

**Особенности социальной политики на современных российских
предприятиях**

Пясточкина Екатерина Николаевна

Студент

Пермский государственный университет им. А.М. Горького,

Философско-социологический, Пермь, Россия

E-mail: ekar91@mail.ru

На сегодняшний день многие отечественные руководители предприятий, осознали необходимость проведения системной социальной политики. Так как за счет осуществления результативной социальной политики, предприятие получает следующие преимущества:

Во-первых, социальная политика способствует эффективному управлению предприятием, ибо обеспечивает не только повышение производительности труда, но и влияет на организационную лояльность рабочих.

Во-вторых, социальная политика благотворно влияет на имидж и бренд предприятия, что, несомненно, повышает его привлекательность не только как работодателя, но и как успешного партнера.

Таким образом, актуальность работы обусловлена потребностью современных российских предприятий в эффективной системе социальной политики.

Существует большое количество определений как социальной политики в целом, так и социальной политики на предприятии в частности. Но, к сожалению, на сегодняшний день четкого и общепризнанного определения понятия социальная политика на предприятии не существует. Разные авторы, дают определение социальной политики на предприятии, исходя из своей точки зрения. Мы в своей работе руководствуемся определением, которое предложил Аверин А.Н. так, по его мнению, социальная политика на предприятии представляет собой «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»[1]. Однако, все определения социальной политики на предприятии, так или иначе, сходны в одном: социальная политика предприятий понимается как социальная защита и социальная поддержка, оказываемая предприятиями добровольно.

Основными направлениями внутренней социальной политики на предприятии являются:

Наиболее распространенным направлением развития персонала становится создание *системы внутрикорпоративного обучения*. Например, компания «Газпром» инвестирует значительные финансовые средства и всемерно способствует целенаправленному обучению и развитию работников. Обучение персонала, начиная от рабочих и заканчивая руководителями, проводится постоянно как на базе собственного учебно-курсового комбината, так и на базе других учебных заведений. Обучение персонала включает обучение в высшем учебном или профессиональном заведении, повышение квалификации и переподготовку. Так же стабильному притоку молодежи в компанию способствует

взаимодействие с профильными вузами[2]. Данное направление внутренней социальной политики на предприятии очень выгодно для любого предприятия, ибо за счет обучения:

Не менее важным направлением внутренней социальной политики на предприятии остается *жилищный вопрос*. На сегодняшний день «Лукойл-Пермь» – одно из немногих предприятий, которые сегодня успешно решают проблему улучшения жилищных условий своих работников. На эти цели в 2008 году 176 нефтедобытчиков получили материальную помощь и беспроцентные займы на сумму более 76 миллионов рублей. О том, что жилищная программа предприятия действует эффективно, свидетельствует такой факт: из тридцати работников того же восьмого цеха добычи, нуждающихся в жилье, десять человек в прошлом году смогли улучшить свои жилищные условия[3]. Говоря о жилищной политике предприятий, нужно отметить, что с одной стороны, реализации жилищной политики для многих сотрудников предприятия – единственный шанс улучшить свои жилищные условия, но с другой стороны на сегодняшний день не многие предприятия могут позволить предоставить своим сотрудникам льготные кредиты или беспроцентные ссуды на покупку жилья.

Забота о ветеранах всегда была и остается обязательной составляющей социальных программ предприятий. Например, ОАО «Московский ЛРЗ» выделяет средства на помощь ветеранам, поддержку ветеранских организаций. Также молодое поколение отдает дань уважения тем, кто не жалел своей жизни во время защиты нашей страны во время Великой Отечественной войны. В ОАО «Московский ЛРЗ» уверены, что забота о ветеранах, посвятивших свою жизнь труду, защищавших свою страну от врага, является не только обязанностью нынешнего поколения, но также и вкладом в процветание нашей страны, в ее будущее[4]. Такое направление необходимо поддерживать и развивать на других предприятиях. Ибо люди, отдавшие предприятию многие годы своей жизни, свою энергию, знания и энтузиазм, должны чувствовать уважение и признание, как в коллективе, так и на предприятии в целом.

В целом, нужно отметить, что выбор основных приоритетов внутренней социальной политики на предприятии является показателем уровня его социального и экономического развития. Приоритетность направлений социальной политики определяет предприятие.

Литература

1. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008.
2. Л.Дудаева, И.Еремина, А.Каримов. Инвестиции в обучение работников практика корпоративной социальной политики/ Кадровик. Кадровый менеджмент, 2008, N 2
3. http://www.lukoil.ru/static_6_5id_2216_.html («Система работы с молодыми работниками и молодыми специалистами в ОАО «ЛУКОЙЛ» и организациях Группы «ЛУКОЙЛ»)
4. http://mlrz.ru/social_politics (ОАО "Московский ЛРЗ")