - обязательствам государства перед гражданами совершать определенные действия в их социальных интересах с учетом прав, свобод, законных интересов и обязанностей граждан, закрепленных в Конституции РФ - являющейся юридической базой для всего законодательства страны, в том числе в социально-трудовой сфере.

2 Социальное обеспечение - это государственная система материального обеспечения и социального обслуживания пожилых и нетрудоспособных граждан, а также семей с детьми [39].

Для трудоспособного населения это право имеет особое значение, так как оно создает надежную базу для жизнедеятельности в старости, в случаях

наступления временной или стойкой нетрудоспособности, в содержании семьи при низких семейных доходах и другое.

Субъектами социального обеспечения являются: пожилые и нетрудоспособные граждане, члены семей с детьми, работники социальных служб, задействованные в социальном обеспечении.

Объектами социального обеспечения являются: система социального обеспечения, право социального обеспечения, предприятия и организации, осуществляющие различные виды социального обеспечения [38].

Сущность социального обеспечения проявляется в его **функциях**, главными из которых являются: экономическая, демографическая, социально-реабилитационная, нравственная, политическая.

Экономическая функция заключается в:

- полном или частичном замещении заработка или другого источника средств существования, утраченного в связи с возрастом, нетрудоспособностью или потерей кормильца;

- полной или частичной компенсации дополнительных расходов, вызванных наступлением определенных жизненных обстоятельств (например, наличием детей, стихийными бедствиями, вооруженными конфликтами и т.д.);

- оказании минимальной денежной помощи малоимущим гражданам, а также в предоставлении бесплатных для потребителя социальных услугах, оказываемых в пределах государственных стандартов (например, медицинской и лекарственной помощи и т.д.).

Демографическая функция призвана стимулировать воспроизводство населения, необходимое для нормального развития страны. Соответственно этой функции в системе социального обеспечения осуществляется поддержка материнства и детства путем соответствующего материального обеспечения по установленным законом основаниям.

Социально-реабилитационная функция направлена на восстановление общественного статуса и полноценной социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями (инвалиды, престарелые граждане).

Нравственная функция заключается в заботе о таких членах общества, как дети, инвалиды, престарелые, которые нуждаются в особой поддержке общества и государства в связи с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

Политическая функция состоит в формировании, поддержании и развитии социального государства. Такое государство обеспечивает своим гражданам и лицам, находящимся на его территории на законных основаниях, достойный уровень жизни и свободное развитие [39].

Организационно-правовые формы социального обеспечения включают: государственное (обязательное) социальное страхование; социальное обеспечение за счет прямых ассигнований из федерального бюджета, государственную социальную помощь. Указанные формы отличаются друг от друга по субъектам, источникам финансирования, видам выплат, органам управления [7].

Государственному социальному страхованию подлежат индивидуальные предприниматели, наемные работники и другие лица, круг которых определен законом. **Страховыми случаями** могут быть болезнь, инвалидность, старость, смерть кормильца и другое, что установлено законом. Право на получение выплат за счет средств государственного (обязательного) социального страхования связано с уплатой страховых взносов. Ставки страховых взносов, порядок их взимания, аккумуляции и использования устанавливаются федеральными законами [7].

Ниже в таблице 7.1 приведены актуальные для начисления в 2018 году страховых взносов ставки с выплат работников (ст. 426 НК РФ в ред., действ. с 01.01.2017).

Таблица 7.1 - Тарифы страховых взносов на 2018 год

в ПФР на обязательное пенсионное страхование		в ФСС на страхование на случай временной нетрудоспособности и материнства (ВНиМ)		в ФФОМС на ОМС
С суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы	С суммы превышения установленной предельной величины базы	С суммы выплат в пределах установленной предельной величины базы	С суммы превышения установленной предельной величины базы	5,1%
22%	10%	2,9%	Не начисляются	

Как видно, основные тарифы взносов в 2018 году останутся прежними. При этом для расчета взносов на ОПС и на ВНиМ снова будут установлены предельные величины базы, при достижении которых будет меняться ставка для начисления взносов.

Пониженные тарифы взносов законодатели не отменили. Но воспользоваться ими, как и раньше, смогут не все страхователи.

Социальное обеспечение за счет прямых ассигнований из федерального бюджета охватывает особых субъектов, выполняющих важные государственные функции государственных служащих, военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, государственной безопасности, налоговой полиции и членов их семей, а также другие категории граждан с учетом специфического характера их деятельности. Назначение выплат входит в компетенцию Министерства обороны РФ, Министерства внутренних дел и др.

Практическая деятельность в сфере социального обеспечения осуществляется органами социальной защиты, органами здравоохранения, образования, предприятиями и организациями [11].

Основные виды социального обеспечения: пенсии (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальные); пособия (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком по достижении им полутора лет, по безработице, ритуальные, семейные); социальное обслуживание престарелых,

нетрудоспособных граждан и семей, имеющих детей (содержание в детских учреждениях, престарелых и инвалидов в учреждениях социального обслуживания, бесплатная медицинская и лекарственная помощь, профобучение и трудоустройство инвалидов, протезная помощь, различные льготы и преимущества для инвалидов, участников Великой Отечественной войны; семей, потерявших кормильца, и др.) [39].

Основные финансовые источники социального обеспечения: Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и другие фонды социального страхования, ассигнования из государственного бюджета всех уровней, средства муниципалитетов, общественные фонды социального обеспечения [11].

3 Социальный надзор (контроль) - форма практических действий субъектов управления социальными процессами по реализации своих прав и функций в сфере исполнения социальных гарантий населению и отдельным личностям.

Субъектами социального надзора являются законодательно уполномоченные структуры (различают конституционный, судебный, прокурорский, административный, посткриминальный, социальный (неформальный) надзор).

Объектами социального надзора в сфере социальной защиты граждан являются:

- процесс выполнения нормативных актов общегосударственного и местного уровней, принятых уполномоченными органами власти;
- ход выполнения социальных программ и проектов;
- соблюдение установленных правил и условий формирования, поддержания и развития производственной и социокультурной среды;
- соблюдение установленных правил и условий формирования, поддержания и развития среды жизнедеятельности граждан, в том числе лиц в учреждениях социального обслуживания;

- состояние и жизнедеятельность семей и лиц групп социального риска и девиантного поведения (психически больные, алкоголики, наркоманы, токсикоманы, проститутки и т.п.).

Конституционный надзор осуществляет Конституционный Суд Российской Федерации. Этот Суд выступает как судебный орган конституционного контроля, самостоятельно и независимо осуществляющий судебную власть посредством конституционного судопроизводства.

Судебный надзор осуществляется посредством гражданского, административного и уголовного судопроизводства. Верховный Суд Российской Федерации выступает «высшим судебным органом по гражданским, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции». Высший Арбитражный Суд Российской Федерации выступает как высший судебный орган «по разрешению экономических споров и иных дел, рассматриваемых арбитражными судами».

Прокурорский надзор осуществляется органами прокуратуры с целью контроля исполнения всеми государственными органами власти, государственными и негосударственными предприятиями и организациями, а также должностными лицами и гражданами законов. Надзорные функции осуществляются в соответствии с действующим российским законодательством, которое, в частности, наделяет прокуратуру правом рассмотрения и разрешения жалоб и заявлений граждан, проверки исполнения законов на федеральном, региональном, муниципальном уровнях. Прокуратура может требовать от должностных лиц и граждан представления необходимых документов и иных материалов, касающихся существа дела, а в случае обнаружения нарушений законов - вносить в государственные и негосударственные предприятия, организации представления об их устранении.

Административный надзор направлен на профилактику возможных правонарушений лицами из групп риска. Он осуществляется органами внутренних дел и социальными работниками посредством применения

различных мер воспитательного, предупредительного, а в случае необходимости и принудительного характера не допустить этими лицами преступлений и иных противоправных действий.

Посткриминальный контроль - одна из разновидностей административного контроля. Осуществляется в отношении лиц, совершивших уголовное преступление и отбывших наказание в местах лишения свободы или осужденными за совершение преступлений к другим видам наказания, не связанным с лишением свободы, в том числе условно осужденных. Осуществляется органами внутренних дел.

Социальный (неформальный) надзор - собственно контроль общества в лице его членов, партий, общественных движений, других субъектов гражданского общества. Он может осуществляться в виде:

- независимой социальной экспертизы;
- взаимного контроля участниками какого-либо процесса, объединения за соблюдением каждым из них формально установленных или добровольно взятых на себя обязательств, правил поведения;
- различных форм общественной реакции путем выражения общественного мнения (одобрения, поддержки, порицания, осуждения) или общественных акций (пикетов, различных акций протеста и т.д.) по поводу тех или иных действий органов власти, государственных и негосударственных предприятий и организаций, должностных лиц, отдельных личностей;
- самоконтроля личности [39].

Эффективность социального контроля обусловлена состоянием общей и правовой культуры членов общества, морально-нравственным уровнем общества и исповедуемыми им ценностями, развитостью у членов общества чувства солидарной ответственности за происходящие события, судьбу своей страны, своего города, поселка, ныне живущих и будущих поколений, конкретных людей.

Таким образом, **основные технологии (способы, методы) социальной защиты трудоспособного населения включают:** социальные гарантии и их удовлетворение на основе базовых стандартов и программ, регулирование доходов и расходов населения, обязательное и добровольное социальное страхование, социальная помощь, социальные услуги, целевые социальные программы.

7.2 Роль охраны труда в социальной защите работников предприятий

В процессе трудовой деятельности человек постоянно или периодически вынужден испытывать различные воздействия производственной среды, которые могут приводить к изменениям состояния его здоровья вплоть до возникновения хронических заболеваний, травм, инвалидности. В некоторых случаях они могут стать причиной смертельного исхода. Для предупреждения таких неблагоприятных воздействий на работника в мировой практике, в том числе в нашей стране, общепринято осуществлять охрану труда.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, экономические, организационные, технические, лечебно-профилактические, медико-социальные и иные мероприятия [35].

Цели охраны труда:

1) защита работающих от воздействия вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности. Основанием для соответствующих мер являются специальные (называемые нормативными) показатели, узаконенные правовыми документами, регламентирующими безопасность и гигиену труда (слово «гигиена» в переводе с греческого обозначает здоровый);

2) защита работающих от перенапряжения и переутомления путем узаконенных режимов труда и отдыха, учитывающих особенности

производственной деятельности;

3) обеспечение медицинских профилактических мероприятий, лечения, реабилитации и компенсации утраты трудоспособности при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Основной механизм осуществления необходимых мер - социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваемости.

Государственная политика в сфере охраны труда включает следующий круг вопросов: законодательное определение функций и обязанностей государственных органов, объединений работодателей и трудящихся, других организаций и должностных лиц в области безопасности и гигиены труда; создание государственной системы управления в данной сфере, включая государственный надзор соблюдения законодательных и иных нормативных актов; установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности; организация взаимодействия органов государственного управления, надзора и контроля с работодателями и профсоюзами; организация научных исследований, профессионального обучения и подготовки кадров в сфере охраны труда и др. [44].

Помимо законов отечественная и мировая практика используют **систему договорного регулирования условий и охраны труда**, включая следующие уровни согласования социально-экономических интересов работников, работодателей и государства: национальный (генеральное соглашение), региональный (специальное соглашение), отраслевой (тарифное соглашение), уровень предприятий (коллективный договор), индивидуальный (трудовой договор контракт). Также общепринята практика социального контроля.

Необходимо в аспекте социальной защиты осуществлять целенаправленную активную просветительскую работу среди работников и работодателей различных сфер деятельности по вопросам охраны труда, для того чтобы у них сформировались представления:

- об угрозах их здоровью, источниках опасности, связанных с производственной деятельностью;
- о путях предупреждения возможных последствий воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;
- о грамотной постановке вопросов, требующих решения в связи с неблагоприятными условиями труда;
- об экономических и организационных решениях в сфере охраны труда конкретных предприятий, которые следует рассматривать как ресурс для охраны труда;
- о социальной и коллективной социальной самозащите в сфере охраны труда.

Для улучшения охраны труда необходимо принять меры по совершенствованию механизмов хозяйствования, для чего необходимо: качественное изменение организационных способов управления, создание экономических методов управления; совершенствование социального партнерства; улучшение информационного обеспечения.

Совершенствование организационных методов управления связаны с усилением служб охраны труда на предприятиях и развитием всех форм обучения и переподготовки по проблемам охраны труда.

Следует создавать специальные учебные базы для обучения и переобучения по вопросам охраны труда, издавать разнообразную литературу по инициативе профсоюзов.

Создание экономических методов управления охраной труда напрямую связано с введением экономических механизмов, стимулирующих работодателей улучшать условия труда.

Помимо наказаний работодателя, а также отдельных работников за нарушения в сфере охраны труда необходимо предусмотреть систему поощрений.

Таким образом, охрана труда, организованная должным образом, нацеленная на сохранение и воспроизводство работников, безопасность их профессиональной деятельности, может обеспечить такие условия труда в течение трудовой жизни человека, которые будут сопряжены с минимальными рисками неблагоприятных воздействий факторов производственной среды. Это станет залогом материального благополучия работника и его семьи, поддержания ресурсов здоровья на долгие годы, в том числе в пенсионный период, явится основой активной старости и долголетия, сохранения достойного положения в обществе.

7.3 Социально-правовое регулирование реабилитации больных и инвалидов вследствие производственных травм и профессиональных заболеваний

Работники, которые пострадали вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, имеют право на особую форму социальной защиты - медико-социальную реабилитацию. Регулирование медико-социальной реабилитации лиц, пострадавших вследствие производственной деятельности, основано на положениях Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», вступившего в действие в 2000 г. Закон определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работающих граждан при исполнении трудовых обязанностей. Страховщиком, правовым и финансовым гарантом, а также юридическим лицом, которое платит по основному объему различных видов страхового обеспечения (страховых выплат, пособий, оплаты дополнительных расходов, в том числе на проведение медико-социальной реабилитации), по данному виду страхования является Фонд социального страхования Российской Федерации.

Вред, причиненный жизни и здоровью работающих граждан при исполнении трудовых обязанностей, является результатом свершения социальных рисков (угроз их здоровью, экономическому и социальному благополучию). Эти угрозы связаны с воздействием на человека неблагоприятных факторов окружающей работника производственной среды. В результате возникают травмы, отравления с различного рода последствиями для здоровья человека и/или развиваются так называемые профессиональные заболевания [35].

Для установления связи травмы и/или профзаболевания с производственной деятельностью человека действующим законодательством установлен порядок, которым определен перечень необходимых для этого документов. Данные документы должны быть в деле потерпевшего вследствие производственной травмы (такая причина на официальном языке называется «трудовое увечье»), а также в деле работника с профессиональным заболеванием. Эти документы становятся основанием для подтверждения права работника на получение выплат и возмещений вреда, а также на право медико-социальной реабилитации пострадавшего. **К обязательным документам относятся:**

- заявление потерпевшего о возмещении вреда (возмещение производится структурами Фонда социального страхования РФ);

- заявление потерпевшего об избранном способе возмещения вреда (по почте, на лицевой счет в банке), содержащее следующие данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства, номер лицевого счета вклада и реквизиты банка;

- акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1) либо документы, подтверждающие вину работодателя, или решение суда. Заключение государственного инспектора по охране труда либо иного должностного лица органа, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением норм и правил по охране труда и трудового законодательства;

- заключение Бюро медико-социальной экспертизы (БМСЭ) о степени утраты трудоспособности и о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи;

- заключение профсоюзного комитета организации или иного уполномоченного работниками представительного органа при определении степени вины потерпевшего;

- справка о среднемесечном заработке потерпевшего;

- приказ (копия): о первичном назначении возмещения вреда; о перерасчете платежей в возмещение вреда; об индексации сумм возмещения вреда;

- сведения о дате последней выплаты в возмещение вреда, сумме и переводе задолженности выплат.

В случае, если речь идет о деле потерпевшего о **возмещении вреда в связи с потерей кормильца**, то в числе документов должны быть:

- акт о несчастном случае на производстве либо указанные выше документы;

- заявление (я) от лиц, имеющих право на возмещение вреда, написанное индивидуально или коллективно, в произвольной форме или в виде искового заявления;

- справка о среднемесечном заработке потерпевшего за двенадцать месяцев, предшествовавших несчастному случаю, за иной период, установленный законодательством;

- копия свидетельства о смерти кормильца, выданная органом записи актов гражданского состояния (ЗАГС);

- справка жилищно-эксплуатационного органа или органа местного самоуправления о составе семьи умершего, в том числе находящихся на его иждивении, либо заверенная копия соответствующего суда;

- справка жилищно-эксплуатационного органа или органа местного самоуправления, подтверждающая, что член семьи умершего нигде не работает

и осуществляет уход за детьми (братьями, сестрами или внуками) умершего, не достигшими 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;

- справка очного образовательного учреждения, представляемая обучающимся в возрасте от 18 до 23 лет (представляется за месяц до исполнения 18 лет, а затем один раз в год);

- копия свидетельства о рождении ребенка;

- справка о назначении пенсии (копия пенсионной книжки, документ, подтверждающий нетрудоспособность);

- приказ (копия): о первичном назначении возмещения вреда; о перерасчете платежей в возмещение вреда; об индексации сумм возмещения вреда;

- приказ (копия) о прекращении выплат в связи со смертью получателя;

- документы о погибшем кормильце и лицах, имеющих право на возмещение вреда, содержащие фамилию, имя, отчество, дату рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства;

- заявление лиц, имеющих право на возмещение вреда об избранном способе возмещения вреда (по почте, на лицевой счет в банке), содержащее следующие данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства, номер лицевого счета вклада и реквизиты банка;

- сведения о дате последней выплаты в возмещение вреда лицам, имеющим право на возмещение вреда, сумме и периоде задолженности выплат.

Медико-социальная реабилитация - комплекс взаимосвязанных медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья. **Целью реабилитации являются:** восстановление социального

статуса пострадавшего лица, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация [42].

В соответствии с общепринятыми научными взглядами и действующим российским законодательством **реабилитация подразделяется на несколько видов:**

1 Медицинская реабилитация. Ее целью является полное или частичное восстановление здоровья человека соответственно установленным в медицинской практике нормам. Она состоит из восстановительной терапии (лечебные мероприятия, включающие лечение лекарственными препаратами, физические методы лечения - массаж, лечебная физкультура, грязи, лечебные ванны), аппаратного лечения (магнитотерапия, электрофорез и т.д.), санаторно-курортное лечение, реконструктивной хирургии (оперативные методы лечения, направленные на восстановление утраченных или нарушенных функций органов и систем); протезирования (изготовление и приспособление к человеку протезов рук, ног, слухопротезирования, протезов клапанов сердца и др.) и ортезирования (изготовление по индивидуальным потребностям человека специальной обуви, приспособлений для суставов и обуви и т.п.).

2 Профессиональная реабилитация. Она предназначена для полного или частичного восстановления способностей и возможностей трудовой деятельности человека по своей специальности или вновь полученной. Она состоит из профессиональной ориентации, суть которой заключается в обоснованном с помощью специалиста выборе профессии и рабочего места с учетом состояния здоровья и реальных возможностей занятости. К ней относится профессиональное образование, включая организацию профессионального обучения, переобучения, повышения квалификации пострадавшего работника. Кроме того, профессиональная реабилитация предусматривает профессионально-производственную адаптацию (приспособление производственной среды и конкретного рабочего места к возможностям работника с учетом состояния его здоровья), а также содействие

в трудоустройстве (содействие в поиске и подборе рабочего места соответственно здоровью человека, уровню его квалификации и желанию).

3 Социальная реабилитация. Она состоит в обустройстве среды жизнедеятельности пострадавшего работника путем специальных архитектурно-строительных приспособлений, вспомогательно-технических средств. Также производится адаптация (приспособление) человека с помощью тренировочных (тренинг) и психологических методик к окружающей его социальной, в том числе производственной, среде. К этому же виду реабилитации относится и социально-бытовая адаптация (приспособление человека с последствиями производственной травмы или отравления, с профзаболеванием в жизни, в быту на основе реальных психо-физиологических возможностей человека с учетом его состояния). На практике реализация вышеизложенных подходов к реабилитации происходит соответственно нормативно-правовым документам, представленным в виде законов и подзаконных актов, которые регламентируют:

- предоставление денежных видов обеспечения (пенсии, пособия, компенсации, субсидий и других выплат);
- предоставление натуральных видов обеспечения (продуктов питания, одежды, предметов первой необходимости);
- предоставление льгот, направленных на удовлетворение индивидуальных потребностей пострадавшего лица, в том числе коммунальных, транспортных, налоговых;
- предоставление социальных услуг, направленных на удовлетворение индивидуальных потребностей пострадавшего лиц.

К таким услугам относятся медико-социальные, социально-педагогические, социально-психологические, социально-бытовые, социально-экономические, социально-трудовые услуги.

Современные условия предоставления этих услуг завязаны на многих документах, которые устанавливают порядок и финансовые основания. Это

предусматривает необходимость при определении потребностей в тех или иных видах помощи, услугах и разработке на их основе индивидуальной программы реабилитации осуществлять комплексную оценку разнообразных медицинских, социальных и правовых аспектов в каждой конкретной ситуации. Такой подход требует действий, определенных нормами, установленными в законах или подзаконных актах.

Схематично данные действия можно представить следующим образом:

1 Установление юридического факта, определяющего основание для последующих действий, в том числе:

1.1 Оценка рассматриваемой ситуации на соответствие легальному определению «трудовое увечье», «профессиональное заболевание», «процент утраты трудоспособности, «инвалид» и т.д. в нормативном или методическом акте:

- установление факта несчастного случая;
- установления степени утраты трудоспособности работника;
- установление инвалидности;
- установление степени тяжести инвалидности;
- установление причины инвалидности.

1.2 Определение правовых последствий принятия решения по установленному юридическому факту:

- принятие решений уполномоченными службами;
- оформление документов, удостоверяющих установленный юридический факт.

2 Определение сферы реализации правовых последствий, в том числе:

2.1 Определение правового и финансового статуса субъекта (пострадавшего лица, работодателя, других уполномоченных лиц в процессе реабилитационных и социальных мероприятий:

- в соответствии со степенью утраты трудоспособности работника;
- в соответствии с группой инвалидности;

- в соответствии с особенностями социально-правового, социально-бытового, социально-экономического и других значимых статусов работника, а также иных требуемых характеристик.

2.2 Определение вида и объема реабилитационных и социальных мероприятий.

2.3 Определение исполнителей реабилитационных и социальных мероприятий в рамках индивидуальных и иных программ.

Реализация вышеизложенных подходов жестко регламентирует способы (технологии) решения проблем пострадавших лиц, а также обеспечивает возможность оптимального подбора варианта индивидуальных реабилитационных мер [42].

Далее рассмотрим порядок и условия разработки программы реабилитации пострадавшего.

Разработка и реализация индивидуальной программы реабилитации пострадавшего лица (далее - ПРП) должна происходить на основе комплексного исследования пострадавшего лица, анализе действующих законодательных, нормативно-правовых документов.

Программа реабилитации пострадавшего (ПРП) - это разработанный на основе решения учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы - бюро медико-социальной экспертизы комплекс мероприятий медицинской, социальной и профессиональной реабилитации. Этот комплекс требует целевых (предназначенных специально на эти цели) расходов на их осуществление. ПРП содержит перечень конкретных видов, форм, мероприятий с указанием порядка их осуществления, т.е. объемов, сроков проведения и конкретных исполнителей.

Программа реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания предусматривает:

- «реабилитационный маршрут», т.е. этапность, комплексность этапов и конкретизации ответственности уполномоченных структур за реализацию установленных мероприятий;

- перечень и порядок осуществления реабилитационных мероприятий, в которых нуждается пострадавший, с привлечением расходов на их осуществление;

- правовые гарантии осуществления реабилитационных мероприятий, а также ответственность исполнителей за их своевременное и качественное исполнение в полном объеме;

- порядок и гарантии финансового обеспечения назначенных реабилитационных мероприятий, а также возможной компенсации затрат пострадавшего на их исполнение, если какие-либо мероприятия не были исполнены либо были выполнены за счет средств пострадавшего.

В бюро медико-социальной экспертизы разрабатывается ПРП следующим категориям граждан [42]:

1 Гражданам (пострадавшим), которым бюро медико-социальной экспертизы установило (как первично, так и повторно) степень утраты профессиональной трудоспособности (в случае стойкой ее утраты) и нуждаемость в мерах медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

2 Инвалидам от трудового увечья и профессионального заболевания, которым бюро медико-социальной экспертизы определило степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость в мерах реабилитации; в данном случае разрабатывается две программы реабилитации:

- индивидуальная программа реабилитации (далее - ИПР инвалида - по установленным правилам разработки и реализации ИПР;

- ПРП, в которую включаются дополнительные (сверх ИПР) реабилитационные мероприятия, реализация которых будет осуществляться за счет средств обязательного социального страхования.

3 Гражданам (пострадавшим) в период их временной нетрудоспособности - при наличии направления лечебно-профилактического учреждения и заключения КЭК (консультативно-экспертной комиссии, работающей в поликлинике по месту жительства или ведомственном лечебно-профилактическом учреждении) о нуждаемости в дополнительных видах помощи (в отдельных видах реабилитации: санаторно-курортном лечении, дополнительном питании, уходе и др.).

В случае установления нуждаемости пострадавшего в мерах медицинской, социальной и профессиональной реабилитации бюро медико-социальной экспертизы разрабатывает ПРП в срок до одного месяца с момента вынесения экспертного решения.

ПРП разрабатывается специалистами бюро медико-социальной экспертизы с возможным участием исполнителей реабилитационных мероприятий и с участием представителей Фонда социального страхования РФ. Представители Фонда имеют право принимать участие в освидетельствовании и переосвидетельствовании пострадавшего, определении нуждаемости его в дополнительных видах помощи, а также осуществлять иные формы взаимодействия с бюро медико-социальной экспертизы в рамках решения вопросов, регулируемых Законом.

ПРП составляется в трех экземплярах:

- 1-й экземпляр выдается на руки гражданину (пострадавшему или его законному представителю) - как и Справка о результатах определения профессиональной трудоспособности в процентах;

- 2-й экземпляр (копия ПРП) в трехдневный срок отправляется страховщику (в Фонд социального страхования РФ), т.е. основному плательщику указанных реабилитационных мероприятий, или страхователю (работодателю), или пострадавшему (если освидетельствование проводилось по его обращению).

В процессе реализации ПРП контроль организации, качества, своевременности программных мероприятий реабилитации пострадавшего, а также в случае необходимости содействие пострадавшему осуществляется в пределах своей компетенции органами социальной защиты, органами здравоохранения, Фондом социального страхования РФ, другими уполномоченными службами.

Оценка эффективности реализации ПНР осуществляется бюро медико-социальной экспертизы, разработавшей данную программу.

Обжаловать решение о содержании ПНР может как сам пострадавший (или его законный представитель), так и страхователь (работодатель) и страховщик (Фонд). Обжалование может быть осуществлено в адрес:

- главного бюро медико-социальной экспертизы;
- в региональный орган социальной защиты населения;
- в суд [42].

Таким образом, одним из приоритетных направлений государственной политики в проблеме охраны здоровья населения является сохранение и укрепление здоровья трудоспособного населения, от чего зависит социально-экономическое развитие Российской Федерации.

7.4 Вопросы для самопроверки

1 Что вы понимаете под социальной защитой?

2 Чем отличается социально-демократическая модель социальной защиты от неолиберальной?

3 Что предусматривают основные направления социальной защиты в рамках государственной социальной политики в РФ?

4 Сформулируйте основную цель социальной защиты трудоспособного населения.

5 Что является основным социальным риском для трудоспособного

человека?

6 Какие формы социальной защиты трудоспособного населения являются основными?

7 Кто (что) является субъектами и объектами социального обеспечения?

8 Перечислите функции социального обеспечения.

9 Что в себя включают организационно-правовые формы социального обеспечения?

10 Что может являться страховыми случаями?

11 Назовите основные финансовые источники социального обеспечения.

12 Что вы понимаете под медико-социальной реабилитацией?

13 Что является целью медико-социальной реабилитации пострадавшего работника вследствие трудового увечья?

14 Назовите виды реабилитации.

15 Что в себя включает программа реабилитации пострадавшего?

7.5 Тест по теме - Медико-социальные аспекты социальной защиты работников предприятий

1 Сколько сложилось в мире моделей социальной защиты?

А) 2;

Б) 4;

В) 6;

Г) 7.

2 Данная модель социальной защиты отличается меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы.

А) социал-демократическая;

Б) коммунистическая;

В) капиталистическая;

Г) неолиберальная;

3 Создание условий, обеспечивающих защиту от социальных рисков является...

- А) целью социальной защиты трудоспособного населения;
- Б) задачей социальной защиты трудоспособного населения;
- В) функцией социальной защиты трудоспособного населения;
- Г) методом социальной защиты трудоспособного населения.

4 Основным социальным риском для трудоспособного человека является...

- А) потеря квалификации;
- Б) снижение работоспособности;
- В) потеря постоянного источника дохода;
- Г) смена места работы.

5 Пожилые и нетрудоспособные граждане, члены семей с детьми, работники социальных служб, задействованные в социальном обеспечении являются...

- А) трудоизбыточным населением;
- Б) объектами социального обеспечения;
- В) субъектами социального обеспечения;
- Г) источниками социальных рисков.

6 Данная функция социального обеспечения состоит в формировании, поддержании и развитии социального государства.

- А) социально-реабилитационная;
- Б) экономическая;
- В) политическая;
- Г) демографическая.

7 Что не относят к основным видам социального обеспечения?

- А) пенсии;
- Б) пособия;
- В) социальное обслуживание;
- Г) выплата заработной платы.

8 Данный надзор направлен на профилактику возможных правонарушений лицами из групп риска.

- А) административный надзор;
- Б) прокурорский надзор;
- В) конституционный надзор;
- Г) судебный надзор.

9 Какой уровень согласования социально-экономических интересов работников, работодателей и государства не включает система договорного регулирования условий и охраны труда?

- А) международный (конвенция ООН);
- Б) национальный (генеральное соглашение);
- В) региональный (специальное соглашение);
- Г) отраслевой (тарифное соглашение);
- Д) уровень предприятий (коллективный договор);
- Е) индивидуальный (трудовой договор контракт).

10 Восстановление социального статуса пострадавшего лица, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация является...

- А) целью реабилитации;
- Б) задачей реабилитации;
- В) функцией реабилитации;
- Г) методом реабилитации.

8 Социальное страхование работников организаций

8.1 Социальное страхование: понятие, виды и социальные риски

Страхование - отношения (между страхователем и страховщиком) по защите имущественных интересов физических и юридических лиц (страхователей) при наступлении определённых событий (страховых случаев) за счёт денежных фондов (страховых фондов), формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховой премии) [7].

Страхование (страховое дело) в широком смысле включает различные виды страховой деятельности (собственно страхование, или первичное страхование, перестрахование, сострахование, взаимное страхование), которые в комплексе обеспечивают страховую защиту.

Сущность любого вида страхования состоит в уменьшении и компенсации риска материальных потерь с помощью распределения его негативных последствий между возможно большим числом субъектов (юридических и физических лиц), которые подвержены определенным видам риска. Для этого данные лица формируют денежные (материальные) ресурсы для целевого их использования при наступлении страховых случаев, приводящих к потере материальных средств (классификация видов страхования приведена на рисунке 8.1) [11].

Социально-экономические отношения, сущностные связи и интересы социальных субъектов (работников и работодателей), общественных организаций и государства по поводу защиты работников, самозанятого населения (и членов их семей) от факторов, снижающих качество жизни и их социальный статус, являются предметом категории **«социальное страхование»**.



Рисунок 8.1 – Классификация видов страхования

Виды, субъектный состав и круг общественных отношений, сходных между собой по причинам возникновения материальной необеспеченности лиц наемного труда и самозанятого населения, объединяет такая универсальная социально-экономическая и правовая категория, как «социальный риск». Ситуация социального риска может возникнуть вследствие:

- утраты самой способности к труду (в результате болезни, несчастного случая, рождения ребенка и ухода за ним, старости и т.д.);
- отсутствия спроса на труд (безработицы).

Социальный риск - это вероятность наступления материальной необеспеченности работников (и членов их семей) в результате утраты заработка или трудового дохода по объективным, социально значимым причинам, а также необходимости дополнительных расходов на лечение и в социальных услугах [7].

Объектом страховой защиты различных видов социального страхования является риск утраты заработной платы (дохода) у трудозанятого населения и риск нести дополнительные расходы, связанные с лечением.

Необеспеченность вследствие болезни, инвалидности, безработицы, в силу которых работник не может участвовать в производственном процессе и таким образом лишается заработной платы, представляет для отдельного индивида явление случайное, а в целом для экономики явление постоянное и массовое.

В силу данного обстоятельства социальные риски поддаются количественной оценке и прогнозу как с позиции вероятности наступления рискованных ситуаций (численность больных, инвалидов, погибших, пенсионеров и т.д.), так и с позиции их стоимостных параметров (продолжительность заболеваний, средний возраст наступления инвалидности, установленный законом возраст выхода на пенсию и т.д.).

Социальными признаются опасности (риски), возникающие по причинам общественного характера и защититься от которых индивидуально с высокой степенью надежности в большинстве случаев невозможно. Они предопределены сложным комплексом объективных социально-экономических условий и практически не зависят от воли отдельного человека [11].

Таким образом, **«социальные риски»** - это факторы нарушения нормального социального положения людей при повреждении здоровья, утраты трудоспособности или отсутствия спроса на труд (безработица), сопровождающиеся наступлением для трудозанятого населения материальной необеспеченности вследствие утраты заработка, несения дополнительных расходов, связанных с лечением, а для семей - утратой источника дохода в случае потери кормильца.

Поскольку социальные риски носят объективный характер, постольку механизм защиты от них должен иметь надежный характер, т.е. страхование от них должно быть обязательным (по закону) для охвата всех работающих, а

бремя финансовой нагрузки должны солидарно нести основные социальные субъекты - работодатели и работники.

Социальные риски существуют в любом обществе. Поэтому страховыми рисками считались, как правило, события природного характера: стихийные природные бедствия, пожары и т.д.

Мировой опыт свидетельствует, что защита от конкретных видов социального риска наиболее эффективно может быть организована в рамках отдельных направлений (секторов) социального страхования:

- пенсионное страхование (по старости, инвалидности, потере кормильца);

- медицинское страхование (оплата медицинской помощи), включая оплату временной нетрудоспособности;

- страхование от несчастных случаев на производстве (производственный травматизм, профессиональные заболевания, пенсии иждивенцам погибших на производстве);

- страхование в связи с безработицей (пособия по безработице, переобучение и трудоустройство) [7, 11].

Таким образом, **предметом социального страхования** являются экономические и правовые отношения субъектов по формированию и расходованию финансовых средств, предназначенных для защиты трудозанятого населения от социальных рисков, а также по организации медицинской и реабилитационной помощи.

Определение содержания (природы) риска и степени его вероятности позволяют разработать систему упреждающих профилактических мер по снижению (минимизации) риска, а также оценить требуемые виды и масштабы компенсационных мероприятий (объемы медицинских услуг, компенсационных выплат, замещающих собой утраченную заработную плату).

Социальный риск можно измерять, используя следующие показатели:

- частоту наступления рискованной ситуации;

- уровень социальных гарантий при наступлении рискованной ситуации;
- объем материальных затрат по компенсации всех страховых случаев для страховой организации, а также их долю по отношению к величине заработной платы всех застрахованных;
- среднюю продолжительность рискованной ситуации - период между ее наступлением и переходом к нормальным условиям жизнедеятельности [7].

Социальные риски могут быть классифицированы по степени опасности для отдельных социальных групп и слоев трудящихся. **Если степень опасности низкая - то организационно-правовая форма носит добровольный характер, если - высокая - она, как правило, носит обязательный (по закону) характер.** Между добровольным и обязательным страхованием имеются переходные формы, обычно называемые **факультативно-обязательными или условно-обязательными.**

При определении природы риска важна оценка степени утраты трудоспособности, качественные и количественные ее характеристики, т.е. определение видов и вероятности ущерба здоровью, тяжести последствий, их оценка.

Так, если вредный фактор производственной среды вызывает профессиональное заболевание, нужно определить вероятность заболевания людей разного возраста и пола, продолжительность стажа работы (контакта с вредным веществом), а также длительность болезни и объективные показатели ее тяжести. Если опасный фактор приводит к гибели людей, нужно знать распределение количества погибших во времени и по категориям населения, определить число иждивенцев, приходящихся на стандартизируемую величину погибших (на 1 тыс. чел.) [44].

В социальном страховании органично сочетаются экономические и социальные элементы защиты, призванные обеспечить застрахованному лицу с помощью соответствующих финансовых, организационных и правовых механизмов **возможности по компенсации утраченного заработка или**

дополнительных непредвиденных расходов, связанных с лечением (реабилитацией или профессиональной переподготовкой). Направленность института обязательного социального страхования выражается в сохранении имеющегося (достигнутого) жизненного уровня застрахованных. Это достигается с помощью важнейших функций института социального страхования: воспроизводственной, солидарного перераспределения и социальной защиты [7, 39].

Что касается вероятности события для отдельного застрахованного, то тут могут быть две типичные ситуации.

1 Событие является неопределенным - для отдельного застрахованного оно может произойти (и даже неоднократно), а может и не произойти: страхование от несчастных случаев на производстве, по безработице, медицинское страхование. Если страховое событие происходит, застрахованное лицо получает право на страховую выплату. При этом общая сумма для отдельных застрахованных может значительно (многократно) превышать уплаченную (им и за него его работодателем) сумму страховых взносов. В случае, если страховое событие не происходит на протяжении страхового периода, то права застрахованных на уплаченные в его пользу суммы страховых взносов теряются. Таким образом, те, кто не реализовал своих страховых прав (из-за отсутствия страхового события), оказывают солидарную поддержку тем застрахованным, для которых страховое событие наступило. В этом проявляется функция перераспределения доходов между застрахованными.

2 Наступление страхового события непременно произойдет (пенсионное страхование), но только для тех застрахованных, которые доживут до определенного периода, например, до общеустановленного законом возраста выхода на пенсию. И те из них, которые проживут больше среднестатистического периода, получают больший объем страховых выплат (пенсий) [7].

Эквивалентность страховых взносов и выплат поддерживается как в первом, так и во втором случае в целом по страховой организации, но для отдельных застрахованных она не выдерживается.

8.2 Место и роль социального страхования в системе социальной защиты

В мировой практике сложились следующие основные **формы (институты) социальной защиты населения:**

- социальное страхование (с публично-правовым статусом);
- социальная помощь, оказываемая государством и муниципалитетами;
- частная страховая инициатива;
- социальные услуги, оказываемые предприятиями [43].

В странах с развитой рыночной экономикой каждая из этих четырех форм социальной защиты («концепция четырех столпов») играет вполне определенную роль. Различен их удельный вес, круг защищаемых, финансовые источники, организующие и управляющие органы.

Мировой опыт свидетельствует, что система социального страхования - это основной институт социальной защиты в условиях рыночной экономики, призванный обеспечить реализацию конституционного права граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы. Приемлемыми минимальными уровнями социальных гарантий для застрахованных при наступлении страховых случаев по рекомендациям Международной организации труда (Конвенция № 102 (1952 г.) считается 40-50%-е замещение заработной платы квалифицированного рабочего [42].

Исходя из такого подхода размеры получаемых средств зависят от продолжительности страхового (трудового) стажа, величины заработной платы (которая служит базой для начисления страховых взносов), степени

утраты трудоспособности и регулируются законами. В отличие от социальной помощи, когда нуждающийся человек получает пособия за счет общественных средств (фактически за счет других лиц), по программам социального страхования финансовыми источниками выплат и услуг являются специализированные фонды, формируемые при непосредственном участии самих застрахованных.

Оптимальной пропорцией распределения страховой нагрузки между работниками и работодателями считается паритетная (**паритет** (от лат. *paritas* - равенство)) ее раскладка, что препятствует неоправданному снижению текущих расходов работников, повышает их мотивацию к зарабатыванию прав на коллективно-персонифицированную страховую защиту, а также позволяет гармонизировать отношения между социальными субъектами.

Базовыми характеристиками обязательного социального страхования, которые выгодно отличают его от других институтов социальной защиты, являются:

- обязательность (по закону) для страхователей - работников и работодателей - вносить страховые взносы; личное страхование, как правило, носит добровольный характер, что не позволяет ему быть столь массовым по охвату (по числу застрахованных);

- публичный вид правоотношений субъектов социального страхования, с помощью которого достигается обязательность по закону участия в нем субъектов и высокий уровень гарантий защиты страхуемых, что позволяет отказаться от обременительной процедуры оформления индивидуальных договоров (и контроля их исполнения) между страхователями (работодателями и работниками) и страховщиками в пользу застрахованных; личное страхование носит частный характер гражданско-правовых взаимоотношений;

- обязательное (по закону) право для застрахованных на получение страховых выплат при наступлении страховых случаев (виды выплат, услуг, их

размеры определены в законах), реализации и полноты выплат по которым можно добиваться в судебном порядке;

- высокий уровень надежности сохранности финансовых средств, что обеспечивается в виде финансирования «с колес» и не позволяет обесцениться денежным средствам, а достигается с помощью солидарности поколений и применения государственного контроля за правильностью и целевым характером расходования средств;

- достаточно «дешевое» для населения страны (по сравнению с личным страхованием), что достигается массовым характером обязательного участия в нем практически всех работающих и бесприбыльными формами организации работы; личное страхование в основе своей деятельности преследует получение прибыли и тем самым вынуждает его организаторов заниматься в основном «выгодными» клиентами;

- самоуправляемые формы организации обязательного социального страхования, когда практически все вопросы по созданию и управлению сложными (организационными, правовыми, медико-социальными, финансовыми) системами осуществляются наиболее заинтересованными субъектами (представителями работодателей и работников) [7].

Демократический характер функционирования социального страхования позволяет достигать максимальной прозрачности и целевого использования финансовых ресурсов, учесть и «договориться» по кругу и объему социальных гарантий, гармонизировать интересы застрахованных, страхователей и страховщиков, что в итоге укрепляет личную ответственность застрахованных и солидарность работодателей и работников, создает условия для достижения социального согласия в обществе, ослабления конфликтных ситуаций и их предупреждения [45].

О высокой роли социального страхования свидетельствует следующий факт. На долю существующих видов социального страхования в промышленно развитых странах приходится, как правило, 60-70% всех затрат на цели

социальной защиты и примерно 15-25% ВВП. В России на долю государственных вне бюджетных социальных фондов приходится около половины затрат на цели социальной защиты и 7,3% ВВП.

Таким образом, простое сопоставление этих макроэкономических показателей свидетельствует, что потенциал социального страхования в России задействован еще в минимальной мере, раскрыть его в ближайшее десятилетие - стратегическая задача совместных усилий законодательной и исполнительной власти, объединений работодателей и профсоюзов. Впереди непростой путь выработки адекватной для России модели социального страхования, который важно пройти вместе, преодолеть разногласия и найти приемлемые компромиссы.

8.3 Экономико-правовая сущность социального страхования

Предназначение любого вида страхования состоит в возмещении материальных потерь (убытков) от неблагоприятных последствий экономических, природных, политических, социальных и других видов рисков с помощью формирования (резервирования) определенных финансовых (материальных) ресурсов и их использования при наступлении рискованных ситуаций. Экономическая сущность страхования заключается при этом в оптимальном распределении убытков во времени (путем предварительного и постепенного аккумулирования ресурсов) и между страхователями (с помощью перераспределения между участниками) [42].

Экономическая сущность социального страхования состоит в перераспределении возможных экономических последствий социальных рисков во времени (в период трудовой и послетрудовой жизнедеятельности работников) и между субъектами трудовых отношений.

С этой целью резервируется и перераспределяется часть ресурсов, предназначенных на оплату наемного труда с учетом видов социального риска.

В наиболее общем виде распределение экономических последствий социальных рисков в социальном страховании осуществляется с помощью метода раскладки величин затрат на объем страхуемой заработной платы всей совокупности застрахованных по формуле:

$$Bт = \frac{\sum \text{страховых выплат}}{\sum зп} \times 100\%,$$

где Бт – базовый тариф, в процентах от заработной платы застрахованных;

$\sum \text{страховых выплат}$ - сумма ежегодных страховых выплат (пенсий, пособий, оплата медицинской помощи), руб.;

$\sum зп$ - сумма ежегодной величины заработной платы всех застрахованных, руб.

С помощью метода раскладки достигается увязка выплат с размером накопленных страховых прав и периодом ожидаемых выплат (в течение года или всего периода утраты дохода), а также с размерами заработной платы застрахованных.

Исходя из данных подходов **важнейшими характеристиками социального страхования** как экономической категории являются:

- целевой характер резервирования части дохода, создаваемого работниками и предназначенного для случаев наступления социальных рисков в форме «отложенной во времени заработной платы», что позволяет учитывать предыдущий уровень доходов застрахованного;

- увязка размеров страховых платежей с размерами заработной платы, периодичностью ее получения, периодом трудовой деятельности и продолжительностью получения страховых выплат (например, для пенсионного страхования это средний период дожития после выхода на пенсию);

- перераспределение финансовых ресурсов, что основано на экономической оценке социальных рисков и включает в свой арсенал актуарные (актуарный риск - страховой риск, покрываемый страховой компанией в обмен на уплату страховой премии) методы оценки и раскладки экономических последствий риска, а также механизм замкнутого солидарного перераспределения ресурсов;

- способы достижения сбалансированности всей совокупности взносов и выплат (принцип эквивалентности) отдельных видов социального страхования, механизмы которых организованы, как правило, в масштабах профессиональных групп работающих или национальных систем страхования (пенсионного, медицинского, по безработице и т.д.);

- страховые платежи в системе социального страхования являются частью необходимого труда и необходимого продукта, а на уровне предприятий - это часть издержек производства (себестоимости продукции и услуг) [7].

Таким образом, социальное страхование представляет собой особый вид экономической деятельности по перераспределению связанных с трудовой деятельностью социальных рисков.

При этом социальное страхование как механизм и сегмент рыночной экономики, представляет собой вторую по значимости, после заработной платы, часть затрат на рабочую силу, которая предназначена для выплат в случае наступления периодов нетрудоспособности или утраты места работы.

Его цель состоит в обеспечении воспроизводственных процессов рабочей силы и тем самым в создании условий для бесперебойного воспроизводства на индустриальном этапе общественного развития. Другими словами: стоимостные характеристики социального страхования носят объективную основу и выступают в виде части затрат на рабочую силу, примерно равную 25-50% от объема выплачиваемой заработной платы.

Уровень страховых выплат, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы, определяется **фондом жизненных средств**, необходимых работнику в

случае утраты трудоспособности или места работы. При этом должны быть реализованы потребности человека в питании, одежде, обуви, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, поддержании общекультурного уровня через общение и средства коммуникации. Кроме того, страховые выплаты должны компенсировать иждивенческие расходы работника, обеспечивающие постоянное воспроизводство населения во времени [42].

Уровень и структура расходов на воспроизводство рабочей силы формируются также в зависимости от исторических и культурных традиций, социально-экономических, природно-климатических и других особенностей той или иной страны.

Предметом экономики социального страхования являются экономические отношения субъектов трудовых отношений (работодателей и работников) по поводу компенсации последствий социальных рисков, которые приводят к полной или частичной утрате заработков и вызывают изменение материального положения и связанного с этим социального статуса работников и их семей [42].

Характерными чертами экономики социального страхования служат следующие особенности его категорий и субъектных отношений:

- **объект**, в качестве которого выступает заработок (доход) или часть заработка, которые принимаются за базу при начислении страховых взносов и при исчислении размеров пенсий, пособий, определении видов и объемов медицинских и реабилитационных услуг;

- **виды страховых случаев** определяются законодательно исходя из наиболее типичных и массовых рисков утраты трудоспособности (болезнь, старость, несчастный случай) или места работы;

- **круг страхуемых лиц** - все работающие по найму работники, часть самозанятого населения (в случае его финансового участия);

- **размеры предоставляемых пособий, пенсий, виды и объемы медицинской помощи** - определяются исходя из принципов возмещения

утраченного дохода, возможности восстановления трудоспособности и сохранения здоровья;

- **источники финансирования и способы распределения страховых средств** - основаны на участии работодателей и работников в авансовых платежах в форме страховых взносов (рисунок 8.2) [7].

Таким образом, экономическая природа социального страхования объясняется и связана со спецификой рабочей силы как источника дохода.



Рисунок 8.2 – Экономический механизм социального страхования

Для этого создается страховой резерв, который перераспределяется:

- **по времени:** от периодов ежемесячного резервирования страховых платежей к периодам наступления определенного страхового случая и фактического потребления имеющихся финансовых ресурсов;

- **в пространстве страхового поля:** между застрахованными, что позволяет минимизировать расходы и обеспечить надежные гарантии страховых выплат.

Данные способы перераспределения экономических последствий страховых случаев призваны обеспечивать выполнение **функций:** компенсации

(покрытия) рисков, облегчения финансирования, понижения (профилактики) уровней рисков и переноса ответственности на уровень специализированных страховых организаций (страховщиков). Поэтому с позиции социального страхования **доходы застрахованных работников** можно разделить на две различающиеся по способам формирования и использованию **части**: текущий доход от трудовой деятельности (выплачиваемая, очищенная от налогов и страховых взносов заработная плата) и резервируемая часть дохода в форме страховых отчислений в социальные фонды [7].

Резервируемая (страхуемая) часть дохода для наемных работников - заработная плата должна быть достаточной с позиций приемлемого уровня материального обеспечения в случае наступления социальных рисков и в то же время предельно выверенной по размеру, а поэтому приемлемой и для работодателей, как наиболее удобной для них формы компенсации утраты заработка работниками [42].

Таким образом, сильная сторона института социального страхования связана с тесной увязкой индивидуального вклада страхуемого и его страхователя (работодателя) с размером пенсий и пособий, которые рассчитываются исходя из величины страховых тарифов, размера заработной платы и периода внесения страховых взносов.

Экономические механизмы социального страхования должны удовлетворять следующим **требованиям**:

- доступности для страхователей вносить страховые взносы с точки зрения их экономических возможностей;
- социальной справедливости, позволяющей обеспечивать высокую зависимость между размерами пенсий, пособий и страховыми взносами, производимыми на протяжении всего периода трудовой деятельности;
- социальной эффективности, позволяющей, с одной стороны, обеспечивать с помощью пособий и пенсий соответствующий уровень жизни для пенсионеров, инвалидов, а с другой стороны, перераспределять в

оптимальных пропорциях страховые ресурсы в пользу особо в них нуждающихся;

- социальной защиты на основе предоставления гарантированного материального обеспечения работникам и членам их семей, сопоставимого с уровнем их заработной платы, а также оказания приемлемой медицинской помощи [45].

Серьезной проблемой для развития социального страхования в России является высокий уровень дифференциации доходов населения и архаичный тип распределительной политики государства, которая допускает наличие «средневековых» пропорций в доходах населения.

Право социального страхования является отраслью права социального обеспечения, носит характер конституционного и публичного права [42].

Основные положения предмета права социального страхования определены в ст. 1 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», нормы которой определяют обязательное социальное страхование как часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с Федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

Таким образом, главным критерием для включения отношений в предмет права социального страхования является **социальное положение работающих граждан**, которое может меняться под **влиянием последствий наступления определенных видов социальных рисков**.

По содержанию страховые правоотношения в системе социального страхования являются многосторонними, участники которых соединены комплексом единых обязанностей, а также вытекающих из них прав и гарантий: застрахованные обязаны трудиться, страхователи - вносить страховые взносы, страховщики - выплачивать пенсии и пособия, государство - разрабатывать законы и следить за их исполнением.

Таким образом, правоотношения в системе обязательного социального страхования включают в свой круг отношения по поводу страховых взносов, денежных выплат (пенсий и пособий), услуг (медицинских и реабилитационных), каждое из которых имеет свой субъектный состав, основания возникновения, содержание и объект (рисунок 8.3) [42].

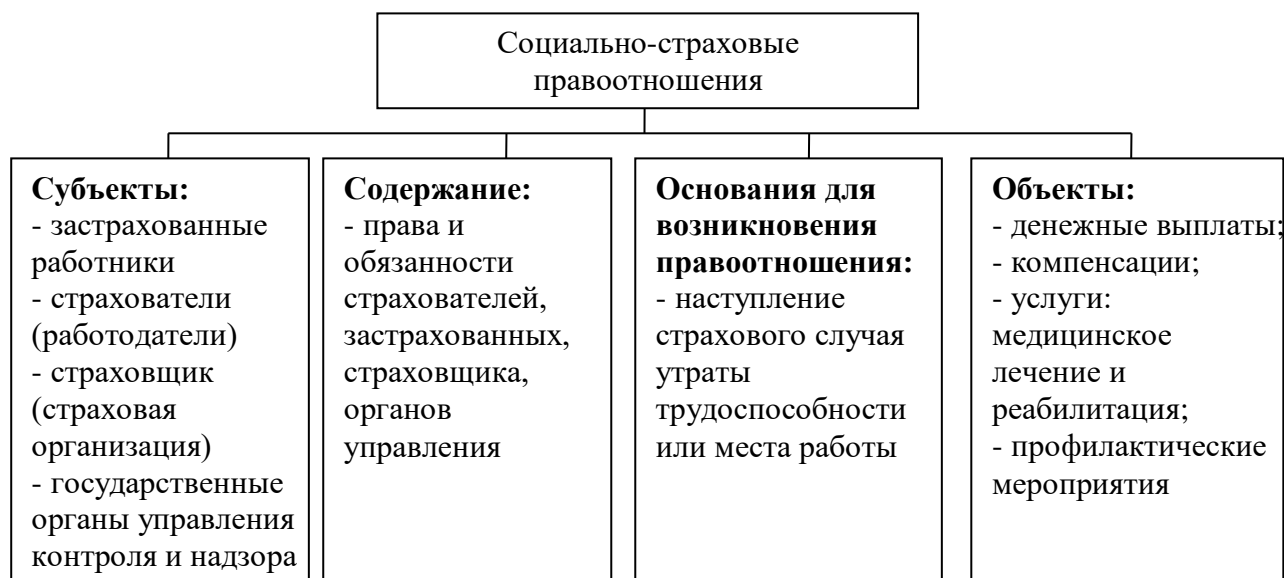


Рисунок 8.3 – Правоотношения в системе социального страхования

Субъектами социально-страховых правоотношений выступают:

- **застрахованные лица**, обладающие трудовой правосубъектностью, физические лица, выполняющие работу на основании договора (контракта), заключенного со страхователем;
- **страхователи** (работодатели) - юридические лица любой организационно-правовой формы либо физические лица, использующие наемный труд;
- **страховщик** - Пенсионный фонд, фонды медицинского страхования, Фонд социального страхования Российской Федерации [7].

Таким образом, по субъектному составу **социально-страховые отношения являются, как правило, трехсторонними.**

По содержанию социально-страховые правоотношения являются материальными и многосторонними, участники которых обладают взаимными правами и обязанностями по вопросам компенсации утраты доходов, здоровья и трудоспособности. Данные отношения проявляются в системе трех видов правовых связей: застрахованного лица и страхователя, страхователя и страховщика; страховщика и застрахованного.

Социально-страховые правоотношения носят длительный по времени характер, а поэтому в процессе их реализации проходят несколько стадий, при этом может изменяться субъектный (персонифицированный) состав и содержание правоотношения. Так, возможна самоликвидация или банкротство предприятия-страхователя. Но в любом случае сохраняются два других (основных) субъекта - застрахованное лицо и страховщик, что обеспечивает продолжение правоотношений (организацию и их основное содержание) в форме правопритязания со стороны застрахованного и обязанность страховых выплат со стороны страховщика. При этом размер страховых выплат зависит от степени утраты трудоспособности и размера утраченной заработной платы [42].

Объектом социально-страховых правоотношений являются страховые выплаты (пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, единовременные страховые выплаты) и страховые услуги (по медицинскому лечению и реабилитации).

По источникам права и форме правового акта различают российское законодательство, международно-правовые акты, законы, международные конвенции и соглашения (рисунок 8.4) [7].

Источниками международно-правового регулирования служат акты ООН и ее специализированных организаций: Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО).



Рисунок 8.4 – Источники права социального страхования

При этом различают:

- акты, обязательные для исполнения государствами – участниками международной организации без ратификации;
- акты, обязательные для исполнения после ратификации, например, конвенции МОТ;
- акты рекомендательного характера, т.е. не подлежащие ратификации и не обязательные для исполнения, например, рекомендации МОТ.

При этом в число основополагающих уставных задач МОТ, для решения которых и была создана данная организация, входит защита работающих от социальных рисков [42].

8.4 Фонды социального страхования: сущность, функции, структура

В наиболее общем виде **фонды социального страхования** представляют собой финансово-кредитные некоммерческие учреждения в области социальной защиты работающих и членов их семей, а с позиции правового статуса они являются: **публичными** - по правовой природе, включающими элементы гражданско-правовых отношений; **обязательными** - по закону для участия в их деятельности работодателей и работников; **внебюджетными** - по их отделенности от государственных бюджетов всех уровней; **страховыми** - по форме аккумуляции и расходования ресурсов; **административно-централизованными** - по способу управленческой деятельности организациями [7].

Основное предназначение фондов состоит в аккумуляции и последующем распределении на постоянной основе целевых и централизованных финансовых ресурсов для защиты материального положения работников, оказания им медицинской и реабилитационной помощи в случае наступления для них наиболее массовых социальных рисков.

Целевой характер страховых ресурсов определяет правовой статус фондов: они организационно обособлены и финансово автономны [42].

Социальный характер их деятельности по решению задач социальной защиты работников придает деятельности фондов атрибут публичной значимости, что в правовом плане находит свое закрепление с помощью применения принципа обязательности участия в системах социального страхования всех работодателей и работников.

Регулятивную деятельность фондов осуществляют: Правительство Российской Федерации - оперативное управление, Федеральное Собрание - утверждения бюджетов.

Методологической основой построения работы фондов выступает ряд взаимоувязанных трудовых, социальных и страховых отношений:

1 Наличие государственных норм социальной защиты застрахованных, что объясняет ряд принципиальных условий их функционирования: во-первых,

наделение фондов социального страхования властными полномочиями во взаимоотношениях со страхователями (работодателями) по уплате ими страховых взносов, а, во-вторых, обязательной подотчетности и подконтрольности фондов органам государственной власти.

2 Законодательное регулирование круга и величины страховых взносов и выплат, что требует от фондов проведения актуарного обоснования при подготовке проектов бюджетов и рекомендаций по совершенствованию системы на средне- и долгосрочную перспективу.

3 Перенесение правоответственности за социальную защиту работников (за социальные риски) с работодателей (при уплате ими страховых взносов) на фонды, которые становятся субъектами правопритязаний перед застрахованными работниками (рисунок 8.5) [7].

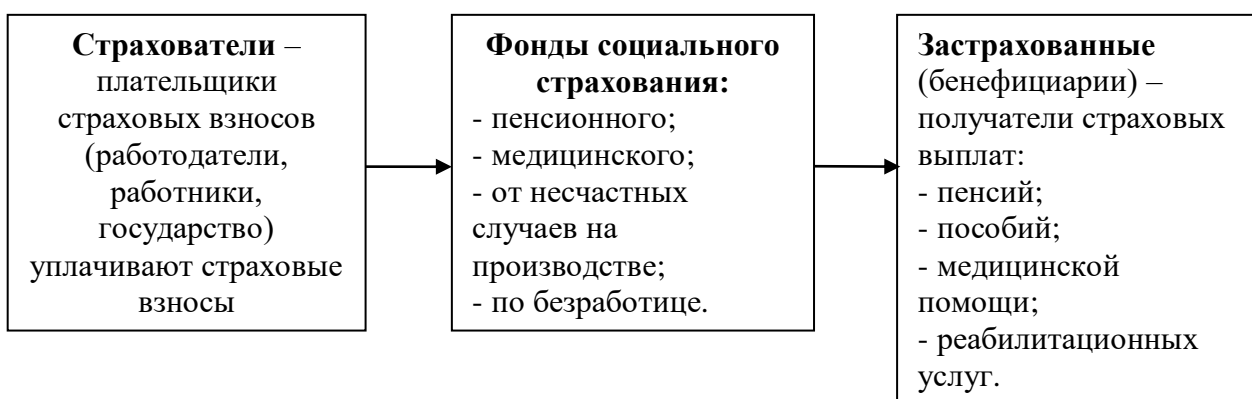


Рисунок 8.5 - Механизм переноса правоответственности со страхователей на фонды социального страхования

Таким образом, экономический и правовой механизм социального страхования строится как единое целое, что для фондов получает свое выражение в формуле: «Вы нам предоставляете финансовые ресурсы, а мы обеспечиваем снятие с вас правовой ответственности».

Трудовые отношения и сопутствующие им социальные риски подлежат учету, а работники - защите от них с помощью коллективного страхования. Фонды являются «хранилищами» ресурсов и выступают субъектами ответственности.

Значительное число страхуемых работников и уплаченных в их пользу взносов позволяют распределить риски, образно говоря, «во времени и пространстве», что является условием эффективной работы фондов: *при минимально необходимых затратах участников достигается цель по максимальной компенсации последствий рисков.*

Ресурсы фондов социального страхования могут находиться в **собственности государства** - социальное страхование является частью государственных систем социального обеспечения, что характерно для социалистической модели социальной защиты; **обществ взаимного страхования**, которые формируют работодатели и работники - социальное страхование является автономным институтом социальной защиты, что характерно для экономики рыночного типа. В России ресурсы фондов в соответствии с законодательной базой определены как государственная собственность [42].

Обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации осуществляется страховщиком, которым является Пенсионный фонд Российской Федерации (далее - Пенсионный фонд).

Пенсионный фонд образован постановлением Верховного Совета РСФСР от 22 декабря 1990 г. в целях государственного управления финансами пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

Председатель правления Пенсионного фонда назначается Президентом Российской Федерации. Организационная структура Пенсионного фонда приведена на рисунке 8.6.

В круг важнейших функций Пенсионного фонда входят следующие направления работы:

- аккумуляция страховых взносов и финансирование целевых расходов;
- осуществление контроля (с участием налоговых органов) за своевременным и полным поступлением в Пенсионный фонд страховых взносов, а также контроль за правильным и рациональным расходованием его

средств;

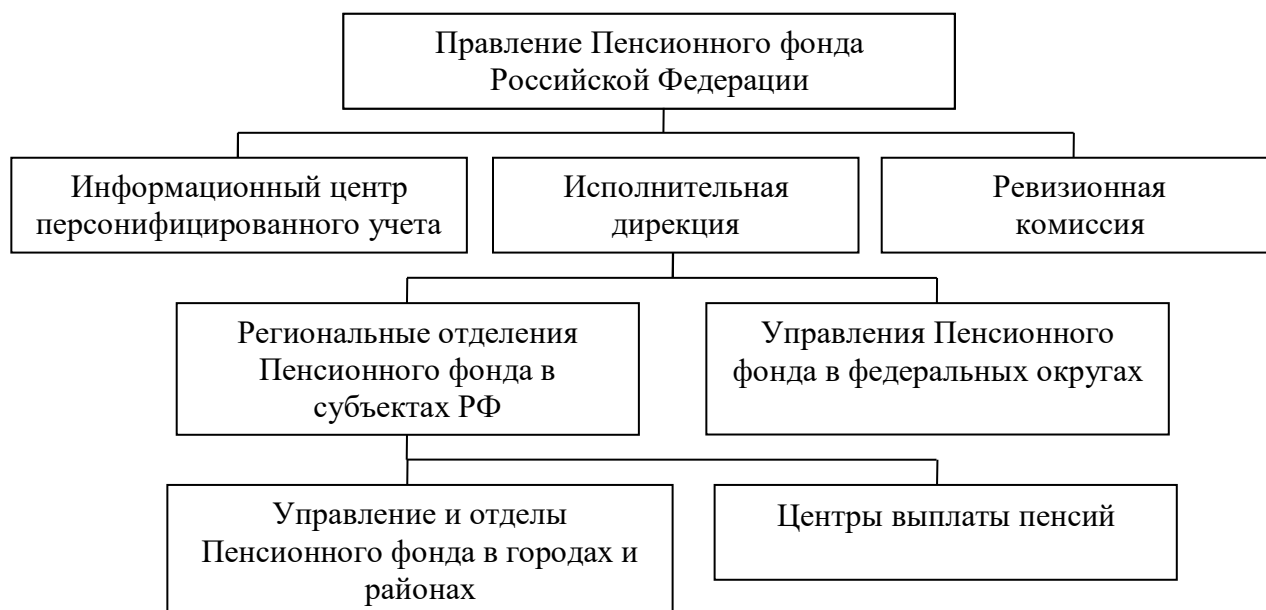


Рисунок 8.6 – Структура Пенсионного фонда Российской Федерации

- организация и ведение индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц, организация и ведение государственного банка данных по всем категориям плательщиков страховых взносов в Пенсионный фонд;

- межгосударственное и международное сотрудничество по вопросам, относящимся к компетенции Пенсионного фонда: участие в разработке и реализации в установленном порядке межгосударственных и международных договоров и соглашений по вопросам пенсий и пособий;

- проведение научно-исследовательской работы в области государственного пенсионного страхования [7, 42].

Средства Пенсионного фонда (доходная часть его бюджета) формируется за счет:

- части страховых взносов работодателей и работников, исчисляемого как доли от заработной платы работников;

- поступлений из федерального бюджета, предназначенных на выплату государственных пенсий и пособий военнослужащим и приравненным к ним по

пенсионному обеспечению гражданам, а семьям - социальных пенсий, проведение индексации указанных пенсий и пособий, а также на предоставление компенсационных выплат в форме пенсий и пособий гражданам, пострадавшим от чернобыльской катастрофы, на расходы по доставке и пересылке пенсий и пособий;

- средств, возмещаемых Пенсионному фонду Службой по труду и занятости (федеральным бюджетом) в связи с назначением досрочных пенсий безработным;

- средств, взыскиваемых с работодателей и граждан в результате предъявления регрессных требований;

- добровольных взносов (в т.ч. валютных ценностей) физических и юридических лиц, а также доходов от капитализации пенсионных средств и других поступлений [7, 42].

Фонд социального страхования (ФСС) обеспечивает граждан гарантированными государственными пособиями в случаях временной утраты трудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, организует санаторно-курортное лечение работников и реабилитацию при наступлении страховых случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости [42].

ФСС управляет средствами государственного социального страхования и действует на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1994 г.

Денежные средства ФСС являются государственной собственностью, не входят в состав бюджетов соответствующих уровней, других фондов и изъятию не подлежат. Бюджет ФСС и отчет об его исполнении утверждаются ежегодно в форме федерального закона, а бюджеты региональных и центральных отраслевых отделений Фонда и отчеты об их исполнении после рассмотрения правлением ФСС утверждаются председателем ФСС.

Средства ФСС формируются за счет страховых взносов работодателей, доходов от инвестирования части временно свободных средств, ассигнований

из бюджета, добровольных взносов граждан и юридических лиц, прочих доходов.

Специфической чертой финансового механизма сбора и распределения финансовых средств является то, что свыше 70% всех собранных средств расходуется на уровне предприятий, которые выступают в качестве одновременно и страхователей (плательщиков взносов), и потребителей средств на основе использования «зачетного механизма».

Это позволяет обеспечивать прозрачность финансовых потоков и наглядность их предназначения. Страхователи начисляют страховые взносы и большую часть средств расходуют для оплаты больничных листов, на путевки в санатории и оздоровление детей, а треть от объема средств направляется в вышестоящие региональные и федеральные структуры Фонда, которые предназначаются для страхового перераспределения и общефедеральных программ.

Структура ФСС включает федеральный уровень, региональные отделения, центральные отраслевые отделения и их филиалы.

Руководство деятельностью ФСС осуществляется Правлением ФСС и его председателем, которые утверждаются на свои должности решением Правительства РФ. Правление ФСС является коллегиальным органом, в его состав входят не только руководители непосредственно ФСС (центральных органов и региональных отделений), но и представители Министерства финансов РФ, Министерство здравоохранения РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Центрального Банка России, представители от общероссийских объединений профсоюзов и работодателей [42].

Проверка финансово-хозяйственной деятельности центрального аппарата ФСС осуществляется не реже 1 раза в год специализированной аудиторской организацией, имеющей соответствующую лицензию.

Основными функциями ФСС являются: обеспечение работающих граждан гарантированными государственными пособиями в случае временной утраты трудоспособности, санаторно-курортным лечением, осуществление

оздоровительных программ работников и членов их семей. ФСС, кроме того, финансирует проведение научно-исследовательских работ по вопросам социального страхования, охраны труда и программ по реабилитации работников в случаях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости [42].

Важнейшими из **функций ФСС** являются:

- регистрация страхователей и выдача удостоверений о регистрации по установленной форме, формирование на этой основе банка данных по всем категориям страхователей;

- становление для страхователей, в соответствии с Инструкцией о порядке начисления, уплаты, расходования и учета средств государственного социального страхования, нормативы расходов, необходимых для обеспечения государственных гарантий по социальному страхованию работников;

- расчеты со страхователями, органами ФСС и иными организациями;

- разработка проекта бюджета и сметы расходов на содержание отделения ФСС на очередной финансовый год и представление его на утверждение председателю ФСС;

- осуществление аккумуляции страховых взносов и других платежей для создания резервов, принятие решения об использовании свободных денежных средств;

- участие в разработке и финансировании региональных и отраслевых программ охраны здоровья работников;

- осуществление контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования на предприятиях, в учреждениях и организациях [45].

Для обеспечения контроля за выплатой пособий, проведением оздоровительных мероприятий на предприятиях и в организациях образуются комиссии по социальному страхованию, которые, по сути дела, являются общественными структурами ФСС, функционирующими на уровне страхователя.

Федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования (далее - ФФОМС и ТФОМС) созданы в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» в 1993 г.

Основными задачами ФФОМС являются: обеспечение прав граждан на медицинскую помощь; достижение социальной справедливости и равенства всех граждан в системе обязательного медицинского страхования; участие в разработке и осуществлении государственной политики обязательного медицинского страхования; осуществление мероприятий по обеспечению финансовой устойчивости системы обязательного медицинского страхования.

ФФОМС осуществляет свою деятельность на основе Устава, утвержденного постановлением Правительства РФ от 29 января 1998 г. № 857 и выполняет следующие функции:

- аккумулирует финансовые средства и осуществляет выравнивание условий деятельности территориальных фондов по обеспечению финансирования программ обязательного медицинского страхования (далее - ОМС);
- финансирует целевые программы ОМС и принимает участие в разработке базовой программы ОМС;
- утверждает типовые правила ОМС и осуществляет контроль за использованием финансовых ресурсов ОМС территориальными фондами;
- участвует в создании ТФОМС и обобщает практику ОМС;
- осуществляет международное сотрудничество и обеспечивает организацию научно-технических работ [42].

Финансовые средства ФФОМС имеют целевое предназначение, что фиксируется в его бюджете, который ежегодно разрабатывается и утверждается в форме федерального закона.

Средства бюджета являются федеральной собственностью, при этом не входят в состав федерального и региональных бюджетов. Они образуются за счет: части страховых взносов в форме единого социального налога на ОМС в

размерах, устанавливаемых законом и перечисляемых предприятиями и организациями независимо от форм собственности; взносов ТФОМС на реализацию совместных программ; ассигнований из федерального бюджета на выполнение общероссийских программ ОМС; добровольных взносов физических и юридических лиц, доходов от использования свободных финансовых средств и страхового запаса [7].

Временно свободные финансовые средства ФФОМС в целях их защиты от инфляции используются для размещения в банковских депозитах и приобретения высоколиквидных государственных ценных бумаг.

В состав правления ФФОМС входят его исполнительный директор, представители страховых медицинских организации и ТФОМС, депутаты Государственной Думы, представители Правительства Российской Федерации, Центрального банка России, страхователей (работодателей) и профсоюзов. Согласно Уставу ФФОМС его управляющий орган - правление не избирается, не делегируется, а утверждается Правительством Российской Федерации.

Контроль за деятельностью ФФОМС осуществляют ревизионная комиссия и аудиторские организации.

Территориальные фонды ОМС (ТФОМС) создаются по решению органов государственной власти субъектов Российской Федерации и по своему статусу являются самостоятельными, государственными, некоммерческими, финансово-кредитными учреждениями с правом юридического лица [7].

В соответствии с Положением о Территориальном фонде обязательного медицинского страхования, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 февраля 1993 г. № 4543-1, в круг **функций ТФОМС** входят:

- аккумуляция финансовых средств на проведение ОМС граждан;
- осуществление финансирования территориальной программы ОМС;
- выравнивание финансовых ресурсов городов и районов, направляемых на проведение ОМС;
- осуществление контроля за целевым и рациональным использованием финансовых средств, направляемых на ОМС.

Финансовые ресурсы ТФОМС находятся в государственной собственности, являются целевыми, не входят в состав бюджетов регионов, подлежат использованию по строго определенным направлениям с обязательным последующим контролем за целевым и рациональным использованием. Они образуются за счет законодательно определенной части страховых взносов (единого социального налога) на обязательное медицинское страхование, бюджетных средств регионов на медицинское страхование неработающего населения; доходов, получаемых от использования свободных финансовых средств и страхового запаса; финансовых средств, взыскиваемых в результате предъявления регрессных требований, а также добровольных взносов физических и юридических лиц [42].

Финансовые средства перечисляются в ТФОМС предприятиями, организациями, как страхователями работающих граждан, и органами исполнительной власти, как страхователями неработающих нетрудоспособных граждан (пенсионеров и детей).

Таким образом, страхование работников является частью государственной программы по обеспечению надлежащего уровня жизни в случае болезни, несчастного случая на производстве или утраты рабочего места при наличии независимых от их воли причин (ликвидация или реорганизация предприятия и т.д.). Оно выступает залогом для создания располагающих, комфортных и безопасных условий труда в целом.

8.5 Вопросы для самопроверки

- 1 Что вы понимаете под страхованием?
- 2 Назовите виды страхования.
- 3 Что такое социальный риск и какова его природа?
- 4 Что является объектом страховой защиты различных видов социального страхования?
- 5 Перечислите показатели измерения социального риска.

6 Какие выделяют формы (институты) социальной защиты населения?

7 Что относится к базовым характеристикам обязательного социального страхования?

8 В чем состоит экономическая сущность социального страхования?

9 Что является предметом экономики социального страхования?

10 Кто выступает субъектами социально-страховых правоотношений?

11 Что является объектом социально-страховых правоотношений?

12 Перечислите источники права социального страхования.

13 В чем заключается основное предназначение социальных фондов?

14 Опишите структуру Пенсионного фонда Российской Федерации.

15 Назовите основные функции фонда социального страхования.

8.6 Тест по теме - Социальное страхование работников организаций

1 Вероятность наступления материальной необеспеченности работников (и членов их семей) в результате утраты заработка или трудового дохода по объективным, социально значимым причинам, а также необходимости дополнительных расходов на лечение и в социальных услугах представляет собой...

- А) социальный прогноз;
- Б) социальный риск;
- В) мероприятия социального характера;
- Г) реструктуризация компании.

2 Данное событие является ..., если для отдельного застрахованного оно может произойти (и даже неоднократно), а может и не произойти: страхование от несчастных случаев на производстве, по безработице, медицинское страхование.

- А) наступление страхового события непременно произойдет;
- Б) застрахованным;

- В) определенным;
- Г) неопределенным.

3 Социальными признаются опасности (риски), возникающие по причинам характера.

- А) экономического;
- Б) общественного;
- В) правового;
- Г) психологического.

4 Каким показателем нельзя измерять социальный риск

- А) частота наступления рискованной ситуации;
- Б) средняя продолжительность рискованной ситуации;
- В) уровень социальных гарантий до наступления рискованной ситуации;
- Г) уровень социальных гарантий при наступлении рискованной ситуации.

5 На каком принципе не формируется социальная политика?

- А) самоответственность людей наемного труда, их работодателей;
- Б) солидарная поддержка;
- В) оптимальная поддержка (принцип субсидиарности);
- Г) недостаточная поддержка.

6 Социальные риски классифицируются по степени опасности для отдельных групп и слоев. Если степень опасности низкая – то организационно-правовая форма носит ... характер, если – высокая – она носит ... характер

- А) обязательный, добровольный;
- Б) обязательный, обязательный;
- В) добровольный, обязательный;
- Г) добровольный, добровольный.

7 Что не является формой социальной защиты населения

- А) социальное страхование
- Б) социальная помощь, оказываемая государством и муниципалитетами
- В) частная страховая инициатива
- Г) совместные социальные услуги;
- Д) социальные услуги, оказываемые предприятиями.

8 Предметом экономики социального страхования являются ... отношения субъектов трудовых отношений по поводу компенсации последствий социальных рисков, которые приводят к полной или частичной утрате заработков, и вызывает изменение материального положения и связанного с этим социального статуса работников и их семей

- А) экономические;
- Б) правовые;
- В) социальные;
- Г) трудовые.

9 Работающие по найму работники, часть самозанятого населения – это...

- А) трудоспособное население
- Б) страховое население
- В) круг страхуемых лиц
- Г) все население страны.

10 Что не является субъектами социально-страховых правоотношений

- А) застрахованные лица;
- Б) специализированные фонды;
- В) страхователи;
- Г) страховщик.

9 Социальная политика государства и организации

9.1 Социальная политика государства: понятие, значение, компоненты

Идея социальной государственности сформировалась в конце XIX - начале XX века как результат социально-экономических процессов, происходящих в обществе. В середине XIX века во многих странах прошла мощная волна революций и кризисов. Идеи равенства, солидарности, справедливости, бессловного общества, требование вмешательства государства в распределение доходов, уравнивания доходов и ответственность государства за социальную политику, демократизация власти в этот период стали основой политических и государственных преобразований во многих странах. В ситуации возможного социального взрыва правящие элиты вынуждены пойти на уступки и провозгласить новую миссию государства [42].

Термин «социальное государство» был введен в научный оборот немецким ученым Лоренцем фон Штейном (1815-1890) в 1850 году. Определяя сущность социального государства, Л. фон Штейн писал, что государство обязано поддерживать абсолютное равенство в правах для всех различных общественных классов, для отдельной самоопределяющейся личности благодаря своей власти. Оно обязано способствовать экономическому и общественному прогрессу всех своих граждан, ибо, в конечном счете, развитие одного выступает условием развития другого, и именно в этом смысле говорится о социальном государстве» [37].

В 1993 году в России была принята Конституция, которая в статье 7 провозгласила: **«Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».**

На рисунке 9.1 представлены основные направления, способы реализации и элементы социальной политики государства.

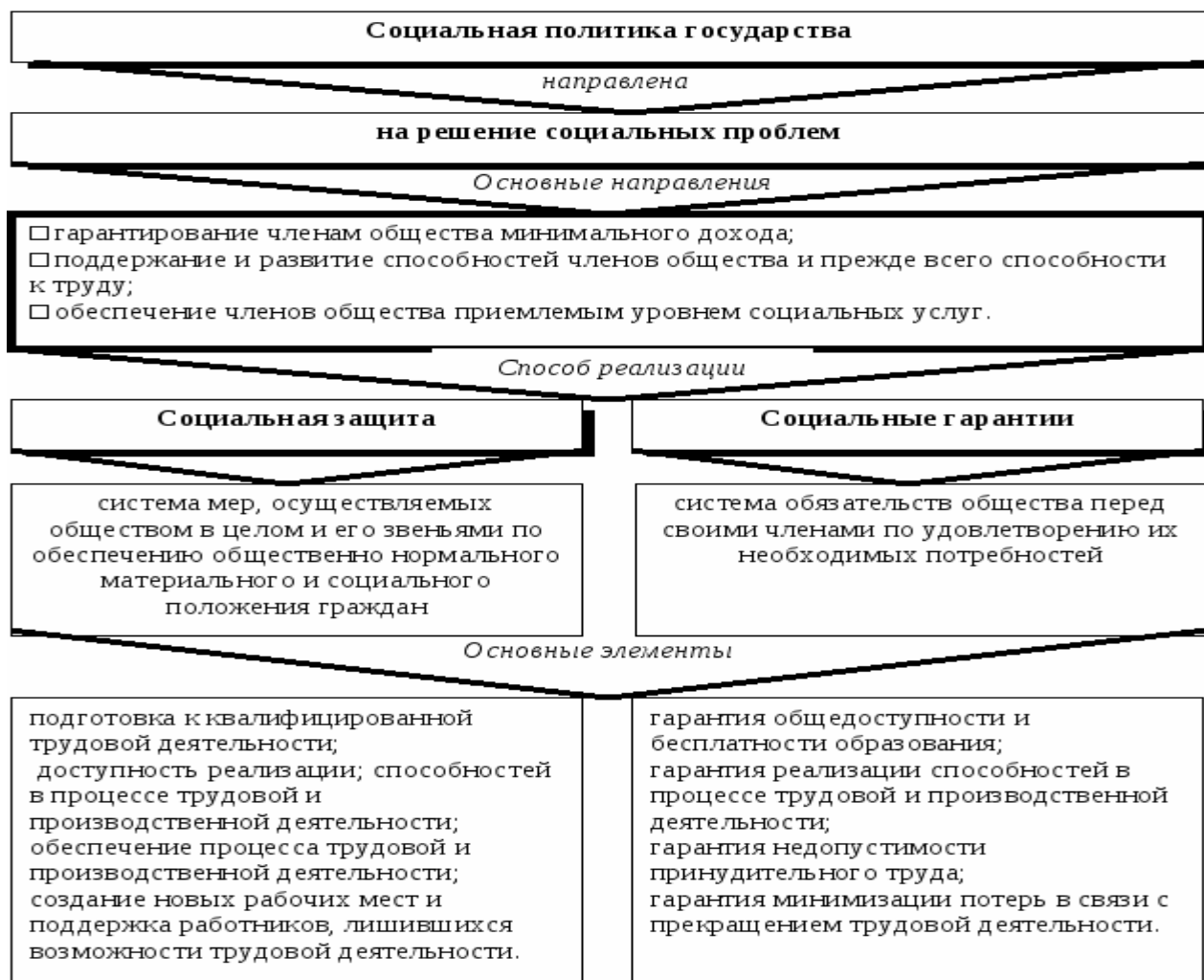


Рисунок 9.1 - Основные направления, способы реализации и элементы социальной политики государства

На современном этапе становления социального государства в Российской Федерации устанавливаются следующие приоритеты [42]:

В сфере демографического развития: разработка и реализация государственной демографической политики, направленной на ликвидацию тенденций депопуляции (сокращения) населения страны, снижения смертности (особенно детской и в трудоспособном возрасте) и увеличения продолжительности жизни населения.

В сфере обеспечения достойного уровня жизни: создание социально-справедливой и эффективной системы распределения вновь созданной стоимости между государством, трудом и капиталом, обеспечение роста реальной заработной платы и доходов населения и на их основе – рост качества и уровня жизни; установление государственных гарантий в сфере оплаты труда, обеспечивающих в полной мере воспроизводство рабочей силы. Обеспечить решение этих задач призвано трудовое законодательство, а также тарифная автономия, позволяющая работникам и их профсоюзам на основе социального партнерства добиваться справедливого решения вопросов оплаты труда.

В сфере систем жизнеобеспечения населения: сохранение и приумножение жилого фонда, повышение его комфортабельности; развитие коммунального хозяйства, транспорта и связи за счет бюджетного финансирования и средств населения по мере роста доходов; создание нормальных условий жизни в населенных пунктах.

В сфере социальной защиты населения: разработка и осуществление государственной программы преодоления бедности; создание эффективной системы защиты населения от социальных рисков; реформирование системы социального страхования (пенсионного, социального и медицинского), социального обеспечения, социального вспомоществования и благотворительности; осуществление социальной защиты малообеспеченных семей, а также инвалидов, пожилых и других слабо защищенных категорий граждан.

В сфере занятости: обеспечение гражданам России возможности трудиться на условиях свободно избранной, полной и продуктивной занятости; защита трудовых прав и интересов работников через систему социального партнерства.

В сфере охраны окружающей среды: обеспечение достойного качества жизни и здоровья населения при условии сохранения природных систем, поддержание их целостности и жизнеобеспечивающих функций для

устойчивого развития общества, обеспечение экологической безопасности страны.

В сфере формирования социокультурной среды: повышение роли и качества общего и профессионального образования; государственная поддержка системы образования и учреждений культуры; сохранение национальной самобытности языка и культуры народов, населяющих Российскую Федерацию.

Разработка и реализация стратегии управления наукой, направленной на ее развитие, создание новых технологий и их модернизацию на основе прогнозов глобального и национального развития.

Проведение региональной социальной политики и интегральная оценка ее эффективности осуществляется на основе единства федеральной, региональной и местной социальной политики при условии упорядочения в разграничении их полномочий. При этом должно обеспечиваться комплексное социально-экономическое развитие всех территорий, входящих в Федерацию.

Необходимым условием эффективного функционирования социального государства является реализация социальной ответственности органов всех уровней власти и управления, общества, каждого гражданина.

Политика (любая) - это взаимоотношения структурных элементов общества. Структурных - значит обеспечивающих устройство общества, его устойчивость при развитии (надежную воспроизводимость, возобновляемость, жизнеспособность). Структурные (устойчивые) элементы общества - это социальные группы, классы, общности. Именно их взаимодействия называются политическими взаимодействиями, или просто политикой [42].

Стороны (реальные участники) политических взаимодействий называются **субъектами политики.**

Приведем примеры:

1 Народ - общность. Он - субъект политики. «Носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ» (ст. 3 Конституции РФ).

2 Классы - большие социальные группы. В обществе, в котором доминирующим хозяйственным укладом является частнокапиталистическое производство, основные классы суть капиталисты и наемные эксплуатируемые рабочие (работники).

3 Меньшие, чем классы, социальные группы также являются субъектами политики. Например, государственные служащие, офицерство, учительство, молодежь, производственная интеллигенция, наемные управляющие (менеджмент) и т.п.

4 Меньшие, чем народ, общности - тоже субъекты политики. Например, северяне, дальневосточники, москвичи, инвалиды, осужденные, льготники, бюджетники, многодетные, ветераны и др.

5 Самая малая социальная общность - семья. И семьи, и отдельные граждане, будучи структурными элементами общества, являются субъектами политики [42].

Социальная политика - взаимоотношения основных элементов социальной структуры общества (классов, социальных групп, общностей) по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, общностей.

Субъекты социальной политики - реальные участники взаимодействий социальных групп по поводу их положения в обществе, т.е. участники социальной политики.

Субъекты социальной политики - самостоятельные и фактически действующие социальные группы и представляющие их органы, организации, институты, структуры.

Объектом социальной политики являются все без исключения граждане и социальные общности.

Цель государственной социальной политики – формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и 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 [10].

Можно назвать множество **функций**, но в качестве основополагающих следует выделить такие как:

- формирование рациональной структуры доходов и потребностей общества;
- стимулирование мотивационных принципов активизации трудовой деятельности работников;
- обеспечение социальной защищенности всех членов общества;
- согласование личных, коллективных и общественных интересов;
- учет доли каждого работника в создании и распределении общественных благ;
- развитие социальной инфраструктуры общества [42].

Формирование рациональной структуры доходов и потребностей общества предполагает разработку цели развития общества на определенный период времени: создание целевых комплексных программ, направленных на ее реализацию, формирование объема и структуры потребностей общества на определенный период, с тем, чтобы заложить их в обозначаемую цель развития производства.

Стимулирование мотивационных принципов активизации трудовой деятельности работников направлено на побуждение работников к росту производства, обеспечению ресурсного потенциала проведения активной социальной политики государства. Все источники доходов, размер и направления поступлений и расходования налогов, социальных отчислений должны быть прозрачными, понятными каждому работнику и потребителю общественных благ. Обеспечение социальной защищенности всех членов общества предполагает повсеместную реализацию принципа всеобщности социальной политики, при этом размер социальных услуг должен решить

главную задачу – обеспечение прожиточного минимума всему населению. Остающаяся часть дохода общества должна дифференцироваться в зависимости от трудового вклада и размера собственности. В развитых рыночных экономиках эти принципы гарантируются соответствующими правовыми нормами и государственными службами и учреждениями [42].

Согласование личных, коллективных и общественных интересов учитывает прежде всего не первоочередность решения тех или иных интересов, как это предполагалось социализмом, а участие всех субъектов хозяйствования в их реализации. Степень такого участия определяется каждой национальной экономикой отдельно. Так, американская рыночная модель предусматривает наибольшую активность домохозяев в решении своих не только экономических, но и социальных проблем. Японская модель рынка в решение социальных проблем активно включает фирмы. Здесь действует принцип корпоративизма. Для шведской модели типичен приоритет государства в налаживании социального партнерства и обеспечении социальных гарантий. Что касается модели китайского рыночного социализма, здесь активно сотрудничают общественный и коллективный интересы, а через них оказывается содействие личному фактору (труду) в решении социальных проблем жизни общества.

Учет доли каждого работника в создании и распределении общественных благ реализуется в разных системах по-разному. Социализм здесь провозгласил принцип распределения по количеству и качеству труда. Он базируется на теории трудовой стоимости и провозглашает: создающий своим трудом большую стоимость должен получать больший доход, большую долю от общественного дохода [42].

На практике этот принцип не реализовался, а насаждалось уравнильное распределение (для работников, но не управленческого персонала). В рыночных структурах учет доли каждого ведется от ресурсного обеспечения производства или общественно полезных действия. Учитывается роль фактора

производства, и через механизм рынка определяется долевое участие в распределении благ.

Развитие социальной инфраструктуры общества обеспечивает создание и динамику движения социальной базы общества. Приоритетную позицию здесь занимают создание условий для воспроизводства рабочей силы, а значит, развитие системы здравоохранения, культуры, образования, спорта и туризма, строительство и эксплуатация жилого фонда, сферы услуг и т.д.

Для социальной политики характерен разноуровневый подход. В рыночных условиях будущее связано с деятельностью фирм, корпораций, благотворительных организаций. На макроуровне осуществляется общегосударственная и региональная политика. На мировом уровне реализуется межгосударственная социальная политика, связанная с решением глобальных экономических проблем, преодолением социально-экономической отсталости отдельных стран и регионов земного шара [42].

Функции социальной политики [5]:

1 Обеспечение социальной устойчивости общества, социальной безопасности общества. Социальная структура должна обладать свойствами устойчивости и самовозобновляемости (динамичности), иначе данное общество разрушается, приходит в упадок, перестает существовать. Социальная структура должна быть настолько устойчивой, чтобы выдержать как внутренние, так и внешние опасности ее разрушения и вместе с тем выносить в себе перспективу и потенциал качественного обновления путем реформ и революций.

Все ныне существующие общества и современный мировой порядок основаны на принудительном социальном донорстве одних социальных групп и стран в пользу других социальных групп и стран (т.е. на эксплуатации).

2 Обеспечить политическую устойчивость власти. Такая устойчивость по-разному достигается в обществах разного типа и в разных конкретных исторических, но суть всегда сводится к такому распределению реального

участия социальных групп (и классов) в политических решениях, которое удерживало бы доминирующее влияние во власти того же самого господствующего класса. В противном случае меняется классовый тип власти и становятся неизбежными революционные преобразования. Среди этих преобразований опять-таки приоритетным становится обеспечение политической устойчивости, но уже новой власти.

3 Обеспечение такого распределения власти в хозяйстве (собственности), которое признавалось бы большинством справедливым, не требующим борьбы за передел.

4 Налаживание такой системы распределения экономических ресурсов и экономического эффекта, которая более или менее устраивает подавляющее большинство населения. От распределения экономических ресурсов в решающей мере зависят материальные условия жизни людей в обществе, возможности решения проблем разных социальных групп, инвестиции и их структура, уровень и дифференциация доходов, совокупный размер и структура ежегодных социальных расходов, условия и размеры социальной помощи и поддержки.

5 Обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня экологической безопасности.

6 Обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищенности как населения в целом, так и каждой из его социальной групп.

Современная социальная политика РФ характеризуется направленностью на достижение следующих приоритетных задач:

1 Создание необходимых условий для обеспечения всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных благ (прежде всего, медицинского обслуживания и общего образования).

2 Повышение защиты социально уязвимых домохозяйств, которые не имеют возможностей для самостоятельного решения социальных проблем и нуждаются в государственной поддержке.

3 Создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления.

4 Формирование правовых и организационных основ для развития институтов социально-культурной сферы, создающих возможность максимально полной мобилизации средств населения и предприятий, эффективного использования этих средств, и обеспечение на этой основе высокого качества и возможности широкого выбора населением предоставляемых социальных благ и услуг [42].

Последовательное осуществление политики, базирующейся на реально имеющихся у государства ресурсах и возможностях, предполагает переход к перераспределению социальных расходов в пользу самых уязвимых групп населения при одновременном сокращении социальных трансфертов обеспеченным семьям. Только в этом случае активная социальная политика выступает не ограничителем, а катализатором экономического роста.

Реализация социальной политики в целом должна основываться на принципах, в которых воплощается направленность и характер социальной политики. **Основными принципами социальной политики являются:**

1 Принцип социальной справедливости. Уравнительный тип справедливости предоставляет людям одинаковые возможности.

2 Принцип индивидуальной социальной справедливости. Он связан с принципом социальной справедливости и требует от индивида, семьи, малой группы приложения максимальных усилий для самопомощи и самообеспечения.

3 Принцип социальной солидарности – состоит в том, что современное общество призвано встречать социальные затруднения как единая система,

внутри которой происходит перераспределение социальной состоятельности от более сильных к менее сильным.

4 Принцип социального партнерства, в основе которого лежит система трипартизма, т.е. участия в переговорах по социально-трудовым вопросам трех сторон: государственной власти, работников и работодателей. Этот принцип определяет равноправие сторон на переговорах при принятии решений, равную для всех сторон обязательность исполнения договоренностей и равную ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

5 Принцип социальной компенсации, который обеспечивает правовую и социальную защищенность граждан, необходимую для восполнения ограничений, обусловленных их социальным статусом.

6 Принцип социальных гарантий, который предусматривает предоставление гражданам гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, профессиональной подготовке и рациональному трудоустройству, объем, виды и качество которых должны обеспечить необходимое развитие личности и подготовку к самостоятельной жизни.

7 Принцип субсидиарности (поддержки), предусматривающий оказание предпочтения общественным инициативам, по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений, при финансировании мероприятий в области социальной политики [42].

Функционирование социального государства обеспечивается не только при соблюдении принципов, но и, прежде всего, с помощью соответствующих механизмов **социальной политики (СП)**.

К основным механизмам относятся:

1 Законодательная база СП, которая формируется законодательной ветвью государственной власти и определяет общие направления СП, прежде всего в части социальной защиты населения, функционирования систем социального страхования.

2 Финансовый механизм СП, который устанавливает порядок образования и использования финансовых ресурсов, предназначенных для обеспечения мероприятий СП, а также деятельность структур, выполняющих эти функции.

3 Налоговые рычаги и стимулы в СП, которые используются для ориентации работодателей на содействие проведению СП, а граждан – на повышение уровня экономической самостоятельности, и социальной защищенности, обеспечиваемой собственными усилиями.

4 Административные решения (административный ресурс) в СП, которые используются органами государственного управления различных уровней, прежде всего, для повышения уровня социальной поддержки населения, сверх установленного государственным законодательством, при условии, что их реализация не приведет к росту расходов государственного бюджета.

5 Политические методы в СП: митинги и забастовки, в ходе которых выдвигаются социально-экономические требования; лоббирование конкретных решений, связанных с социальной политикой, во властных структурах [42].

Базисным механизмом функционирования социального государства является его экономическая политика, уровень и состояние социального рыночного хозяйства, обеспечивающие реальное выполнение социальных обязательств государства перед своими гражданами.

Эти понятия определяются:

- состоянием и эффективностью государственного и частного секторов экономики;
- долей валового внутреннего продукта (ВВП), направляемой на развитие социальной сферы и удовлетворение социальных потребностей граждан;
- уровнем развития социальной инфраструктуры и материальной базы социальной сферы;

- степенью участия региональных бюджетов в решении социальных проблем [5].

Социальная политика осуществляется в таких основных сферах социальных отношений, как:

- оплата и охрана труда;
- рынок труда, занятость и безработица;
- регулирование доходов и потребления товаров массового спроса;
- пенсионное обеспечение;
- социальное вспомоществование и предоставление адресной социальной помощи;
- социальное страхование;
- социальное обслуживание - обеспечение жильем, коммунальными и бытовыми услугами;
- образование и профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации;
- формирование и востребованность кадрового потенциала общества;
- наука;
- здравоохранение;
- культура;
- физическая культура, спорт и туризм;
- демография, семья, материнство, отцовство, детство и молодежь;
- экологическая безопасность, защита от природных и техногенных аварий и катастроф;
- защита социальных прав всех категорий граждан [24].

Проводя социальную политику, важно равномерно учитывать все поле ее охвата, не забывая ни одного из перечисленных выше направлений, выделяя на определенных этапах наиболее приоритетные.

Важнейшими государственными социальными стандартами являются:

- **потребительская корзина** – минимальный набор продуктов питания непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его деятельности;

- **прожиточный минимум** – стоимостная оценка потребительской корзины, он должен обеспечивать условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей на минимально допустимом уровне;

- **уровень жизни** – показатель, характеризующий благосостояние людей, социальных групп и всего населения страны или региона. Он определяется текущими доходами, накопленным материальным имуществом, количеством социальных услуг, получаемых бесплатно, объемом и структурой расходов;

- **качество жизни** – комплексная характеристика уровня, а также объективных и субъективных условий жизни населения [26].

Социальная политика на федеральном уровне, на уровне субъекта Российской Федерации и соответствующих органов управления носит в большей мере рамочный, нормативно-задающий характер (разрабатываются и принимаются соответствующие законы, указы, постановления). В реальные дела социальная политика воплощается на городском, районном, муниципальном и корпоративном уровнях (уровне организаций).

Таким образом, государство существенно сократило масштабы проведения социальной политики, при этом возросла роль социальной политики корпораций.

9.2 Корпоративная социальная политика

Корпоративная социальная политика – относительно новое понятие для российской действительности. Корпоративная социальная политика в социальном государстве понимается как составная часть государственной социальной политики, регулирующая в обществе отношения его различных

социальных слоев и групп. Внесение элемента корпоративизма в социальную политику социального государства способствует более устойчивому равновесию между экономической эффективностью и социальной справедливостью, постепенному переходу основной тяжести социальных расходов социального государства на уровень корпораций и предприятий. При этом социальные институты, процедуры и механизмы служат инструментами реализации интересов различных социальных групп, борьбы за их приоритеты в экономической и социальной политике [21].

Корпоративная социальная политика – это деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников по удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, предоставлению социальных услуг, социальной защите персонала.

В качестве **субъектов социальной политики** в корпорации выступают: собственники корпорации, руководители, служба управления персоналом, социальная служба. Руководители высшего, среднего и низшего звена, иначе говоря, руководитель и заместители руководителя корпорации, руководители структурных подразделений и их заместители, руководители подразделений и их заместители осуществляют управление персоналом, реализуют кадровую и социальную политику [6].

Социальная политика корпорации характеризуется как часть политики управления персоналом, включающая в себя все цели (рисунок 9.2) и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации.

Социальная политика корпорации должна отвечать следующим **принципам**:

- знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;
- предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;



Рисунок 9.2 – Цели социальной корпоративной политики

Факторы формирования корпоративной социальной политики представлены на рисунке 9.3.



Рисунок 9.3 - Факторы формирования корпоративной социальной политики

- быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности;

- социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации [42].

Социальная политика корпорации, будучи частью политики управления человеческими ресурсами, выполняет следующие **функции**:

- предупреждение и сокращение конфликтных ситуаций;

- формирование благоприятного социально-психологического климата;

- улучшение отношений между наемными работниками и работодателями;

- привлечение новичков;

- создание благоприятного имиджа организации перед общественностью;

- «привязка» персонала к данной корпорации, способствует тому, чтобы работник отождествлял себя с ней [33].

Социальная политика в корпорации означает деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников по поводу изменения и сохранения их социального положения. В данную деятельность входит удовлетворение социальных потребностей, согласование социальных интересов, реализация социальных прав и социальных гарантий, предоставление социальных услуг, а также деятельность по социальной защите персонала.

Многие российские корпорации в условиях перехода к рыночной экономике значительно сократили объем социальной деятельности. Основной причиной был недостаток финансовых средств, которые предназначены для реализации социальной политики.

Сторонники одного подхода полагают, что корпорация должна преследовать экономические и производственные цели и ее социальная ответственность будет состоять в получении максимальной прибыли, обеспечении высокого уровня зарплаты для сотрудников и дивидендов для

акционеров. Но сторонники другого подхода полагают, что корпорация может решать как экономические и производственные, так и социальные задачи, которые возникают в процессе ее деятельности. Администрация или работодатель должны решить, какой из данных подходов выбрать в зависимости от экономических, производственных, финансовых и социальных возможностей и ресурсов корпорации.

Под **целью социальной политики** понимается предвосхищаемый социальный результат, на достижение которого направлена деятельность корпорации. Социальная политика корпорации должна иметь целевую ориентацию на персонал. Работник как индивид должен выступать высшей целью и, соответственно, ценностью при формировании и реализации социальной политики корпорации. Важнейшими целями социальной политики корпорации должны являться обеспечение сотрудникам достойного качества и уровня жизни, социальной защиты, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность [42].

Как известно цели связаны со средствами. Поэтому средствами осуществления социальной политики корпорации должны являться инструменты, за счет которых она формируется и реализуется.

К **средствам реализации социальной политики** корпорации относятся: финансовые средства, компенсации работникам, социальные выплаты, льготы, социальные программы, объекты социальной инфраструктуры, трудовой договор, социальное партнерство и коллективный договор [10].

Социальная политика корпорации всегда будет зависеть от имеющихся финансовых ресурсов, готовности и желания работодателей и менеджмента выделять финансовые средства для ее реализации. В основном финансируется социальная политика за счет прибыли корпорации.

При формировании и реализации социальной политики корпорация производит социальные выплаты работникам, которые являются средством ее непосредственного осуществления.

К социальным выплатам корпорации относятся:

- выплаты за неотработанное в корпорации время, т.е. выплаты связанные со своей свадьбой и свадьбой детей, смертью близких родственников, рождением или болезнью детей;

- пенсии корпорации, единовременное пособие уходящим на пенсию работникам, надбавки к пенсиям;

- взносы на страхование жизни сотрудника, пенсионное страхование и добровольное медицинское, страховые платежи по каким-либо договорам страхования;

- оплата медицинских услуг;

- оплата путевок на отдых, санаторно-курортное лечение, путешествия, экскурсии;

- оплата подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также выплата стипендии обучающимся сотрудникам;

- оплата обедов;

- выплаты на приобретение униформы (рабочей одежды);

- оплата жилья, т.е. предоставление бесплатно, либо со значительной скидкой служебного жилья, оплата расходов по содержанию и ремонту жилья, приобретения квартиры;

- выплата пособий женщинам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- оплата абонементов за занятия в спортивных секциях, в группах здоровья;

- оплата проезда на общественном транспорте от дома до работы и обратно;

- оплата пребывания детей сотрудников в дошкольных заведениях;

- материальная помощь на погребение умершего сотрудника или члена его семьи;

- выплаты выходного пособия при прекращении трудового договора;

- выплаты уволенным сотрудника на период их трудоустройства до 2-х месяцев в связи с сокращением численности или штата сотрудников, ликвидацией корпорации;

- денежные подарки сотрудникам [43].

Корпорация должна предоставлять своим сотрудникам обязательные социальные выплаты, которые вытекают из законодательных актов и специфики производства. Корпорации должны оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска сотрудника и обратно, провоза багажа неработающим членам его семьи (жене, мужу, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска. Лицам, которые прибыли на работу в корпорации из других регионов, за счет средств работодателя в соответствии с заключенным трудовым договором предоставляются **гарантии и компенсации:**

- единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) сотрудника и единовременное пособие в размере 2-х должностных окладов (месячных тарифных ставок);

- оплата стоимости проезда сотрудника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам и не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте [19].

Специфика производства и географические особенности его размещения определяют предоставление сотрудникам транспорта для их доставки к месту работы, оплачиваемой сотовой связи, организации вахтовикам условий для отдыха, использования вахтового режима труда.

Социальные льготы, гарантии, компенсации и выплаты можно предусмотреть в тарифном соглашении.

Также средствами реализации социальной политики корпораций могут быть **объекты социальной инфраструктуры**. Объекты социальной инфраструктуры могут включать объекты ЖКХ, подсобное хозяйство, объекты социально-культурной сферы, учебно-курсовые комбинаты, а также иные аналогичные производства и службы, хозяйства, которые осуществляют реализацию услуг как своим сотрудникам, так и сторонним лицам [10].

К **объектам ЖКХ** можно отнести: дома и общежития для приезжих, жилой фонд, гостиницы (за исключением туристических), объекты внешнего благоустройства, бассейны, искусственные сооружения, сооружения и оборудование пляжей, а также объекты тепло-, газо- и электроснабжения населения, цехи, участки, мастерские, базы, гаражи, специальные механизмы и машины, складские помещения, которые предназначены для технического ремонта и обслуживания объектов ЖКХ, социально-культурной сферы, физкультуры и спорта.

К **объектам социально-культурной сферы** можно отнести: объекты культуры, здравоохранения, санатории (профилактории), детские дошкольные объекты и лагеря отдыха, базы отдыха, пансионаты, объекты физкультуры и спорта (в том числе ипподромы, треки, теннисные корты, конюшни, площадки для игры в бадминтон, гольф, оздоровительные центры), объекты непромышленных видов бытового обслуживания населения (сауны, бани).

По финансовым и экономическим причинам многие корпорации отказались от объектов социальной инфраструктуры, передав их со своих балансов на баланс органов местного самоуправления. Другие корпорации приватизировали объекты социальной инфраструктуры, перевели их на коммерческую основу. Третьи корпорации стремятся сохранить объекты социальной инфраструктуры, но не в полном объеме, а освобождаясь от тех из них, которые непосредственно не связаны с воспроизводством кадрового потенциала. Для заинтересованности корпораций в проведении социальной политики необходимо создавать условия, в том числе и по налоговым льготам,

которые могли бы дать возможность корпорациям сохранить объекты социальной инфраструктуры, необходимые для развития и воспроизводства кадрового потенциала [2].

В социальной политике корпорации особое место должно принадлежать такому средству ее реализации, как социальная программа. **Социальная программа корпорации** представляет собой добровольно осуществляемую его деятельность в социальной сфере, которая носит системный характер, связана со стратегией ее развития и направлена на удовлетворение запросов сторон, заинтересованных в деятельности корпорации.

Существуют социальные программы по развитию, профессиональной подготовке, охране здоровья персонала, охране и безопасным условиям труда работников, пенсионному обеспечению и социальному страхованию за счет средств корпорации, корпоративные жилищные программы, благотворительная и спонсорская деятельности корпорации в области поддержки здравоохранения, культуры, образования, физической культуры и спорта, особенно детей, молодежи и социально незащищенных категорий населения, социальные инвестиции [5].

Социальное обеспечение и социальное страхование работников являются составной частью их социальной защиты. **Социальная защита** представляет систему мер по соблюдению социальных прав и гарантий работников, созданию условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности, уменьшению отрицательного влияния факторов, снижающих их качество жизни.

Социальная защита - это защита от профессиональных и социальных рисков, а также от отрицательного воздействия неблагоприятных факторов социальной среды. В целом она направлена на смягчение последствий такого воздействия. Для персонала корпорации социальная защита предполагает предоставление гарантий и компенсаций, создание условий для занятия трудовой деятельностью. 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, профзаболевания, инвалидности, старости, обеспечение социальной, медицинской, профессиональной реабилитации [12].

Социальное обеспечение можно рассматривать как материальное обеспечение сотрудников и предоставление им социальных услуг. Оно включает пенсии, пособия, компенсационные выплаты, социальные льготы, выплачиваемые корпорацией, предоставление бесплатной или частично оплачиваемой за счет средств корпорации медицинской помощи. Социальные услуги предоставляются с целью привлечь и закрепить квалифицированных работников, стимулировать персонал и увеличить доходы работников, создать имидж корпорации и благоприятное мнение о нем. Корпорация может получить определенные выгоды от социальных услуг. Могут повыситься производительность труда, сократиться текучесть кадров, снизиться потери рабочего времени из-за болезни, уменьшится численность забастовок. Корпорации могут предоставлять работникам услуги связи, социально-бытовые, транспортные, жилищно-коммунальные, медицинские и образовательные услуги, обеспечивать своих работников бесплатными или частично оплачиваемыми обедами, путевками в санатории и дома отдыха, абонементом в спортивные сооружения, оказывать другие социальные услуги.

Корпорации, осуществляя социальную политику и социальное обеспечение своих работников, участвуют в обязательном социальном, пенсионном и медицинском страховании. В соответствии с законодательством предприятие платит единый социальный налог. С 1 января 2010 года единый социальный налог отменён, вместо него бывшие плательщики налога

уплачивают страховые взносы (выплаты) в ПФР, ФСС, федеральный и территориальные ФОМСы согласно закону № 212-ФЗ от 24 июля 2009 года. Взносы в территориальные ФОМСы в настоящее время отменены, а уплачиваемые ранее в них взносы платятся в федеральный ФОМС. Ставки страховых взносов в фонды приведены в таблице 9.1 [7].

Таблица 9.1 - Ставки страховых взносов в фонды для всех страхователей

База для начисления	Тариф страхового взноса		
	Пенсионный фонд Российской Федерации	Фонд социального страхования Российской Федерации	Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
В пределах 711000(ПФР) / 670000 (ФСС) рублей	22%	2,9%	5,1%
Свыше 711000 (ПФР) / 670000 (ФСС) рублей	10%	-	

Из таблицы видно, что при налоговой базе в пределах 711 тыс. на каждого работника 22% зачисляется на финансирование пенсий, 2,9% уплачивается в Фонд социального страхования Российской Федерации, 5,1% - это тариф страховых взносов в фонды обязательного медицинского страхования.

В социальной политике корпорации находятся во взаимосвязи цели, средства и направления. Объем и уровень социальной политики определяют привлекательность корпорации для работников, его имидж на рынке труда.

Таким образом, корпоративная социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации.

9.3 Вопросы для самопроверки

1 Кем был введен в научный оборот термин «социальное государство»?

2 Назовите основные направления, способы реализации и элементы социальной политики государства.

3 Кто является субъектом и объектом социальной политики?

4 В чем заключается цель государственной социальной политики?

5 Перечислите основные функции социальной политики государства.

6 Назовите приоритетные задачи современной социальной политики РФ.

7 Какие вы знаете принципы социальной политики государства?

8 Каковы механизмы социальной политики государства?

9 Назовите важнейшие государственные социальные стандарты.

10 Перечислите принципы социальной политики компании.

11 Назовите функции социальной политики компании.

12 В чем заключается цель социальной политики компании?

13 Перечислите социальные выплаты, которые производит предприятие.

14 Что из себя представляет социальная программа предприятия?

15 Приведите примеры социальных программ предприятий.

9.4 Тест по теме - Социальная политика государства и организации

1 Что не относится к целям предоставления социальных услуг?

А) привлечь и закрепить квалифицированных работников;

Б) стимулировать персонал и увеличить доходы работников;

В) предоставление дополнительного сервиса;

Г) создать имидж предприятия и благоприятное мнение о нем.

2 При формировании и реализации социальной политики предприятие может производить социальные выплаты работникам, являющиеся...

А) целью ее осуществления;

Б) задачами ее осуществления;

В) средством ее осуществления;

Г) миссией ее осуществления.

3 Добровольно осуществляемая деятельность в социальной сфере предприятия, носящая системный характер, связанная со стратегией его развития и направленная на удовлетворение запросов стейкхолдеров заинтересованных в деятельности компании.

- А) социальная защита;
- Б) социальная программа предприятия;
- В) социальная гарантия;
- Г) социальный паспорт предприятия.

4 Участники социальной политики являются...

- А) субъектами социальной политики;
- Б) объектами социальной политики;
- В) предметом социальной политики;
- Г) элементом социальной политики.

5 Какова процентная ставка начисляемая в фонд социального страхования?

- А) 2,1%;
- Б) 2,9%;
- В) 5,1%;
- Г) 10%.

6 Под взаимоотношениями структурных элементов общества понимают...

- А) волеизъявление народа;
- Б) политику;
- В) социально-политическое взаимодействие;
- Г) социальное партнерство.

7 К объектам жилищно-коммунального хозяйства не относится...

- А) жилой фонд;
- Б) объекты здравоохранения;
- В) объекты внешнего благоустройства;
- Г) гостиницы (за исключением туристических).

8 Какова процентная ставка начисляемая в федеральный фонд обязательного медицинского страхования?

- А) 4,9%;
- Б) 5,1%;
- В) 7,3%;
- Г) 9%.

9 Средствами осуществления социальной политики на предприятии являются...

- А) объекты интеллектуальной собственности;
- Б) дивиденды;
- В) объекты социальной инфраструктуры;
- Г) социальная защита.

10 Предвосхищаемый социальный результат, на достижение которого направлена деятельность предприятия является...

- А) целью социальной политики;
- Б) задачей социальной политики;
- В) видом социальной политики;
- Г) методом социальной политики.

10 Социальное партнерство и социальные инвестиции в управлении социальным развитием персонала

10.1 Социальное партнерство: понятие, цель, стороны, уровни, формы, условия и направления партнерства

В целях эффективного функционирования и развития социально-трудовых отношений необходимо избирать форму взаимодействия всех партнеров этих отношений: работника и работодателя как сторон трудовых отношений, и государства. Данная форма в соответствии с логикой исторического развития названа **социальным партнерством**.

Теория социального партнерства в наши дни, как одна из цивилизованных форм разрешения противоречий между трудом и капиталом, стала реальным условием для разработки существующих законодательных документов в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

В годы Первой мировой войны в период обострения противоречий между трудом и капиталом появился термин «социальное партнерство».

Говоря о создании российской модели социального партнерства, то оно началось с 90-х гг. В России в те годы происходил процесс создания новой социальной структуры, принципиально новой экономики, новых социальных и социально-трудовых отношений.

С 1991-1995 гг. начала формироваться законодательная основа социального партнерства, в их числе Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (1991 г.), «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1992 г.), законы о занятости населения (1991 г.), о коллективных договорах и соглашениях (1992 г.), об охране труда (1993 г.) [29].

ТК РФ законодательно закрепил новые отношения, которые сложились в социально-трудовой сфере.

В новом Трудовом кодексе РФ дано следующее определение: «**Социальное партнерство** - это «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 ним отношений». В ст. 25 ТК РФ говорится, что органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами в социальном партнерстве, когда они выступают в качестве работодателей или их уполномоченных представителей, а также в других предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Система социального партнерства представлена на рисунке 10.1.



Рисунок 10.1 – Система социального партнерства

Основными сторонами социального партнерства, как и в трудовых отношениях, выступают в первую очередь работники и работодатели (рисунок 10.2). Органы государственной власти и местного самоуправления при заключении договоров или иных программных документов не берут на себя никаких обязательств (кроме случая, когда они выступают работодателями или их представителями). Таким образом, участие органов власти в качестве 3-го партнера в системе социального партнерства объясняется необходимостью регулировать и координировать развитие социально-трудовых отношений,

учитывать интересы общества в целом, коррелировать законодательные и договорные аспекты соглашений.



Рисунок 10.2 – Субъекты социального партнерства

Определение социального партнерства, которое дано в ТК РФ, хотя и является законодательным, не единственное в научной литературе, посвященной вопросам социально-трудовых отношений. Так, например, В.А. Михеев дает следующее определение социального партнерства: «**Социальное партнерство** - это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, которая обеспечивает согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления за счет заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития». В своих дальнейших исследованиях В.А. Михеев говорил, что «социальное партнерство - это одна из форм взаимодействия институтов государства и гражданского общества, а именно, властных структур, профсоюзов и объединений работодателей, предпринимателей. Социальное партнерство - это система отношений его основных субъектов и институтов по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей, слоев».

Система социального партнерства является способом интеграции интересов различных общественных слоев и социальных групп, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения взаимопонимания.

Социальное партнерство может быть реализовано только в обществе, которое достигло достаточно высокого уровня общественно-исторического

развития. Поэтому именно в такой стране могут создаваться все необходимые условия и предпосылки для социального партнерства: политические, экономические, социальные, правовые, социально-психологические и духовно-нравственные.

Главной целью социального партнерства должно являться обеспечение устойчивого эволюционного развития современного общества.

Основными **направлениями партнерства** являются:

- заключение коллективных соглашений и договоров, которые регулируют режим труда, оплату труда, занятость, социальное обеспечение и т.п.;

- различные формы (от консультационных до представительных) соучастия в управлении фондами социального обеспечения и страхования, производством;

- распределение доходов;

- примирительные и арбитражные процедуры [29].

Ст. 26 ТК РФ детализирует **уровни социального партнерства**:

- первый уровень - федеральный - основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

- второй уровень - межрегиональный - основы регулирования отношений в сфере труда в 2-х и более субъектах РФ;

- третий уровень - региональный - основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

- четвертый уровень - отраслевой - основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

- пятый уровень - территориальный - основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

- шестой уровень - локальный - обязательства работников и работодателя в сфере труда.

В ст. 27 ТК РФ рассматриваются **формы социального партнерства**:

- во-первых, коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- во-вторых, взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- в-третьих, участие работников и их представителей в управлении корпорацией;

- в-четвертых, участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров [10].

Социальное партнерство в настоящее время является одним из средств регулирования социально-трудовых отношений.

Сложившиеся в развитых странах системы социального партнерства стали возможны при наличии определенных условий, которые разделяют по содержанию на субъективные и объективные.

Так, **экономическими условиями** могут быть:

- многообразие форм собственности при доминирующей роли частной собственности;

- современное состояние производительных сил, которые базируются на передовых технологиях;

- насыщение рынка товарами и услугами;

- участие наемных рабочих в делах корпорации, распределении доходов через акции и другие ценные бумаги [29].

Политико-правовыми условиями действующей системы социального партнерства могут быть: развитые формы демократии, при которых права и свободы личности гарантируются в соответствии с международными нормами; наличие эффективно действующего правового механизма, который регулирует социально-трудовые отношения, с ориентацией на реализацию рекомендаций МОТ.

В социальной сфере необходимыми условиями социального партнерства являются: наличие достаточного уровня благосостояния населения и развитого гражданского общества, «среднего класса».

Государство в социальном партнерстве выступает в нескольких **функциях** - как собственник, законодатель, арбитр (посредник), координатор, работодатель. В условиях, когда государство является собственником предприятий, организаций, органы государственной власти выступают как работодатели с вытекающими последствиями соблюдения обязанностей заключения договоров и соглашений с работниками, трудовыми коллективами, их общественными организациями, профсоюзами и трудящимися отраслей.

Главными функциями государства в системе социального партнерства выступают: законодательная, право- и нормотворческая, прогностическая, организаторская, контрольная и судебная [29].

Основные принципы социального государства:

- принцип экономической свободы человека и признание прав предпринимателей и наемных работников, их профсоюзов. Он лежит в основе урегулирования социально-трудовых отношений через систему социального партнерства при обязательном участии государства: оно должно обеспечить в правовом отношении такое партнерство;

- принцип участия наемных работников в управлении или экономическая демократия. Его реализация позволяет работникам участвовать как в выработке, так и в практической реализации социально-экономических решений, непосредственно их касающихся, что создает заинтересованность наемного работника в эффективной работе их организации;

- принцип ответственности всех за положение дел в обществе. Он предполагает заботу всего общества о тех, кто еще или уже не работает;

- принцип ответственности государства за выработку и соблюдение правил поведения на рынке, за создание благоприятных условий для упорядочения экономической и социальной жизни [10].

С целью развития процесса социального партнерства его необходимо стимулировать со стороны государства, которое должно обеспечивать финансовую поддержку социальным партнерам, в том числе и в повышении компетенции и квалификации их представителей в трехсторонних комиссиях (**трипартизм** (лат. tripartitus – состоящий из 3-х частей) – принцип регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений,

основывающийся на равноправном взаимодействии, сотрудничестве представителей наемных работников, органов государственной власти и представителей предпринимателей, работодателей).

В понятие «система социального партнерства» включаются:

- совокупность совместных двух-трехсторонних органов, формируемых представителями наемных работников, работодателей, исполнительной власти на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений;

- совокупность совместных коллективных соглашений, договоров, принимаемых заинтересованными сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;

- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения, определенная «субординация» и последовательность в разработке, времени заключения, приоритетности тех или иных соглашений и договоров [29].

Механизм социального партнерства представлен на рисунке 10.3.



Рисунок 10.3 - Механизм социального партнерства

Говоря о социальном партнерстве, нельзя не сказать, что в ряде российских регионов (Алтайском крае, Башкортостане, Краснодарском крае, Москве, Новосибирской области, Оренбургской области, Самаре, Татарстане и других) приняты специальные муниципальные Законы о социальном партнерстве, подробно описывающие механизм социального партнерства на региональном уровне.

К отличительным особенностям региональных законов отнесем то, что в них представлены свои определения социального партнерства. Например, в Законе города Москвы «О социальном партнерстве» социальное партнерство представляется как «основа взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира, общественного развития, опирающаяся на международные нормы, законы Российской Федерации и Москвы и выражающаяся во взаимных консультациях, переговорах, в достижении и заключении сторонами соглашений, коллективных договоров и принятии совместных решений».

В Законе Оренбургской области «О социальном партнерстве в Оренбургской области» социальное партнерство представляется как «взаимоотношения между работниками (их представителями в лице профсоюзов и их объединений или иных органов общественной самодеятельности, уполномоченных работниками), работодателями (их объединениями), органами исполнительной власти, местного самоуправления, являющимися социальными партнерами (сторонами), основанные на законодательстве Российской Федерации и Оренбургской области, выражающиеся во взаимных консультациях, переговорах, заключении соглашений и договоров, выработке и принятии совместных решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечивающих оптимальный баланс их основных интересов, социальный мир и общественное развитие».

Определение социального партнерства, представленное в Законе Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае», более краткое и основано на обозначении целей: «социальное партнерство – система отношений, которая обеспечивает соблюдение конституционных прав, достижение баланса социальных и экономических интересов работников, работодателей и государства».

Во всех региональных Законах закреплена система регионального социального партнерства, особенности заключения соглашений и коллективных договоров, представлены права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Необходимо отметить, что в региональных Законах указано, что сторонами соглашений являются работники, работодатели, а также органы исполнительной власти и местного самоуправления данного региона в лице их полномочных представителей. Другими словами, в региональных законодательных актах органы государственной власти и местного самоуправления представлены третьей стороной в социальном партнерстве, что в целом соответствует парадигме общественного развития.

Социально-трудовые отношения должны являться частью социально-экономических отношений, поэтому стандарты и нормы социально-экономических отношений обязательно накладывают свой отпечаток и на социально-трудовые отношения. В связи с этим эволюция социально-экономических отношений, в определенное время господствующих в обществе, предполагает 2 пути трансформации социально-трудовых отношений: развитие в рамках одних и тех же социально-экономических отношений и радикальную смену социально-трудовых отношений, которая обусловлена кардинальными изменениями в национальных социально-экономических отношениях [10].

Таким образом, **общая цель и стратегия социального партнерства** в России в переходный период состоят в том, чтобы в ходе экономического реформирования на основе учета, согласования и защиты интересов различных социально-профессиональных групп, слоев, используя преимущества переговорного процесса, развивать трудовые отношения, адекватные рыночной экономике, выработать единую согласованную политику по их упрочению на уровне отраслей, регионов, городов и районов, а также отдельных предприятий и организаций. В этом отношении прослеживается взаимопонимание между представителями сторон партнерских отношений в стране на всех уровнях.

10.2 Социальные инвестиции: сущность, цель, субъекты и направления использования

Наиболее прагматичная форма осуществления корпоративной социальной ответственности для нынешнего этапа развития экономики и социальной сферы страны - социальные инвестиции.

Социальные инвестиции - форма финансовой помощи, выделяемой на реализацию долгосрочных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия организации и повышение уровня жизни различных слоев общества [19].

Целью социального инвестирования является получение дохода, или иного «полезного эффекта» для социальной среды (рисунок 10.4).



Рисунок 10.4 – Цели социальных инвестиций

Для государства целями социальных инвестиций могут быть повышение национального дохода и уровня (качества) жизни одновременно, для **коммерческих структур, иностранных инвесторов и физических лиц** – доход, для **некоммерческих организаций** – повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей [20].

Субъектами социальных инвестиций могут выступать:

- органы государственной власти и муниципального самоуправления;

- государственные и муниципальные предприятия;
- российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;
- физические лица.

Анализ последних тенденций участия российского бизнеса в жизни общества демонстрирует происходящий переход от традиционной «хаотичной» благотворительности к социальному инвестированию [21].

Социальные инвестиции подразумевают осознанную, стратегическую, целенаправленную и долгосрочную политику компаний в местных сообществах, приносящую взаимные выгоды всем стейкхолдерам (рисунок 10.5). Обычно социальные инвестиции включают партнерские социально ориентированные проекты бизнеса, местной власти и некоммерческих организаций [10].



Рисунок 10.5 – Стороны, заинтересованные в социальных инвестициях

В российских условиях термин «социальные инвестиции» может быть применен к любой долгосрочной социально значимой деятельности компаний. Так, С. Туркин выделяет следующие основные **признаки качественных социальных инвестиций**:

1 Направленность на решение конкретной проблемы. Проблема должна быть актуальной для территории и отражать реальные нужды населения.

2 Видимый и (в идеале) измеримый социальный эффект. Эффект от социальных инвестиций может быть отложенным и трудноизмеримым.

3 Выгода для бизнеса. Рост эффективности основной деятельности является ключевым признаком социальных инвестиций. Вовлеченность и заинтересованность основных департаментов, мотивированное участие сотрудников отличает социальные инвестиции от благотворительности.

4 Участие в программах социального инвестирования партнерских организаций (партнеров по отрасли, по территории, некоммерческих организаций, средств массовой информации, органов власти и местного самоуправления).

5 Создание инновационных моделей и механизмов социального инвестирования. Это могут быть отдельные подразделения в самой компании, новые механизмы взаимодействия департаментов внутри компании, вновь созданные внешние организации.

6 Системный подход к выделению и привлечению ресурсов, поддержка программ всеми имеющимися ресурсами: финансовыми и нефинансовыми, в том числе организационными.

7 Привлечение к решению социальных проблем всех возможных заинтересованных сторон. Создание широких коммуникационных сетей.

8 Возможность распространения и достаточная прозрачность создаваемых проектов и моделей.

Заметим, что С. Туркин делает акцент на двух основных аспектах. Во-первых, на внешнюю направленность социальных инвестиций, то есть социальные программы для сотрудников на его взгляд, это не социальные инвестиции. Социальные инвестиции могут иметь отношение к персоналу, если это волонтерские программы для сотрудников (направленные на местные сообщества) или программы подготовки кадров из местного населения, особенно депривированного (малообеспеченной молодежи, переселенцев или инвалидов). Во-вторых, социальные инвестиции это не любые

благотворительные пожертвования, сделанные компанией. Полноценными социальными инвестициями могут считаться осознанные действия компании, направленные на улучшение качества жизни, прежде всего местного населения, и на приращение социального капитала, в который, как известно, включается качество социальных коммуникаций, степень доверия между людьми, социальная солидарность, готовность прийти на помощь и совместно работать на общее благо [10].

Социальные инвестиции не противопоставлены бизнес-интересам компании, они дополняют и расширяют ее возможности влиять на местное сообщество, и снижают возможные риски от основной деятельности. Социальные инвестиции, на взгляд автора, находятся на стыке потребностей компании и местного сообщества.

На основе анализа существующих в мировой практике терминов и понятий, а также многократных обсуждений и дискуссий Ассоциация менеджеров предлагает следующее определение данного термина.

Социальные инвестиции бизнеса - это материальные, технологические, управленческие или иные ресурсы, а также финансовые средства компаний, направляемые по решению руководства на реализацию социальных программ, разработанных с учетом интересов основных внутренних и внешних заинтересованных сторон в предположении, что в стратегическом отношении компанией будет получен определенный (хотя и не всегда и не просто измеряемый) социальный и экономический эффект.

Социальные инвестиции - наиболее прогрессивная форма социально ответственного поведения бизнеса. В зарубежной литературе термин «социальные инвестиции» чаще всего относится к деятельности бизнеса в местном сообществе. В российских же условиях термин «социальные инвестиции» может быть применим к любой долгосрочной социально значимой деятельности компаний, направленной на решение социальных проблем как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон [20].

Выделяют следующие направления применения социальных инвестиций:

- развитие персонала;
- охрана здоровья и безопасные условия труда персонала;
- добросовестная деловая практика в отношении потребителя;
- добросовестная деловая практика в отношении деловых партнеров;
- местное сообщество;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение.

Первые два направления инвестирования касаются внутренних, а остальные четыре - внешних заинтересованных сторон. Как показывает анализ, основной закономерностью, характерной для всех бизнес-структур, является существенное превалирование двух внутренних направлений, связанных с развитием персонала и охраной его здоровья, над четырьмя внешними направлениями, которые охватывают местное сообщество, потребителей, деловых партнеров и экологию [10].

Основными **направлениями** использования социальных инвестиций являются следующие:

- развитие науки и образования;
- поддержка культуры и спорта;
- реализация долгосрочных социальных программ той или иной территории;
- благотворительная деятельность;
- содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке [10].

Социально ответственное инвестирование - инвестирование, заключающееся не только в извлечении финансовых доходов, но и в реализации социальных целей, обычно путем инвестирования в компании, действующие с соблюдением этических норм.

Инструменты реализации социальных программ:

1 Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь - форма адресной помощи, выделяемой компанией для проведения социальных программ как в денежной, так и в натуральной форме (продукция, административные помещения, помещения для проведения мероприятий, транспорт, оборудование, призовые фонды, оплата счетов организаций-получателей помощи и др.).

2 Делегирование сотрудников компании - добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы внешней направленности через безвозмездное предоставление получателям времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей сотрудников.

3 Денежные гранты - форма адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию социальных программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований. Гранты - один из наиболее доступных и традиционных инструментов реализации социальных программ. Как правило, гранты в той или иной степени связаны с основной деятельностью компании и стратегическими целями бизнеса.

4 Корпоративное спонсорство - предоставление компанией (корпорацией) различных ресурсов для создания объектов или сооружений, поддержки организаций или мероприятий, как правило, носящих публичный характер, в целях своей рекламы.

5 Корпоративный фонд - фонд, создаваемый компанией (корпорацией) в целях реализации ее социальной деятельности.

6 Социальные инвестиции - форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества.

7 Социально значимый маркетинг - форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара на проведение социальных программ компании.

8 Спонсорство - осуществление юридическим или физическим лицом вклада (в виде предоставления имущества, результатов интеллектуальной деятельности, оказания услуг, проведения работ) в деятельность другого юридического или физического лица на условиях распространения спонсируемой рекламы о спонсоре, его товарах [10].

Выделим основные **преимущества КСО** для развития бизнеса:

1 Увеличивается прибыль, возрастают темпы роста.

2 Компании получают доступ к социально-ответственным инвестициям, при распределении которых инвесторы принимают во внимание показатели, характеризующие деятельность компании в социальной и этической сферах, в области защиты окружающей среды.

3 Могут сокращаться операционные расходы, например, за счет сокращения отходов производства или их переработки, увеличения эффективности использования электроэнергии или продажи переработанных материалов.

4 Улучшаются бренд и репутация, что помогает развивать и открывать новые рынки и направления бизнеса.

5 Растут продажи, повышается лояльность клиентов. Потребители хотят знать, что продукты произведены с пониманием ответственности по отношению к окружающей среде, а также других социальных аспектов. Некоторые потребители даже готовы платить больше за «ответственные» продукты.

6 Повышаются производительность и качество продукта (услуги).

7 Появляется больше возможностей привлекать и удерживать сотрудников: люди предпочитают работать в компаниях, ценности которых совпадают с их собственными.

8 Сокращаются претензии со стороны регулирующих органов.

9 Улучшается управление рисками.

10 Возрастает конкурентоспособность.

Итак, под социальными инвестициями понимаются все затраты компании на социальные программы, включая затраты на развитие персонала (профессиональная подготовка и переподготовка, охрана труда и здоровья и прочее), улучшение экологии, развитие местных сообществ и обеспечение добросовестной деловой практики [10].

Таким образом, социальные инвестиции - одна из наиболее масштабных форм реализации практик КСО. Подобные инвестиции формируют социальный капитал компаний и содействуют их устойчивому развитию, повышают инвестиционную ценность самого бизнеса.

10.3 Вопросы для самопроверки

1 Дайте определение социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2 Перечислите стороны и формы социального партнерства.

3 Что является главной целью социального партнерства?

4 Перечислите основные направления социального партнерства.

5 Назовите уровни социального партнерства.

6 Назовите условия осуществления социального партнерства.

7 Что из себя представляет механизм социального партнерства?

8 Что вы понимаете под социальными инвестициями?

9 Перечислите цели социальных инвестиций.

10 Кто является субъектами социальных инвестиций?

11 Назовите стороны, заинтересованные в социальных инвестициях.

12 Перечислите признаки качественных социальных инвестиций.

13 Какие выделяют направления применения социальных инвестиций?

14 Назовите инструменты реализации социальных программ.

10.4 Тест по теме - Социальное партнерство и социальные инвестиции в управлении социальным развитием персонала

1 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 ним отношений – это...

- А) социальная политика;
- Б) социальное реагирование;
- В) социальное партнерство;
- Г) социальная справедливость.

2 Предоставление компанией (корпорацией) различных ресурсов для создания объектов или сооружений, поддержки организаций или мероприятий, как правило, носящих публичный характер, в целях своей рекламы.

- А) корпоративный фонд;
- Б) корпоративное инвестирование;
- В) корпоративное спонсорство;
- Г) социальная политика.

3 Что не относится к основным направлениям партнерства?

- А) распределение доходов;
- Б) арбитражные и примирительные процедуры;
- В) защита и улучшение окружающей среды;
- Г) заключение коллективных договоров и соглашений, регулирующих оплату труда, режим труда, занятость, социальное обеспечение и т.п.

4 Форма финансовой помощи, выделяемой на реализацию долгосрочных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионах присутствия организации и повышение уровня жизни различных слоев общества – это...

- А) социальная благотворительность;
- Б) социальные инвестиции;
- В) социальные льготы;
- Г) социальная защита.

5 Сколько уровней социального партнерства выделяют?

- А) 2;
- Б) 4;
- В) 6;
- Г) 8.

6 Государство в социальном партнерстве может выступать в нескольких функциях (устраните неверный ответ).

- А) как собственник;
- Б) как законодатель;
- В) как арбитр (посредник);
- Г) как координатор;
- Д) как мотиватор;
- Е) как работодатель.

7 Данный принцип социального государства предполагает заботу всего общества о тех, кто еще или уже не работает.

- А) принцип ответственности всех за положение дел в обществе;
- Б) принцип ответственности государства за выработку и соблюдение правил поведения на рынке;
- В) принцип участия наемных работников в управлении;

Г) принцип экономической свободы человека и признание прав предпринимателей и наемных работников, их профсоюзов.

8 Получение дохода, или иного «полезного эффекта» для социальной среды является...

- А) целью социального инвестирования;
- Б) задачей социального инвестирования;
- В) функцией социального инвестирования;
- Г) методом социального инвестирования.

9 Какой признак качественных социальных инвестиций гласит, что проблема должна быть актуальной для территории и отражать реальные нужды населения?

- А) видимый и (в идеале) измеримый социальный эффект;
- Б) направленность на решение конкретной проблемы;
- В) выгода для бизнеса;
- Г) участие в программах социального инвестирования партнерских организаций.

10 Данный инструмент реализации социальных программ предполагает форму адресной финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию социальных программ в области образования и на цели проведения прикладных исследований.

- А) благотворительные пожертвования и спонсорская помощь;
- Б) делегирование сотрудников компании;
- В) корпоративное спонсорство;
- Г) денежные гранты.

11 Современная методика оценки уровня управления социальными процессами в организации

11.1 Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации

Социальный процесс (от лат. processus: продвижение) – часть исторического процесса. В этом определении отражаются две различные **точки зрения** на понятие «социальный процесс»:

1) это **объективные**, определенным образом упорядоченные во времени и сменяющие друг друга события;

2) это **субъективные**, последовательно расположенные действия социальных групп или социальных институтов.

Сущность управления социальными процессами определяет формирование и функционирование этого класса управления как системы.

Система управления социальными процессами включает следующие компоненты: механизм управления, структуру управления, объекты управления, функции управления, кадры управления, процесс управления.

Система управления - это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных, прежде всего, в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах, процессе и механизме управления [27].

Эффективно функционирующий механизм управления социальными процессами в организации позволяет целенаправленно воздействовать на ее социальную подсистему с целью достижения качественно более высокого состояния организации, дающего возможность осуществления инноваций и стратегического управления.

Основные элементы механизма управления социальными процессами [4]:

- постановка социальных целей организации, включая прогнозирование социальных последствий, реализация альтернативных стратегий и достижение целей научно-технического и производственно-коммерческого характера, а также прогнозирование изменений факторов внешней среды;

- разработка системы параметров, позволяющих производить количественную оценку факторов производства и степень достижения соответствующих целей;

- планирование социального развития организации как деятельность по определению путей и способов достижения намеченных целей (мероприятий), осуществление которых приведет к достижению желаемых результатов, необходимых для этого ресурсов, сроков и исполнителей;

- организация выполнения плановых мероприятий;

- координация и контроль действия исполнителей;

- анализ изменений социальных факторов производства;

- разработка предложений и внесение поправок в методику постановки целей, прогнозирования и планирования социального развития организации с учетом выполнения плана и фактического состояния социальной подсистемы.

Формулирование целей социального развития должны опираться на разработку прогнозов состояния социальной подсистемы организации (общая численность сотрудников организации), размеры функционально-производственных и социальных групп, потребности и ценностные ориентации работников, производственный творческий потенциал коллектива, характер трудовой мотивации и отношение к труду работников, изменение производственной и внепроизводственной социальной инфраструктуры.

Для получения социальных прогнозов используются методы анализа, тенденций, экспертной оценки и нормативный метод. Основу социальных прогнозов составляет тщательный анализ ожидаемых экономических изменений показателей, характера продукции, технологий или состояния рабочих мест и трудовых функций [6].

Все это становится основой для формулирования **концепции управления социальными процессами** – системное представление о целях и средствах управленческого воздействия на базовые социальные процессы, протекающие в организации, опирающиеся на понимание их сущности и характера их взаимосвязи с основной деятельностью организации и более широкими социальными процессами.

Стратегия управления социальными процессами – последовательность мер воздействия на социальные процессы в организации, имеющих долгосрочный характер.

Данные меры разрабатываются в соответствии с основными положениями концепции и стратегическими целями организации. Стратегия управления социальными процессами определяет тактику, т.е. способы решения текущих задач социального развития.

Достижение социальных целей организации обеспечивается путем разработки и реализации планов ее социального развития. Планирование или программирование социального развития организации служит основным инструментом управления социальными изменениями в организации. Планирование заключается в определении и уточнении состава показателей, характеризующих состояние социальной подсистемы организации на основе данных социального прогнозирования, анализа динамики в предшествующий период. Необходимым элементом социального развития организации является определение видов и объемов ресурсов, необходимых для реализации плана, а также сроков исполнения и состава исполнителей. Этому предшествует анализ фактических значений данных показателей и имеющихся ресурсов для их повышения [5].

Наряду с разработкой планов социального развития используется состояние целевых программ социального развития. Различия между планом и программой социального развития состоит в том, что план охватывает все или большинство аспектов социальной жизни организации и отличается периодичностью составления. Программа имеет четко выраженный целевой

характер, связана с новыми или особыми обстоятельствами и выделениями приоритетов в социальной сфере.

Программно-целевой подход позволяет сконцентрировать усилия субъекта управления на решение одной или нескольких социальных проблем организации, представляющимися в данный момент наиболее важными.

В ряде случаев социальная программа является составной частью плана социального развития организации. Управление реализацией социально-целевых программ осуществляет служба управления персоналом или специализированные службы, отвечающие за устройство быта и предоставление комплекса социальных услуг персоналу.

План социального развития персонала служит фактической основой коллективного договора. Состав основных разделов плана социального развития определяются строением социальной подсистемы организации, подходы к составлению плана социального развития и методы, применяемые для решения данной задачи, вытекают из конкретных особенностей данной организации, концепции и стратегии управления.

Системно-аналитический метод опирается на диагностику состояния социальной подсистемы организации, рассматриваемой, с одной стороны, как часть организации, с другой – часть общества.

Нормативный метод заключается в разработке комплекса стандартов, отражающих состояние основных элементов социальной подсистемы. Данные стандарты являются индикаторами состояния социальной подсистемы организации, вместе с тем выполняют функцию показателей социального развития, которые должны быть достигнуты в конце планового периода. По мере выполнения плана состав стандартов, их количественное значение и методы определения могут быть пересмотрены с учетом новых условий и накопленного опыта [12].

Управление социальными процессами тесно связано с реализацией выполнения других функций управленческих организаций – научно-технологических и производственно-экономических. Характер этой связи

определяется тем, что основные черты социальной общности/организации формируются в зависимости от особенности организации как производственно-экономической системы. Социальная общность организации является самым активным компонентом, влияющим на развитие организации как единого целого. Она формулирует цели организации, обеспечивает их достижения, выступает в качестве главного рационального фактора структурных и качественных изменений организации.

Наиболее тесно управление социальными процессами в организации связано с реализацией функции управления персоналом, поскольку объектом управления являются работники, а цель управления – это определенные характеристики, вытекающие из требований определенного производственного процесса. Поскольку эти требования могут меняться со временем, меняются цели и задачи управленческого воздействия на персонал [22].

Таким образом, служба управления персоналом выступает в качестве основного официального субъекта управления социальными процессами.

11.2 Содержание и структура плана социального развития организации

Социальное планирование - это система методов и средств планомерного управления развитием трудового коллектива как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развития социальных отношений на уровне коллективов.

Социальному планированию на предприятии должно предшествовать комплексное социологическое исследование трудового коллектива, целью которого может быть изучение социальной структуры работников, выявление ее слабых звеньев и направлений совершенствования. Изучению подлежат вопросы отношения людей к труду, факторы привлекательности и

непривлекательности труда на предприятии в целом и в каждом его подразделении [33].

План социального развития - совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре их не производимая продукция, а человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

План социального развития имеет два взаимосвязанных аспекта:

1 Система доступных количественной оценки показателей, с помощью которых детализируются цели и задачи качественного изменения социальной подсистемы.

2 Последовательность согласованных по времени, ресурсам и исполнителям определенных мероприятий.

План социального развития составляется по двум разделам, отражающим намеченные изменения социальной общности работников организации и социальной инфраструктуры организации [12].

К числу **факторов, характеризующих изменения социальной общности работников** организации, относятся:

- 1 Социальный состав и структура персонала.
- 2 Трудоспособность и работоспособность.
- 3 Уровень образования и квалификации работников.
- 4 Трудовая активность и качество труда.
- 5 Трудовая и производственная дисциплина.
- 6 Производственная инициатива и участие персонала в прибыли и управлении организацией.
- 7 Мобильность персонала.
- 8 Организационная культура.
- 9 Сплоченность.
- 10 Форма проведения досуга.

- 11 Общественная активность.
- 12 Материальное благосостояние сотрудников.
- 13 Удовлетворенность трудом и работой.

К факторам изменения социальной инфраструктуры относятся:

- 1 Степень механизации и автоматизации.
- 2 Физическое состояние производственной среды.
- 3 Режим труда.
- 4 Условия производственного быта.
- 5 Условия оплаты труда и состав предоставляемых благ.
- 6 Возможности повышения образования и квалификации.
- 7 Обеспеченность жильем и детскими учреждениями.
- 8 Обеспеченность медицинским обслуживанием.
- 9 Предоставление бытовых услуг вне работы.
- 10 Обеспеченность образовательными и культурно-просветительскими учреждениями [33].

Все факторы изменения социальной инфраструктуры можно разделить на производственные условия (1-6) и внепроизводственные.

Направления и показатели плана социального развития представлены в таблице 11.1.

Полная форма плана социального развития должна создавать информацию о сроках выполнения, указанных в плане мероприятий о необходимых для этого ресурсах и исполнителях отдельных мероприятий.

В плане указываются направления развития, показатели, отражающие изменение параметров социальной среды организации, их фактическое состояние и планируемый уровень, мероприятия, которые направлены на изменение показателей, необходимые для реализации мероприятий ресурсы, сроки и период выполнения, а также ответственных за реализацию мероприятий [52].

Таблица 11.1 – Направления и показатели плана социального развития

[51]

Направления и разделы плана социального развития	Показатели (единицы измерения)
Факторы трудоспособности и работоспособности	
1 Здоровье работников	1 Общая заболеваемость (абсолютная и относительная). Например, продолжительность болезни, число дней болезни в годовом фонде рабочего времени, число заболевших работников на 100 чел, доля работников продолжительно и часто болеющих. 2 Профессиональная заболеваемость (абсолютная и относительная). 3 Производственный травматизм (число, частота и тяжесть травм, коэффициент тяжести травм).
2 Состояние производственной среды	1 Доля работников, занятых на тяжелых и вредных работах. 2 Наличие и выполнение санитарно-гигиенических нормативов. 3 Конкретные значения санитарно-гигиенических нормативов.
3 Режим труда	1 Сменность работы (коэффициент сменности, доля работников, рабочих в вечернюю и ночную смену). 2 Доля персонала, работающего по гибкому графику. 3 Доля работников, занятых на сверхурочных работах.
4 Условия производственного быта	1 Обеспеченность питанием на работе (количество работников, питающихся на работе, расходы организации на питание в целом и на 1 работника). 2 Обеспеченность бытовыми помещениями. 3 Обеспеченность бытовыми услугами на предприятии.
5 Условия лечения и отдыха	1 Обеспечение мед.обслуживанием (число мед.пунктов, поликлиник, больниц, пропускная способность мед.пунктов, поликлиник по видам предоставляемых услуг). 2 Услуги лечебного отдыха (путевки в санаторий, наличие и пропускная способность бесплатного лечебного отдыха). 3 Услуги общего отдыха (в пансионатах, домах отдыха).
Факторы, влияющие на умение работать	
6 Уровень образования и квалификации работников	1 Состав работников по уровню образования. Отдельно показаны молодые работники до 30 лет, не имеющие среднего образования. 2 Состав рабочих по образованию (доля рабочих, имеющих специальное образование). 3 Состав по образованию других категорий работников. 4 Повышение уровня образования (численность и процентное отношение работников основных категорий, обучающихся без отрыва от производства). 5 Средний разряд работников в целом и средний разряд по профессиям. 6 Владение двумя и смежными профессиями. 7 Состав специалистов по квалификационным группам. 8 Доли специалистов с научной степенью, если есть научный подход.

Продолжение таблицы 11.1

Направления плана социального развития	Показатели (единицы измерения)
7 Возможности повышения уровня образования и квалификации	1 Средний разряд работников в целом и по подразделениям. 2 Состояние материально-технической базы проф.обучения (площади учебных помещений, количество тренажеров, стендов, учебных пособий, преподавателей). 3 Объем средств, выделяемых на обучение и переподготовку персонала в целом и на 1 работника, доля в объеме прибыли. 4 Состав и характеристика рабочих мест с точки зрения требований к образованию и квалификации работников, которые должны работать на этих местах.
Факторы, характеризующие и влияющие на желание работать	
8 Трудовая и производственная дисциплина	1 Число нарушений трудовой дисциплины, число нарушений (абсолютное, относительное). 2 Потеря рабочего времени по причине прогулов, опозданий, административных нарушений. 3 Простой оборудования, в т. ч. целодневные.
9 Трудовая активность и качество труда	1 Численность и относительная доля рабочих, не выполняющих нормы и производственные задания. 2 Доля бракованной продукции. 3 Качество труда специалистов и руководителей (доля невыполненных и ошибочных решений).
10 Творческая инициатива и участие в управлении	1 Абсолютная и относительная численность работников, участвующих в рационализаторской деятельности. 2 Экономический эффект от рационализаторских предложений (общий и относительный) в рублях.
11 Степень механизации и автоматизации труда	1 Состав рабочих по степени механизации и автоматизации труда. Отдельно выделяются рабочие, занятые ручным трудом. Среди них группы занятых неквалифицированным и квалифицированным трудом. 2 Численность рабочих на автоматизированных комплексах.
12 Мобильность персонала	1 Внутренняя ротация персонала. 2 Доля стабильных работников со стажем работы на данном предприятии более 5 лет. 3 Степень адаптации молодых работников (доля молодежи, работающей на предприятии более 3 лет). 4 Текучесть в целом по организации по основным подразделениям и по категориям работников. 5 Доля временных работников.
13 Формы проведения досуга	1 Число работников, регулярно занимающихся спортом, туризмом. 2 Число постоянных читателей библиотек. 3 Число работников, посещающих театры и музеи.
14 Общественная активность сотрудников	1 Участие коллектива в целом, отдельных подразделений в общественных акциях, мероприятия по охране окружающей среды. 2 Участие в выборах и местном самоуправлении в общественных движениях и акциях, политической жизни.

Продолжение таблицы 11.1

Направления плана социального развития	Показатели (единицы измерения)
15 Благополучие и уровень социальной защищенности работников	1 Средняя зарплата в целом и по категориям работников. 2 Разрыв между зарплатой высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников. 3 Доля высоко- и низкооплачиваемых работников. 4 Минимальная зарплата и ее потребительский эквивалент. 5 Размер фондов жилья. 6 Наличие и охват мерами социального и медицинского страхования. 7 Размеры социальной помощи в целом и на 1 работника. Выделение долговременных ссуд, наличие социокультурных учреждений. 8 Размер пенсионных выплат.
16 Сплоченность социальной общности работников организации	Рассчитывается по каждому структурному подразделению и по организации в целом на основе результатов социометрических опросов как отношение суммы позитивных выборов сотрудников подразделения к количеству возможных связей между сотрудниками подразделений. Количество связей рассчитывается по формуле $(n*(n-1))/2$, где n – общее число сотрудников подразделения. В качестве социометрических критериев используется ориентация работников на основные цели подразделения и организации.
17 Социальный состав и структура работников	1 Общая численность и состав работников по социальным категориям и группам. 2 Профессиональный квалификационный состав. 3 Демографический состав, в т.ч. наличие семьи и детей. 4 Количество формальных и неформальных социальных общностей, объединений по интересам.
18 Удовлетворение потребностей работников в жилье и детских учреждениях	1 Обеспеченность жильем вообще (численность и доля работников, стоящих в очереди на получение жилья). 2 Обеспеченность общежитиями, в т.ч. квартирного типа. 3 Обеспеченность семей работников детских учреждений.
19 Бытовое и торговое обслуживание	1 Объем и состав бытовых услуг, предоставляемых сотрудникам организации по месту работы (количество работников, пользующихся услугами и общая потребность в услугах). 2 Объем и состав торговых услуг по основным видам товаров, которые оказываются на территории предприятия.
20 Удовлетворение культурных потребностей сотрудников	1 Наличие помещений и других условий для занятий по интересам (площади помещений). Количество соответствующих мест, количество необходимого инвентаря и т. д. 2 Обеспеченность спортивным сооружением и площадками (количество сотрудников, которые могут ими пользоваться).
21 Развитие корпоративной культуры	1 Преобладающие трудовые ценности и нормы трудового поведения. 2 Преобладающие нормы рекреационного поведения, основные формы проведения досуга. 3 Степень участия сотрудников в культурных мероприятиях.

Форма плана социального развития представлена в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Форма плана социального развития предприятия

Направления и разделы плана мероприятий	Состав показателей плана (назв, един. изм.)	Фактические значения показателя (цифры)	Заданные значения показателей (цифры)	Мероприятия по выполнению заданных показателей	Ресурсы и затраты, требуемые для выполнения плана	Сроки выполнения планируемых мероприятий (даты)	Исполнители (подразделения, менеджеры, специалисты)

В качестве обоснований к документам плана прилагаются расчеты эффективности реализации плановых мероприятий [50].

Таким образом, эффективность управления социальным развитием определяется соотношением экономических и социальных результатов, полученных в итоге реализации соответствующих управленческих решений (целей, планов, программ и т. п.) и связанных с этим затрат.

11.3 Социальный паспорт организации

Основным инструментом построения методики социального развития организации является **социальный паспорт**.

Социальный паспорт организации - система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы **социального** развития, **социальный** потенциал предприятия [12].

Кузнецов А.Л., учитывая специфику расчета некоторых социальных показателей, а также отечественный опыт составления социальных паспортов, предложил новую структуру социального паспорта организации (рисунок 11.1). Данный социальный паспорт состоит из двух частей [51].

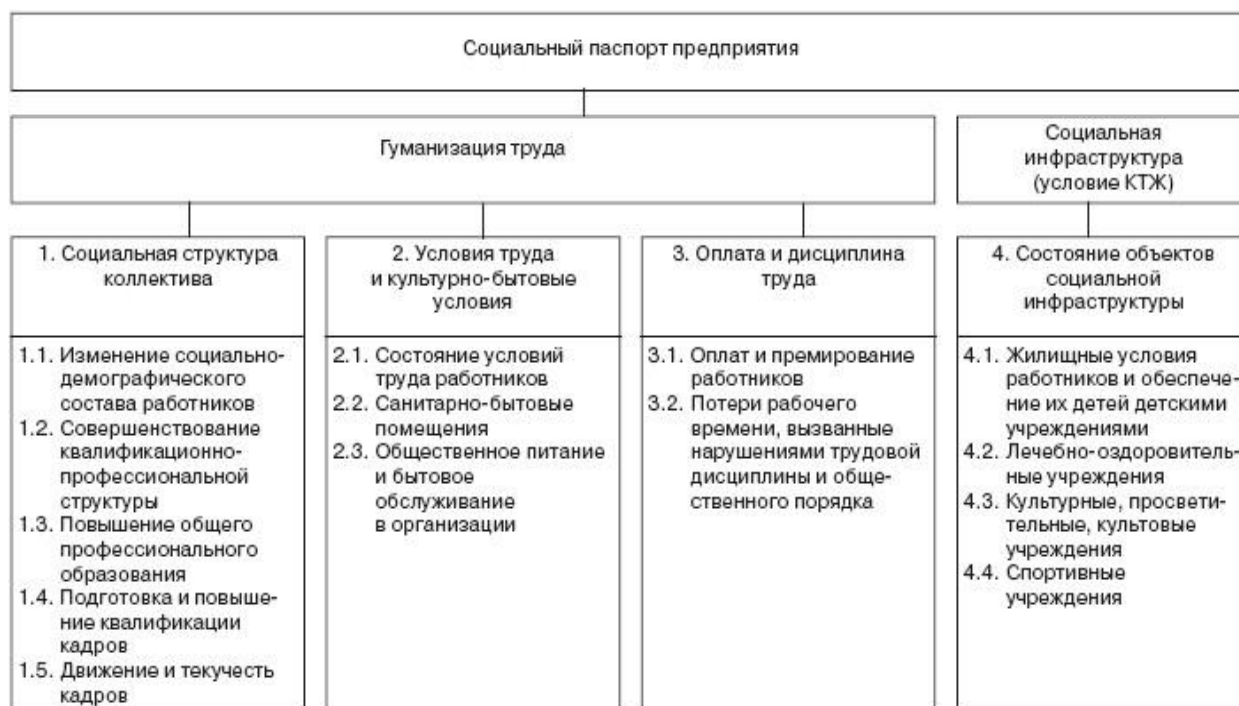


Рисунок 11.1 – Социальный паспорт предприятия

В него добавлены важные социальные параметры, которые характерны для акционерных обществ: среднемесячный размер дивидендов, получаемых различными категориями работников, среднемесячный доход и т.п. Данный социальный паспорт носит универсальный характер и, как показывает практика, может быть адаптирован к любой организации.

Единообразная структура социальных показателей позволяет заинтересованным органам государственного и местного управления сопоставлять состояние социального развития с соответствующим состоянием других организаций территории и вырабатывать по отношению к ним обоснованную налоговую и кредитную политику. Социальный паспорт состоит из 15 таблиц, в которых отражены социальные процессы, описываемые 15 коэффициентами по 70 показателям.

Первая часть паспорта – «Гуманизация труда» – содержит показатели, характеризующие состояние социальных процессов непосредственно в самой организации, которые объединены в три блока: «Социальная структура коллектива», «Условия труда и культурно-бытовые условия», «Оплата и

дисциплина труда». Такое разделение позволяет оценить состояние по каждому направлению в отдельности и определить потенциальные резервы повышения эффективности производства за счет отдельных групп социальных факторов.

Вторая часть – «Социальная инфраструктура (условия качества трудовой жизни)» – позволяет судить не только об обеспеченности работников различными объектами социальной инфраструктуры, но и о социальной миссии предприятия по отношению к жителям той территории, на которой оно находится.

Суть методики определения уровня социального развития, разработанной Кузнецовым А.Л., состоит в сопоставлении показателей социального паспорта с нормативными значениями социальных параметров аналогичных направлений; она также может быть применена и при определении угроз экономической безопасности организации.

Отличительными чертами методики являются:

- отдельный расчет по социальным процессам, характеризующим гуманизацию труда и состояние объектов социальной инфраструктуры (как условие качества трудовой жизни);

- сопоставление показателей с социальными нормативами (ориентирами);

- использование в качестве социальных нормативов величин, характеризующих социальные процессы в организациях, расположенных на одной территории, а не средних величин по стране или региону, что позволяет повысить уровень их сопоставимости [51].

Таким образом, социальный паспорт организации на сегодняшний день является основным инструментом построения методики социального развития организации. Он учитывает специфику расчёта некоторых социальных показателей, в том числе и отечественный опыт в составлении социальных паспортов организации.

11.4 Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организации

Социальная стратегия – это система стратегических решений, затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов.

Развернутое понимание социальной стратегии (рисунок 11.2) дает Петров Н., который считает, что ее компонентами должны быть:

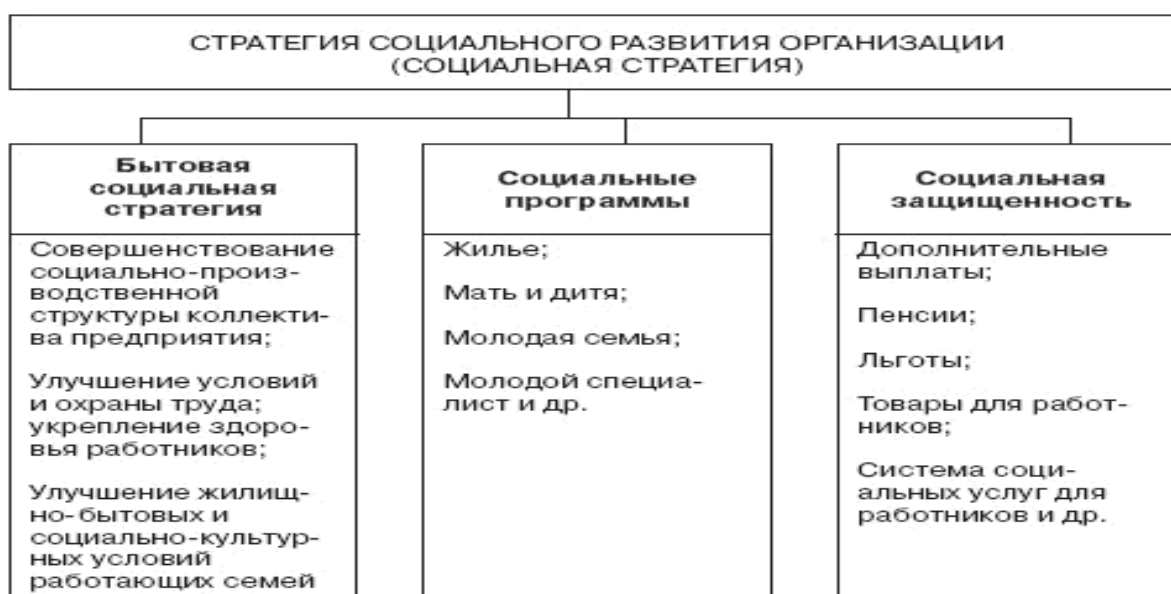


Рисунок 11.2 – Стратегии социального развития организации

1 Бытовая социальная стратегия, суть которой заключается в реализации комплексного развития социальной сферы организации и состоит из следующих блоков:

а) совершенствование социальной производственной структуры персонала:

- анализ социально-производственной структуры работников предприятия;

- выработка основных направлений действий в области социальной деятельности с учетом целей и планируемых результатов других функциональных стратегий;

- определение конкретных задач работы с группами сотрудников: женщины, молодежь, рабочие, служащие и т. д.;

б) улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья работающих (в разработке данного раздела базовой концепции большое влияние имеет специфика производства, которая определяет условия труда, наличие профессионального травматизма и профессиональных заболеваний);

в) улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей (определяются основные цели и средства по созданию и совершенствованию социальной инфраструктуры предприятия).

2 Социальные программы – для решения наиболее приоритетных задач социального развития предприятия.

3 Социальная защищенность, или «социальный пакет», используемый в практике ряда российских и зарубежных компаний и выполняющий функцию социального стабилизатора в отношении социальных угроз внешней среды [4].

При разработке бюджета социальных стратегий необходимо принимать во внимание мероприятия, которые носят «коллективный характер», т.е. учитывают интересы всех или большинства членов трудового коллектива, и мероприятия «индивидуального характера», затрагивающие интересы отдельных работников. В соответствии с принципом экономической справедливости мероприятия «коллективного» и «индивидуального» характера не должны в равной степени финансироваться за счет деятельности всего коллектива предприятия.

Существующий в настоящее время порядок финансирования мероприятий социального характера осуществляется за счет фондов потребления и накопления (рисунок 11.3).

Фонд накопления, образуемый за счет прибыли, используется на приобретение и строительство основных фондов производственного и непроизводственного назначения и осуществление других капитальных вложений, которые не носят безвозвратный характер; кроме того, этот фонд используется для финансирования мероприятий безвозвратного характера:



Рисунок 11.3 - Схема распределения и использования прибыли предприятия

- проведение научно-исследовательских работ;
- природоохранная деятельность;
- расходы по выпуску ценных бумаг;
- расходы сверх установленных норм включения в себестоимость для налогообложения (повышение квалификации, командировочные, представительские расходы, проценты за кредит и др.);
- взносы по созданию других предприятий;
- уплата штрафных санкций в случае сокрытия (занижения) прибыли, нарушений требований по охране окружающей среды и ряд других расходов [42].

Фонд потребления используется на финансирование социальных нужд и материальное стимулирование работников: выплата премий, не связанных с производственными показателями (за многолетний труд, в связи с юбилеем и др.); оказание материальной помощи; оплата путевок, лечения, медикаментов

для работников и членов их семей и др. Расходы по фонду потребления носят безвозвратный характер.

Резервный фонд создается для покрытия непредвиденных потерь, вызванных стихийными бедствиями, и балансовых убытков. Размеры фонда оговариваются учредительными документами, но не должны быть меньше 15% для акционерных обществ и 25% для совместных предприятий от размера уставного капитала. Верхний предел резервного фонда не установлен, однако в условиях ограниченных возможностей использования средств вряд ли целесообразно его существенно повышать - на практике обычно ограничиваются нижним пределом.

Оставшаяся после отчисления в резервный фонд часть прибыли предприятия должна быть распределена между учредителями (собственниками), фондом накопления и **фондом потребления**. Безусловно, собственники предприятия рассчитывают на получение максимально возможных дивидендов, т.е. на направление оставшейся прибыли на выплату дивидендов. В таком случае у предприятия не остается средств на развитие и материальное стимулирование работников, следовательно, предприятие не имеет будущего [51].

Учитывая зарубежный опыт участия в прибыли и управлении работников предприятия, на наш взгляд, необходимо несколько изменить систему использования прибыли, а в частности - дополнительно сформировать **фонд социальной сферы**, возможность создания которого также предусмотрена планом счетов предприятия (рисунок 11.4).

В этом случае социальные мероприятия раздела «Гуманизация труда» из социального паспорта, которые носят «коллективный характер», должны финансироваться за счет фондов потребления и накопления, которые формируются исходя из «оценки уровня социального развития», полученной при помощи рассмотренной методики. Норматив устанавливается либо собственниками предприятия, либо его акционерами и вносится в

соответствующие документы (учредительный договор, коллективный договор, договор о социальном партнерстве, финансовая политика предприятия и т.п.).

Все социальные мероприятия, которые носят «индивидуальный характер», должны финансироваться из фонда социальной сферы, как он обозначен в нормативных документах, или другого фонда, имеющего аналогичное название (фонд социальных мероприятий, фонд инвестирования объектов социальной инфраструктуры и т.п.) [12].

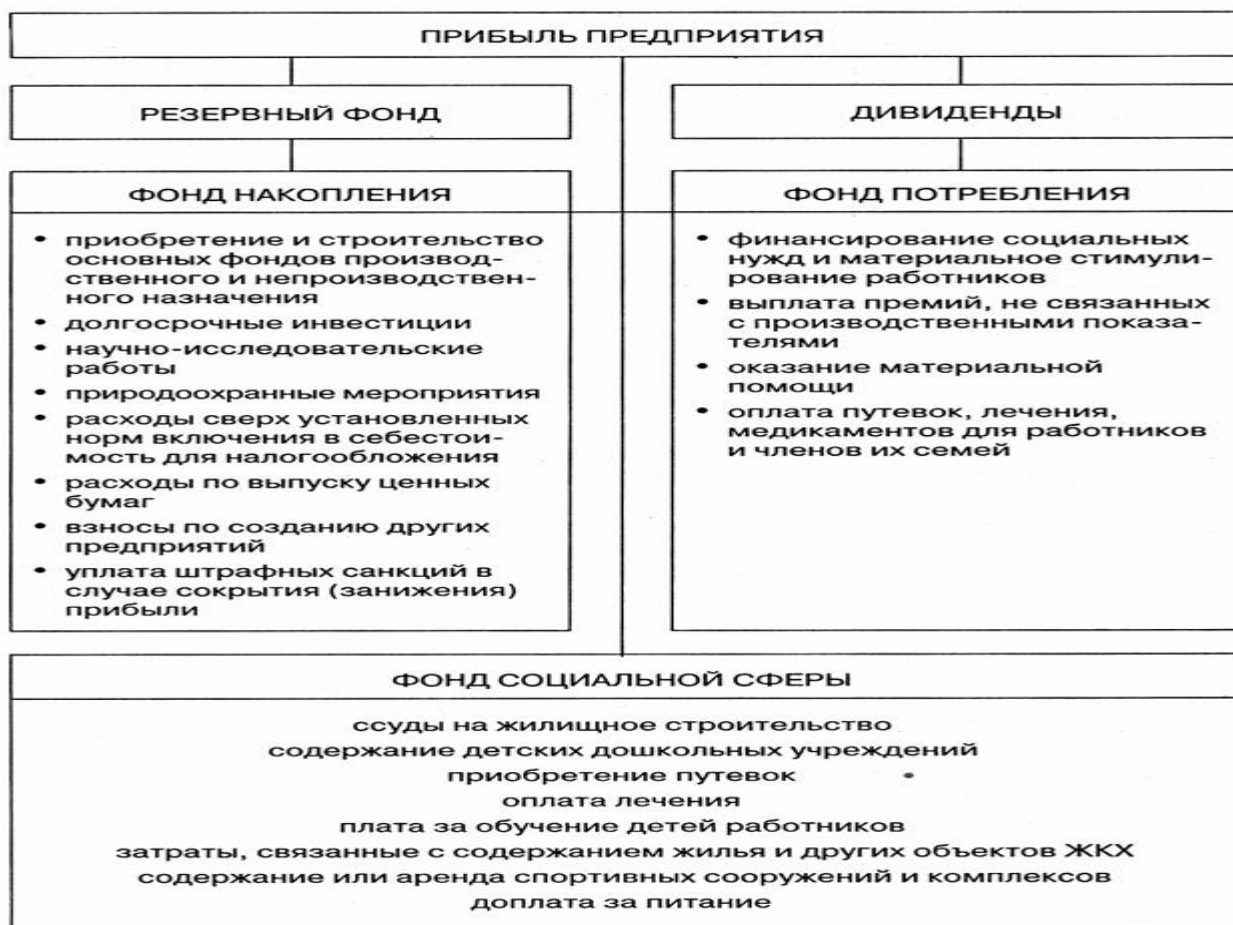


Рисунок 11.4 - Структура распределения прибыли предприятия

Из этого фонда должны происходить отчисления:

- на жилищное строительство;
- содержание детских дошкольных учреждений;
- приобретение путевок;
- оплату лечения;
- оплату обучения детей в образовательных учреждениях;

- содержание жилья и других объектов жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ);

- содержание или аренду спортивных сооружений и комплексов;

- помощь пенсионерам;

- доплату за питание сверх установленных лимитов и т.д.

Для решения социальных вопросов «индивидуального характера» должен быть предусмотрен механизм, позволяющий сопоставлять меру потребления и меру труда работников предприятия. Модели развития объектов социальной инфраструктуры предприятий стали появляться сравнительно недавно. Это обусловлено, прежде всего, отрицательными последствиями для социальной сферы результатов акционирования предприятий и желанием передать на баланс местных администраций объекты социальной инфраструктуры [5].

Проблема передачи объектов социальной инфраструктуры подлежит отдельному серьезному изучению в рамках реформы ЖКХ, но в то же время эта проблема оказала влияние на процесс развития (строительства) объектов социальной инфраструктуры. Сложилось ложное представление о том, что развитием этих объектов должны заниматься местные органы власти, но, как свидетельствуют приведенные данные, эта задача для них на современном этапе неразрешима. Следовательно, должен быть найден другой механизм, позволяющий использовать социальные блага, предоставляемые предприятием, для повышения мотивации труда работников.

Формирование на предприятии фонда социальной сферы по принципу отражения в нем мероприятий «индивидуального характера» позволит отслеживать меру труда и меру потребления каждого работника. Прибыль есть результат деятельности всего коллектива, следовательно, и в распределенной части прибыли имеется доля каждого работника [22].

Рассчитать эту долю можно при помощи условного примера.

Предположим, у предприятия X годовая выручка составила 1000000 тыс. руб., при этом фонд заработной платы работников - 200000 тыс. руб. Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, - 50 000 тыс. руб., из них 10000 тыс.

руб. были направлены в фонд социальной сферы. Тогда доля работника в фонде социальной сферы, годового фонда заработной платы которого 100000 руб., составит (руб.):

$$\text{- доля работника} = \text{ФЗП}_{\text{год}} (\text{ФСФ}/\text{ФЗП}) = 10000 * (10000000 / 200000000) = 10000 * 0,05 = 5000$$

где $\text{ФЗП}_{\text{год}}$ - годового фонда заработной платы работника;

ФСФ - фонд социальной сферы;

ФЗП - годового фонда заработной платы всех работников предприятия.

Соответственно, чем выше заработная плата работника, тем больше его доля в фонде социальной сферы, что само по себе является весьма ощутимым стимулом для профессионального роста и стремления сделать карьеру.

В фонде социальной сферы доля работника должна отражаться на специальном счете и не только увеличиваться год от года, по мере работы на данном предприятии, но и уменьшаться на величину потребленных социальных благ, полученных от предприятия. Накопленная до определенного размера доля позволит работнику претендовать на выплату ее в денежном эквиваленте (в данном случае за счет фонда потребления), например в случае ухода на пенсию или приобретения акций или продукции предприятия; он может использовать ее и для оплаты через предприятие лечения или обучения своих детей и т.д.

Современные технологии учета и контроля позволяют оперативно вносить и оценивать состояние субсчетов каждого работника, обеспечивая им при этом доступ к этой информации в любое время. По мере накопления средств работник сам определит направление их использования. При достаточно большой сумме на субсчете у него может возникнуть желание направить эти средства на развитие объектов социальной инфраструктуры, что предполагает разработку отдельной социальной стратегии [52].

Предлагаемая модель реализации стратегии развития объектов социальной инфраструктуры может осуществляться и на предприятии, на котором жилищная проблема работников является одной из актуальных. В этом случае разрабатывается **социальная субстратегия, направленная на**

развитие жилищного строительства. Для ее решения используется следующий механизм.

Прежде всего, необходимо получить данные о состоянии жилищной проблемы в регионе. Решению этой проблемы могла бы способствовать система кредитования жилищного строительства, которая в настоящее время для большинства недоступна.

Приведем перечень проблем, которые могут быть решены с помощью механизма управления социальным развитием организации:

- фактором мотивации работника организации является способность удовлетворять свои социальные потребности, среди которых жилищная проблема является одной из основных, представляя собой мощный мотивационный стимул;

- большинство организаций, стремящихся решить жилищную проблему своих работников, не имеет достаточного количества средств, чтобы выступить заказчиком для строительства жилья;

- существующие формы и предлагаемые схемы улучшения жилищных условий неприемлемы для большинства работников, хотя именно они являются главными потребителями жилья;

- отсутствие платежеспособного спроса на жилье приводит к разрушению строительного комплекса, а также к моральному и физическому старению существующего жилого фонда;

- предлагаемые схемы улучшения жилищных условий, в частности за счет предоставления кредита или рассрочки платежа либо участия в долевом строительстве, предполагают поручительство или залог, который для большинства потребителей недоступен;

- сворачивание жилищного строительства и строительства объектов социальной инфраструктуры губительно сказывается на развитии смежных отраслей и на общем уровне жизни населения и как следствие - на общей социально-экономической эффективности использования трудоспособного населения [42].

Следовательно, в развитии жилищного строительства заинтересованы государственные, муниципальные власти, руководители организаций всех форм собственности, трудовые коллективы и непосредственно сами работники [14].

Методика жилищного кредитования во многом помогает решить некоторые из перечисленных проблем. Суть ее сводится к тому, что в организациях, независимо от их размеров и организационно-правовой формы, на основе рассмотренной ранее методики оценки уровня социального развития персонала выявляются следующие приоритетные направления развития:

1 «Гуманизация труда», т.е. использование средств в первую очередь на улучшение условий труда и быта непосредственно в самой организации. Обозначенные мероприятия могут войти в план социально-экономического развития и, играть существенную роль в реализации стратегии организации.

2 «Социальная инфраструктура (как условие качества трудовой жизни)», которая формируется также на основе полученной при помощи методики информации, но с учетом приоритетов и личного мнения работников организации [12].

Источником удовлетворения потребностей первого направления, как отмечалось ранее, являются фонды потребления и накопления; источником удовлетворения потребностей второго направления могут служить отчисления на долевое строительство, которые согласно нормативным документам снижают налогооблагаемую базу, тем самым стимулируя предприятия направлять средства на развитие объектов социальной инфраструктуры, а также часть прибыли (фонд социальной сферы), которая на основе предложенной методики позволяет оценить вклад каждого работника в развитие жилищного строительства.

Средства, направляемые организацией на долевое строительство, образуют специальный фонд предприятия - фонд инвестирования объектов социальной инфраструктуры (ФИОСИ) [51].

Сумма средств всех организаций региона, изъявивших желание участвовать в долевом строительстве, а также средства граждан, различных

финансовых и других структур объединяются в открытое акционерное общество «Фонд развития объектов социальной инфраструктуры» (Фонд РОСИ) (рисунок 11.5), создаваемый в соответствии с Указом Президента РФ «О разработке и внедрении внебюджетных форм инвестирования жилищной сферы» от 24 декабря 1993 г. № 2281.

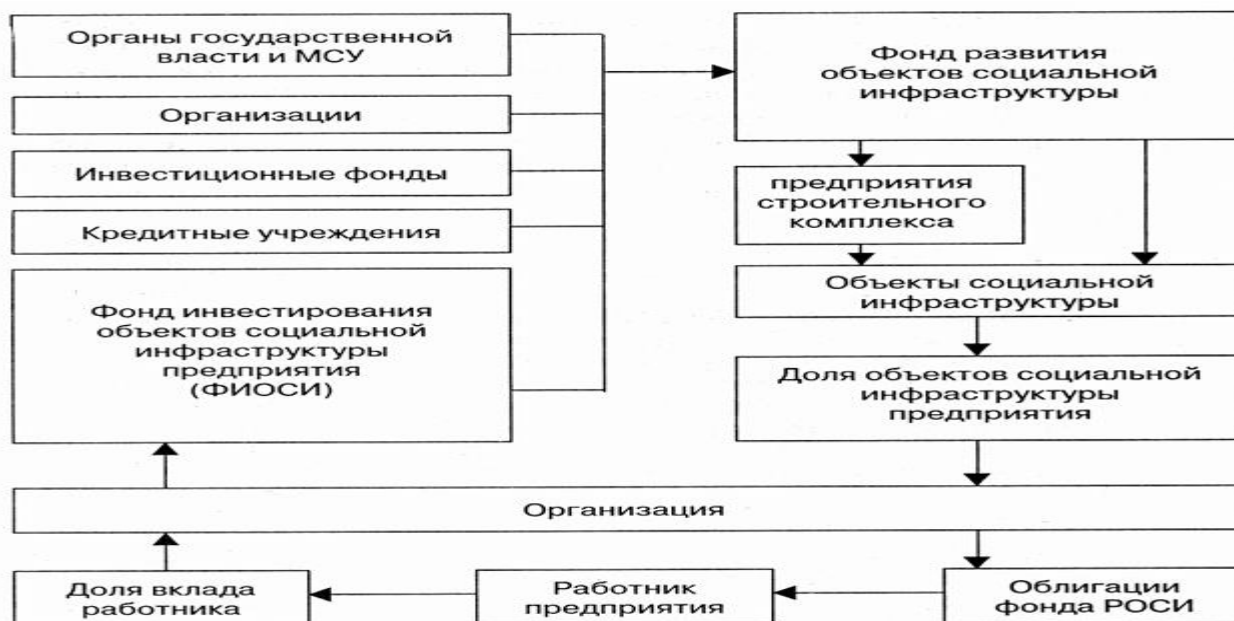


Рисунок 11.5 - Схема функционирования Фонда развития объектов социальной инфраструктуры

Учредителями фонда могут быть представители органов государственного и муниципального управления, строительные организации и другие заинтересованные структуры, которые могут входить и в органы его управления. Данное общество осуществляет **эмиссию муниципальных жилищных облигаций**. Каждый учредитель (участник) получает жилищные облигации на сумму, внесенную в фонд на уставные цели. Таким образом, учредителями такого фонда будут являться юридические лица, а работники как бы отдают в трастовое управление часть своего дохода своей же организации для решения личных социальных вопросов:

1) учитывая, что население не доверяет различного рода фондам и структурам, занимающимся жилищным строительством, предприятия выступают гарантом сохранения средств;

2) в данный фонд средства будут поступать непрерывно и от организаций, и от граждан [42, 51].

При перечислении средств на строительство какого-либо объекта юридические лица - участники получают долю в данном объекте в виде жилищных облигаций (номиналом, равным стоимости 1 м-жилья), которая соразмерна доле их вклада. Соответствующий орган предприятия распределяет облигации ФИОСИ между работниками или структурными подразделениями согласно утвержденным процедурам с учетом личного вклада каждого работника или подразделения. Таким образом, происходит процесс выкупа социальных благ работниками организаций.

Предположим, работник получил от предприятия квартиру стоимостью 1000 тыс. руб., а на его личном счете накоплена сумма 650 тыс. руб. Оставшаяся сумма погашается работником в процессе его работы на данном предприятии либо должна быть погашена полностью в случае его ухода (увольнения). Если будет принята система корректировки оставшейся суммы на величину ставки долгосрочного банковского вклада, что может произойти в результате коммерческой деятельности данного фонда, то это позволит дополнительно привлекать средства работников, не нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также личные сбережения и самих работников, и других граждан. Участвовать в погашении оставшейся суммы разрешается всем работающим членам семьи, если их организации являются инвесторами Фонда РОСИ или они могут свободно приобретать облигации данного фонда.

Работникам, не желающим участвовать в ФИОСИ, представляется возможность получать на суммы, накопленные на лицевых счетах, услуги социального характера (в частности, с накопительного счета должны удерживаться суммы льгот за санаторные путевки в дома отдыха и пансионаты, суммы компенсации за детские сады, оздоровительные летние лагеря и т.п.).

Работники предприятия, для которых решение социальных вопросов не является актуальным, могут изъявить желание откладывать часть своего дохода для увеличения пенсии, поручая предприятию направлять ее в соответствующие органы, например в негосударственные пенсионные фонды.

Система платности получения социальных благ позволит повысить степень социальной и экономической справедливости в представлении членов коллектива и будет способствовать укреплению его микроклимата, а также нацелит коллектив на лучшие производственные показатели, так как сумма личного вклада непосредственно зависит от финансово-экономической деятельности предприятия в целом [51].

Методика жилищного кредитования никоим образом «не привязывает» работника к конкретной организации. Система предусматривает свободное перемещение. Только в этом случае коллектив организации, из которой увольняется работник, имеющий задолженность по выкупу, например квартиры, должен получить компенсацию либо в виде жилищных облигаций, либо в виде возмещения оставшейся суммы в денежном выражении. Такую компенсацию производит либо сам работник, либо та организация, в которую он переходит. Последняя предоставляет для этого жилищные облигации Фонда РОСИ, если сама является его участником, или ссуду работнику на улучшение жилищных условий согласно действующему законодательству.

В настоящее время созданы условия для повышения привлекательности муниципальных жилищных облигаций, прежде всего для инвесторов и физических лиц. Облигации региональных и местных бюджетов являются надежным долговым инструментом для организаций, фондов-инвесторов.

В социальную инфраструктуру могут входить объекты здравоохранения, спортивно-культурного назначения и др. В этом случае организация-долевик получает возможность предоставления их услуг своим работникам по льготным ценам. Сумма льгот учитывается (списывается) с лицевого счета работника организации.

Совокупность средств различных организаций, инвестиционных фондов, кредитных учреждений и граждан позволит Фонду РОСИ разместить заказ в строительных предприятиях.

Фонд РОСИ по своему характеру должен быть предприятием (коммерческой организацией), т.е. его главная задача состоит в получении прибыли за счет реализации объектов социальной инфраструктуры территории. Фонд представляет собой открытое акционерное общество, следовательно, занимается размещением облигаций, имеющих статус муниципальных. Приобретение таких облигаций даст предприятиям существенные налоговые льготы, поэтому они будут пользоваться спросом. Прибыль от реализации облигаций и квартир по рыночным ценам позволит получить дополнительные средства, необходимые для строительства других объектов социальной инфраструктуры.

Деятельность предприятия по долевному участию в строительстве объектов социальной инфраструктуры может приносить дополнительный доход.

Например, доход от реализации квартир, источником строительства которых служат средства организации, направляемые из фонда накопления, должен быть зачтен в финансовые результаты и после соответствующих отчислений прибыль направляется в фонды организации, в том числе и в фонд социального развития [51, 52].

Таким образом, при разработке бюджета социальных стратегий необходимо принимать во внимание мероприятия, которые носят «коллективный характер», т.е. учитывают интересы всех или большинства членов трудового коллектива, и мероприятия «индивидуального характера», затрагивающие интересы отдельных работников.

11.5 Вопросы для самопроверки

1 Назовите компоненты системы управления социальными процессами.

2 Перечислите основные элементы механизма управления социальными процессами.

3 Что собой представляет концепция управления социальными процессами?

4 Что вы понимаете под стратегией управления социальными процессами?

5 Что собой представляет план социального развития?

6 Назовите факторы, характеризующих изменения социальной общности работников.

7 Перечислите факторы изменения социальной инфраструктуры.

8 Какие вы знаете направления и показатели плана социального развития?

9 Что вы понимает под социальным паспортом организации?

10 Назовите социальные стратегии организации.

11 Отрадите схему распределения и использования прибыли фирмы?

11.6 Тест по теме - Современная методика оценки уровня управления социальными процессами в организации

1 Что является основным инструментом построения методики социального развития организации?

- А) социальный ориентир;
- Б) социальный паспорт;
- В) социальное удовлетворение;
- Г) социальный механизм.

2 Последовательность мер воздействия на социальные процессы в организации, имеющих долгосрочный характер.

- А) стратегия управления социальными процессами;
- Б) механизм управления социальными процессами;
- В) инструментарий управления социальными процессами;

Г) план социального развития.

3 Данный подход позволяет сконцентрировать усилия субъекта управления на решение одной или нескольких социальных проблем организации, представляющимися в данный момент наиболее важными.

- А) системный подход;
- Б) процессный подход;
- В) программно-целевой подход;
- Г) ситуационный подход.

4 Данный метод заключается в разработке комплекса стандартов, отражающих состояние основных элементов социальной подсистемы.

- А) системно-аналитический метод;
- Б) нормативный метод;
- В) социально-правовой метод;
- Г) метод стандартизации.

5 План социального развития персонала служит фактической основой...

- А) коллективного договора;
- Б) развития предприятия;
- В) элементом социального развития;
- Г) научным подходом.

6 Система методов и средств планомерного управления развитием трудового коллектива как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развития социальных отношений на уровне коллективов.

- А) социальный механизм;
- Б) социальный мониторинг;
- В) социальное планирование;
- Г) социальный контроль.

7 Совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива.

- А) социальный прогноз;
- Б) социально-психологический климат;
- В) контроль социальных процессов;
- Г) план социального развития.

8 План социального развития составляется по ... разделам, отражающим намеченные изменения социальной общности работников организации и социальной инфраструктуры организации.

- А) двум;
- Б) трем;
- В) четырем;
- Г) пяти.

9 Согласно Кузнецову А.Л. социальный паспорт состоит из ... частей.

- А) двух;
- Б) трех;
- В) четырех;
- Г) пяти.

10 Суть данной стратегии социального развития организации заключается в реализации комплексного развития социальной сферы организации.

- А) социальный пакет;
- Б) бытовая социальная стратегия;
- В) социальная программа;
- Г) программа социального развития.

12 Защита трудовых прав работников на предприятии

12.1 Защита трудовых прав работников на предприятии

В современном обществе использование способности трудиться подлежит правовому регулированию, за исключением тех случаев, когда труд осуществляется работником индивидуально, а не в коллективе (общественная организация труда).

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это:

- обеспечение соблюдения трудовых прав;
- защита и охрана трудовых прав от нарушений, в том числе и их профилактика;
- реальное восстановление незаконно нарушенных прав;
- установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей (их представителей) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение [10].

В широком смысле под защитой трудовых прав понимают реализацию защитной функции трудового права, которая отражает защитную функцию государства. Защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и имеет способы защиты этих прав:

- установление федеральным законодательством высокого уровня условий труда, гарантий основных трудовых прав работников, которые развиваются региональными и локальными нормативными актами;
- пропаганда трудового законодательства самыми разными способами посредством СМИ, лекций среди трудящихся, а также обучения его основам работодателей (их представителей) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучения трудящихся культурно бороться за свои трудовые права [10].

Под защитой трудовых прав работников следует понимать разрабатываемую государством и устанавливаемую в нормативных правовых актах систему материально-процессуальных мер, организационных и

процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, посредством которых осуществляется охрана трудовых прав работников.

Цель защиты трудовых прав работников состоит в обеспечении реализации всех трудовых прав и обязанностей, установленных в порядке законодательного и договорного регулирования трудовых отношений.

Цель защиты трудовых прав работников в сегодняшних условиях - это выполнение работодателями норм, установленных в порядке законодательного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также обеспечение необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателей и государства путем устранения выявленных нарушений. Защита прав работников обеспечивается законодательно закрепленной в ст. 22 и 212 Трудового кодекса обязанностью работодателя соблюдать законодательство о труде и охране труда [10].

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ к **основным способам защиты трудовых прав работников** отнесены:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав.

Главенствующая роль в работе по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и законодательства об охране труда принадлежит федеральному органу исполнительной власти, осуществляющим специальные надзорные, контрольные, разрешительные и организационные функции.

В субъектах Российской Федерации соответствующие функции выполняют территориальные органы исполнительной власти, уполномоченные проводить государственный надзор и контроль. Федеральный орган исполнительной власти и ее территориальные органы образуют единую федеральную централизованную систему государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда.

Федеральным органом, осуществляющим государственный надзор и контроль, является Федеральная служба по труду и занятости. Ее руководитель назначается на должность и освобождается от должности Правительством Российской Федерации по представлению Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости несет персональную ответственность за осуществление возложенных на Службу функций.

Кроме Федеральной службы по труду и занятости внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде на предприятиях отрасли осуществляют другие федеральные органы исполнительной власти. Вопросы контроля за соблюдением трудового законодательства возложены и на органы исполнительной власти субъектов РФ, и на органы местного самоуправления. В ряде отраслей экономики в этой работе участвуют федеральные надзоры.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры.

Система государственного контроля за соблюдением законодательства о труде имеет многозвенную структуру, предполагающую проведение соответствующей работы не только по отраслям экономики, но и по территориальному признаку.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Этот государственный орган исполнительной власти осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами прокуратуры, федеральными надзорами, органами налоговой инспекции, службами по урегулированию коллективных трудовых споров, другими органами, выполняющими надзорные и контрольные функции, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, объединениями профсоюзов и работодателей.

Деятельность Федеральной службы по труду и занятости финансируется за счет средств федерального бюджета.

Система федеральных органов, осуществляющая государственный надзор и контроль в сфере труда, создана для решения следующих задач:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и других нормативных правовых актов о труде;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирование органов государственной власти о нарушениях, действиях (и бездействиях) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие существующих законов и иных нормативных правовых актов.

Государственный орган, осуществляющий надзор и контроль за трудовым законодательством в субъекте Российской Федерации, выполняет следующие функции:

- осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в хозяйствующих субъектах законодательства на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

- осуществляют надзор и контроль за расследованием несчастных случаев на производстве, принимает участие в их расследовании, анализирует их причины, разрабатывает предложения по их недопущению;

- анализируют состояние и причины производственного травматизма;

- координирует деятельность органов, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства;

- рассматривает дела об административных правонарушениях;

- ведет прием граждан (в том числе на территории организации), рассматривает заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав;

- информирует органы власти и местного самоуправления о выявленных фактах нарушения законодательства о труде и охране труда;

- участвует в работе по распространению знаний законодательства о труде и охране труда;

- обобщает и анализирует опыт применения законодательства о труде и охране труда;

- готовит и представляет в Министерство здравоохранения и социального развития России отчеты о соблюдении законодательства о труде и охране труда в соответствующем субъекте Российской Федерации [10].

12.2 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами (профсоюзами)

Следующим способом защиты трудовых прав работника является деятельность профсоюзов, которые, как определяет Трудовой кодекс, имеют право участвовать в заключении соглашений на отраслевом и территориальном уровне и непосредственно на уровне предприятий, мнение которых работодатель обязан учитывать при принятии актов организации по вопросам труда и занятости.

Собственники, администрация и трудовой коллектив - три основные составные части корпоративных общностей - корпораций. Корпорациями (корпоративными общностями) называются реальные социальные общности, сложившиеся и воспроизводящиеся в рамках низовых хозяйственных звеньев капиталистического общества [10].

В классовых капиталистических обществах известны **три основных типа профсоюзов:**

- профсоюзы типа тред-юнионов (в переводе с английского означает «союз рабочих»);
- профсоюзы компанийского типа (организованные и направляемые администрацией);
- профсоюзы как организации по самозащите трудящихся.

Правовой основой деятельности профсоюзов в организации составляют нормы Трудового кодекса и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Этот Закон не только устанавливает права и гарантии деятельности профсоюзов, но и регулирует их отношения с работодателями по защите прав и законных интересов работников.

Трудовой кодекс предоставляет профессиональным союзам право контролировать соблюдение работодателями (их представителями) законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Общероссийские профсоюзы и их объединения имеют право создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Аналогичные права по контролю за соблюдением законодательства о труде имеют межрегиональное и территориальное объединения (ассоциации) профсоюзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации.

При осуществлении этих полномочий профсоюзы, их инспекции труда взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В случае если проверка предприятия, проведенная органами профессиональных союзов, выявила нарушения трудового законодательства и направила работодателю соответствующее требование об устранении выявленных нарушений, работодатель независимо от формы собственности принадлежащего ему предприятия должен в течение недели сообщить в профсоюзный орган о рассмотрении представленного ему требования и о комплексе мер, которые намечается реализовать в целях устранения выявленных нарушений трудового законодательства.

Профсоюзные инспекторы вправе беспрепятственно посещать предприятия и организации, на которых работают члены представляемого ими профсоюза и проверять исполнение работодателем положений коллективного договора в части, касающейся соблюдения и совершенствования условий труда.

В ведение профессиональных инспекторов по охране труда включено проведение независимой экспертизы состояния условий и безопасности труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях, проведение (на основе предоставляемой работодателями информации) анализа тенденций производственного травматизма и заболеваемости [10].

В спорных случаях, связанных с производственным травматизмом работников или причинением иного вреда здоровью работника на производстве, представляющий профсоюз инспектор по охране труда участвует в рассмотрении этих вопросов в комиссии по трудовым спорам и в других инстанциях.

Инспектор по охране труда вправе требовать от работодателя приостановки работ в том случае, когда их продолжение может привести к производственному травматизму или даже летальному исходу для работников.

Профессиональные союзы являются одной из сторон, осуществляющих вместе с органами государственной власти Российской Федерации, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями (их объединениями) реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Представительный орган работников может выступать с инициативой создания на предприятии комитета (комиссии) по охране труда, в состав которого могут входить как представители профсоюзов, так и иных, уполномоченных работниками представительных органов на паритетных с работодателем основах. Комиссия по охране труда организует работу по выполнению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, формирует предложения по включению в коллективный договор мер, направленных на улучшение ситуации в вопросах охраны труда, сокращение и предотвращение производственного травматизма на предприятии [10].

Одним из наиболее важных направлений деятельности представительных органов работников, в том числе профсоюзов, является участие в работе комиссии по трудовым спорам, в состав которой представители работников и работодатели входят на паритетных (от лат. *paritas* - равенство) началах.

При возникновении индивидуального трудового спора работник может не только самостоятельно участвовать в переговорном процессе с работодателем по разрешению конфликта, но также имеет право обратиться за помощью в

профсоюзную организацию и иной представительный орган работников с просьбой принять участие в примирительных процедурах.

Деятельность профсоюзной организации реально может вызывать негативное отношение работодателя, поэтому ТК РФ определяет перечень основных мероприятий, которые работодатель обязан обеспечить на предприятии для работы выборного профсоюзного органа независимо от своего отношения к его деятельности.

Это - выделение помещения для проведения собраний и хранения документов. При численности членов профсоюза на предприятии более 100 человек выборным профсоюзным органам должны быть предоставлены оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехника, средства связи (прежде всего телефон) и необходимые нормативные правовые документы, предоставлена возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В том случае, когда соответствующие позиции отражены в коллективном договоре, работодатель обязан перечислять средства на культурно-массовую работу, а также членские взносы, уплаченные работниками предприятия, на счет профсоюзной организации. Коллективным договором могут быть определены другие направления взаимодействия с профсоюзными органами предприятия [10].

12.3 Самозащита работником своих трудовых прав

Термин «самозащита» в Кодексе употреблен впервые, КЗоТ его не имел, и гл. 59 Трудового кодекса названа «Самозащита работниками трудовых прав».

Ст. 379 ТК указывает, что в целях этой **самозащиты работник** может:

- отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (данные положения статьи не распространяются на

работников, по долгу службы вынужденных подвергать свою жизнь опасности);

- отказаться от выполнения работы в выходной или нерабочий праздничный день;

- отказаться от предложения работодателя прервать отпуск;

- отказаться от сверхурочных работ.

Во всех перечисленных случаях работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Вместе с тем Трудовой кодекс предусматривает право работодателя в случае производственной необходимости перевести работника временно на срок до одного месяца на другое рабочее место. В этом случае отказ работника занять предложенное ему для временного замещения рабочее место, условия труда на котором не противопоказаны ему по медицинским показаниям, может быть расценен как нарушение трудовой дисциплины.

В случае если работодатель либо его представитель настаивают на использовании труда работника на рабочем месте или в условиях труда, которые не предусмотрены трудовым договором с ним и в которых работник отказывается выполнять трудовые функции, он может начать процедуру индивидуального трудового спора и обратиться по поводу его рассмотрения в комиссию по трудовым спорам или в федеральный (территориальный) орган исполнительной власти, уполномоченный проводить государственный контроль и надзор в сфере труда.

Работодатель не вправе препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав и законных интересов.

Преследование работников за то, что они использовали предусмотренные Трудовым кодексом способы самозащиты трудовых прав, запрещается [10].

12.4 Вопросы для самопроверки

1 Что Вы понимаете под защитой трудовых прав работников?

2 Назовите основные способы защиты трудовых прав работников.

3 В чем заключается защита трудовых прав работников профессиональными союзами (профсоюзами)?

4 Перечислите типы профсоюзов и дайте их характеристику.

5 Что представляет собой самозащита работником своих трудовых прав?

6 В каком документе был впервые употреблен термин «самозащита»?

12.5 Тест по теме - Защита трудовых прав работников на предприятии

1 Профсоюзы организованные и направляемые администрацией являются...

- А) профсоюзами типа тред-юнионов;
- Б) профсоюзами компанейского типа;
- В) профсоюзами как организации по самозащите трудящихся;
- Г) союзом рабочих.

2 За счет каких средств финансируется деятельность Федеральной службы по труду и занятости?

- А) за счет средств федерального бюджета;
- Б) за счет средств регионального бюджета;
- В) за счет бюджета муниципальных образований;
- Г) данная деятельность не имеет средств финансирования.

3 Термин «самозащита» в Трудовом Кодексе...

- А) был употреблен впервые;
- Б) существовал изначально;
- В) существовал еще в КЗоТе;
- Г) не существует.

4 Что понимают под реализацией защитной функции трудового права, отражающей защитную функцию государства.

- А) социальные гарантии;
- Б) социальное партнерство;
- В) государственная защита;
- Г) защита трудовых прав.

5 Сколько основных типов профсоюзов известны в классовых капиталистических обществах?

- А) 2;
- Б) 3;
- В) 4;
- Г) 5.

6 Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовыми законодательными и иными нормативными правовыми актами – это...

- А) трудовой договор;
- Б) социальная политика компании;
- В) трудовая деятельность персонала;
- Г) трудовые отношения.

7 Что не относится к основным способам защиты трудовых прав работников отнесены:

- А) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- Б) государственный мониторинг трудового законодательства;
- В) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

Г) самозащита работниками трудовых прав.

8 Что понимают под комплексом взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом?

- А) трудовые отношения;
- Б) социально-трудовые отношения;
- В) трудовой договор;
- Г) взаимодействие сторон.

9 Что состоит в обеспечении реализации всех трудовых прав и обязанностей, установленных в порядке законодательного и договорного регулирования трудовых отношений.

- А) цель защиты трудовых прав работников;
- Б) задача защиты трудовых прав работников;
- В) функция защиты трудовых прав работников;
- Г) метод защиты трудовых прав работников.

10 Какие инспекции труда профсоюзов имеют право создавать общероссийские профсоюзы и их объединения?

- А) правовые и экономические инспекции труда профсоюзов;
- Б) правовые и социальные инспекции труда профсоюзов;
- В) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- Г) не имеют такого права.

13 Итоговый тест

Уважаемые студенты! Из представленных ниже тестов необходимо выбрать только один верный ответ.

1 Лицам, которые прибыли на работу в корпорации из других регионов, за счет средств работодателя в соответствии с заключенным трудовым договором предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью ... для обустройства на новом месте.

- А) 7 календарных дней;
- Б) 7 рабочих дней;
- В) 14 календарных дней;
- Г) 14 рабочих дня.

2 Данный прием комплексной мотивации людей предполагает постановку перед работником четких и достижимых целей; модификацию поведения; переподготовку.

- А) приемы мотивации работников;
- Б) приемы мотивирования работы;
- В) приемы мотивирования организационной деятельности;
- Г) приемы стимулирования работников и работы.

3 Проверка финансово-хозяйственной деятельности центрального аппарата фонда социального страхования осуществляется ... специализированной аудиторской организацией, имеющей соответствующую лицензию.

- А) не реже 1 раза в год;
- Б) 2 раза в год;
- В) 1 раз в три года;

Г) не более 2 раз в год.

4 Что не относится к основным компонентам развития корпоративной социальной ответственности?

- А) социальный отчет компании;
- Б) социальные обязательства;
- В) социальное реагирование;
- Г) собственно социальная ответственность.

5 Даная функция призвана стимулировать воспроизводство населения, необходимое для нормального развития страны.

- А) социально-реабилитационная функция;
- Б) мотивирующая функция;
- В) демографическая функция;
- Г) развивающая функция.

6 Методы управления, применяемые с целью повышения социальной активности людей.

- А) социальные и социально-психологические;
- Б) экономические;
- В) организационно-административные;
- Г) самоуправление.

7 Какая статья ТК РФ детализирует уровни социального партнерства?

- А) 15;
- Б) 26;
- В) 29;
- Г) 31.

8 Разработанный на основе решения учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы - бюро медико-социальной экспертизы комплекс мероприятий медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

- А) программа реабилитации пострадавшего;
- Б) план социального развития;
- В) стратегия реабилитации;
- Г) механизм управленческого воздействия на социальные процессы.

9 Формирование социальных навыков, регулирование коллективного поведения представляет собой...

- А) организационное поведение;
- Б) социально-психологический климат коллектива;
- В) социальное развитие персонала организации;
- Г) этичное поведение работников.

10 Что является показателем социальной ответственности?

- А) обязательное использование части прибыли на социальные нужды;
- Б) добровольное использование части прибыли на социальные нужды;
- В) частичное использование части прибыли на социальные нужды;
- Г) правильное использование части прибыли на социальные нужды.

11 Государственная система материального обеспечения и социального обслуживания пожилых и нетрудоспособных граждан, а также семей с детьми.

- А) правовые социальные гарантии;
- Б) социальное обеспечение;
- В) социальная напряженность;
- Г) социальный пакет.

12 Все доходы семьи делятся на три составляющие (устраните неверный ответ).

- А) денежные;
- Б) предоставление льгот;
- В) натуральные;
- Г) естественные.

13 Форма практических действий субъектов управления социальными процессами по реализации своих прав и функций в сфере исполнения социальных гарантий населению и отдельным личностям.

- А) социальный надзор;
- Б) разработка социального законодательства;
- В) активная социальная политика;
- Г) структурный элемент социального развития.

14 Кто не является субъектом социального партнерства?

- А) работники, профсоюз;
- Б) работодатели;
- В) государство;
- Г) ООН.

15 Достижение организацией поставленной цели представляет собой...

- А) положительный результат;
- Б) результативность;
- В) эффективность;
- Г) эффект.

16 В эпоху цивилизованного общества на этапе индустриального общества основным трудовым принципом было...

- А) качество;

- Б) производительность;
- В) испытание;
- Г) труд не выделился из других видов.

17 Что не входит в составные части ответственности?

- А) осознание долга;
- Б) наложение санкций;
- В) оценка поведения;
- Г) экспресс-диагностика.

18 Главным критерием для включения отношений в предмет права социального страхования является положение работающих граждан, которое может меняться под влиянием последствий наступления определенных видов социальных рисков

- А) социальное;
- Б) правовое;
- В) экономическое;
- Г) материальное.

19 Данная функция социального обеспечения заключается в заботе о таких членах общества, как дети, инвалиды, престарелые, которые нуждаются в особой поддержке общества и государства в связи с ограниченными возможностями по состоянию здоровья.

- А) социально-реабилитационная функция;
- Б) нравственная функция;
- В) политическая функция;
- Г) экономическая функция.

20 Данные методы базируются на власти, дисциплине и ответственности.

- А) социально-политические методы;

- Б) методы социального регулирования;
- В) экономические методы;
- Г) организационно-административные методы.

21 Фонд социального страхования действует на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства РФ от...

- А) 12 февраля 1993 г.;
- Б) 12 января 1993 г.;
- В) 12 февраля 1994 г.;
- Г) 12 января 1994 г.

22 В потенциал ресурсов организации не входит.

- А) производственный потенциал;
- Б) кадровый потенциал;
- В) личностный потенциал руководства;
- Г) сырьевой потенциал.

23 ... - это наличие связи между определенными предметами, процессами или явлениями.

- А) закон;
- Б) закономерность;
- В) зависимость;
- Г) явление.

24 Данная система социальной защиты базируется на принципе ответственности каждого члена общества за свою судьбу и судьбу своей семьи с использованием зарабатываемых собственной трудовой и предпринимательской деятельностью доходов, доходов от собственности, а также личных сбережений.

- А) государственная;

- Б) частная;
- В) смешанная;
- Г) социальная.

25 Часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством РФ...

- А) социальный пакет;
- Б) заработная плата;
- В) бонусы;
- Г) компенсационный пакет.

26 Чего ожидает общественность от корпорации?

- А) безопасные условия труда;
- Б) отсутствие дискриминации;
- В) защиту и улучшение окружающей среды;
- Г) долгосрочные деловые отношения.

27 К данным методам относятся использование психологического воздействия цвета, музыки, исключение монотонности работы, расширение творческих процессов и т.д.

- А) психологические методы;
- Б) методы социального нормирования;
- В) методы гуманизации труда;
- Г) методы социального регулирования.

28 Целью данного вида реабилитации является полное или частичное восстановление здоровья человека соответственно установленным в медицинской практике нормам.

- А) профессиональная реабилитация;
- Б) социальная реабилитация;

- В) реабилитация жизни и здоровья;
- Г) медицинская реабилитация.

29 Экономическое стимулирование представляет собой метод управления, который опирается на ... интересы работников.

- А) карьерные;
- Б) социальные;
- В) экономические;
- Г) социально-психологические.

30 Уровень добровольного отклика организации на социальные проблемы общества, которые лежат вне определяемых законом или регулируемыми органами требований.

- А) добровольчество;
- Б) социальная ответственность организации;
- В) волонтерство;
- Г) выполнение гражданского долга.

31 Данный вид реабилитации состоит в обустройстве среды жизнедеятельности пострадавшего работника путем специальных архитектурно-строительных приспособлений, вспомогательно-технических средств.

- А) профессиональная реабилитация;
- Б) медицинская реабилитация;
- В) социальная реабилитация;
- Г) производственная реабилитация.

32 Чего ожидают акционеры от корпорации?

- А) долгосрочные деловые отношения;
- Б) рост капитала;

- В) справедливые условия занятости;
- Г) защита и улучшение окружающей среды.

33 Какой закон означает объединение в управлении различных специализированных действий на разных уровнях и направлениях управления в единый управленческий процесс в рамках единого социального организма - системы.

- А) закон необходимого разнообразия;
- Б) закон интеграции управления;
- В) закон специализации управления;
- Г) закон приоритетности социальных целей.

34 Генеральная направленность на самоактуализацию личности в профессиональной деятельности в системе управления персоналом.

- А) управление человеческими ресурсами;
- Б) менеджмент;
- В) цель управления;
- Г) стратегия управления.

35 В результате составления баланса...

- А) актив должен быть равен пассиву;
- Б) актив должен быть меньше пассива;
- В) актив должен быть больше пассива;
- Г) актив не зависит от пассива.

36 К объектам бытового обслуживания, входящих в социальную инфраструктуру организации не относят...

- А) ателье;
- Б) пункты проката;
- В) плавательные бассейны;

Г) салоны.

37 Данный принцип социального государства лежит в основе урегулирования социально-трудовых отношений через систему социального партнерства при обязательном участии государства.

А) принцип экономической свободы человека и признание прав предпринимателей и наемных работников, их профсоюзов;

Б) принцип участия наемных работников в управлении или экономическая демократия;

В) принцип ответственности всех за положение дел в обществе;

Г) принцип ответственности государства за выработку и соблюдение правил поведения на рынке.

38 Непосредственное социальное окружение представляет собой...

А) микросреду;

Б) макросреду;

В) мезосреду;

Г) мегасреду.

39 Контроль общества в лице его членов, партий, общественных движений, других субъектов гражданского общества.

А) конституционный надзор;

Б) социальный (неформальный) надзор;

В) прокурорский надзор;

Г) административный надзор.

40 Какая парадигма этики труда существовала на этапе информационного общества?

А) отсутствовала;

Б) принимай мир как он есть, труд - наказание и испытание, не требуй за него награды;

В) профессиональная деятельность - поле для самореализации личности;

Г) дарованные Богом способности человек должен раскрыть в активном труде.

41 Какой элемент не относится к группе элементов, составляющих компенсационный пакет?

А) обязательный;

Б) рекомендуемый;

В) дополнительный;

Г) социальный.

42 Данная социальная цель заключается в модернизации существующих или создании новых машин, устройств, оборудования, технологий.

А) социальная цель;

Б) производственно-коммерческая цель;

В) научно-техническая цель;

Г) модернизационная цель.

43 Данные методы позволяют определить оптимальные количественные и качественные отношения между работниками с учетом психологической совместимости.

А) психологические методы;

Б) методы комплектования малых групп;

В) методы профессионального отбора и обучения;

Г) методы социального регулирования.

44 Специфическая форма ревизии условий социальной среды данной организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их отрицательного воздействия.

- А) экспертиза;
- Б) мониторинг;
- В) социальный аудит;
- Г) контроль.

45 Совокупность общественных отношений данного общества, которая интегрирована в процессе совместной деятельности индивидами или группами в конкретных условиях места и времени определяет понятие...

- А) политическое;
- Б) экономическое;
- В) социальное;
- Г) социально-экономическое.

46 Что входит в содержание корпоративной социальной ответственности для таких стейкхолдеров как партнеры и кредиторы?

- А) ответственность за собственность, за сохранение и приумножение капитала;
- Б) исполнение договорных обязательств;
- В) ответственность за качество работ и услуг;
- Г) ответственность за соблюдение законов, за уплату налогов.

47 Данное событие произойдет (пенсионное страхование), но только для тех застрахованных, которые доживут до определенного периода, например, до общеустановленного законом возраста выхода на пенсию.

- А) событие является неопределенным;
- Б) событие является застрахованным;
- В) событие является определенным;

Г) наступление страхового события непременно произойдет.

48 Управленческие подразделения и круг должностных лиц, призванные заниматься вопросами социального развития организации и социальным обслуживанием ее персонала, наделенные надлежащими полномочиями и несущие определенную ответственность за решение социальных проблем.

- А) субъект социального менеджмента;
- Б) объект социального менеджмента;
- В) кадровая служба организации;
- Г) социальный работник организации.

49 На каком этапе построения социальной доктрины происходит раскрытие алгоритма разработки социальной программы действий, как долгосрочных, так и среднесрочных?

- А) первом;
- Б) втором;
- В) третьем;
- Г) четвертом.

50 Система социального обеспечения, право социального обеспечения, предприятия и организации, осуществляющие различные виды социального обеспечения являются.

- А) подразделениями предприятия;
- Б) объектами социального обеспечения;
- В) субъектами социального обеспечения;
- Г) источниками социальных рисков.

51 Среда, образуемая самим персоналом предприятия с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам.

- А) социальная среда организации;

- Б) внутренняя среда организации;
- В) производственная среда организации;
- Г) культурная среда организации.

52 Формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, которые необходимы для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации и ее персонала является...

- А) целью управления социальным развитием персонала;
- Б) задачей управления социальным развитием персонала;
- В) функцией управления социальным развитием персонала;
- Г) методом управления социальным развитием персонала.

53 Данный прием комплексной мотивации людей предполагает расширение полномочий сотрудников; участие в достижении целей.

- А) приемы мотивации работников;
- Б) приемы мотивирования работы;
- В) приемы мотивирования организационной деятельности;
- Г) приемы стимулирования работников и работы.

54 Что не входит в треугольник КСО, представляющее собой социальное взаимодействие в так называемом тройственном формате?

- А) власть;
- Б) кредиторы;
- В) бизнес;
- Г) общество.

55 Что не является основным финансовым источником социального обеспечения?

- А) Пенсионный фонд РФ;

- Б) фонд социального страхования РФ;
- В) фонд медицинского страхования РФ;
- Г) фонд оплаты труда.

56 Деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий гуманизации труда и качества трудовой жизни, а также является инструментами актуализации человеческих ресурсов.

- А) организационная деятельность;
- Б) трудовая деятельность;
- В) социальная деятельность организации;
- Г) деятельность органов государственной власти.

57 Данный фонд используется на финансирование социальных нужд и материальное стимулирование работников.

- А) фонд накопления;
- Б) фонд потребления;
- В) фонд заработной платы;
- Г) безлимитный фонд.

58 Какой фактор не оказывает влияния на формирование определенного социально-психологического климата?

- А) реальная трудовая ситуация;
- Б) групповые нормы поведения;
- В) стиль и методы руководства коллективом;
- Г) индивидуально-психологические особенности работников;
- Д) конкуренция на рынке труда.

59 Для осуществления социальной деятельности требуются специалисты, имеющие комплекс необходимых знаний, умений и навыков, соответствующих ..., т.е. обладающие определенной профессиональной компетентностью.

- А) стандарту организационной деятельности;
- Б) квалификационным требованиям профессии;
- В) базе потребности организации;
- Г) современным требованиям.

60 Система стратегических решений, затрагивающих состав коллектива, содержание и условия работы его членов.

- А) режим работы;
- Б) социальная стратегия;
- В) стратегия адаптации к организации;
- Г) стратегическая решетка.

61 Чего ожидает правительство от корпораций?

- А) дивиденды;
- Б) авторские статьи руководящих работников фирмы;
- В) налоги;
- Г) рост капитала.

62 Что не входит в управленческий потенциал организации?

- А) система управления;
- Б) рынок труда;
- В) информационная система;
- Г) коммуникационные связи.

63 Данный механизм социальной политики устанавливает порядок образования и использования финансовых ресурсов, предназначенных для обеспечения мероприятий социальной политики, а также деятельность структур, выполняющих эти функции.

- А) налоговые рычаги и стимулы в социальной политике;
- Б) финансовый механизм социальной политики;

- В) административные решения в социальной политике;
- Г) законодательная база социальной политики.

64 Бюджет семьи, в котором доходы превышают расходы, будет иметь...

- А) избыток;
- Б) сбалансированный бюджет;
- В) дефицит;
- Г) отрицательное влияние на бюджет.

65 Данные методы направлены на профессиональную ориентацию и подготовку людей, которые по своим психологическим характеристикам наиболее соответствуют требованиям выполняемой работы.

- А) методы социального нормирования;
- Б) методы социального регулирования;
- В) методы профессионального отбора и обучения;
- Г) социально-психологические методы.

66 Инструмент реализации социальных программ, который предполагает добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы внешней направленности через безвозмездное предоставление получателям времени, знаний, навыков, информации, контактов и связей сотрудников.

- А) делегирование сотрудников компании;
- Б) спонсорство;
- В) социальные инвестиции;
- Г) корпоративное спонсорство.

67 Цели, которые возникают и существуют в связи с необходимостью удовлетворения потребностей занятых в ней работников и членов их семей в определенном наборе жизненных благ, которые обеспечивают условия их

воспроизводства не только как рабочей силы, но и как личностей, участников определенных социальных групп и общества в целом.

- А) экономические цели;
- Б) научно-технические цели;
- В) социальные цели;
- Г) производственно-коммерческие цели.

68 Предоставление фирмой различных ресурсов для создания объектов или сооружений, поддержки организаций или мероприятий, как правило, носящих публичный характер, в целях своей рекламы.

- А) благотворительность;
- Б) корпоративное спонсорство;
- В) социальные инвестиции;
- Г) социально значимый маркетинг.

69 Что относится к общему потенциалу организации?

- А) имущественный и интеллектуальный комплексы;
- Б) инвестиции и факторы производства;
- В) внешняя и внутренняя среда;
- Г) адаптация и привыкание к изменениям.

70 Социальная эффективность изменений в социальной среде организации определяется тем, что чем в большей мере то или иное мероприятие способствует решению конкретных социальных проблем, тем это действие...

- А) экономически эффективнее;
- Б) социально эффективнее;
- В) психологически эффективнее;
- Г) не определено.

71 Применение мер государственного принуждения к нарушителю за совершение противоправного деяния относится к...

- А) юридической ответственности;
- Б) уголовной ответственности;
- В) административной ответственности;
- Г) гражданской ответственности.

72 Источники права социальной защиты от профессиональных рисков классифицируются по различным признакам (исключите неверный ответ).

- А) по юридической силе;
- Б) по содержанию правоотношений;
- В) по сфере их действия;
- Г) по правовым институтам;
- Д) по органам, принявшим нормативные акты.

73 Система мер, направленных на соблюдение прав человека, на удовлетворение его социальных потребностей – это ...

- А) соблюдение законодательства;
- Б) преодоление внешних и внутренних барьеров;
- В) мобилизация внутреннего состояния;
- Г) социальная защита.

74 Какой подход гласит, что служба социального развития рассматривается как самостоятельное по отношению к службе управления персоналом структурное подразделение?

- А) рациональный;
- Б) иррациональный;
- В) традиционный;
- Г) эффективный.

75 Правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в социальных условиях, сложившихся в обществе понимают...

- А) законы социального управления;
- Б) принципы социального управления;
- В) функции социального управления;
- Г) методы социального управления.

76 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.

- А) миссия деятельности социальной службы организации;
- Б) цель деятельности социальной службы организации;
- В) задача деятельности социальной службы организации;
- Г) функция деятельности социальной службы организации;
- Д) методология деятельности социальной службы организации.

77 К факторам изменения социальной инфраструктуры не относят...

- А) физическое состояние производственной среды;
- Б) удовлетворенность трудом и работой;
- В) степень механизации и автоматизации;
- Г) условия производственного быта.

78 Понятие, характеризующее степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в конкретной фирме.

- А) уровень жизни;
- Б) качество трудовой жизни;
- В) готовность к воспроизводству;
- Г) удовлетворенность работой.

79 Данный уровень социального партнерства устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в 2-х и более субъектах РФ:

- А) федеральный;
- Б) межрегиональный;
- В) региональный;
- Г) локальный.

80 Комплекс объектов, которые предназначены для жизнеобеспечения работников предприятия, членов их семей, а также для удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

- А) производственная инфраструктура организации;
- Б) бытовые помещения;
- В) социальная инфраструктура организации;
- Г) объекты социо-культурного назначения.

81 Форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара на проведение социальных программ компании.

- А) социально значимый маркетинг;
- Б) спонсорство;
- В) благотворительность;
- Г) этичные инвестиции.

82 Процесс превращения человека, трудового коллектива из объекта управленческой деятельности в ее субъект.

- А) преобразование;
- Б) процесс управленческого воздействия;
- В) самоуправление;
- Г) самосознание.

83 Что не относится к видам юридической ответственности?

- А) административная;
- Б) социальная;
- В) уголовная;
- Г) дисциплинарная.

84 Организационный климат, входящий в организационный потенциал включает...

- А) организационную культуру;
- Б) профессиональное мастерство;
- В) систему управления;
- Г) кадровый потенциал.

85 Такое свойство развития, которое определяет способность системы к воспроизведению однотипных изменений у разных людей.

- А) закономерность;
- Б) необратимость;
- В) направленность;
- Г) адаптивность.

86 Фонды социального страхования с позиции правового статуса не являются...

- А) публичными;
- Б) обязательными;
- В) многосторонними;
- Г) внебюджетными;
- Д) страховыми;
- Е) административно-централизованными.

87 В данном принципе лежит система трипартизма.

- А) принцип социальной справедливости;
- Б) принцип социальной солидарности;

- В) принцип социального партнерства;
- Г) принцип социальных гарантий.

88 К объектам образования и культуры не относят...

- А) Дома культуры;
- Б) библиотеки;
- В) кафе;
- Г) выставочные залы.

89 Данные методы отличает от других методов четкая адресность директив, обязательность выполнения распоряжений и указаний.

- А) психологические методы;
- Б) организационно-административные методы;
- В) экономические методы;
- Г) социально-психологические методы.

90 Что не предусматривает гуманизация труда:

- А) безопасность;
- Б) справедливость;
- В) демократию;
- Г) штрафные санкции;
- Д) самоактуализацию личности.

91 Треугольник КСО включает в себя социальное взаимодействие...

- А) власти, бизнеса и общества;
- Б) акционеров, кредиторов и работодателей;
- В) власти, акционеров и работников;
- Г) акционеров, бизнеса и работников.

92 Какой подход опирается на мировую практику, исходит из того, что субъект управления персоналом (кадровая служба), т.е. тот, кто разрабатывает

и реализует определенную социальную политику, должен обладать всеми необходимыми для этого управленческими ресурсами?

- А) традиционный подход;
- Б) рациональный подход;
- В) системный подход;
- Г) процессный подход.

93 Все виды доходов (зарплата, дивиденды, льготы, бесплатная путёвка в дом отдыха, служебная машина и т. д.) представляют собой...

- А) совокупный доход;
- Б) материальный доход;
- В) бюджет семьи;
- Г) сбережения.

94 Данный фонд создается для покрытия непредвиденных потерь, вызванных стихийными бедствиями и балансовых убытков.

- А) фонд потребления;
- Б) корпоративный фонд;
- В) резервный фонд;
- Г) фонд социального развития.

95 Пенсионный фонд образован постановлением Верховного Совета РСФСР от

- А) 22 января 1991 г.;
- Б) 22 декабря 1991 г.;
- В) 20 декабря 1990 г.;
- Г) 22 декабря 1990 г.

96 Как называется разновидность глобальной технологии, которая определяет место социальной системы в геополитическом пространстве?

- А) геополитическая доктрина;
- Б) политическая доктрина;

- В) социальная доктрина;
- Г) экономическая доктрина.

97 Ежегодные оплачиваемые отпуска должны быть продолжительностью...

- А) не более 20 рабочих дней;
- Б) не менее 28 календарных дней;
- В) не более 24 календарных дней;
- Г) не менее 30 рабочих дней.

98 Данные доходы состоят в основном из материальных благ, получаемых на приусадебном участке.

- А) искусственные доходы;
- Б) денежные доходы;
- В) доходы от использования досуга;
- Г) натуральные доходы.

99 Федеральные и отраслевые фонды обязательного медицинского страхования созданы в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан в РФ в...

- А) 1994 г.;
- Б) 1993 г.;
- В) 1997 г.;
- Г) 1992 г.

100 Комплексная характеристика уровня, а также объективных и субъективных условий жизни населения.

- А) качество жизни;
- Б) уровень жизни;
- В) потребительская корзина;
- Г) социальная защита.

Заключение

В ситуации кризисного состояния экономики выживание и дальнейшее развитие организации зависит от сохранения кадрового потенциала. Поэтому специалисты кадровых служб несут ответственность за сохранение качественного кадрового состава, а также за сохранение морально-психологического климата и качества профессиональной деятельности.

Актуальность управления социальным развитием персонала современных организаций обусловлена, с одной стороны, становлением в нашей стране социально ориентированной рыночной экономики, а с другой, - перераспределением ролей и функций в решении социальных проблем и обеспечении качества жизни граждан между государством и хозяйствующими субъектами - организациями.

Учебное пособие содержит комплекс концептуальных положений, раскрывающих содержание управления социальным развитием персонала.

На основе формализованной логики учебное пособие показывает особенности применения возможных технологий, методов и инструментов управления социальным развитием персонала. Рассмотренные теоретические аспекты изложены в соответствующей последовательности, структурированы на уровне, необходимом для качественного понимания их содержания.

Изучение изложенного материала способствует формированию достаточно полного представления о сущности, специфике и современном состоянии управления социальным развитием персонала.

Тем не менее, необходимо осознавать, что многие аспекты управления социальным развитием персонала могут быть рассмотрены с альтернативной точки зрения, что свойственно динамике развития современного общества.

Таким образом, пособие соответствует требованиям образовательного стандарта, содержит подробный теоретический материал, вопросы для самопроверки, тесты по каждой главе, а также итоговый тест.

Список использованных источников

- 1 Базылев, Н.И. Макроэкономика : учеб. пособие / Н.И. Базылев, С.П. Гурко, М.Н. Базылева. – Москва : ИНФРА-М, 2003. – 190 с.
- 2 Бакша, Н.В. Корпоративная социальная ответственность: учеб. пособие / Н.В. Бакша, А.А. Данилюк. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2013. – 292 с.
- 3 Балашов, А.П. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация (степень) «магистр») / А.П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2014. - 304 с.
- 4 Башмаков, В.И. Управление социальным развитием персонала : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. - Москва : Академия, 2012. - 240 с.
- 5 Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации (теория и практика) : учебное пособие / Н.Н. Богдан, М.Г. Масилова. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2009. – 284 с.
- 6 Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации : учебник / И.Е. Ворожейкин. - М. : ИНФРА-М, 2001. - 176 с.
- 7 Гейц, И.В. Обязательное социальное и пенсионное страхование : учеб.-метод. пособие / И.В. Гейц. - М. : Дело и Сервис, 2003. - 272 с.
- 8 Герчикова, И.Н. Менеджмент = Management : учеб. для вузов / И.Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 511 с.
- 9 Горбоконь, А.А. Совершенствование организации труда на предприятиях машиностроения / А.А. Горбоконь, А.Н. Климов. - Л.: Машиностроение, 1974. - 255 с.
- 10 Ермакова, Ж.А. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент / Ж.А. Ермакова, И.Н. Корабейников, Р.М. Прытков; М-во образования и науки Рос. Федерации,

Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург : ОГУ, 2016. - 256 с.

11 Ермасов, С.В. Страхование : учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / С.В. Ермасов, Н.Б. Ермасова; Саратов. гос. ун-т им. Н. Г. Чернышевского, Экон. фак.- 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 790 с.

12 Захаров, Н.Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 263 с.

13 Ильин, Г.Л. Социология и психология управления : учеб. пособие / Г.Л. Ильин.- 3-е изд., стер. - М. : Академия, 2010. - 192 с.

14 Калюгина С.Н. Социальная стратегия организации: теория, методология, практика [Электронный ресурс]. – М.: Директ-Медиа, 2014. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=222127>.

15 Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. - М. : Альфа-Пресс, 2005. - 352 с.

16 Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 447 с.

17 Козырев, Г.И. Основы социологии и политологии : учебник / Г.И. Козырев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. – 272 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://all-politologija.ru/knigi/osnovy-sociologii-i-politologii-kozyrev/ponyatie-socialnogo>.

18 Комаров, Е.И. Методологический инструментарий современного социального управления [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / под ред. Е.И. Комарова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. - Режим доступа: <http://www.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=414987>.

19 Корпоративная социальная ответственность : учебник для бакалавров / Э.М. Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов [и др.] ; под ред. Э.М.

Короткова. – Москва : Изд-во Юрайт, 2013. – 445 с.

20 Корпоративная социальная ответственность: вопросы теории и практики / Д.Г. Перекрестов, И.П. Поварич, В.А. Шабашев. – Москва : Академия Естествознания, 2011. – 437 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/139-4586>.

21 Котлер, Ф. Корпоративная социальная ответственность / Ф. Котлер, Н. Ли. – Киев : Стандарт, 2005. – 302 с.

22 Кошарная, Г.Б. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] / Г.Б. Кошарная, Г.Н. Тугускина. – Режим доступа: <http://lib.convdocs.org/docs/index-54371.html>.

23 Ксенофонтова, Х.З. Социология управления : учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / Х.З. Ксенофонтова. - Москва : КНОРУС, 2010. - 288 с.

24 Кузнецов, О.В. Основы социального управления: учебное пособие для государственных служащих: в 2 ч. / О.В. Кузнецов, А.В. Иванов / под ред. проф. Е.Д. Богатырева. М.: Финакадемия. Ч. 1. - 2008. – 80 с.

25 Курс экономической теории / под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой – Киров : АСА, 1995. – 625 с.

26 Менеджмент социальной работы : учеб. пособие для вузов / под ред. Е.И. Комарова, А.И. Войтенко. - М. : Владос : Моск. гос. соц. ун-т, 2001. - 288 с.

27 Мескон, М.Х. Основы менеджмента = Management / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - 3-е изд. - Москва : Вильямс, 2015. - 672 с.

28 Мильнер, Б.З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 810 с.

29 Михеев, В.А. Основы социального партнерства : учебник для вузов / В.А. Михеев. – Москва : Экзамен, 2001. – 448 с.

30 Николаев, А.А. Социология управления : учебное пособие по направлению «Менеджмент» / А.А. Николаев; Финансовая акад. при Правительстве Рос. Федерации. - Москва : Альфа-М : ИНФРА-М, 2014. - 272 с.

31 Общая социология : учеб. пособие / под общ. ред. А.Г. Эфендиева. –

Москва : ИНФРА-М, 2013. – 654 с. – [Электронный ресурс]
http://finances.social/sotsiologiya_719/sotsialnoe.html.

32 Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации : учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2012. – 160 с.

33 Оксинайд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / К.Э. Оксинайд, Е.В. Розина / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013. – 64 с.

34 Организационная культура : учеб. по спец. «Управление персоналом» / Н. И. Шаталова [и др.]; под ред. Н. И. Шаталовой. - Москва : Экзамен, 2006. - 652 с.

35 Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения : учеб. для вузов / под ред. Н.Ф. Ревенко. - М. : Высш. шк., 2005. - 383 с.

36 Основы социального управления: учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высш. шк., 2001. - 271 с.

37 Пестова, Г. А. Социология управления : учеб. пособие / Г.А. Пестова. – Москва : Академия естествознания, 2011. – 104 с.

38 Попов, С.Г. Социальный менеджмент : учеб. пособие / С.Г. Попов. - М.: Ось-89, 2009. - 160 с.

39 Роик, В.Д. Основы социального страхования: организация, экономика и право : учебник / В.Д. Роик; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. : РАГС, 2007. - 456 с.

40 Рофе, А.И. Научная организация труда : учеб. пособие / А.И. Рофе. - М. : МИК, 1998. - 320 с.

41 Самыгин, С.И. Социология и психология управления : учебное пособие для студентов вузов / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев. - Москва : КНОРУС, 2016. - 254 с.

42 Социальное развитие предприятий: учебное пособие / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Волгина и д-ра филос. наук проф. А.Н. Аверина. – М.: КНОРУС, 2006. – 544 с.

43 Социальный менеджмент : учеб. для вузов / под ред. В. Д. Валового. - М. : ЗАО Бизнес-шк. Интел-Синтез, 2000. - 392 с.

44 Страхование от несчастных случаев на производстве: актуарные вопросы : Industrial Accident Insurance: actuarial foundations / В.Н. Баскаков [и др.]; под общ. ред. В.Н. Баскакова. - М. : Academia, 2001. - 192 с.

45 Сулейманова, Г.В. Социальное обеспечение и социальное страхование / Г.В. Сулейманова.- 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Контур, 1998. - 368 с.

46 Тебекин, А.В. Менеджмент организации : учеб. для экон. вузов / А.В. Тебекин, Б.С. Касаев.- 3-е изд., перераб. и доп. - М. : КноРус, 2010. - 408 с.

47 Теория организации и основы менеджмента (в социальной сфере) : учебное пособие для вузов / под ред. В.А. Абчука. - СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. - 551 с.

48 Теория организации : учеб. для вузов / под ред. В.Г. Алиева. - 3-е изд., стер. - М. : Экономика, 2005. - 431 с.

49 Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 1998. – 512 с.

50 Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. ; [К.Э. Оксина, Е.В. Розина]. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с.

51 Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / сост. О.Е. Стеклова. - Ульяновск : УлГТУ, 2016. – 104 с.

52 Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; под ред. А.П. Егоршина.

– М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 416 с. – Режим доступа:
<http://www.znaniium.com/bookread.php?book=363721>.

53 Шаститко, А.Е. Экономическая теория организаций : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям / А. Е. Шаститко; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Экон. фак. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 303 с.

54 Щекин, Г.В. Социальная теория и кадровая политика / Г.В. Щекин. – Киев : МАУП, 2000. – 576 с.

55 Щепаньский, Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепаньский. – Москва : «Прогресс», – 1969. – 240 с.

56 Юдина, А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – Кемерово: КемГУКИ, 2013. – Режим доступа:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227989>.

Приложение А

Юридическая ответственность и ее виды

Юридическая ответственность - это применение мер государственного принуждения к нарушителю за совершение противоправного деяния,



Рисунок А.1 – Юридическая ответственность и ее виды