

Киселева Мария Сергеевна

Магистрант

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

Исследование направлений социальной защиты работников предприятия

Аннотация. В статье рассматривается проблема социальной защиты интересов работников, описывается научная новизна исследования и анализируются приоритеты социальных интересов работников выбранной организации. Представлены мероприятия, которые доказывают то, что эффективно организованная социальная защита, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, высокую результативность работы, увеличивает стоимость бизнеса организации.

Ключевые слова: социальная защита, персонал, кадровая политика, бенефиты, социальные программы.

Социальная защита является молодым социальным институтом и находится в процессе своего развития. Этот социальный институт играет важнейшую роль во всех странах мира, в том числе и в России. Он призван решать определенные социальные и экономические проблемы, связанные с защитой граждан, которые в силу утраты трудоспособности, отсутствия работы, либо по иным причинам, не имеют средств для удовлетворения своих жизненно важных потребностей, а также потребностей нетрудоспособных членов семьи.

Социальная защита осуществляется в различных организационно-правовых формах. Одной из таких форм является индивидуальная ответственность работодателей за благополучие своих работников. Обеспечение достойных условий труда и отдыха, адекватного заработка, формирование доверия работников к руководству, уверенность в завтрашнем дне являются не менее важными, чем получение прибыли и оптимизация затрат.

В России в настоящее время начинает складываться научное направление, для которого характерно комплексное исследование вопросов организации, финансирования и управления системой социальной защиты в российских условиях. Это нашло отражение в работах таких ведущих специалистов в этой области, как Бабич А.М., Егоров Е.В., Н.Н. Гриценко, В.И. Добреньков и др.

Модели систем социальной защиты рассматривались в работах В.В. Антропова, Ф.Э. Бурджалова, А.В. Шкуропата и др. Различные направления социальной защиты населения (социальное страхование, пенсионное обеспечение, поддержка семей и т.д.) получили освещение в работах А.А. Свержа, А.А. Дрегалю, А.А. Кошечеву, Л.Ф. Лебедеву, Г.В. Сулейманову и др [3].

Несмотря на то, что проводятся работы, посвященные проблемам социальной защиты населения, отечественный опыт социальной защиты изучен недостаточно. Поэтому, несмотря на наличие исследований в данной области, проблему исследования отечественного опыта социальной защиты следует признать недостаточно разработанной.

Научная новизна исследования состоит в комплексном исследовании социального развития организаций на основе современных форм социальной защиты интересов персонала и разработке методических и практических рекомендаций по формированию и реализации социальной политики в организации.

Как указывает М.В. Полосухина современные компании рассматривают организацию социальной защиты персонала как решающий фактор эффективности и конкурентоспособности. Вложения в работу с людьми считаются самыми эффективными инвестициями в бизнес. Основной ее частью становятся бенефиты в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам в зависимости от уровня их профессионализма, авторитета и т.п. [1]

Исследование содержания социальной политики в части системы социальной защиты персонала хозяйствующего субъекта выполнено на примере Федерального государственного унитарного предприятия «Российский федеральный ядерный центр – Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики» (Далее -ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ) г. Саров.

Политика менеджмента предприятия в области социальной защиты персонала заключается в обеспечении устойчивого материального положения работников, посредством выплат им основной заработной платы, а также премий, размер которых определяется положениями законодательства Российской Федерации, а также, разработанными на их основе, внутрифирменными нормативными документами, устанавливающими трудовые обязанности работников и объем работ, который им надлежит выполнить.

Доля затрат на ФОТ является наиболее значительной и составляет 38,1%, что говорит о высокой трудоемкости деятельности ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ. Соответственно, именно взаимоотношения с персоналом являются первоочередными для эффективности работы ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ и выполнения поставленных задач.

Наибольшая доля ФОТ приходится на работников, занятых выполнением основных производственных задач ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ – модернизация ядерных испытаний, строительство ядерных станций, капитальный, средний ремонт, которая составляет 54,8% или 55260,8 тыс. рублей в стоимостном выражении.

Из структуры расходов интерес для целей нашей работы вызывает значение расходов по статьям социального обеспечения и социальной защиты, которое составило 6229,0 тыс. рублей или 6,2% от общей величины расходов на ФОТ ПМС в 2022 году.

Отметим, что значение непроизводительных расходов превысило затраты ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ по статьям социального обеспечения и социальной защиты на 2696,2 тыс. рублей, а по удельному весу на 3,7% от всех расходов по ФОТ. Данный факт является индикатором того, что расходы на социальную защиту работников крайне незначительны, как в доле, так и в стоимостном выражении.

Средняя обеспеченность работников ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ средствами на социальную защиту, выделяемыми работодателем, составляет 26,0 тыс. рублей на 2022 год. Установить, значительна ли сумма в 26,0 тыс. рублей и насколько она соответствует среднему уровню по предприятиям, ведущим свою деятельность в Российской Федерации, не представляется оценить с достоверностью.

Оценивая же сумму такой, какая она есть, в качестве главного вывода можно заключить, что все зависит от потребности конкретного работника. На наш взгляд сумма может быть недостаточна для выплат на одни и те же цели разным работникам.

При этом ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ ставит амбициозные задачи в области социального обеспечения через социальной партнерство, последнее, в свою очередь, выражается во взаимосвязи роста производительности труда и соотношении уровня оплаты труда работников с общероссийским уровнем.

В настоящее время большинство факторов, которые оказывают влияние на мотивацию персонала, в большинстве своем либо совсем не формируют поведение сотрудников, либо формируют его таким образом, что оно идет вразрез с интересами и целями организации. Назрела необходимость в том, чтобы более эффективно воздействовать на персонал и менять его поведение в сторону увеличения продуктивности и трудовой активности. Большое число факторов, формирующих поведение персонала внутри организации, делает необходимым разработку комплексной программы по управлению каждым из этих факторов.

Для выяснения значимости конкретных мероприятий по социальной защите работников ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ было проведено соответствующее социологическое исследование – опрос работников.

Общее количество опрошенных составило 102 работника, из них административно-управленческий персонал – 22 работника, работники рабочих специальностей, занятых на основной деятельности ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ - 70, работники вспомогательных производств и хозяйств (подсобно-вспомогательный персонал) – 10 человек.

Комментируя полученные в ходе обработки опросов работников ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ результаты, можно выделить следующие ключевые количественные результаты. Наибольшую сумму баллов – 676 – получены по мероприятию «Материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску». Данное направление в целом оценивается наиболее положительно из 12 вынесенных на опрос мероприятий.

На втором месте работниками ПМС с 587 баллами отнесены выплаты - «Ежемесячные пособия по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет». На третьем месте стоит мероприятие с названием: «Единовременное поощрение работника в связи с выходом на пенсию». Данная мера оценена всего на 1 балл ниже, чем ежемесячное пособие по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, и составляет 586 баллов, при 50 работниках, отметивших её по максимальному баллу.

Распределение суммарных оценок групп мероприятий отражено на рисунке 1.

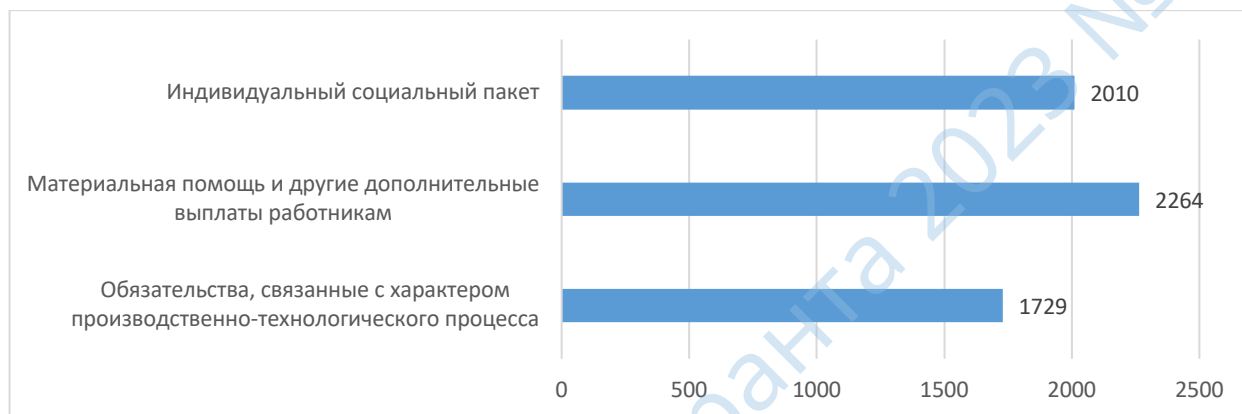


Рисунок 1 – Суммарная балльная оценка групп мероприятий по социальной защите, в баллах

Подводя итог проведенному социологическому исследованию, главным выводом является восприятие в качестве приоритетных работниками ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ мероприятий группы «Материальная помощь и другие дополнительные выплаты работникам». Суммарное количество баллов по данной группе 2264 или 38% от общего количества баллов по всем трем группам, равное 6003 балла. При этом, оба первых места из 12 мероприятий отнесены к данной группе. Данный факт является предсказуемым, так как именно к материальной мотивации является наиболее восприимчивым работник. В данном случае, это может являться подтверждением существования косвенной мотивации работников.

Ко второму месту отнесена группа мероприятий под названием «Индивидуальный социальный пакет», набравшая 2010 баллов или 33% от их общего количества. Состав данной группы не является стабильным и варьируется от минимально предусмотренного Коллективным договором ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ до максимальных возможностей. Ответы на вопросы по мероприятиям из данной

группы зависят от наибольшего количества факторов, которые включают: стаж работника, активность и социальная позиция работника, характер здоровья работника, наличие профессиональных заболеваний, объем средств, закладываемых в бюджет ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ.

В третью группу мероприятий «Обязательства, связанные с характером производственно-технологического процесса» вошли, по мнению респондентов, наименее востребованные мероприятия по социальной защите, среди которых оценены на 9, 10, 12 места. Из данного перечня выделяется оцененное на 4 месте мероприятие по подготовке кадров и выплаты, связанных с ней, что говорит о наличии высокой необходимости у работников повышать квалификацию и совершенствоваться в профессии.

Высокая эффективность комплексного стимулирования персонала организации может быть достигнута за счет пересмотра системы мотиваций, в основу которой должны быть положены такие важные элементы, как:

- социальная защита и стабильность (зарплата, система социальных гарантий и льготного страхования);
- корпоративность, что подразумевает формирование системы внутрикорпоративных отношений, системы карьерного роста для каждого сотрудника.

Совершенствовать работу по социальной защите руководители организаций могут, используя разработанные программы по ипотечному и пенсионному страхованию. Программа ипотечного кредитования может способствовать решению такого сложного вопроса, как сохранение работников, особенно квалифицированных, при не самом высоком уровне заработной платы.

Пенсионная система организации дает возможность повысить заинтересованность сотрудников в работе и в будущем компенсировать им потерю заработков в связи с выходом на заслуженный отдых.

Суть программы заключается в организации на предприятии дополнительного пенсионного страхования сотрудников, при котором страховщик берет на себя обязательства при достижении работником пенсионного возраста или потери

трудоспособности выплачивать ему, а в случае смерти семье, дополнительную пенсию, не зависящую от выплат по государственному пенсионному обеспечению.

Как указывает Н.А.Горелов эффективность кадровой политики, кадровых решений по организации социальной защиты персонала определяется рядом таких показателей как результаты финансово-экономической деятельности, рост производительности труда и снижение текучести кадров [2].

Так выручка ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФв 2022 г. составила 13523 млн. руб., за 2023 год выросла на 4 % и составила 14061 млн. руб. Производительность труда, характеризующая объем работ на единицу численности персонала, составила в 2022г. - 1,84 млн. руб./чел., в 2023 г. -1,86 млн. руб./чел. Прирост производительности труда составил 200 тыс. руб./чел. или 1 %, что свидетельствует о правильной кадровой политике по социальной защите персонала. Текучесть кадров, рассчитываемая как отношение количества уволившихся из компании за определенный период к среднесписочной численности за тот же период, составляет 0,61 % и 0,41 % соответственно. Достаточно низкий коэффициент текучести кадров свидетельствует о грамотной кадровой политике ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ, в том числе по социальной защите персонала.

Таким образом, предложенные мероприятия по совершенствованию системы социальной защиты работников организации во многом решают не только частные проблемы данной организации, но и предлагают способ решения общегосударственной социальной проблемы. Поэтому, по нашему мнению, такие мероприятия являются наиболее оптимальным способом обеспечения сбалансированности интересов руководителей организаций (оптимизация затрат на трудовые ресурсы) и их работников (гарантии и льготы).

В целом, эффективно организованная социальная защита направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, обеспечение нацеленности персонала на высокую результативность работы, способствующую достижению поставленных целей ФГУП ВРЯЦ – ВНИИЭФ. Совершенствование системы социального обеспечения работников позволит не только повысить производительность труда, а также увеличить стоимость бизнеса за счет развития и

удержания высококвалифицированных работников, в том числе эффективных управленцев и специалистов.

Литература

1. Полосухина М.В., Кетова Е.Г. Построение алгоритма управления лояльностью персонала с системе HR-менеджмента // УЭКС. 2021. - №12 (48). - С. 27-32.

2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

3. Сверж, А.А. Система социальной защиты и необходимость её реформирования / А.А. Сверж // Финансы, учёт, аудит. – 2017. - №4. - С.3-19.

@Бюллетень магистранта 2023 №6