

Внутренняя социальная политика как инструмент управления человеческими ресурсами в современной бизнес-организации

Научный руководитель – Кузеванова Ангелина Леонидовна

Семиколеннова Юлия Александровна

Аспирант

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: semikolennova96@yandex.ru

Современные бизнес-организации, вне зависимости от масштаба бизнеса и специфики их деятельности, начинают активнее проявлять заинтересованность в осуществлении социально ориентированных мероприятий, которые обуславливают их эффективность в долгосрочной перспективе. Наиболее характерным инструментом для достижения данной цели выступает внутренняя социальная политика, которая представляет собой механизм укрепления социальных связей между работодателями, наемными менеджерами и сотрудниками, что способствует улучшению показателей социально-психологического климата в коллективе и увеличению производственных показателей различных категорий работников [3]. В рамках изучения специфики внутренней социальной политики современной бизнес-организации фокус внимания направлен на весьма гибкий, но очень важный ресурс в компании – собственный персонал, в отношении которого и осуществляются специализированные действия, нацеленные на удовлетворение наиболее трендовых социальных потребностей сотрудников и разрешение их актуальных социальных проблем.

Несмотря на тот факт, что объем реализации социальных программ обусловлен, чаще всего, масштабом бизнеса, поскольку для крупных организаций характерно активное внедрение и использование новых технологий социально ориентированной деятельности, способствующих улучшению качества жизни сотрудников и членов их семей, а представители малого бизнеса ограничиваются точечными и менее масштабными мероприятиями [1], современное руководство пытается внедрять данное направление деятельности в стратегические ориентиры своей компании, где одним из основных условий его успешной реализации выступает уровень заинтересованности управленца. Необходимо отметить, что именно мотивация, представляющая собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые влияют на поступки человека, определяют формы и границы его действий, направления и ориентации на достижение определенной цели [2], определяет степень активности руководителя в плане внедрения, реализации и совершенствования социальных программ и мероприятий для сотрудников.

Являясь специфическим, но весьма эффективным инструментом управления человеческими ресурсами, внутренняя социальная политика ориентирована на осуществление специализированных действий, которые обуславливают получение социально-экономического эффекта благодаря реализации следующих функций: 1) стабилизационная (установление благоприятных взаимоотношений в коллективе между сотрудниками бизнес-организации в процессе реализации мероприятий внутренней социальной политики); 2) распределительная (распределение различных социальных благ между всеми работниками бизнес-организации); 3) регулирующая (создание условий для стимулирования активности персонала в организационном, экономическом и социальном процессах, протекающих в бизнес-организации); 4) защитная (оказание помощи сотрудникам со стороны бизнес-организации при наступлении трудной жизненной ситуации, при возникновении кризисных периодов или организационных рисков).

В деловой практике современных бизнес-структур внутренняя социальная политика, выполняя роль эффективного инструмента воздействия на персонал бизнес-организации, руководствуется определенными принципами, которые способны повлиять на результативность использования человеческого ресурса. К данным правилам можно отнести принцип социального равенства, согласно позициям которого разработка и реализация программы социально ориентированных мероприятий характерна для всех категорий сотрудников бизнес-структур (вне зависимости от их социального статуса); для принципа социальной справедливости характерен учет индивидуальных производственных показателей сотрудников, их достижений в профессиональной деятельности и опыта работы в бизнес-организации при реализации программ внутренней социальной политики; в рамках принципа социальной солидарности предполагается формирование системы солидарных отношений в коллективе, основывающихся на взаимной поддержке и помощи; принцип социального партнерства помогает устанавливать и поддерживать равноправную ответственность между всеми внутренними стейкхолдерами за выполнение принятых обязательств в рамках реализации мер внутренней социальной политики; обеспечение социальной защищенности в отношении отдельных категорий работников, нуждающихся в социальных льготах, выплатах и субсидиях, раскрывает содержание принципа социальной компенсации; а для принципа социальной поддержки наиболее значимым выступает оказание помощи сотрудникам бизнес-организации в решении их социальных проблем.

Необходимо отметить, что реализация внутренней социальной политики предполагает определение уровня социальной ответственности бизнес-организации по отношению к собственным сотрудникам – в какой степени готова компания взять на себя обязательства и затраты в отношении персонала, учитывая уровень их реальных социальных запросов. Только при положительном ответе на данный вопрос создается прочная основа для формирования результативной мотивационной составляющей деятельности человеческого ресурса в современных бизнес-организациях.

Источники и литература

- 1) Киселева Г. С. Влияние социальной политики организации на уровень вовлеченности персонала // Вестник СГСЭУ. 2019. № 3 (77). С. 117.
- 2) Кобозева Е. М., Ромасюк Е. О. Мотивация персонала как главный фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Colloquium-Journal. 2019. № 24-8 (48). С. 12-15.
- 3) Хузиева Э. Ф., Гайнутдинова А. Р. Особенности внутренней социальной политики современной организации // Современные исследования в гуманитарных и естественнонаучных отраслях: Сборник научных статей. 2019. С. 105-106.