|  |  |
| --- | --- |
| Содержание. | 2 |
| Введение. | 3 |
| Глава 1. Социальная политика на предприятии. |  |
| 1.1. Понятие социальной политики на предприятии. | 6 |
| 1.2. Цели, средства социальной политики на предприятии. | 15 |
| Глава 2. Социальная политика на предприятии: содержание. | 19 |
| Заключение. | 28 |
| Список использованной литературы. | 34 |

Введение.

**Актуальность темы исследования.** Современное состояние социальной политики населения характеризуется поиском оптимальных направлений поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах и окружающем сообществе при расширении социальной составляющей деятельности предприятий. Затянувшийся переход от плановой системы хозяйствования к рыночным отношениям осложняется недостаточной проработанностью новых форм социальной поддержки работников. Государственные гарантии социальной защиты минимальны, корпоративные программы находятся в стадии разработки или опытного внедрения без должного методического подкрепления.

В развитых странах вопросы социальной политики работников составляют существенную часть концепции корпоративной социальной ответственности, в которую кроме регулирования социально-трудовых отношений входят социальные программы для местного населения, мероприятия по обеспечению экологической безопасности производства, а в отдельных случаях – стимулирование экономического и социального развития всего общества. Внедрение принципов корпоративной социальной ответственности в повседневную деятельность предприятий дополняется нарастающими процессами глобализации, важностью создания положительного имиджа корпораций в регионах присутствия, получения дополнительных инвестиций с помощью проведения социально ответственной политики.

Россия находится в стадии поиска и апробации новых моделей социальной политики населения. Руководство и акционеры ведущих российских компаний осознают необходимость внедрения лучших мировых моделей социальной ответственности, однако теоретико-методологическая не проработанность, отсутствие механизмов реализации, недостаточное внимание вопросам социальной защиты работников со стороны государства не позволяют утверждать о корпоративной социальной ответственности как о реалии сегодняшнего дня. С другой стороны, прагматика современных социально-экономических отношений заставляет учитывать интересы всех социальных партнеров, так как от этого во многом зависит обеспечение благоприятных условий ведения бизнеса. Поиск путей устранения данных проблем определил выбор темы дипломной работы, ее цель, предмет и объект исследования.

**Степень научной разработанности проблемы.** Значительный вклад в разработку теоретических и практических аспектов корпоративной социальной ответственности как ключевого направления социальной политики населения внесли отечественные ученые В.В.Басов, Г.Е.Герасимова, А.А.Гудков, В.И.Жуков, Б.Г.Збышко, Н.А.Кричевский, С.Е.Литовченко, М.В.Лушникова, В.А.Михеев, В.Г.Павлюченко, Н.Н.Пилипенко, Н.М.Римашевская, Е.Ф.Сабуров, Р.А.Яковлев, а также зарубежные специалисты П.Друкер, Дж.Зветслоот, Д.Корбетт, Ж.Креймер, М. ван Марревиик, В.Рикке, Б.Пабст, Т.Питерс, Р.Уотермен, Ю.Хабермас и другие.

Однако несмотря на значительное количество публикаций, пока отсутствуют научные работы, в которых потребность в развитии корпоративной социальной ответственности как части системы социальной политики населения находила бы конкретное теоретическое и методологическое подкрепление. При этом социально-экономическое содержание, понятийный аппарат, нормативно-правовое регулирование также требуют существенной доработки.

# 1.1. Понятие социальной политики на предприятии.

В подготовленном коллективом профессоров и преподавателей кафедры труда и социальной политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации учебнике «Социальная политика» отмечается, что «социальная политика - это взаимоотношения классов, социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом и составляющих его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально-профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население города, поселка, региона и т.п.)». Такой подход в понимании социальной политики дает возможность преодолеть одностороннее ее рассмотрение, при котором сущность социальной политики анализируется путем раскрытия отдельных содержательных ее характеристик. Так, зачастую социальную политику сводят к совокупности мер или мероприятий, направленных на обеспечение тех или иных параметров социального положения, например, уровня жизни или занятости населения. Нередко ограничивают социальную политику в основном деятельностью государства, не анализируя при этом деятельность других субъектов социальной политики. В действительности социальная политика системна по своему характеру. Иначе говоря, она представляет упорядоченную систему как целостность взаимосвязанных элементов, обладающую интегративным свойством. Системное понимание социальной политики важно как в аспекте ее теоретической разработки, так и в практической реализации, ибо недопустимы игнорирование одних элементов и недооценка других, неучет их взаимозависимости и взаимосвязи.

Основой социальной политики является социально-трудовая сфера, которая представляет собой совокупность социально-трудовых отношений. Ее основными отраслями, блоками и компонентами являются: социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура и т.п.); рынок труда, службы занятости, переподготовки кадров; сфера мотиваций производительного труда (оплата труда, стабилизация уровня жизни населения и т.п.); система социальной защиты населения; социальное партнерство; социальное страхование; охрана труда и т.д.

По мнению Н.А. Волгина, все составные элементы социально-трудовой сферы предприятия и ключевые направления его корпоративной социальной политики - это не балласт, а задающая среда и система активных механизмов, без которых невозможно функционирование экономики предприятия, да и страны в целом.[[1]](#footnote-1)

В научной литературе отмечается, что социальная политика должна быть направлена на человека, личность, социальные общности и социальные группы, население, удовлетворение их социальных интересов и потребностей. Так, Л.И. Абалкин считает, что главным ориентиром социальной политики на современном этапе является стимулирование экономической активности личности. Основа социальной политики — это создание предпосылок, при которых каждый человек способен своим трудом, энергией, инициативой и талантом обеспечивать достойные условия жизни для себя и своей семьи.[[2]](#footnote-2)

По мнению Б.В. Ракитского, социальная политика должна быть направлена на исключение социальных рисков для населения и обеспечение законных социальных прав граждан. Социальная политика при этом понимается как взаимоотношения основных элементов социальной структуры общества по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом.[[3]](#footnote-3)

А.Н. Аверин подчеркивает, что социальная политика представляет собой деятельность, направленную на решение социальных проблем в обществе, развитие его социальной сферы, создание условий для жизни людей, обеспечение их социальных потребностей, интересов, прав и гарантий, предоставление социальных услуг.[[4]](#footnote-4)

Существует точка зрения, что социальная политика - одна из главных сфер политической деятельности государства, политических партий, общественных организаций, являющихся субъектами политики, цель которой - развитие образующих то или иное общество классов, социальных групп, социальных слоев, национальных или иных этнических общностей, языковых групп, а также развитие человека[[5]](#footnote-5).

Подводя итог проделанной работы можно сделать вывод, что в центре социальной политики на предприятии должен находиться работник, который одновременно выступает как ее цель, объект и субъект. Современный этап развития экономики и общества ставит принципиально новые задачи в области социальной политики. Ключевой характеристикой этого этапа является изменение роли человека в системе факторов производства в связи с возрастанием значения творческих и личностных элементов в трудовых процессах. С одной стороны, человек становится в центр социально-экономической системы, поэтому необходимо более полное удовлетворение всего спектра его потребностей, включая потребность в самореализации. Это является как конечной целью производства, так и условием его устойчивого развития. С другой стороны, социальная политика включает законодательное установление и обеспечение исполнения социальных гарантий, совокупность которых призвана гарантировать конституционно закрепленные социальные права граждан и их реализацию в законодательно установленных направлениях, сферах и областях.

Персонал является неотъемлемой частью любой организации, т.к. любая организация представляет собой взаимодействие людей, объединенных общими целями. Управление персоналом, впрочем, как и организацией в целом, является необходимым элементом этого взаимодействия, т.к. "всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения отдельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере"[[6]](#footnote-6).

В отечественной литературе нет единого мнения по поводу определения управления персоналом, но можно выделить несколько подходов:

1. Институциональный подход. С позиций этого подхода управление персоналом рассматривается как "разнообразная деятельность различных субъектов (среди которых чаще всего выделяют специализированные службы управления персоналом, линейных и высших руководителей, выполняющих функцию управления по отношению к своим подчиненным), направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение тактических задач по наиболее эффективному использованию занятых на предприятии работников"[[7]](#footnote-7).
2. Содержательный (функциональный) подход. Данный подход "основывается на выделении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в рамках организации", он показывает "какие действия, процессы должны быть осуществлены для того, чтобы достичь этих целей", в отличие от институционального подхода, который акцентирует внимание на том, что должно дать управление персоналом для организации.…Это позволяет говорить об управлении персоналом как об особом виде деятельности, как о целостной системе, имеющей свое специфическое содержание[[8]](#footnote-8).
3. Организационный подход. С точки зрения этого подхода управление персоналом можно определить как комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий[[9]](#footnote-9). Здесь речь идет о взаимодействии объекта и субъекта, рассматриваются механизмы, технологии, инструменты и процедуры реализации функций управления персоналом.
4. Интересен подход, полагающий объектом системы управления персоналом процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния в совместной продуктивной деятельности управленцев и персонала. Данный подход определяет систему управления как единство субъекта и объекта управления, которое достигается в результате не только саморегулирования в сложных социальных системах, но и целенаправленного воздействия объекта управления на субъект. При этом объектом управления выступают социальные отношения, процессы, группы, а также социальные ресурсы и сам человек, неизбежно вступающий в социальные отношения, участвующий в социальных процессах и группах, в реализации ресурсов[[10]](#footnote-10).

Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современной организации, поскольку в условиях развития высоко технологичного производства роль человека возрастает, и к его способностям, уровню знаний и квалификации предъявляются все более высокие требования.

Переход на рыночные отношения, усложнение экономических связей, научно-технический прогресс, интенсивно развивая производительные силы, приводят к глубоким изменениям методов труда, что в свою очередь требует более четкой и отлаженной структуры управленческих органов, гибких методов, направленных на повышение эффективности использования кадрового потенциала.

Практика показывает, что в управлении кадрами как составной части менеджмента в организации имеются два крайних подхода - технократический и гуманистический. При технократическом подходе управленческие решения подчинены, прежде всего, интересам производства. Гуманистический подход подразумевает создание таких условий труда и такое его содержание, которые позволили бы снизить степень отчуждения работника от его трудовой деятельности и от других работников[[11]](#footnote-11). Согласно второму подходу эффективность функционирования организации зависит не только от соответствия численности и профессионально - квалификационного состава персонала заданным требованиям, но во многом и от уровня мотивации работников, степени учета их интересов и т.д.

Таким образом, из общих функций управления кадрами особое значение приобретают тщательная разработка методов стимулирования, дифференцированный подход к трудовому потенциалу при выработке общих для всех отделений принципов и правил работы с кадрами (планирование трудовых ресурсов, разработка и осуществление программ развития персонала, ротация персонала и др.), улучшение условий труда. Особое значение имеет организационная культура фирмы[[12]](#footnote-12).

Существо любой деятельности может быть охарактеризовано конкретным перечнем составляющих ее функций.

Система управления кадрами представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, направленных на обеспечение постоянного повышения конкурентоспособности организации в рыночных условиях, роста производительности труда и качества работы, обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива[[13]](#footnote-13). Она состоит из нескольких подсистем, выполняющих соответствующие функции.

Все функции управления персоналом в неразрывном единстве присутствуют в деятельности руководителей и подразделений всех уровней.

Исходя из этого, можно говорить об управлении персоналом как системе, которая имеет объект и субъект управления, между которыми существуют организационные и управленческие отношения, а также функции управления, которые реализуются через систему определенных методов.

Управление персоналом, являясь социальным, содержит в себе несколько аспектов. В частности, выделяют следующие аспекты управления персоналом[[14]](#footnote-14):

Технико-экономический – отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственные условия и т.д.

Организационно-экономический – содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т.д.

Правовой – включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом.

Социально-психологический – отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику работы.

Педагогический – предполагает решение вопросов, связанных с воспитанием персонала, наставничеством и др.

Помимо того, что управление персоналом имеет множество аспектов, оно может основываться на различных концептуальных положениях. Концепции отражают ту философию и исходные принципы в управлении персоналом, на которых базируется согласование интересов организации и работников. Они существуют объективно, могут быть осознаны и организационно оформлены, а могут реализовываться интуитивно, без определенного организационного оформления.

Концепция управления персоналом содержит базовые принципы управления и его общую направленность, ее положения уникальны в отдельно взятой организации, но, тем не менее, содержание управления персоналом включает в себя элементы, которые являются общими. Так, в содержание управления персоналом включают[[15]](#footnote-15):

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия;

- формирование численного и качественного состава кадров (набор, отбор и расстановка персонала);

- кадровую политику (принципы подбора и расстановки персонала, условия найма и увольнения, обучение и повышение квалификации, оценку персонала и его деятельности);

- систему общей и профессиональной подготовки кадров;

- адаптацию работников на предприятии;

- оплату и стимулирование труда (формы оплаты труда, пути повышения производительности труда и т.д.);

- оценку деятельности и аттестацию кадров;

- систему развития кадров (обучение, планирование трудовой карьеры и т.д.);

- формирование кадрового резерва;

- организационную культуру фирмы, а также межличностные отношения между работниками, администрацией и общественными организациями

Система управления персоналом является непременной составляющей управления и развития любой организации, она является объективной, т.к. возникает с возникновением самой организации и не зависимо от чьей-то воли. Являясь, по сути, одной из важнейших подсистем организации, система управления персоналом определяет успех ее развития.

Чтобы как можно лучше понять, что же представляет собой система управления персоналом и как добиться наиболее эффективного ее функционирования, необходимо рассматривать ее в непротиворечивом единстве всех подходов к управлению персоналом.

Для эффективного функционирования система управления персоналом должна быть построена на научно-обоснованных принципах, должна использовать оптимальные методы и технологии, соответствующие принципам, лежащим в ее основе, а также не противоречить общей концепции развития организации.

В методах управления персоналом и формирования мотивации работников, повышении их самовыражения в труде особое место занимает социальная политика предприятия, являющаяся одним из инструментов экономического стимулирования. Во-первых, на предприятии реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и др.), установленные на государственном или региональном уровне.

Во-вторых, организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития предприятия.

Таким образом, *социальная политика* предприятия (организации) как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера, т.е. элементов материального стимулирования[[16]](#footnote-16).

Заинтересованность работников в работе на предприятии и его успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг, в том числе прямо не прописанных в действующем законодательстве. При этом сокращается текучесть кадров, т.к. работник вряд ли захочет терять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать дополнительный доход работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы при высоком уровне оплаты труда.

## 1.2. Цели, средства социальной политики на предприятии.

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья является условием успешной деятельности организации (фирмы). В качестве мотивационного ресурса управления социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентации. Можно выделить следующие основные цели социальной политики[[17]](#footnote-17):

- отождествление работника со своим предприятием (удовлетворение потребности в причастности к предприятию, следующее из органического подхода к управлению персоналом);

- рост производительности труда и желание работников трудиться;

- социальная защищенность работников;

- улучшение нравственной атмосферы на предприятии, формирование благоприятного социально-психологического климата;

Социальная политика предприятия должна решать следующие задачи[[18]](#footnote-18):

- социальная защита работников, реализуемая через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;

- воспроизводство рабочей силы, реализуемое через организацию оплаты труда и ее регулирование;

- стабилизация интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), реализуемая через их согласование.

Как инструмент мотивации и стимулирования работников социальная политика предусматривает принятие решений, касающихся следующих аспектов[[19]](#footnote-19):

- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;

- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия;

- дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач, избирательности в предоставлении льгот и услуг.

Зарубежный и отечественный опыт проведения социальной политики на предприятиях позволяют составить примерный укрупненный перечень выплат, льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах[[20]](#footnote-20):

а) материальная (денежная) форма:

- выплаты предприятия на приобретение собственности и имущества компании (приобретение работниками акций предприятия по сниженной цене);

- оплачиваемое временное освобождение от работы (например, при вступлении в брак);

- дополнительные компенсационные выплаты (например, компенсация на проезд по ж.д. (железная дорога) в период очередного отпуска - на предприятиях Московского метрополитена);

- выплата заработной платы пожилым работникам в полном объеме за сокращенный рабочий день;

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

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

- денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами трудовой деятельности или праздниками (денежные суммы или подарки);

- оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне;

- предоставление в пользование служебного автомобиля;

- прогрессивные выплаты за выслугу лет;

- «золотые парашюты» - выплата нескольких должностных окладов при выходе работника на пенсию. Дифференциация сумм выплат в зависимости от занимаемой должности и стажа работника на данном предприятии.

б) в форме обеспечения работников в старости (корпоративная пенсия - дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия);

- единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны фирмы (предприятия).

в) не денежные - в форме пользования социальными учреждениями предприятия:

- дотации на питание в столовых предприятия;

- оплата коммунальных услуг в служебном жилье;

- пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам;

- оплата обучения работников на различных курсах или в учебных заведениях разного уровня (средних специальных, высших);

- предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и др.

- оплата счетов мобильной связи, подключаемых по корпоративному тарифу;

- приобретение продукции, производимой организацией, по ценам ниже отпускной, т.е. по себестоимости ее изготовления.

К факторам, оказывающим влияние на величину социальных выплат, относятся размер предприятия, его отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение фирмы, уровень влияния профсоюзов, форма собственности и др.

Направленность социальной политики предприятий и структуры расходов в разных странах и на разных предприятиях различна. В Германии, например, основную долю в добровольных социальных расходах предприятия составляют расходы по обеспечению работников в старости - 51,8 %, денежные пособия - 25,5 %, на обучение и повышение квалификации - 11 %, на социальные нужды - 9 %, на прочие расходы - 2,7 %. Сами по себе расходы могут быть достаточно высокими. Обследование на 1,5 тысячах предприятий США, показало, что доля дополнительных выплат и льгот в общих издержках на рабочую силу на разных предприятиях составляет от 18 до 65%. Средняя доля выплат и льгот в общих издержках на рабочую силу в середине 80-х годов увеличилась с 31 % в 1971 году до 38 %.

Некоторые зарубежные фирмы используют дополнительные выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Это выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, выплаты лицам, не проболевшим ни одного рабочего дня в течение года, выплаты работникам, постоянно занимающимся спортом.

Все выплаты такого рода выплачиваются в конце года и весьма значительны по размерам. Хотя дополнительные выплаты и гарантии такого рода, несомненно, увеличивают расходы предприятия на рабочую силу, но в то же время очевидны положительные стороны социальной политики (повышение мотивации труда, стабилизации коллектива и других). Таким образом, социально ориентированная кадровая политика предприятия выгодна всем участникам и сторонам коллективного процесса труда.

2.Социальная политика на предприятии: содержание.

Социальная политика является составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий ее эффективной реализации. Объектом воздействия социальной политики являются не только занятые работники предприятия, но в определенной мере и бывшие работники предприятия, в том числе вышедшие на пенсию.

К факторам, оказывающим влияние на величину выплат, относятся размер предприятия, его отраслевая принадлежность, финансово-экономическое положение, степень влияния профсоюзов, форма собственности и др.

Составной частью социальной политики компаний является их взаимодействие с обществом в целом. Традиционная практика благотворительности и филантропии компаний постепенно уходит в прошлое. Ведущие корпорации выходят за рамки «классической» филантропии – денежной или товарной помощи от компании благотворительным, социальным, культурным организациям. Новый подход определяется как политика участия в жизни общества и включает не только традиционную материальную и финансовую помощь из прибыли компании. В него входит и участие работников корпорации в оказании поддержки обществу, и активное вовлечение компании в обсуждение жизненно важных вопросов на территории, где работает компания, и даже участие компании в фандрайзинге – привлечении средств других благотворителей на совместный социальный проект.

Объединение Business for Social Responsibility использует термин «корпоративные общественные инвестиции» ( corporate community investment ) и определяет его как широкий круг действий, направленных на улучшение жизни в местных сообществах, где расположены подразделения компании[[21]](#footnote-21).

Для того, чтобы выдержать конкуренцию, современной организации необходимо

владеть различными инструментами и методами управления. Немаловажно

значение для организации имеет и менеджмент персонала, одним из

инструментов которого является социальная политика.

Социальная политика является важным элементом деятельности любой организации. Целью социальной политики как системы управления персоналом являются достижение, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала организации, создание высокопроизводительного коллектива, наиболее высоких конечных результатов деятельности предприятия.

Основными функциями социальной политики является повышение эффективности хозяйственной деятельности организаций, уменьшение текучести кадров, в том числе закрепление наиболее квалифицированных специалистов. Также успешная социальная политика создает благоприятный имидж организации в глазах общественности, а в ряде случаев и сокращение объема выплачиваемой суммы налогов.

Социальная политика организации как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Процесс разработки и реализации социальной политики организации может осуществляться по многим направлениям, важнейшими из которых являются следующие:

- политика доходов;

- политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;

- политика социального обеспечения.

Политика доходов определяется соглашением о доходах (соотношение

Прибылей и убытков), которое устанавливается на уровне государства и

Конкретизируется по отраслям и предприятиям в виде коллективных договоров работников и работодателей. Через реализацию политики доходов работники получают гарантии увеличения заработков при повышении эффективности производства, а также защиту от инфляции. Наиболее востребованным направлением в разработке и реализации социальной политики организации является политика социального обеспечения.

В рамках политики социального обеспечения предприятие принимает на себя социальную ответственность за персонал. С этой целью может осуществляться политика справедливого вознаграждения по результатам труда, предоставляться определенные возможности социальной защиты и набор социальных льгот, которые являются дополнением к вознаграждению персонала и осуществляются в рамках внутрифирменного социального страхования, различных программ помощи и льготного обслуживания своих сотрудников. При этом социальная политика организации подразумевает наличие социального обеспечения, которое в свою очередь связано с понятиями «социальная защита», «социальная

помощь», «социальная поддержка».

Социальная защита представляет собой мероприятия по обеспечению

нормальной жизнедеятельности человека и является практической деятельность

по реализации направлений социальной политики. Так, организации в рамках социальной защиты работников реализуют различные льготы и гарантии (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и т.д.), установленные на государственном уровне, создают благоприятные условия труда и отдыха сотрудников и членов их семей.

Социальная помощь и социальная поддержка представляют собой мероприятия, программы денежных выплат, натуральных выдач и/или услуг нуждающимся в силу сложившихся обстоятельств. В этой связи организации предоставляют своим работникам дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств и фондов социального развития предприятия.

Предоставление дополнительных льгот и услуг социального характера проводится сверх обязательных выплат по инициативе руководства организации либо в результате тарифных соглашений между администрацией и советом трудового коллектива. В результате эти выплаты становятся такими же обязательными для выполнения, как и те, которые установлены в соответствии с трудовым законодательством.

Несмотря на увеличение расходов на рабочую силу, предприятие выигрывает в повышении мотивации труда, эффективности и производительности. Таким образом, социально ориентированная кадровая политика организации выгодна всем участникам и сторонам коллективного процесса труда.

Социальная ответственность бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса — ответственность субъектов бизнеса за соблюдение норм и правил, неявно определенных или неопределенных законодательством (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), влияющих на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом.

Ответственность наступает в результате игнорирования или недостаточного внимания субъектов бизнеса к требованиям и запросам общества и проявляется в замедлении воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) — это добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

Данное определение скорее идеальное, и не может быть полностью претворено в действительность хотя бы потому, что просчитать все последствия одного решения просто невозможно. Но социальная ответственность — это не правило, а этический принцип, который должен быть задействован в процессе принятия решения. Долженствование здесь является внутренним, перед самим собой, и основывается на моральных нормах и ценностях, приобретенных в процессе социализации.

Общепринятого определения социальной ответственности бизнеса в международной практике не существует, что дает повод понимать термин "социальная ответственность бизнеса" каждому по-своему.

Обобщая можно сказать, что социальная ответственность бизнеса — это влияние бизнеса на общество, ответственность тех, кто принимает бизнес-решения , перед теми, на кого прямо или косвенно эти решения влияют.

Данное определение социальной ответственности бизнеса скорее идеальное, и не может быть полностью претворено в действительность хотя бы потому, что просчитать все последствия одного решения просто невозможно. Но социальная ответственность бизнеса — это не правило, а этический принцип, который должен быть задействован в процессе принятия решения.

Социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер:

1. Базовый уровень социальной ответственности бизнеса предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная оплата налогов, выплата заработной платы, по возможности — предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата).

2. Второй уровень социальной ответственности бизнеса предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы.

Такой тип социальной ответственности бизнеса был условно назван «корпоративной ответственностью».

3. Третий, высший уровень социальной ответственности бизнеса предполагает благотворительную деятельность.

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

1. Безопасность труда

2. Стабильность заработной платы

3. Поддержание социально значимой заработной платы

4. Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников

5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации

6. Оказание помощи работникам в критических ситуациях

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести:

1. Спонсорство и корпоративная благотворительность

2. Содействие охране окружающей среды

3. Взаимодействие с местным сообществом и местной властью

4. Готовность участвовать в кризисных ситуациях

5. Ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров)

Типы социальных программ:

· собственные программы компаний;

· программы партнерства с местными, региональными и федеральными

органами государственного управления;

· программы партнерства с некоммерческими организациями;

·программы сотрудничества с общественными организациями и

профессиональными объединениями;

· программы информационного сотрудничества со СМИ.

Мотивы социальной ответственности бизнеса:

1. Развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке.

2. Рост производительности труда в компании.

3. Улучшение имиджа компании, рост репутации.

4. Реклама товара или услуги.

5. Освещение деятельности компании в СМИ.

6. Стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе.

7. Возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных компаний выше, чем для других компаний.

8. Сохранение социальной стабильности в обществе в целом.

9. Налоговые льготы.

Инструменты реализации социальных программ

1. Благотворительные пожертвования и спонсорская помощь

2. Добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы

3. Корпоративное спонсорство

4. Корпоративный фонд

5. Денежные гранты

6. Социальные инвестиции

7. Социальный маркетинг

Заключение.

Мировой опыт показывает, что социальная ответственность в бизнесе формируется по мере развития и бизнеса, и общества. Ведь сильные корпорации заинтересованы в здоровом обществе. Поддержка научных и культурных программ, проведение молодежной политики, реализация различных социальных, экологических, гуманитарных проектов, все это – неотъемлемая составляющая продвижения бизнеса в современном обществе.

Смысл социального партнерства – в налаживании конструктивного взаимодействия между тремя силами: государственными структурами, некоммерческими организациями и коммерческими предприятиями. Социальные контакты интегрируют бизнес в общество. Сегодня активная социальная политика становится залогом успешного функционирования предприятия в рамках своего региона.

Социальные инвестиции – особая форма отношений бизнеса с государством и обществом в целях укрепления социального партнерства и создания наиболее благоприятных условий для жизнедеятельности бизнеса. В основе социального инвестирования лежит обоюдная выгода. Предприятия все больше заинтересованы в нематериальных активах. Прежде всего, в положительном имидже и достойной репутации, что является залогом капитализации бизнеса. Все чаще потребители делают выбор в пользу компаний, вовлеченных в значимые социальные проекты: совершают покупки, инвестируют денежные средства в акции, связывают с ними свою трудовую карьеру. Благотворительные и спонсорские проекты эффективно дополняют инструментарий маркетинговой и PR-деятельности любой компании: создают больше возможностей для рекламы, содействуют развитию корпоративной культуры, укрепляют положительный имидж компании и, разумеется, служат свидетельством стабильности предприятия в регионе, в стране. Социальная политика предприятия может и должна быть рационально обоснована, грамотно спланирована и просчитана с точки зрения эффективности бизнеса и стратегии его развития.

Спонсорство и благотворительность – две формы социальных инвестиций. Они обладают мощными ресурсными возможностями и могут служить основой для полноценного социального партнерства: и с обществом, и с государством.

Таким образом, социально ориентированная кадровая политика предприятия и связанные с ней социальные услуги должны способствовать тому, чтобы:

- работник отождествлял себя со своим предприятием;

- желания работников соответствовали целям предприятия;

- росли производительность труда и готовность работников к работе;

- работники были социально защищены, предоставляемые в законном порядке или же по тарифному соглашению социальные услуги при необходимости дополнялись;

- поощрялась собственная инициатива работника при решении его проблем;

- улучшалась атмосфера на предприятии, формировался благоприятный социально-психологический климат;

- у работников и у общественности создавалось положительное представление о предприятии.

Социальная политика предприятия должна быть:

- защитной, реализуемой через систему льгот и гарантий, предоставляемых государством, а также самим предприятием;

- воспроизводственной, реализуемой через организацию оплаты труда и ее регулирование с целью обеспечения воспроизводства рабочей силы;

- стабилизирующей, реализуемой через согласование интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство).

Как инструмент мотивации работников, она предусматривает принятие решений, касающихся:

- выбора приоритетов в направленности самой социальной политики (социальная защита, социальное или медицинское страхование, льготы за работу в неблагоприятных условиях труда как форма привлечения и закрепления рабочей силы на тех или иных участках работы и т.д.);

- выбора форм предоставления льгот, услуг, выплат и самих их видов;

- оценки величины возможных выплат исходя из поставленных задач и финансовых возможностей;

- избирательности в предоставлении льгот и услуг, дифференциации размеров выплат по категориям персонала в зависимости от решаемых с ее помощью задач.

Основные направления социальной политики: обеспечение занятости; мотивация; стимулирование и вознаграждение персонала; охрана труда; социальная защита работников предприятия.

Существенное внимание компания должна уделять всему комплексу социальных вопросов и их внедрению дифференцированно в зависимости от специфики предприятий: от организации досуга и отдыха детей работников до пенсионного обеспечения уходящих на заслуженный отдых ветеранов; от реализации программы поддержки рождаемости до оздоровительных проектов и программ по предоставлению социальных льгот сотрудникам ассоциации.

Положение «О социальных льготах и компенсациях» и коллективные договоры являются основой социальной программы компании, существенным вкладом в обеспечение защиты трудовых и социально-экономических прав, законных интересов работников и в поддержание достойного уровня их жизни.

Следование корпоративным ценностям и создание комфортных условий для сотрудничества позволяет создать команду единомышленников, которые делают одно общее дело и постоянно стремятся к успеху.

По нашему мнению было бы целесообразным особо выделить следующие положения направленных на совершенствование систем социальных льгот и компенсаций:

- питание за счет организации;

- отпуска;

- путевки в зоны отдыха, санатории;

- стажировки за границу;

- можно применять японскую технологию.

# Список использованных источников.

[Аширов Д.А.](http://shop.top-kniga.ru/persons/in/64694/) Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: [Проспект](http://shop.top-kniga.ru/producers/in/41/)  [Велби](http://shop.top-kniga.ru/producers/in/42/), 2005 г.

Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Яковлева Н.Г. Система управления: понятие, структура, исследование. Самара: СГАУ, 2006.

1. [Давыдова Т.Ю.](http://shop.top-kniga.ru/persons/in/30063/) [Шелобаев С.И.](http://shop.top-kniga.ru/persons/in/10175/) [Арсеньев Ю.Н.](http://shop.top-kniga.ru/persons/in/30062/) Управление персоналом: Модели управления: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005 г.
2. Иванцевич Дж. М. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления, М.: «Дело», 2007,.
3. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях/ Дж.Коул,; Пер.с англ. Н.Г.Владимирова.- М.: ООО "Вершина", 2004 г. -
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИНФРА-М, 2008,
5. Гавлин М.Л. Российские предприниматели: духовный облик, меценатство// История предпринимательства в России. Книга вторая. Вторая половина 19-го – начало 20-го вв.М.: РОССПЭН, 2000;
6. Закирова О. Социальная ответственность бизнеса. – Рынок. - № 44. – 26.12. 2001.

9. Румянцева З.П., Соломатина Н.А. Менеджмент организаций. Учебное пособие. М.: Изд. «Инфра-М», 1995.

10. "Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка" Под ред.: С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова М.: Ассоциация менеджеров 2003 г.

1. Волгин Н.А. Корпоративная социальная политика как ресурс развития России. // Социология власти. 2003. № 3. С. 115-123. [↑](#footnote-ref-1)
2. Абалкин Л.И. Избранные труды: В 4-х тт. ТIV. / Вольное экономическое общество России; сост. Грибанова 6.М. М.: ОАО «НПО «Экономика», 2000. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ракитский Б.В. Концепция социальной политики для современной России. М.: Институт перспектив и проблем страны, 2000. [↑](#footnote-ref-3)
4. Аверин А.Н. Социальная политика государства. М.: АНХ, 2002. С. 4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Энциклопедический социологический словарь / РАН Институт социально-политических исследований; Общ. ред. Академика РАН Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995. С. 566-567 [↑](#footnote-ref-5)
6. Герасимов Б.Н., Морозов В.В., Яковлева Н.Г. Система управления: понятие, структура, исследование. Самара: СГАУ, 2006. 128 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Дрофа В.В., Половинко В.С. Управление персоналом научно-производственных организаций. - М.: Информ-Знание; Омск: Изд-во Наследие. Диалог-Сибирь, 2007. С.12. [↑](#footnote-ref-7)
8. Иванцевич Дж. М. Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления, М.: «Дело», 2007, с.276. [↑](#footnote-ref-8)
9. Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: МГУ, 2006, с.95. [↑](#footnote-ref-9)
10. Основы социального управления./ Под ред. В.Н. Иванова. – М., 2005. С.129. [↑](#footnote-ref-10)
11. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИНФРА-М, 2008, с.59. [↑](#footnote-ref-11)
12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации, М.: “Бизнес-школа “Интел-Синтез“, 2007, с.48 [↑](#footnote-ref-12)
13. Управление персоналом организации//под ред. Кибанова А.Я., -М.: ИНФРА-М, 2008, с.63. [↑](#footnote-ref-13)
14. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 2007. С.54. [↑](#footnote-ref-14)
15. Марр Р., Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. М.: МГУ, 2006, с.96. [↑](#footnote-ref-15)
16. Управление персоналом организации//под ред. Кибанова А.Я., -М.: ИНФРА-М, 2008, с.65. [↑](#footnote-ref-16)
17. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИНФРА-М, 2008, с.59. [↑](#footnote-ref-17)
18. Евенко Л.И. Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика. – Алма-Ата: 2006. с.24. [↑](#footnote-ref-18)
19. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 2007. – 878с. [↑](#footnote-ref-19)
20. Управление персоналом организации//под ред. Кибанова А.Я., -М.: ИНФРА-М, 2008, с.66. [↑](#footnote-ref-20)
21. «Социально ответственный бизнес: глобальные тенденции и опыт стран СНГ». Под ред.М.И.Либоракиной, Фонд «Институт экономики города», Москва, 2001 [↑](#footnote-ref-21)