Министерство науки и образования РФ

Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО

Саратовский Государственный Технический Университет

Институт Бизнеса и Делового Администрирования

Кафедра ММЛ

Курсовая работа

по управлению персоналом на тему:

«Социальные риски и их влияние на управление персоналом»

Выполнил: студент группы

Третьяк С. Ю. МНЖ-45

Проверила: к.э.н. Гришунина И. Н.

**Саратов-2008**

**Содержание**

Введение

Глава 1. Основные социальные риски современной России

1.1. Основные социальные риски

1.2. Ситуация с молодёжью страны

Глава 2. Социальные выплаты и льготы как защита от социального риска

2.1 Режим рабочего и свободного времени

2.2.Страхование работников и медицинское страхование

2.3.Пенсионное страхование

2.4.Накопительное пенсионное страхование

Глава 3. Роль корпоративной культуры в формировании защиты от социального риска

3.1.Эволюция корпоративной культуры

3.2.Культура и этика корпорации

Заключение

Список литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Под ***социальным риском*** мы будем понимать деятельность человека или отказ от нее в ситуации риска (выбора, неопределенности (которые присущи любой сфере жизнедеятельности), требующая от него оценки собственных действий, выработки необходимых социальных качеств, а также учет и регулирование воздействия социальных факторов, при воздействии которых сохраняется вероятность негативного воздействия на жизнедеятельность людей последствия которых могут негативно повлиять на жизнь и здоровье людей.

Итак, проанализировав категорию социального риска с философско-социологической точки зрения, можно выделить некоторые общие позиции: риск представляет собой постоянный и неустранимый компонент любой человеческой деятельности, как созидательной, так и разрушительной, что требует адаптации человека к рискогенной среде. Категория "риск" имеет структурный характер и включает в себя ситуацию риска; оценку риска, степень ее осознанности субъектов риска; факторы риска; ситуацию выбора; границы риска и зону риска.

Социальным рискам посвящены многие публикации зарубежных и отечественных авторов, как классические труды, так и новейшие разработки, представленные в отраслевой периодике, что отразилось в представленном списке использованной литературы.

Пристальное внимание авторов к анализу социальных рисков объясняется тем, что сегодня жизнь человека в России в значительной степени подвержена этим рискам.

Целью данной курсовой работы является рассмотрение специфики защиты человека от социальных рисков в управлении персоналом.

При написании работы ставились следующие задачи:

проанализировать специфику социальных рисков;

ознакомиться со спектром социальных рисков, представленных в нашей повседневной реальности;

подробно изучить роль управления персоналом в защите от социальных рисков в современной российской экономике.

Выше поставленные задачи нашли отражение в представленной курсовой работе. Курсовая работа состоит из введения, основной части, содержащей три главы, заключения и списка использованной литературы.

Введение презентует курсовую работу, акцентируя внимание на целях, задачах и содержании исследования.

В первой главе анализируются существующие на сегодня в России социальные риски.

Вторая глава освещает систему социальных выплат и льгот как гарантию от социального риска, останавливаясь на каждой из них подробно.

Третья глава раскрывает роль корпоративной культуры как фактора защиты от социального риска.

В заключение курсовой работы подводятся итоги выше изложенного материала, делаются выводы.

**Глава 1. ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**1.1 Общие социальные риски**

В Российской Федерации, как Вы знаете, имеет место быстрое вымирание населения. Иммиграция при этом создает некоторое замещение, которое нисколько не спасает нас.

В 2007 г. начался новый этап реализации демографической политики. С января введены новые меры помощи семьям с детьми, которые уже дают первые положительные результаты. Рождаемость подрастает, смертность снижается, и в обществе появился некоторый оптимизм по этому поводу.

Однако если уже в самые ближайшие годы не будут сделаны весомые последующие шаги, повышение рождаемости прекратится. Опыт бывшего Советского Союза, стран Восточной Европы в семидесятых гг., показывает, что меры семейной политики, не получая должного развития, действуют максимум на протяжении 2-3 лет.

Дальнейшая демографическая политика не должна быть просто инерционной, а должна быть последовательной и масштабной.

Благоприятная сегодня возрастная структура существенно ухудшится уже с 2010 года, когда резко сократится число женщин репродуктивного возраста. Через 10 лет их будет меньше уже на 20%, а через 20 – на 45%, что потребует мер, направленных на пропорциональное увеличение рождаемости.

Сегодня семьи почувствовали изменение отношения к себе со стороны государства. Однако, если не последуют новые значимые меры, все, что сейчас делается в этом направлении, будет воспринято как очередная кампания, народ ощутит себя обманутым и второй раз уже не поверит. В этом и состоит главная особенность и главный риск настоящего момента.

По данным статистики в России половина семей с двумя детьми и две трети семей с тремя детьми живут ниже прожиточного минимума, т.е. в бедности. Меры должны или реально решать проблемы таких семей, которых в России большинство, или их нет смысла применять вовсе.

Очевидно, что основной мерой, если угодно, национального спасения является возрождение нормальной многодетной семьи.

Российское общество сегодня, на фоне прекрасной экономической динамики переживает глубокий ценностный, духовно-нравственный кризис, социальные последствия которого социологически и статистически измеряемы. Приведу конкретные данные.

Многие из показателей социального неблагополучия в России имеют экстремально высокие значения не только на фоне западных стран, но и на фоне более бедных, чем Россия, стран СНГ и Третьего мира.

Россия занимает второе место в мире (после США) по проценту людей, содержащихся в заключении, при этом каждый 82 российский мужчина находится в тюрьме, а для мужчин трудоспособного возраста эта доля значительно выше.

По уровню самоубийств Россия в последние годы занимает стабильно второе место в мире, а в 1995 г. (последний год, когда есть данные по всем странам) Россия занимала к тому же первое место по смертности от самоубийств среди подростков 15-19 лет.[[1]](#footnote-1)

Следует отметить, что показатели смертности, в России, в целом, аномально высоки для такого уровня экономического развития, и для той системы здравоохранения, которая есть в России. Россия занимает 55-е место по производству ВВП на душу населения и только 115-е место по ожидаемой продолжительности жизни. Существуют десятки более бедных стран, где люди (особенно мужчины) живут намного дольше.

Россия занимает одно из первых мест в мире по потреблению алкоголя на душу, и первое – по потреблению наиболее опасных крепких напитков. Смертность от алкогольных отравлений в России – самая высокая в мире,

Согласно расчетам, каждая четвертая смерть в России связана с алкоголем. В целом, лучшим предсказателем уровня смертности в России является производство этилового спирта.

Россия не является лидером по потреблению наркотиков, т.к. потребление наркотиков распространено среди западной молодежи значительной большое, чем среди молодых россиян. Однако Россия на одном из первых мест по потреблению наиболее тяжелых и смертоносных инъекционных наркотиков.

В глубоком кризисе находится институт семьи в России. В последнее десятилетие Россия занимает первое или одно из первых мест (в зависимости от методики подсчета) в мире по уровню разводимости.

Доля детей, рожденных вне зарегистрированного брака в 2004 г. по данным мониторинга Детского фонда ООН – составляет примерно 30%.

С начала 1990-х гг. Россия занимает первое место в мире по уровню абортов. По сути, Россия – единственная страна мира, где до недавнего времени количество абортов превышало количество живорождений (в 2004 г. 120 абортов на 100 живорождений).

Россия занимает первое место в мире, по количеству брошенных детей. В нашей стране каждый 38-й ребенок живет в государственных учреждениях, в патронатных семьях или у опекунов. Даже в культурно близких восточноевропейских странах, где ситуация также неблагополучная, этот показатель ниже. Для сравнения, на Украине доля таких детей в два раза меньше, в Сербии, Киргизстане и Азербайджане – в пять раз. Факты говорят сами за себя.

**1.2 Ситуация с молодёжью страны**

Отдельного рассмотрения требует ситуация с нашей молодежью. Следствием общего духовно-нравственного кризиса является крайне низкий уровень культуры и нравственности подрастающего поколения, катастрофически высокий уровень употребления несовершеннолетними алкоголя, наркотиков и табака, высокий уровень подростковой преступности, уровень проституции и насилия в среде несовершеннолетних.

Опросы показывают, что среди молодежи значительно больше лиц со сниженными моральными ценностями.

Согласно опросу Института социологии РАН среди молодежи 55%, то есть большинство готовы преступить через моральные нормы для того, чтобы добиться успеха. Для большинства молодежи допустимы уклонение от службы в армии, присвоение найденных денег и, дача и получение взятки, аборт, супружеская измена, и неуплата налогов. Значительный процент (от 50% до 30%) молодежи в России считают приемлемыми проституцию, обогащение за счет других, хамство, пьянство и алкоголизм, проявления неприязни к представителям других национальностей и гомосексуализм.

По данным опросов алкогольные напитки (включая пиво) потребляют 80,8 % подростков и молодежи. Доля потребляющих спиртные напитки (в основном – пиво) резко возрастает в 13-14-летнем возрасте. Около 40% школьников знают, где и как достать наркотические вещества. Около 5% опрошенной молодежи употребляли наркотики внутривенно.

За последнее десятилетие катастрофически снизился возраст приобщения молодежи, детей к алкоголю, табаку и наркотикам.

Следствием распространения наркомании, прежде всего инъекционной, стала эпидемия ВИЧ. По данным Федерального центра СПИД в России в России 403100 ВИЧ-инфицированных.

Столь высокий процент численного поражения молодежи различными пороками позволяет сделать вывод о высоком риске тотального разрушения человеческого потенциала молодых, массовой утратой ими физического, психического здоровья и интеллектуального потенциала.

Далее хотелось бы сказать о падении уровня патриотизма в России.

Есть люди, которые не отличаются маргинальными привычками, не вовлечены в проституцию, не являются наркоманами, убийцами, пьяницами, даже имеют семьи и хорошо относятся к своим детям, но при этом не любят своей Родины. Являются в плохом смысле космополитами. Утрата национального патриотизма является большой нашей бедой.

Согласно опросу ФОМ, количество россиян, которые стыдятся своей страны, превышает количество тех, кто гордится Россией. При этом уровень гордости своей страной в России весьма низок по сравнению с другими странами.

Как видно, мы имеем общую картину крайнего духовно-нравственного и социального неблагополучия нашего народа в целом. Если предположить неизменность вышеописанных негативных тенденций, мы будем вынуждены определять настоящую ситуацию, как весьма гибельную для российской нации. Об этом ясно свидетельствует демографическая статистика, являющаяся своего рода интегральным индикатором всех негативных социальных и ценностных факторов.

**Глава 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ЛЬГОТЫ КАК ЗАЩИТА ОТ СОЦИАЛЬНОГО РИСКА**

**2.1 Режим рабочего и свободного времени**

Социальные выплаты и льготы, предоставляемые помимо прямого материального поощрения, играют важную роль в стимулировании трудовой активности персонала в зарубежной практике управления. Примером социальной активности предприятий в этом могут служить оплаченное, но неотработанное рабочее время (ежегодные отпуска, праздничные дни, время болезни, некоторые виды отпусков по личным вопросам); страховка за счет компании; пенсии по старости, по инвалидности, в случае потери кормильца; оплата компанией всевозможных услуг персоналу; питание в кафетериях и др.

По мнению зарубежных специалистов, такие льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер и превратились в жизненно важную потребность не только самих работников, но и членов их семей. По данным социологических обследований (в 1988 г.) в США доля выплат так называемого социального плана в общих издержках на рабочую силу достигла в некоторых фирмах 27%. [[2]](#footnote-2)

В последние годы находят развитие гибкие системы социальных выплат и льгот, суть которых в том, чтобы работник мог выбирать из набора дотаций, предлагаемых ему на предприятии то, что ему больше подходит. В обиходе такие системы образно называют "меню кафетерия", откуда работники по своему "вкусу" могут подобрать набор соответствующих выплат и льгот.

На каждого работника фирма резервирует определенную денежную сумму для оплаты установленного объема социальных льгот. Во многих фирмах сами работники из своей зарплаты могут делать отчисления на данный счет. Это способствует увеличению счета и обеспечивает работнику возможность приобретения других льгот, в том числе и выходящих за рамки установленных фирмой.

Создание для каждого работника специального счета под социальные льготы и выплаты позволяет фирме строго контролировать этот вид издержек на рабочую силу. С другой стороны, "меню кафетерия" является действительно очень гибким для работников. Большой популярностью пользуются так называемые банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, "больничные" дни и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять один или несколько дней для своих нужд, он может пользоваться запасом из банка отпусков, "выкупить" какое-то количество дней в счет будущих отпускных или взять в обмен на другие льготы.

На многих фирмах, если работник не желает получить льготы в натуральной форме, он может получить их стоимость в деньгах. Однако обмен всех имеющихся льгот и выплат на эквивалентную денежную сумму не допускается. Ниже кратко рассматриваются основные виды льгот, предоставляемые современными организациями своим сотрудникам.

Первой льготой, полученной или завоеванной наемными работниками, обычно считается ограничение продолжительности рабочего дня, впервые законодательно установленное в XVII веке в Англии. Сегодня практически во всех странах в законодательном порядке регламентируется не только продолжительность рабочего дня, но и количество рабочих дней в году, фиксируются выходные и праздничные дни и т.д. Однако именно в области режима рабочего времени организации имеют широкие возможности для творчества, направленного на оптимизацию его использования и улучшение условий труда своих работников. Концепция "гибкого рабочего времени", согласно которой работник должен отработать определенное количество часов в неделю или в месяц и может самостоятельно выбирать график работы (время начала и окончания, распределение по дням), приобрела широкую популярность в организациях, использующих труд клерков, административного персонала, инженеров, ученых. Такая система дает работникам возможность лучше сочетать семейную жизнь и работу, учитывать свои индивидуальные особенности и т.п.

Развитием идеи "гибкого рабочего времени" стала модель "безофисного предприятия", в соответствии с которой само понятие "работа" в смысле помещения, где собираются сотрудники одной организации, исчезает. Люди не приходят в офис, а работают там, где они могут: агенты по продажам - непосредственно с клиентами, снабженцы - с поставщиками, программисты и бухгалтеры - дома. Связь между ними осуществляется по телефону или с помощью электронной почты. Эта тенденция в организации рабочего времени и труда вообще может привести к самым революционным изменениям в управлении человеческими ресурсами.[[3]](#footnote-3)

Государство в большинстве стран устанавливает также минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска для всех категорий, занятых в народном хозяйстве. Тем не менее многие компании предоставляют своим сотрудникам дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска. Продолжительность отпуска, как правило, связана со стажем работы в организации, хотя положение сотрудника в организационной иерархии также может влиять на число отпускных дней.

Установление режима рабочего времени может быть эффективным средством контроля за издержками на рабочую силу. В последние годы многие отечественные компании переводят своих сотрудников на сокращенную рабочую неделю или даже отправляют в неоплачиваемые отпуска, чтобы сохранить квалифицированный персонал в период спада экономической активности. Во Франции и некоторых других странах Западной Европы сокращение рабочей недели рассматривается как важнейшее средство повышения занятости.

**2.2 Страхование работников и медицинское страхование**

Коллективное страхование - это метод предоставления определенных услуг (медицинское обслуживание, выплаты пособия в случае смерти или увечья и т.п.) на основе распределения риска между группой участников (и компанией). Первоначально рабочие объединялись и создавали собственные страховые союзы для организации медицинского обслуживания, оказания взаимной финансовой помощи, открытия магазинов. Впоследствии к ним присоединились работодатели, взяв на себя часть расходов по коллективному страхованию своих сотрудников. Сегодня страхование организациями своих сотрудников представляет собой сложную систему со многими элементами.

Медицинское страхование предоставляет работникам возможность получать бесплатную медицинскую помощь в тех странах, где государство не гарантирует такого обслуживания всем гражданам. Как правило, медицинское страхование финансируется и работодателем, и работниками (например, в соотношении 70:30 страхового взноса, который является необлагаемой налогом частью дохода). В последние годы в связи с быстрым ростом цен на медицинское обслуживание в ряде стран Запада, и в первую очередь в США, руководители многих организаций были вынуждены начать поиски способов контроля и сокращения издержек на медицинское страхование своих сотрудников. Среди таких способов - изменение условий получения медицинского обслуживания.

Еще один метод снижения издержек - определение списка врачей и медицинских учреждений, в которые могут обращаться сотрудники организации (при стандартной системе работник сам выбирает врача, который затем выставляет счет компании или страховому учреждению компании), или заключение прямых договоров на комплексное обслуживание с медицинскими учреждениями. И, наконец, один из наиболее революционных методов - выплата сотрудникам премии по итогам года за неиспользование медицинской страховки - премии за здоровый образ жизни.

Страхование позволяет работнику обеспечить определенный доход для себя (своих наследников) в случае потери трудоспособности (смерти), произошедшей на рабочем месте или вне его. Величина страховых выплат, как правило, пропорциональна величине оклада работника (3-5 годовых окладов в случае смерти). Компания вносит основную часть страховых взносов, работник выплачивает остальное. Страхование жизни имеет особенно важное значение в тех странах с рыночной экономикой, где государственная поддержка малоимущих членов общества не обеспечивает приемлемого уровня жизни.

Пенсионные планы компаний получили наибольшее распространение в странах, где государственная система пенсионного обеспечения отсутствует или не достаточно развита. Пенсионный план представляет собой систему частного пенсионного обеспечения, при которой компания и сотрудник делают периодические (в моменты выплаты заработной платы) отчисления в специальный фонд, средства которого в дальнейшем инвестируются с целью максимизации дохода на вложенный капитал в долгосрочной перспективе. Приносимый фондом доход служит источником выплаты пенсий бывшим сотрудникам компании. Обычно условиями получения пенсии являются:[[4]](#footnote-4)

1. достижение определенного возраста, например, 55 или 60 лет (который необязательно соответствует установленному законом возрасту выхода на пенсию);

2. прекращение работы по найму в данной организации;

3. наличие минимального стажа работы в организации, например, 5 или 7 лет.

Величина пенсии зависит от двух параметров - размера заработной платы сотрудника и стажа работы в организации.

Ввиду того, что государственное пенсионное обеспечение испытывает все большие трудности, пенсионные планы компаний становятся значительно привлекательнее для наемных работников, во всем мире. В то же время управление пенсионными планами требует все большего искусства и компетентности от отделов человеческих ресурсов и финансов, которые вынуждены чаще прибегать к помощи профессиональных инвесторов.

Интересно, что в целом в мире прослеживается тенденция к сокращению числа предоставляемых компаниями льгот, стремление заменить их повышением денежного вознаграждения. Организации предпочитают сосредоточиваться на сфере своей основной деятельности, предоставляя своим сотрудникам возможность самим решать бытовые проблемы.

Управление льготами в целом превратилось в последние десятилетия в важнейшую составляющую эффективного управления персоналом, требующую особого внимания со стороны линейных руководителей и специальной квалификации специалистов по человеческим ресурсам.

**2.2 Пенсионное страхование**

Когда пенсионная реформа начиналась, ее разработчики обещали обществу, что никаких изменений не будет до 2012 года - до выхода на заслуженный отдых первых россиян, в структуре пенсии которых предусмотрена накопительная часть. Однако не успел завершиться третий год пенсионной реформы, как правительство объявило об изменениях в налоговом и пенсионном законодательстве. На 10 процентов, с 36 до 26, снижен единый социальный налог, а из них - на 8 процентов его пенсионная составляющая. Предлагается отменить и двухпроцентные отчисления на накопительную часть для лиц старше 1967 года рождения и вернуть их в страховую часть пенсии.

Хотя изменение некоторых норм пенсионного законодательства, принятого в 2001 году и вступившего в силу в январе 2002-го, действительно началось раньше, делается это по инициативе правительства и по причинам, связанным с экономической ситуацией на нефтяном рынке. Прибыли и сверхприбыли, получаемые от торговли нефтью, могут стать серьезным источником для финансирования экономического подъема, осуществления экономического и технологического рывка, результатом которых должно стать удвоение валового внутреннего продукта страны.

В результате снижения ставки единого социального налога работодатели всех форм собственности и уровней станут платить в бюджет на 280 миллиардов рублей меньше. Из них Пенсионный фонд недополучит 264 миллиарда. Правда, эти потери должны тут же компенсироваться из средств федерального бюджета. А в дальнейшем, как ожидается, доходы пенсионной системы существенно возрастут в связи с ростом оплаты труда и, значит, налогооблагаемой базы, с которой будут уплачиваться налоги и взносы в Пенсионный фонд.

В то же время для уменьшения нагрузки на федеральный бюджет (за его счет компенсируются все выпадающие доходы Пенсионного фонда) предлагается отказаться от формирования накопительной части для мужчин 1953-1966 годов рождения и женщин 1957-1966 года рождения. Тем более что существенной прибавки к пенсии за счет накопительной части они не получат: накопительная составляющая сможет заменить от 1,3 до 2,7 процента их среднего заработка за период работы (при том что в мире минимальным коэффициентом замещения считаются 40 процентов).

К тому же в ближайшие 10-15 лет темп индексации страховой части пенсии по росту заработной платы будет значительно опережать рост накопительной части по инвестиционному доходу. И, следовательно, возвращение "отнятых" двух накопительных процентов в страховую часть поможет представителям более старших возрастных групп работающих накопить более весомый пенсионный капитал, чем при сохранении старых условий.

Тем же, кто хотел бы иметь в структуре своей пенсии накопительную часть, государство готово предложить соучаствовать в формировании этой составляющей пенсионного капитала. Это соответствует мировой практике, в которой работник участвует в платежах на свой пенсионный счет. При этом российская формула соплатежа будет отвечать интересам работника в большей мере, чем за рубежом: если работник заплатит 4 процента от своей годовой заработной платы на финансирование накопительной части своей будущей пенсии, государство добавит ему еще 2 процента, но не менее 2 тысяч рублей. Это означает, что пенсии низкооплачиваемых будут с помощью подобного механизма дотироваться государством. Но участие в дополнительном пенсионном страховании будет делом добровольным - никто не станет принуждать граждан уплачивать взносы за себя, государство будет лишь экономически побуждать их к этому.

В целом же, несмотря на предлагаемые изменения, пенсионная модель, введенная в действие в 2002 году, будет лишь модифицирована, а не решительно изменена. Важнейшие ее параметры останутся теми же - это будет в основе своей распределительная пенсионная система, дополненная системой персонифицированного учета пенсионных прав граждан и обязательств государства перед ними и накопительной составляющей.

Основы государственного регулирования обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации определены Федеральным законом от 15.12.01 г. № 167-ФЗ (в ред. от 20.07.04 г.) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (далее - Закон).

В соответствии со ст. 6 Закона страхователями по обязательному пенсионному страхованию являются лица, производящие выплаты физическим лицам, в том числе индивидуальные предприниматели. Они являются также самостоятельными страхователями (т.е. уплачивают страховые взносы на свое пенсионное страхование).

Поскольку индивидуальные предприниматели могут относиться к различным категориям страхователей, им следует обратить внимание на информационное письмо президиума ВАС РФ от 11.08.04 г. № 79, в котором содержится Обзор практики разрешения споров, связанных с применением законодательства об обязательном пенсионом страховании (далее - Обзор).

Если индивидуальные предприниматели являются страхователями как лица, производящие выплаты другим физическим лицам, то им следует обратить внимание на п. 2 Обзора, согласно которому индивидуальные предприниматели разделены на две категории страхователей. Индивидуальный предприниматель, заключивший трудовые (гражданско-правовые) договоры с наемными работниками, является страхователем по отношению к этим работникам и обязан уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование данных работников. Отсутствие регистрации индивидуального предпринимателя в качестве страхователя по отношению к наемным работникам приведет к нарушению права застрахованных лиц на обязательное пенсионное страхование. Следовательно, если индивидуальный предприниматель, зарегистрированный как страхователь, самостоятельно уплачивающий страховые взносы в бюджет ПФР, принял на работу наемных работников по трудовому договору или заключил договор гражданско-правового характера, он обязан в 30-дневный срок зарегистрироваться в органе ПФР и как страхователь, производящий выплаты физическим лицам.

Если индивидуальные предприниматели являются самостоятельными плательщиками страховых взносов, то им следует обратить внимание на пп. 4 и 6 Обзора. В п. 4 Обзора определено, что индивидуальный предприниматель, зарегистрированный в установленном законом порядке, обязан уплачивать страховые взносы в виде фиксированного платежа и в том случае, когда предпринимательскую деятельность он фактически не осуществляет.

Такое решение было принято по следующим основаниям. Согласно ст. 28 Закона индивидуальные предприниматели уплачивают суммы страховых взносов в ПФР в виде фиксированного платежа, минимальный размер которого (150 руб. в месяц) является обязательным для уплаты. Срок уплаты названного платежа установлен п. 4 постановления Правительства Российской Федерации от 11.03.03 г. № 148. Пунктом 3 ст. 28 Закона сумма фиксированного платежа определена в расчете на месяц, страхователь вправе уплачивать взносы как частями, так и единовременно за текущий год.

При этом отмечено, что обязанность индивидуальных предпринимателей по уплате страховых взносов в виде фиксированного платежа не ставится Законом в зависимость от факта ведения ими предпринимательской деятельности и получения дохода, и, кроме того, обязательство по уплате названых платежей возникает в силу закона и не изменяется из-за отсутствия денежных средств (дохода) у предпринимателя.

В части уплаты страховых взносов в виде фиксированного платежа следует также обратить внимание на п. 6 Обзора, в котором определено, что закон не освобождает индивидуальных предпринимателей, являющихся пенсионерами, от уплаты страховых взносов в виде фиксированного платежа.

Такое решение принято по следующим основаниям. Закон № 167-ФЗ не содержит норм, предусматривающих освобождение лиц, признаваемых страхователями, от уплаты страховых взносов. Это связано с тем, что реализация прав граждан на трудовую пенсию находится во взаимосвязи с уплатой страховых взносов. Статьей 17 Федерального закона от 17.12.01 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлен порядок определения, перерасчета, индексации и корректировки трудовых пенсий. Названной статьей установлено, что в случае продолжения трудовой деятельности застрахованными лицами после назначения пенсии им по их заявлению перерасчитывается размер страховой части трудовой пенсии по старости (инвалидности) при условии, что ими уплачиваются страховые взносы в ПФР. Таким образом, с момента назначения трудовой пенсии лицу, ранее зарегистрированному в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя, не прекращается его обязанность по уплате страховых взносов, которые продолжают учитываться на его индивидуальном лицевом счете и в связи с уплатой которых перерасчитывается размер пенсии.

Если индивидуальный предприниматель сам является наемным работником (т.е. заключает трудовой договор с работодателем), то он остается застрахованным по двум основаниям. Такое решение принято при рассмотрении в судебном заседании заявления органа ПФР к индивидуальному предпринимателю о взыскании задолженности по страховым взносам в виде фиксированного платежа. Индивидуальный предприниматель заявил, что доходов от предпринимательской деятельности не имеет, фактически ею не занимается, а работает по трудовому договору в коммерческой организации и в этом качестве является лицом, за которого страховые взносы на обязательное пенсионное страхование уплачивает работодатель. Однако суд указал, что индивидуальный предприниматель на весь период страхования - с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя до государственной регистрации прекращения деятельности в таком качестве - является застрахованным. В силу наличия государственной регистрации индивидуальный предприниматель обязан своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в виде фиксированного платежа. Если индивидуальный предприниматель нанимается на работу по трудовому договору, то он является застрахованным по двум основаниям (при этом работодатель уплачивает за него страховые взносы исходя из налоговой базы по ЕСН).

Статьей 2 Закона установлено, что правоотношения, связанные с уплатой обязательных платежей на обязательное пенсионное страхование, в том числе в части контроля за их уплатой, регулируются законодательством Российской Федерации о налогах и сборах, если иное не предусмотрено названным Законом. В связи с этим следует обратить внимание на те пункты Обзора, в которых говорится о применении НК РФ к отношениям по уплате страховых взносов.

В частности, в п. 7 Обзора определено, что положения ст. 239 НК РФ, предусматривающие льготы для плательщиков ЕСН, не распространяются на правоотношения по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. Такой вывод сделан исходя из статуса страховых взносов. В соответствии со ст. 3 Закона страховые взносы определены законодателем как индивидуально возмездные обязательные платежи, которые имеют целевое назначение: обеспечение права гражданина на получение пенсии по обязательному пенсионному страхованию в размере, эквивалентном сумме страховых взносов, учтенной на его индивидуальном лицевом счете. Поскольку страховые взносы не отвечают понятию налога (ст. 8 НК РФ), ст. 239 НК РФ на правоотношения по уплате указанных взносов на обязательное пенсионное страхование не распространяется.

В соответствии с п. 8 Обзора ответственность за неуплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование установлена п. 2 ст. 27 Закона, а не ст. 122 НК РФ. Такой вывод сделан по следующим основаниям. В силу п. 1 ст. 122 НК РФ неуплата или неполная уплата сумм налога в результате занижения налоговой базы, иного неправильного исчисления налога или других неправомерных действий (бездействия) влечет взыскание штрафа в размере 20% неуплаченных сумм налога.

Как уже говорилось, страховые взносы не являются налоговым платежом (ст. 3 Закона). Согласно п. 3 ст. 9 Закона финансирование выплаты базовой части трудовой пенсии осуществляется за счет сумм ЕСН, зачисляемых в федеральный бюджет, а финансирование выплаты страховой и накопительной частей трудовой пенсии - за счет средств бюджета ПФР.

Таким образом, страховые взносы на страховую и накопительную части трудовой пенсии уплачиваются в ПФР в виде сумм страховых взносов, а суммы, зачисляемые в федеральный бюджет на цели государственного пенсионного страхования, уплачиваются в составе ЕСН.

Следовательно, страховые взносы на финансирование страховой части трудовой пенсии не входят в состав ЕСН. Страховые взносы на страховую и накопительную части трудовой пенсии не включены в налоговую систему Российской Федерации, не относятся к числу налогов и являются индивидуально возмездными платежами, и поэтому ответственность за неуплату или неполную уплату сумм страховых взносов установлена п. 2 ст. 27 Закона.

Вместе с тем при определении срока направления требования о взыскании сумм недоимок по страховым взносам и срока обращения в суд с таким требованием применяются положения ст. 48 и 70 НК РФ.

Закон № 167-ФЗ не регламентирует порядок взыскания недоимки и пеней, за исключением указания на судебный порядок. В связи с этим в силу ст. 2 Закона правоотношения, связанные с уплатой страховых взносов, в том числе в части контроля за их уплатой, регулируются законодательством о налогах и сборах, если иное не предусмотрено Законом. При неуплате плательщиком взноса в установленный срок требование об уплате недоимки должно быть направлено ему не позднее трех месяцев после наступления срока уплаты (ст. 70 НК РФ), а при неисполнении требования исковое заявление может быть подано в суд в течение шести месяцев после истечения срока его исполнения (ст. 48 НК РФ).

В Обзоре разъяснена также практика разрешения споров с применением законодательства об обязательном пенсионном страховании и по другим вопросам, в частности об обязанности зарегистрироваться в органе ПФР, обязанности сообщить о приеме на работу пенсионера, размерах штрафа и др.

**2.3 Накопительное пенсионное страхование**

С января 2002 года в России вступил в силу новый закон о пенсионном обеспечении, согласно которому пенсия граждан будет состоять из 3 –х частей:

Социальная (базовая ставка 550 рублей в месяц)

Страховая (0,14\*ЗП\*Стаж\*12) / 228

Накопительная: обязательная – 2% от ЗП

добровольная

(при средней заработной плате 3000 рублей в месяц и стаже 27!!! лет - гос. пенсия составит 1147 рублей в месяц)

Более того, в 2004 году каждый гражданин должен будет распорядиться, куда направлять его пенсионные страховые взносы, отчисляемые работодателем с фонда оплаты труда по обязательному пенсионному страхованию. Этим государство переложило груз ответственности за пенсионное обеспечение граждан на плечи самих граждан.

Подобная модель распространена практически во всех развитых странах мира и успешно функционирует на протяжении десятилетий. Каждый гражданин ежегодно откладывает около 10 – 20 % от своих доходов на добровольные накопительные и пенсионные программы. Таким образом формируется собственный резервный капитал, который позволяет в дальнейшем оплачивать образование детей и наслаждаться жизнью при выходе на заслуженный отдых.

В нынешнем году к работе со средствами пенсионных накоплений граждан приступают негосударственные пенсионные фонды (НПФ). В связи с этим у будущих пенсионеров возникает немало вопросов об их месте и роли в пенсионной реформе, их взаимодействии и конкуренции с государственным Пенсионным фондом России.

Негосударственный пенсионный фонд - особая организационно-правовая форма некоммерческой организации социального обеспечения, исключительными видами деятельности которой являются: негосударственное пенсионное обеспечение участников фонда в соответствии с договорами негосударственного пенсионного обеспечения; обязательное пенсионное страхование в соответствии с федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" и договорами об обязательном пенсионном страховании; профессиональное пенсионное страхование в соответствии с федеральным законом и договорами о создании профессиональных пенсионных систем.

Причем эти выплаты производятся независимо от государственного пенсионного обеспечения населения.

Пенсионное законодательство сейчас не предусматривает обязательного страхования профессиональной ответственности НПФ, в отличие от управляющих компаний. Но если НПФ считает, что страхование ответственности повысит его надежность, никто не запрещает ему заключить договор в добровольном порядке с любой страховой компанией, оказывающей подобные услуги. Кроме того, законодательство предусматривает и другие меры, повышающие надежность НПФ: минимальный размер совокупного вклада учредителей, формирование страхового резерва, контроль со стороны спецдепозитария, актуарные и аудиторские проверки, а также возможность в добровольном порядке создавать объединенные гарантийные фонды и участвовать в обществах взаимного страхования. Деятельность негосударственных пенсионных фондов контролирует Федеральная служба по финансовым рынкам.

Уже сегодня негосударственные фонды имеют право участвовать в формировании накопительной части трудовой пенсии и в обязательных видах пенсионного страхования. Участие НПФ в формировании накопительной части трудовой пенсии позволит человеку размещать средства не в Пенсионном фонде России, а в негосударственном пенсионном фонде. Для этого нужно сообщить в Пенсионный фонд России о своем переходе в НПФ. После этого средства пенсионных накоплений будут переведены в указанный негосударственный пенсионный фонд. Впоследствии можно будет как перевести средства из одного НПФ в другой, так и вернуть их обратно в ПФР.

Законодательство РФ предъявляет жесткие требования к фондам, получающим право участвовать в обязательных видах пенсионного страхования. Так, НПФ должен иметь опыт работы не менее двух лет. Величина денежной оценки имущества для обеспечения уставной деятельности фонда с 1 января 2005 года должна составлять не менее 30 миллионов рублей, а с 1 июля 2009 года - не менее 50 миллионов. Совокупный вклад учредителей фонда, внесенный в фонд денежными средствами, должен быть не менее 3 миллионов рублей, а с 1 января 2005 года - не менее 30 миллионов. НПФ не должен иметь фактов приостановления действия лицензии в течение последних двух лет деятельности, не должен иметь актуарного дефицита по результатам актуарного оценивания в течение последних двух лет.

Уполномоченный федеральный орган обеспечивает строгий государственный контроль за деятельностью фондов, в том числе за процессом инвестирования пенсионных накоплений.

В начале 2004 года было ощущение, что фонды вот-вот начнут выходить на рынок обязательного пенсионного страхования. Но затем начались два широкомасштабных процесса, которые отодвинули сроки вхождения НПФ в реформу.

Первый процесс - большая структурная реорганизация правительства в рамках административной реформы и кадровая перестановка. В итоге наработки, сделанные в рамках комиссии по административной реформе, оказались невостребованными. А ведь речь шла о перераспределении части функций между госрегулированием и НПФ, о передаче их от уполномоченного федерального органа в лице Минтруда к саморегулируемым организациям (СРО). Решать вопросы функционального содержания СРО следует именно сейчас. Оптимальным было бы в кратчайшие сроки определить позицию фондов и их саморегулируемых организаций в рамках административной реформы, максимум возможных функций от государственных структур передать саморегулируемым организациям НПФ, а оставшиеся или сосредоточить в одном государственном органе, или четко разделить их между несколькими структурами. Это позволило бы внести ясность в вопрос, по каким правилам фонды будут участвовать в пенсионной реформе дальше.

Второй масштабный процесс - ревизия существенных составляющих пенсионной реформы в части накопительных пенсий. Предлагается сократить количество работающих, которым в дальнейшем разрешат участвовать в накопительной пенсионной системе по ранее сформулированным правилам. Это означает сужение рынка обязательного пенсионного страхования для НПФ. Раньше мы рассчитывали, что фонды, входя в рынок обязательного пенсионного страхования, в лучшем случае только через пять лет выйдут на окупаемость своих затрат. А сейчас вообще возникает вопрос, надо ли НПФ в эту игру играть.

Вторая составляющая этих предложений заключается в том, что работникам будет разрешено вносить добровольно порядка четырех процентов от своей заработной платы в качестве добровольных накоплений в государственный пенсионный фонд, и в случае, если они пойдут на этот шаг, государство из своего бюджета будет доплачивать порядка 2000 рублей в год на увеличение этих самых накоплений. Полной ясности по этой формуле стимулирования пока нет, но даже на уровне идеи есть очень большие сомнения в ее действенности. В России развитие негосударственного пенсионного обеспечения идет в основном через корпоративное финансирование пенсионных программ: это у нас (да и за рубежом) наиболее действенный способ пополнения "пенсионной копилки" работников. И у меня очень большие сомнения, что люди строем и с песнями пойдут добровольно что-то доплачивать. Так что реально речь идет только о том, что целые поколения наших сограждан "выстригаются" из участия в пенсионной реформе, и это, конечно, грустно.

Вместо того чтобы уговаривать людей вносить деньги в ПФР и пытаться двумя тысячами госбюджетных рублей поощрять это внесение, следовало бы стимулировать их участие в негосударственных пенсионных фондах, ограничивая размер взноса. Деньги, которые человек из своих кровных внес в НПФ, должны вычитаться из его налогооблагаемой базы по подоходному налогу.

Основное отличие государственного фонда от негосударственных в том, что НПФ занимаются по преимуществу добровольным пенсионным страхованием, тогда как главнейшая задача государственного фонда - обязательное государственное пенсионное страхование. Правда, сейчас негосударственные фонды будут допускаться к работе со средствами пенсионных накоплений граждан, формируемыми в рамках государственной пенсионной системы. А государственный ПФР готов взять на себя функции добровольного дополнительного пенсионного страхования, если эта норма будет принята. Но суть от этого не меняется: главной задачей государственного фонда будет обязательное пенсионное страхование, а негосударственных - добровольное, на основе индивидуальных договоров с гражданами.

Второе существенное отличие: государственный пенсионный фонд работает с федеральными средствами, тогда как негосударственные - со средствами частных лиц. Данные средства на время управления ими превращаются в собственность НПФ. Причем относится это не только к их взносам на добровольное пенсионное страхование по договорам с НПФ, но и к накопительным взносам на государственное пенсионное страхование, в том случае если они по решению и выбору гражданина будут направлены в негосударственный фонд. В этом отличие НПФ от негосударственных управляющих компаний (УК), которым средства передаются только в доверительное управление, и метаморфоза прав собственности при этом не происходит. По этой причине накопление пенсионных средств:

- в государственной управляющей компании (а по решению правительства эту роль играет сейчас Внешэкономбанк РФ) обеспечивает наибольшую сохранность при невысокой доходности;

- в негосударственной компании - достаточную сохранность и более высокий уровень дохода;

- в негосударственном пенсионном фонде - доходность не ниже, чем в частной управляющей компании, но меньшие гарантии сохранности. В случае банкротства, например негосударственной УК, средства пенсионных накоплений, остающиеся в федеральной собственности, не могут быть востребованы кредиторами, а будут изъяты специальным контрольным органом - депозитарием - и возвращены гражданину для принятия им повторного решения о размещении в более удачливой компании. При банкротстве НПФ средства могут просто пропасть.

И, наконец, есть различия в так называемых пенсионных планах - сроках и порядке получения гражданами пенсионных выплат. В государственной пенсионной системе возможно только получение пожизненных выплат, вне зависимости от срока жизни (так называемый ануитетный план). А вот в негосударственных фондах сроки выплат могут быть сокращены, а значит, и размер ежемесячной выплаты больше, чем в государственном.

Государство в России неизбежно должно выступать как гарант всех сторон и механизмов пенсионной системы. В том числе и безопасности пенсионных накоплений. Это система многоуровневого контроля деятельности всех субъектов, допущенных к работе со средствами пенсионных накоплений. Начинается этот контроль с отбора участников этого сектора финансового рынка. Отбор этот, если речь идет об управляющих компаниях, осуществляет в форме конкурса уполномоченный орган федеральной власти по контролю за инвестированием средств пенсионных накоплений в лице Минфина.

Контроль за текущей деятельностью участников рынка осуществляет спецдепозитарий, Пенсионный фонд России, контрольно-ревизионные органы Минфина, Главное контрольное управление президента, органы прокуратуры. Из общественных организаций право контроля предоставлено Общественному совету по инвестированию средств пенсионных накоплений.

Однако, пожалуй, важнейшую роль в обеспечении безопасности средств пенсионных накоплений играет сохранение за ними статуса федеральной собственности при передаче их в доверительное управление. Поэтому для граждан было бы безопаснее направлять свои пенсионные накопления в доверительное управление УК, а не в собственность НПФ.

**Глава 3. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ЗАЩИТЫ ОТ СОЦИАЛЬНОГО РИСКА**

**3.1 Эволюция корпоративной культуры**

Нельзя сказать, что человеческому фактору в системе управления не уделяли никакого внимания. Об обратном говорит хотя бы то, что Г.Форд создал при своих заводах специальный «социологический» департамент, который должен был отслеживать жизнь рабочих за пределами фабрики, их быт и стиль жизни. Однако человеческая природа понималась совершенно определенным образом в духе радикального экономизма: человек ленив, эгоистичен и асоциален. Подразумевалось, что наемные рабочие нацелены преимущественно на извлечение материальных выгод, не заботятся об улучшениях, не стремятся к ответственности и склонны к оппортунистическому поведению. Так, Г. Форд был уверен, что «для большинства людей наказанием является необходимость мыслить», а «средний работник ищет работы, при которой он не должен напрягаться ни физически, ни особенно духовно», и утверждал, что «решение вопроса о заработной плате устраняет девять десятых психических вопросов, а конструкционная техника решает остальные»[[5]](#footnote-5). Эти высказывания ярко характеризуют социальную философию управления в индустриальной корпорации, включающую в себя в качестве основных элементов:

социальное разделение труда на творчески-организаторский и исполнительный;

механистическую концепцию человека-робота, связанного с частичным трудом и движимого преимущественно экономическими мотивами.

Рыночная ситуация в индустриальном обществе формировала совершенно определенный тип конкурентоспособности. В условиях недостаточной удовлетворенности базовых потребностей населения ее основой становилась возможность поставить на рынок как можно большее количество товаров. Эта задача осуществлялась благодаря стандартизации продукции и наращивания масштабов производства. При этом потребитель довольствовался однотипными товарами по умеренной цене и такого же качества. Сложившаяся олигополистическая структура массовых рынков поддерживала эту тенденцию и в дальнейшем, несколько крупных производителей просто навязывали потребителям свою волю.

Однако со временем ситуация менялась. Анализируя процесс социально-экономического развития, первостепенную роль как правило отводят технологиям. В этом отношении уместно привести слова американского экономиста Дж. Гэлбрейта: «Мое личное убеждение состоит в том, что мы превозносим роль технологии главным образом по той причине, что формы ее проявления весьма заметны и, более того, очевидны. При этом, я полагаю, мы принижаем внутреннее значение развития (человека) в области образования, искусства, культуры. Последнее не столь заметно. Между тем в течение нынешнего столетия мы проделали путь от общества, в котором большая часть населения была неграмотной или же обладала весьма скромным уровнем образования, до такого, где большинство граждан имеют хорошее образование, а многие получили даже высшее или специализированное образование... И те изменения, те социальные и культурные достижения, которые последовали за этим, те потребности, которые вызвали к жизни широкое распространение образования, я считаю намного более важным, нежели любой продукт технического прогресса»[[6]](#footnote-6).

Соглашаясь с мнением Дж. Гэлбрейта, отметим следующие обстоятельства. Вкусы людей стали значительно более дифференцированными, сегодня их уже в полной мере не удовлетворяют грубые стандартизированные товары. Каждый человек стремится в большей степени проявить свою индивидуальность, в том числе и в потреблении. Это желание подкрепляется значительно возросшей покупательной силой типичного потребителя, являющегося представителем так называемых «средних слоев», составляющих в развитых западных странах 60—70% населения. Эти факторы действуют в направлении снижения спроса на продукцию массового производства и в то же время стимулируют рост большого количества малых и средних предприятий, специализирующихся на выпуске широкого ассортимента более качественных товаров. Таким образом, конкуренция усложнилась и стала еще более жесткой. Стремительное развитие технологий, многообразие предлагаемых товаров и услуг, сокращение их жизненного цикла, рост числа конкурентов, повышение требований потребителя в значительной мере определяют характер внешней среды предприятия, все более изменчивой и малопредсказуемой.

Однако изменения в структуре и формах современной корпорации продиктованы необходимостью учитывать не только внешние, но и внутренние аспекты деятельности, не только приоритеты потребителей, но и запросы и достоинства работников. Сегодня наблюдается все более активный и явный отход от чисто экономической мотивации человеческой деятельности.[[7]](#footnote-7) Современные высококвалифицированные работники традиционным экономическим стимулам предпочитают возможность повышать свой интеллектуальный и культурный уровень и стремятся воплотить в ходе производственного процесса свою индивидуальность, обогатить свои способности и качества.

Поэтому в последние годы взгляд на понятие «эффективность» деятельности предприятия существенно изменился. Наряду с традиционным термином «экономическая эффективность» появилось понятие «социальная эффективность». Если экономическая эффективность означает реализацию персоналом целей организации (производительность труда, рентабельность, высокая гибкость и адаптивность к непрерывно меняющейся среде и т. п.) за счет экономичного использования ограниченных ресурсов, то социальная эффективность проявляется в степени достижения индивидуальных целей работников и характеризует удовлетворение в процессе руководства ожиданий, желаний, потребностей и интересов сотрудников (оплата и содержание труда, возможность личностной самореализации, удовлетворенность общением в коллективе и т. п.).[[8]](#footnote-8)

Таким образом, новые условия предполагают качественно иные отношения предпринимателя с наемными работниками, которые становятся все более активными и творческими участниками производственного процесса. Все это означает, что успех современной корпорации в решающей степени зависит от характера трудовых отношений, способного в полной мере реализовать интеллектуальный и творческий потенциал работников, получив преимущества в жесткой конкурентной борьбе.

Трудовые отношения на предприятии как объект управления имеют свои особенности. Во-первых, речь идет об особом виде управления, получившем название «социальное управление» или «социальный менеджмент», при котором мы имеем дело не с физическими объектами, а с социальной реальностью, отношениями между людьми.[[9]](#footnote-9) Во-вторых, трудовые отношения являются частью культуры корпорации. Ведь предприятие — это не только совокупность процессов, набор продуктов и услуг, оно является также человеческим сообществом. Как и все сообщества, оно взращивает специфические формы культуры — в данном случае корпоративную культуру, которая может быть определена как совокупность устойчивых для данной организации ценностей, норм, ожиданий, регулирующих поведение ее членов.

Достаточно продолжительное время ценностные компоненты в мотивации трудовой деятельности оценивались как второстепенный ресурс, а воспроизводство культурной среды на предприятии происходило большей частью стихийно, хотя внимание к ней со стороны управленцев и ученых постоянно возрастало. Однако, начиная с 70-х годов прошлого века, воздействие на культурные составляющие жизнедеятельности организаций становится непрерывным и из единичного — массовым, приобретая черты хорошо скоординированной и приоритетной стратегии их руководства по формированию корпоративной этики.[[10]](#footnote-10)

В целом характер трудовых отношений на предприятии обусловлен двумя ключевыми элементами:

институциональной структурой производства (методы организации труда и управления, структура компании);

социально-психологическим климатом на предприятии.

Эти элементы тесно взаимосвязаны. Когда производственные структуры антигуманны, намерения руководителя, стремящегося создать на производстве здоровый социальный климат, скорее всего, потерпят неудачу. Вспомним основные принципы управления, которые проповедовали Ф. Тейлор и Г. Форд, базирующиеся на крайнем разделении труда, превращающем простого работника в придаток машин. Не удивительно, что и трудовые отношения на предприятии носили антагонистический характер, а основная часть рабочих рассматривала предприятие как место «эксплуатации и отчуждения труда».

С другой стороны, развитые гуманные производственные структуры могут оказаться неэффективными, если людям не удаются хорошие контакты. В результате необходимы не только методы организации труда, не умаляющие человеческое достоинство, но и здоровый социально-психологический климат на предприятии, который представляет собой «преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности». При этом эмоциональный накал неформальных взаимоотношений нередко достигает такого уровня, что они расцениваются людьми как более значимые, нежели взаимоотношения, основанные на базе выполнения официальных предписаний.

Вышеописанные факторы и являются объектами сознательного и целенаправленного воздействия в процессе управления трудовыми отношениями.

Что касается современных форм организации трудового процесса, то значительную роль играют участие наемных работников в управлении и внутрифирменное делегирование прав собственности. Развернувшаяся под флагом «управленческой революции» перестройка корпоративного менеджмента идет по пути децентрализации управления, расширения организаторских прав персонала в компании и повышения его предпринимательской дееспособности. В частности, растущее освоение работниками отдельных элементов предпринимательской деятельности получило отражение в новом научном термине «интрапренерство» или «внутрифирменное предпринимательство», — управленческой практике, связанной с культивированием предпринимательского духа в рамках компании, стимулированием творческой активности работников.

Широкое распространение получила автономизация, когда на рабочих и служащих распространяются гибкий график рабочего времени, свобода планирования и алгоритмизации трудовых операций, выбор программ и методов выполнения заданий, что смягчает регламентацию и стандартизацию труда, укрепляет статус работника и развивает его способности к рационализации своего труда и предвидению трудового процесса. Возник качественно новый тип организационной деятельности, за которым закрепился термин «команда», имеющий принципиальные преимущества в современных условиях. С одной стороны, наиболее полно используется стремление творческих работников к нововведениям и инициативам, процесс принятия ответственных решений переносится на максимально возможный низовой уровень. С другой стороны, небольшая мобильная группа представляется наиболее адекватной формой взаимодействия творческих личностей.

Не стоит забывать и о важной роли заработной платы. В течение многих десятилетий экономия на оплате труда и социальных расходах наемных работников являлась основным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий и в то же время — одной из главных причин непримиримости (антагонизма) интересов работодателей и наемных работников. Сегодня изменившиеся объективные условия уже не позволяют предпринимателю экономить на оплате труда. Более того, высокая оплата квалифицированного и инновационного труда основного персонала становится гарантией обеспечения предпринимательского дохода.

В последние десятилетия в промышленно развитых странах быстро увеличивалось число предприятий с собственностью работников с помощью плана наделения работников акциями. Так, в США ИСОП (Employee Stock Ownership Plan — ESOP) представляет собой механизм передачи части или же всех акций предприятия в собственность ее активных работников. В 1974 году был принят Закон о гарантиях пенсионного обеспечения работников, первый федеральный закон, предоставлявший налоговые льготы компаниям, имеющим план ИСОП в качестве одного из утвержденных планов, обеспечивающих получение работниками дополнительных пособий и пенсий.[[11]](#footnote-11) Другим примером коллективной формы собственности является так называемая «Мондрагонская система» — система кооперативов трудящихся, получившая название от города Мондрагона на севере Испании, в стране басков, и охватывающая в настоящее время производство, торговлю, банковскую систему, научно-исследовательские работы, бытовое обслуживание.

Однако в данной статье мы намерены более подробно остановиться на этике трудовых отношений как важном инструменте корпоративного управления. Корпоративная этика является ключевым элементом, объединяющим людей — участников производственного процесса на предприятии — в единый социальный организм (человеческое сообщество). Под воздействием корпоративной этики деятельность работников организуется не столько на основе приказов или компромиссов, сколько за счет внутренней согласованности ориентиров и стремлений сотрудников. Организация, построенная на единстве мировоззрения и ценностных установок ее членов становится наиболее гармоничной и динамичной формой производственного сообщества.

**3.2 Культура и этика корпорации**

Корпоративная этика выступает как форма общественного сознания, присущая как предпринимателям, так и наемным работникам, которых объединяют общие цели их профессиональной деятельности. В этом понимании она существенно отличается от классовой интерпретации социальных отношений. Не случайно в конце XIX века она была выдвинута католической церковью как способ решения так называемого «рабочего вопроса» и возвращения корпоративной системе европейского средневековья, напоминавшей дружную, крепкую семью. Она является результатом осознания профессиональных интересов как со стороны предпринимателей, менеджеров, так и со стороны наемных работников. Это стало возможным в условиях «диффузии» собственности, когда многие наемные работники являются одновременно и акционерами своей компании и напрямую заинтересованы в повышении эффективности производства. В конце XX века в развитых странах идеология корпоративизма стала вновь актуальной в связи с ужесточением конкуренции и необходимостью объединения усилий всех членов корпорации независимо от их статуса в борьбе за выживание и развитие.

Культура и этика корпорации не являются изолированным феноменом. В последнее время объектом пристального внимания стали межстрановые различия в характере трудовых отношений и корпоративной этике. Особенно успешной следует признать японскую практику. В США и европейских странах даже возник особый феномен, прозванный «японизацией (тойотизацией) менеджмента». И трудно найти такую развитую западную страну, где бы не пытались внедрить японские «кружки качества». Мода на японский стиль управления не прошла и по сей день. Но наступил период некоторого отрезвления, выявилась ограниченность механического перенесения форм организации трудовых отношений на инородную почву. Это в полной мере касается и России, имеющей свои цивилизационные особенности. Однако все же стоит остановиться на универсальных и общезначимых чертах корпоративной этики как инструмента управления трудовыми отношениями.

Прежде всего следует сказать о важной роли руководителей организации. Ее эволюция нашла отражение в следующем факте. Сначала высшие управленческие посты и лидирующее положение в разработке проблем управления занимали инженеры, стремившиеся максимально рационализировать и механизировать производство. На смену им пришли экономисты и финансисты, видевшие главную задачу в получении максимума прибыли за счет правильного использования экономических законов и эффективного управления капиталом. В настоящее время управляющими высшего ранга и разработчиками глобальных проблем социального управления становятся выходцы из структур кадрового менеджмента, т.е. «персоналоведы», ставящие в центр современной концепции управления человека.

Современное управление персоналом требует от руководителя новых качеств. Он одновременно должен быть дальновидным стратегом, авторитетным лидером, социальным партнером, смелым новатором, духовным наставником. Поведение руководителя и стиль управления в значительной степени определяют мотивацию и достижения его подчиненных. На основе деятельности руководителя подчиненные делают выводы о том, какие достижения вознаграждаются, а какие — нет, и что следует из каждого способа деятельности. Очевидно, что именно ценностные представления самого руководителя в основном определяют этические нормы и организационную культуру предприятия.

Для того чтобы добиться максимальной отдачи от работников в процессе труда, современный руководитель должен предстать в их глазах как авторитетный лидер. Должность формально создает для руководителя необходимые предпосылки быть лидером коллектива, но автоматически таковым его не делает. Можно быть первым лицом в организации, но не являться фактическим лидером, так как он не утверждается приказом, а психологически признается окружающими как единственный, кто способен обеспечить удовлетворение их потребностей и показать выход из казалось бы безвыходных ситуаций. Характер действий лидера принципиально иной, чем у обычного менеджера-администратора. Он не управляет, не командует, а ведет за собой остальных, при этом они выступают по отношению к нему не подчиненными, а последователями.

В культуре доверия и поддержки работники вдохновлены чувствами дружбы и тепла друг к другу. Есть ощущение, что они сами по себе ценны, и что их ценят не только как «винтики». Когда они не на работе, то скучают не только по самой работе, но и по общению друг с другом. В деловой прессе в Америке нередки истории о людях, которые, например, увольнялись из компаний и потом возвращались только потому, что они скучали по своей команде.

Такие культуры иногда оказывают благоприятный эффект на здоровье сотрудников. Так как о них заботятся, они и сами ведут себя более человечно в обращении с клиентами, поставщиками и коллегами. При такой культуре «своими» признают через разные ритуалы и награды. Они с удовольствием проводят время друг с другом даже в нерабочие часы. От них, обычно, ожидают самое лучшее, и рассматривают их, как «фундаментально хороших», если не доказано противоположное. Когда случается что-то плохое, работникам предоставляют второй шанс.

Подобная культура — благоприятная среда для работы в команде, так как люди охотно делятся информацией и открыты к разным идеям, которые выдвигает любой член команды. Работники в ней не боятся идти на прямую обратную связь, а это помогает учиться и самой компании. В своих командах коллеги также помогают друг другу, даже если это выходит за пределы их личных обязанностей. Чувство безопасности распространяется на другие факторы и работники ожидают, что компания о них позаботится даже за границами того, что требуют контракты или закон. В ответ они стараются хорошо «ухаживать» за компанией и ее имуществом. Они заботятся и о качестве, и о ресурсах, и о ее репутации. Когда она выбирает какой-либо курс, работники предрасположены относиться к совместным целям с большой степенью приверженности. Такая компания хорошо «чувствует» свою среду и предоставляет высокий уровень сервиса.

С другой стороны, в утрированном виде, такая культура может привести к ситуации, в которой работники могут настолько заботится о гармонии, что будут иногда избегать необходимой конструктивной конфронтации, а потому не смогут решать важные вопросы. Это значит, что они сосредоточены на поддержании хороших отношений и не достаточно — на работе. Из-за такой «доброты» работники начинают избегать самых острых кадровых вопросов — очень тяжело уволить друга или сделать ему замечание. Но если «не замечать» явно назревший конфликт, то он просто уйдет в «подполье» и будет оттуда мутить воду. Если сотрудники не могут достичь консенсуса, компания становится нерешительной и теряет ощущение того, что она движется в определенном направлении, хотя, конечно, может еще по привычке медленно (по сравнению с компаниями, относящимися к другим культурам) принимать решения.

При такой культуре, иногда, работников награждают поровну. Как следствие — обессиливание или демотивирование более амбициозных и целеустремленных. В свою очередь, это приводит к тому, что теряется сосредоточенность на конкретных и нужных достижениях компании. Когда внутри нее возникает сильная дружба, то эта дружба может разрушить любую иерархию. Например, маркетинг-директор принимает решение о внедрении какой-нибудь стратегии, но ничего не происходит потому, что кто-то на основе дружеского отношения с начальником «обошел» его и ослабил приверженность президента компании к этому курсу.

В компаниях с такой культурой работники иногда избегают твердой, четкой статистики о своих достижениях и компания в целом остается «в тумане». И когда она не старается сбалансировать себя путем приверженности к конкретным достижениям, которые можно объективно измерить, она просто не может заниматься бизнесом, а превращается в благотворительную организацию.

Как это ни парадоксально, ответ на негативные стороны такой культуры может быть похожим на ответ на культуру «власти». То есть, это — усиление объективных показателей, усиление ролей и самой системы таким образом, чтобы работники научились не путать дружбу и служебные обязательства. Четкие критерии оценки того, что от них ожидается, помогают создать справедливую среду, в которой дружба дружбой, а показатели — врозь, и ничего не поделаешь. Если это можно сделать действительно справедливо, так чтобы эти «показатели» относились ко всем в равной мере, то сравнительная суровость их применения не будет восприниматься негативно, а будет вызывать уважение.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Произошла потеря духовных и нравственных устоев нашего народа, вековых традиций духовной жизни и нравственности.

На фоне появления капитализма в стране развился бизнес, эксплуатирующий пороки. При отсутствии государственного и общественного сдерживания происходило и происходит бурное неконтролируемое развитие алкогольного, табачного, наркотического, игорного, порнографического легального или нелегального бизнеса. Не имея нравственного иммунитета, народ оказался беззащитным. Взрослым и детям стало все это доступно на каждом углу. Алкоголь, наркотики, порно, разврат, пиво детям – все это активно навязывается, так как это очень выгодно.

Государство, общественность должны решительно действовать, защищая добрые нравы в нашей стране. Ценностная, духовно-нравственная деградация, не просто означает негативные социальные последствия, но, по сути, является внутренней бедой, проблемой внутренней социальной безопасности нации. Самые великие государства могут погибать не от войны или эпидемий, а в результате разложения народа и потери нравственных ориентиров, отсутствия патриотизма, или потери любви к Родине и семье. Вспомним Великий Рим, который разложился и пал.

Если уж думать о национальных программах, то в этой ситуации должна быть принята программа нравственного здоровья нации. Власть обязана защищать свой народ от гибели. Бездействие власти вместе с процветанием бизнеса, зарабатывающем на пороке, бросает тень на такую власть. Нужно не просто перенести центр тяжести с экономических задач, которые хорошо решаются сегодня в государстве, а поставить последние во главу угла.

Заботясь о рождении и сохранении молодого поколения, мы не должны оставаться равнодушными к тем опасностям, которые угрожают нашим детям и молодежи. Это – бесконтрольная эксплуатация пороков и слабостей, которая служит сверх прибылям безнравственных людей.

Мы не должны допускать пропаганду и поощрение алкоголизма, наркомании, порнографии, игорного бизнеса и т.п. Иначе все меры по преодолению демографического кризиса будут бессмысленными.

Очевидно, что в этой ситуации укоренение духовных ценностей, возвращение к духовным корням национальной жизни, решительная борьба государства и общества со всем, что растлевает наш народ, являются задачами не менее, а может и более важными, чем развитие экономики или военная безопасность.

Итак, мы попытались рассмотреть социального риска в HR-аспекте. Актуальность темы не вызывает сомнения, так как в последнее время в жизни общества возросло внимание к проблеме социальной защищенности, которая обретает статус приоритетной, позволяет в новом ракурсе увидеть роль кадровых служб предприятий. Можно говорить о защите от социальных рисков как основополагающем принципе работы HR-служб.

Социальные риски – сложный и многогранный феномен. Они проявляют себя в жизни в таких явлениях, как незаконная миграция, падение рождаемости, рост числа суицидов и проч.

В современных условиях российская экономика стремится к развитию системы социальных гарантий. Процесс становления рыночной экономики в нашей стране находится в начальной стадии. Но тем не менее необходимо признать, что в настоящее время в полном объеме и относительно успешно реализуется политика социальной защиты населения.

Вопрос о социальной защищенности для многих стран является в настоящее время актуальным. Главный вопрос – это достижение и поддержание социальной стабильности общества. В этом видится залог будущего эффективного развития экономики.

Подводя итоги рассмотрению поставленных в курсовой работе задач необходимо отметить, что в совершенствовании системы защиты от социальных рисков заинтересованы соответствующие министерства, ведомства и регионы.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации:учеб. пособие/А. Н. Аверин; Моск. Психолого-социальный ин-т.-3-е изд.-М.:Изд-во "Флинта": МПСИ,2005.-224 с.
2. Аширов Д. А. Управление персоналом:учеб. пособие/Д. А.Аширов.-М.:Проспект,2005.-432 с.
3. Баландина Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа/Т.М.Баландина.-Саратов:Изд.центр СГСЭУ,2004.-192с.
4. Балковская Т. З. Теоретические основы управления персоналом: учеб. пособие/ Т. З. Балковская, О. И. Шуракова ; Хабаров. гос.акад. экон. и права.-Хабаровск:РИЦ ХГАЭП,2005.-124 с.
5. Быченко Т. Демократический стиль управления организацией/Т.Быченко.-Саратов:Изд-во СГАУ,2003.-127 с.
6. Вишнякова М. В. Охота на менеджера: книга для эффективных собственников и менеджеров младшего возраста/М. В. Вишнякова //Секретарское дело.-2007.-N 5. - С. 39-120
7. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры/М. Вишнякова //Секретарское дело.-2006.-N 7. - С. 46-50
8. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента:учеб. пособие/Н. И.Кабушкин.-9-е изд., стер.-М.:ООО "Новое знание",2006.-336 с.
9. Концепция совершенствования системы социального страхования в Российской Федерации //Человек и труд.-2006.-N 3. - С. 46-51
10. Кравченко К. А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании/ К. А. Кравченко.-М.: Академический Проект,2005.-640 с.
11. Лопухин В. Ю. Управление персоналом организации: учеб.пособие для студ. экон. и инж.-техн. спец./В. Ю. Лопухин ; Сарат.гос. техн. ун-т.-Саратов:СГТУ,2007.-82 с.
12. Маренков Н. Л. Управление персоналом организаций: учеб.пособие для вузов/Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко ; Моск. экон.-фин. ин-т.-М.:Трикста : Академический Проект,2005.-464 с.
13. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия: учеб.пособие/В. М. Маслова.-М.:ЮНИТИ,2007.-159 с.
14. Минченкова О. Ю. Управление персоналом: система бюджетирования: учеб. пособие/ О. Ю. Минченкова, Н. В. Федорова ; Моск. гуманит. ун-т.-М.:КноРус,2006.-224 с.
15. Отставнова Л. А. Поведение в организации: учеб. пособие для студ. спец. 08010465 и направления 08010062/Л. А. Отставнова ;Сарат. гос. техн. ун-т.-Саратов:СГТУ,2006.-180 с.
16. Резник С. Д. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: учеб. пособие/С. Д. Резник, С. Н. Соколов, В. В. Бондаренко; под ред. С. Д. Резника.-М.:ИНФРА-М,2006.-161 с.
17. Роик В. ( Валентин). Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор России/Валентин Роик //Человек и труд.-2005.-N 12. - С. 19-22
18. Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ (Москва). Управление персоналом:Учебник/Под ред. А. И. Турчинова; Рос. акад. гос.службы при Президенте РФ.-М.:Изд-во РАГС,2003.-488 с.
19. Сарат. гос. техн. ун-т (Саратов). Экономические проблемы труда в России:сб. науч. ст./отв. ред. С. Г. Землянухина ; Сарат.гос. техн. ун-т.-Саратов:СГТУ,2007.-80 с.
20. Сарат. гос. техн. ун-т (Саратов). Теория и практика управления современными социально-экономическими системами:сб. науч. тр/отв. ред. Е. Н. Трифонова ; Сарат. гос. техн. ун-т.-Саратов:СГТУ,2007.-216 с.
21. Социальное страхование: позиция бизнес-сообщества/Марина Баринова //Человек и труд.-2006.-N 8. - С. 25-30
22. Тарасова Н. и др. Рисковая коммуникация в современном обществе/Наталия Тарасова, Анна Курочкина, Алла Мозговая //ОБЖ.Основы безопасности жизни.-2007.-N 2. - С. 48-51
23. Теплякова Т. Ю. Организация труда персонала:учеб.-метод.комплекс/Т. Ю. Теплякова ; Ульян. гос. техн. ун-т.-Ульяновск:УлГТУю-2004.-124 с.
24. Тихонова Н. Е. (Наталия Евгеньевна). Приоритеты социальной политики государства в оценках и представлениях россиян/Тихонова Н.Е. //Управленческое консультирование.-2006.-N 3. - С. 78-91
25. Управление персоналом: учеб. пособие/под ред. Г. И. Михайлиной.-2-е изд., доп. и перераб.-М.:ИТК "Дашков и К",2007.-284 с.
26. Федорова М. Ю. Реализация принципа свободы труда в системе социального обеспечения/М. Ю. Федорова //Российский юридический журнал.-2006.-N 1. - С. 58-67
27. Фомичев А. Н. Административный менеджмент:учеб. пособие/А. Н.Фомичев.-3-е изд.-М.:Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2006.-228 с.
28. Черняк Ю. Г. Риск в поведении молодежи: особенности измерения/Ю. Г. Черняк //Социология.-2006.-N 4. - С. 68-72
29. Шипунов В. Г. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент: учебник/В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель.-2-е изд., перераб. и доп.-М.:Высшая школа,2004.-327 с.
30. Шихов А. (канд. эконом. наук; доц. каф. управления страховым делом и соц. страхованием; Алексей; ГУУ). Социальные риски в социальном страховании/Алексей Шихов //Кадровик.-2007.-N 4.-С. 5-12
1. Тарасова Н. и др. Рисковая коммуникация в современном обществе/Наталия Тарасова, Анна Курочкина, Алла Мозговая //ОБЖ.Основы безопасности жизни.-2007.-N 2. - С. 48 [↑](#footnote-ref-1)
2. Тарасова Н. и др. Рисковая коммуникация в современном обществе/Наталия Тарасова, Анна Курочкина, Алла Мозговая //ОБЖ.Основы безопасности жизни.-2007.-N 2. - С. 48 [↑](#footnote-ref-2)
3. Концепция совершенствования системы социального страхования в Российской Федерации //Человек и труд.-2006.-N 3. - С. 46-51

Роик В. ( Валентин). Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор России/Валентин Роик //Человек и труд.-2005.-N 12. - С. 22. [↑](#footnote-ref-3)
4. Варданян И.С. Мотивация начинается там, где заканчивается воздействие приказа // Управление персоналом. 2005. № 11. С. 39 [↑](#footnote-ref-4)
5. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. — М., 1989. С. 89, 98. [↑](#footnote-ref-5)
6. Тарасова Н. и др. Рисковая коммуникация в современном обществе/Наталия Тарасова, Анна Курочкина, Алла Мозговая //ОБЖ.Основы безопасности жизни.-2007.-N 2. - С. 51 [↑](#footnote-ref-6)
7. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации:учеб. пособие/А. Н. Аверин; Моск. Психолого-социальный ин-т.-3-е изд.-М.:Изд-во "Флинта": МПСИ,2005.-С.220 [↑](#footnote-ref-7)
8. Баландина Т. М. Формирование организационной культуры инновационного типа/Т. М. Баландина.-Саратов:Изд. центр СГСЭУ,2004.-С.12 [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Основы современного социального управления. / Под ред. В.Н. Иванова. — М., 2000. С.27.; *Бусыгин А.В.* Эффективный менеджмент. — М.: Финпресс, 2000. [↑](#footnote-ref-9)
10. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации:учеб. пособие/А. Н. Аверин; Моск. Психолого-социальный ин-т.-3-е изд.-М.:Изд-во "Флинта": МПСИ,2005.-С54 [↑](#footnote-ref-10)
11. О практике ИСОП в США см.: Преобразование предприятий: Американский опыт и российская действительность / Под общей ред. Д. Лоуга, С. Плеханова, Дж. Симмонса. П. — Вече, Персей, 1997. С.331-366.; *Симмонс Дж., Мэрс У.* Как стать собственником: Американский опыт участия работников в собственности и управлении. — М.: Аргументы и факты, 1993. С. 146-162 [↑](#footnote-ref-11)