0-793865

На правах рукописи

ЩУЧКИН ЮРИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СИСТЕМЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2008

Работа выполнена на кафедре управления человеческими ресурсами ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова»

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Кулапов Михаил Николаевич

Официальные оппоненты – доктор экономических наук, профессор Волгин Николай Алексеевич

– кандидат экономических наук Митрофанов Николай Георгиевич

Ведущая организация – ГОУ ВПО «Воронежский государственный университет»

Защита состоится 26 ноября 2008 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.196.08 при ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова» по адресу: 115998, г. Москва, Стремянный переулок, д. 36, ауд. 353.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова».

Автореферат разослан 24 октября 2008 года.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ
0000714780

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.196.08,
кандидат экономических наук, доцент Л.С.Бабынина

0-793865

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Социальные процессы, происходящие в организациях, стали объектом изучения в современной России сравнительно недавно. Это было связано, во-первых, с ориентацией российской модели рыночной экономики на решение социальных проблем, и, во-вторых – с влиянием демографической ситуации на состояние рынка труда, приведшей к формированию «кадрового голода» на многих предприятиях, усугубляющегося наличием структурной безработицы. Сочетание этих двух факторов привело работодателей к необходимости рассматривать управление социальными процессами в качестве важного элемента системы управления персоналом организации, с том, чтобы улучшить характеристики социальной среды и снизить социальную напряженность в организации. Однако сегодня даже самые продвинутые в части социальной ответственности предприниматели вынуждены самостоятельно определять приоритеты корпоративной социальной политики, не всегда успешно сочетаемой с федеральной и региональной социальной политикой, реализуемой соответствующими органами государственной власти. Во многих случаях это приводит к усилению социальной дифференциации населения и обострению ситуации в рамках локальных рынков труда. Поиск путей преодоления перечисленных проблем определил выбор темы настоящего исследования, его структуру и логику изложения материала.

Степень разработанности проблемы. Изучению закономерностей развития социально-трудовой сферы, включая проблемы формирования социального государства, посвящены работы Волгина Н.А., Гринберга Р.С., Гриценко Н.Н., Калашникова С.В., Малевой Т.М., Овчаровой Л.Н., Прокопова Ф.Т., Ракитского Б.В., Роика В.Д., Сулимовой Т.С., Торлопова В.А., Храпылиной Л.П. Проблема взаимосвязей федеральных и региональных социальных программ, включая анализ взаимосвязей между региональной социально-экономической политикой и практикой реализации принципов социальной ответственности бизнеса нашла свое отражение в работах Бобкова В.Н., Гранберга А.Г., Ильина

ФОНД БИБЛИОТЕКИ КФ ... И

И.А., Львова Д.С. Шаронова А.В., Шишкина С.В. Значительный вклад в исследование закономерностей протекания социальных процессов на уровне организации, обоснования необходимости учета этих закономерностей в практике управления персоналом, внесли Аверин А.Н., Егоршин А.П., Кибанов А.Я., Колосова Р.П., Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г., Половинко В.С., Руденко Г.Г. и ряд других российских ученых. Рассмотрение вопросов управления социальными процессами на уровне организации осуществлялось в диссертации с учетом того факта, что макроуровень оказывает весьма существенное влияние на корпоративную социальную политику.

Вместе с тем, по мнению диссертанта, разработанность проблемы управления социальными процессами на уровне организации на сегодняшний день еще только начинается. В частности, корректировка государственных приоритетов в регулировании взаимосвязей между органами власти и социально ответственным бизнесом требует реализации новых подходов к определению сущности и содержания социальных стандартов, которые должны стать основой перехода от социальной защиты работников к их социальной поддержке. Исходя из этого, диссертантом были определены цель и задачи исследования, его предмет и объект.

Цель диссертационной работы состоит в разработке методических основ механизма управления социальными процессами в организациях, ориентированных на работу с персоналом как системой.

В соответствии с целью, конкретизированы **задачи исследования:**

– определить современные тенденции изменения роли государства в решении социально-трудовых проблем;

– рассмотреть взаимосвязи между приоритетами федеральной и региональной социально-экономической политики, определяющие соответствующие характеристики социальных стандартов;

– изучить опыт российских и зарубежных организаций в разработке и реализации корпоративных социальных программ как важного инструмента снижения уровня социальной напряженности;

– проанализировать содержание корпоративной социальной политики и раскрыть ее роль в формировании социальной среды организации;

– исследовать закономерности трансформации сущности и содержания системы социальной защиты работников под влиянием экономических и политических процессов в современной России;

– обосновать необходимость и целесообразность перехода на уровне организации от социальной защиты к социальной поддержке работников как способа согласования экономических интересов персонала и бизнеса.

Предметом исследования является система социально-трудовых отношений, возникающая в процессе управления социальными процессами на уровне организации.

Объектом исследования является форма проявления социальной ответственности бизнеса, формализующаяся в корпоративной социальной политике российских и зарубежных организаций.

Теоретической и методологической основой исследования послужили теоретические и прикладные работы российских и зарубежных ученых в области управления человеческими ресурсами и экономики труда, социальной политики и социального развития; нормы и положения российского законодательства и международного права, регламентирующие социально-трудовые отношения.

При проведении исследования в качестве основных использовались методы анализа и синтеза, сравнения, экспертных оценок, экономико-статистический. Реализован системный подход к изучению теоретических и прикладных аспектов проблемы управления социальными процессами в контексте применения различных методов работы с персоналом.

Информационная база исследования представлена федеральными и региональными законодательными актами по вопросам социального развития; официальными материалами Росстата; сведениями, опубликованными в профильных периодических изданиях, СМИ и ресурсах Интернета по проблематике диссертации.

Научная новизна диссертационной работы состоит в теоретическом обосновании подходов к управлению социальными процессами в организации на основе социальных стандартов.

Наиболее существенные научные результаты исследования, полученные лично автором и представленные к защите, состоят в следующем:

– определены закономерности развития социального государства, обусловленные усилением значимости социальных факторов экономического роста в современной России;

– выявлены факторы, детерминирующие возможности государства достигать в условиях глобализации экономики среднемировых уровней социальных стандартов;

– определены условия перехода к качественно новой политике социального развития организаций на основе систематизации взаимосвязей государственной и корпоративной социальной политики, сложившихся в современной России;

– раскрыта сущность и содержание понятия «социальная среда организации», как среды, образуемой самим персоналом с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам;

– разработаны, на основе анализа наиболее значимых проблем современной системы социальной защиты работников, рекомендации по переходу к системе социальной поддержки персонала как более действенному в современных условиях инструменту социального управления;

– разработаны предложения по снижению социальной напряженности в организациях путем оптимизации содержания корпоративных социальных программ, их целевой направленности и разработки социальных стандартов качества жизни населения.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что их внедрение будет способствовать качественной трансформации системы управления социальными процессами в организациях путем перехода к социальной поддержке работника. Это обеспечит руководителей всех рангов

методической базой для разработки и реализации корпоративной социальной политики, включающей в себя в качестве элементов формирование социальной среды организации и снижение в ее рамках уровня социальной напряженности.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе в ходе подготовки бакалавров и магистров, в том числе в преподавании дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом организации» и «Поведение в организации», «Организационная культура».

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования.

Выводы и основные предложения, сформулированные в диссертации, были использованы ОАО «РусГидро» и ОАО «Нижегородская сбытовая компания» при разработке мероприятий по управлению персоналом, в том числе - касающихся управления социальными процессами в организации.

Основные результаты диссертационного исследований были представлены автором на Международной научной конференции «Молодежь и экономика» (Москва, март 2008 г.), Девятнадцатых - Двадцать первых международных Плехановских чтениях (Москва, апрель 2006-2008 гг.), научной конференции «Новые кадровые решения для бизнеса» (Москва, май 2007 г.), научно-практической конференции «Вопросы управления и работы с персоналом. Развитие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы региона» (Тверь, октябрь 2007 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами организации: теория и практика» (Казань, декабрь 2007 г.).

Публикации. Основные положения диссертации отражены в шести публикациях (в том числе – в двух изданиях по списку ВАК) общим объемом 1,8 печатных листа, в которых лично автору принадлежит 1,6 печатных листа.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Содержание диссертации изложено на 174 страницах и включает в себя 23 таблицы и 20 рисунков. В списке литературы представлено 162 наименования.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

1. С начала XXI века приоритеты развития российского общества претерпели существенное изменение, что связано с возрастанием роли социальных факторов в обеспечении стабильной динамики развития экономики. На первый план выходят задачи, связанные с разработкой новых методов решения социально-трудовых проблем, учитывающих как вызовы глобализации экономики, так и требования качественной трансформации роли государства в разработке и осуществлении социальной политики. Она должна быть направленной на гармонизацию экономических интересов наемных работников и работодателей в реализации концепции достойного труда и повышение уровня конкурентоспособности наемных работников на рынке труда. Решение этих проблем автору видится в изменении механизмов взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, нахождении новых форм сотрудничества государственных структур всех уровней (федеральном, региональном, муниципальном) с общественными объединениями работодателей и наемных работников. Результатом такого решения должно стать превращение социальной политики государства и отдельных хозяйственных организаций, либо административно-территориальных структур (регион, муниципальное образование) в действенный инструмент решения социально-трудовых проблем российского общества.

Одной из основных целей современного государства является полноценное финансовое обеспечение жизнеспособной системы социальной поддержки населения, ориентированной на всестороннее развитие и социальное выравнивание граждан, что прямо вытекает из рассмотрения социальной сферы как приоритетной в рамках бюджетной политики государства.

В современной России до сих пор не преодолен сложившийся еще во времена плановой экономики СССР остаточный принцип финансирования социальных программ. Это хорошо видно по распределению расходов федерального бюджета по разделам функциональной классификации расходов бюджетов РФ в 2006–2007 гг., которое отражено в табл. 1.

Таблица 1

Расходы федерального бюджета в 2006-2007 гг., млрд руб.

Статьи расходов	Номер раздела	Сумма расходов		Темп прироста,%
		в 2006 г.	в 2007 г.	
Общегосударственные вопросы	01	638,885	808,196	26,5
Национальная оборона	02	666,026	822,035	23,4
Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	03	541,634	662,862	22,4
Национальная экономика	04	339,333	497,229	46,5
Жилищно-коммунальное хозяйство	05	38,883	53,024	36,4
Охрана окружающей среды	06	6,334	8,096	27,8
Образование	07	201,588	277,939	37,9
Культура, кинематография и СМИ	08	51,248	67,804	32,3
Здравоохранение и спорт	09	149,098	206,373	38,4
Социальная политика	10	205,253	215,565	5,0
Межбюджетные трансферты	11	1431,827	1844,346	28,8

На основе проведенного автором анализа структуры расходов бюджета на 2006-2007 гг. можно сделать вывод, что выделение финансовых средств на социальную политику производится «от достигнутого». В целом на социальную политику в 2007 г. федеральным бюджетом выделено на 5% денежных средств больше, чем в 2006 г. В этой сумме: 164,886 млрд. руб. – пенсионное обеспечение; 3,102 млрд. руб. – социальное обслуживание населения; 51,101 млрд. руб. – социальное обеспечение населения[1]. Сопоставление выделяемых бюджетом средств с социальными расходами федерального бюджета России 2007 г. свидетельствуют о том, что их доля почти втрое ниже соответствующего среднемирового уровня. Например, расходы на здравоохранение должны составлять от 5% (минимальный уровень, рекомендованный Всемирной организацией здравоохранения) до 10% ВВП (уровень наиболее благополучных стран), расходы на науку – 1,5-3%, на образование – 5-7%. В России же, поданным консолидированного бюджета 2007 г., расходы на здравоохранение составили 0,7% ВВП, на науку – 0,62%, на образование – 0,9%, на социальные нужды – 0,6% ВВП. Даже если к данным расходам прибавить межбюджетные трансферты, то даже тогда величина государственных расходов на финансирование социаль-

[1] Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. № 238-ФЗ «О федеральном бюджете на 2007 год» // Консультант-Плюс.

ных программ в совокупности не превысит 10% ВВП.[2]

2. Государство, позиционирующее себя в глазах собственных граждан и мирового сообщества в качестве социального, призвано обеспечить взаимодействие органов власти всех уровней, местного самоуправления с объединениями предпринимателей (работодателей) для решения социально-трудовых проблем, прежде всего – на уровне организаций, являющихся первичной ячейкой всей экономической системы общества. С начала экономических реформ в России стало очевидным, что если государство не обеспечивает должного уровня развития социальной сферы, то это подталкивает корпорации к минимизации социальных программ.

Степень социальной ориентации экономики конкретной страны среди прочих факторов определяется и тем, насколько распространена практика реализации корпоративной социальной политики в бизнес-структурах. В ее рамках реализуются мероприятия, которые по своему содержанию соответствуют приоритетам развития страны и самой организации, но не представляющие интереса для властных структур, осуществляющих государственную социальную политику.

Социальная политика государства и корпораций не должны противопоставляться друг другу, так как объективным фактом является единство целей и общность интересов, реализуемых в их рамках. По мнению автора, приоритетная роль государства должна заключаться в формировании идеологии социальной политики, создании благоприятных условий для ее адаптации на корпоративном уровне. Корпоративная социальная политика будет соответствовать своему назначению элемента социальной рыночной экономики при условии, если государство не будет стремиться переложить часть проблем со своих плеч на плечи организаций. Организации должны конкретизировать собственную «зону ответственности» в рамках политики социального развития, содержание которой состоит в формировании среды жизнедеятельности, обеспечивающей возможности всестороннего развития личности.

---

[2] Глазьев С.А. Бюджет-2007: все тот же социально-экономический смысл //Российский экономический журнал. 2007. №2. с. 3-5.

Таким образом, корпоративная социальная политика теснейшим образом связана с кадровой политикой организации и, подобно ей, может быть активной и пассивной. При этом, по мнению автора, различными будут цели и инструменты их достижения, в качестве которых выступают социальные выплаты, льготы и услуги (см. рис. 1).

Рис. 1. Цели социальной корпоративной политики

Через функцию социальной защиты социальная корпоративная политика обеспечивает защиту работников от рисков, связанных с трудовой деятельностью (профессиональные заболевания, несчастные случаи на производстве, производственный травматизм, потеря трудоспособности и др.).

3. Оптимизация управления социальными процессами невозможна без стабилизации состояния социальной среды организации, под которой автор по-

нимает среду, образуемую самим персоналом с различиями отдельных категорий (групп) работников по широкому кругу признаков (демографическим, социальным, профессиональным и т.д.). Кроме того, социальная среда определяется социальной структурой организации, от которой зависит качество трудовой жизни работников.

Взаимодействие социальной среды организации с материально-технической базой производства определяет перспективы, направления и формы развития персонала. Изменение характеристик рабочих мест приводит к трансформации содержания и условий труда, при благоприятных условиях – обеспечивает удовлетворение материальных и духовных потребностей людей. Менеджмент, со своей стороны, воздействует на динамику развития персонала посредством управленческих решений в области должностных перемещений работников. Развитие личностных и профессиональных качеств и компетенций самих работников определяет направленность и темпы изменения характеристик социальной среды организации.

Формирование социальной среды организации должно стать одним из направлений корпоративной социальной политики, хотя, по мнению автора, не следует игнорировать их взаимного влияния друг на друга. Для того, чтобы взаимодействие двух названных явлений содействовало развитию персонала, необходимо осуществлять диагностику состояния социальной среды организации по ряду взаимосвязанных показателей и направлений, первым из которых является диагностика структуры трудового коллектива (социальной структуры организации). При этом система показателей должна обеспечивать:

– периодичность в разрезе конкретных показателей – измерителей (ежемесячный, ежеквартальный, ежегодный);

– оперативность сбора и анализа информации, позволяющая быстро отслеживать текущие изменения для своевременного реагирования управленческой системы и принятия необходимых мер в области реализации социальной политики, краткосрочного прогнозирования процессов и тенденций;

– интегрированность (многоканальность) получения информации.

4. Для диагностирования состояния социальной среды организации целесообразно использовать инструментарий мониторинга, который позволяет получить реальную картину процессов, происходящих в социально-трудовой сфере организации, и вовремя принять необходимые меры по корректировке ее состояния. Материалы, полученные в ходе мониторинга социально-трудовой сферы, могут быть использованы для составления отчетов социально ответственных компаний, разработки корпоративных социальных программ, оптимизации состояния социальной среды организации с позиций работы с персоналом.

Различные методы диагностирования состояния социальной среды призваны выявить наличие (или установить отсутствие) наиболее значимых для современной российской организации проблем. К таковым, по мнению автора, относятся:

– пониженный уровень сплоченности персонала в рамках организации, сочетающийся (а в ряде случаев и порожденный) с социальной разобщенностью, дефицитом доверия граждан как по отношению к государству, так и в межличностных отношениях;

– взаимная ответственность государства и граждан, работодателей и наемных работников, руководителей и подчиненных, членов рабочих групп различных размеров и статусов, практически утерянная за годы экономических реформ.

В преодолении названных проблем автору видится стабилизация состояния социальной среды от макроуровня до отдельных организаций. В современной России (особенно – под влиянием внешних социально-экономических факторов) практически сформировались предпосылки для достижения социальной сплоченности в масштабах общества, которая в перспективе обеспечит гармоничное развитие его человеческих ресурсов.

5. Для эффективного воздействия государства на управление социальными процессами на уровне организаций автору представляется целесообразным использование инструментария социальных стандартов. Речь должна идти о федеральных, региональных и корпоративных социальных стандартах, затраги-

вающих основополагающие области социальной сферы: формирования доходов населения, обеспечения гарантий занятости, образования и культуры, здравоохранения, жилищно-коммунальная сферы, которые становятся важнейшим инструментом социальной политики на всех уровнях ее разработки и реализации – от федерального до корпоративного, а также индикатором состояния социальной сферы любой экономической системы.

При этом на первый план выходят те из них, которые обеспечивают реализацию конституционных прав граждан в сфере труда (уровень оплаты труда, режимы труда и отдыха, безопасные условия труда). Стандарты такого рода, как известно, регламентируются законодательными и нормативными актами. Если же речь идет о социальных благах и услугах, предоставляемых тем или иным категориям населения сверх оговоренных законом норм, то регламентация доступа к ним регулируется региональными либо корпоративными документами. С помощью различных социальных стандартов возможно разграничение таких понятий как социальная защита, социальное обеспечение, социальная поддержка и конкретизация их роли в управлении социальными процессами.

Государственные социальные стандарты должны стать основой не только для анализа и оценки состояния социальной среды организации, но и для управления социальными процессами на уровне организации (см. рис. 2).

В условиях социально-имущественного расслоения требуется переход от минимальных к рациональным критериям установления значений регламентированных законодательством государственных социальных стандартов. Специфика же региональных социальных стандартов обусловлена тем, что они не должны ухудшать положения населения по сравнению со значениями федеральных. При этом, однако, не все регионы России сегодня имеют возможность повышать уровень жизни граждан только за счет собственных финансовых ресурсов, без трансфертов из федерального бюджета.

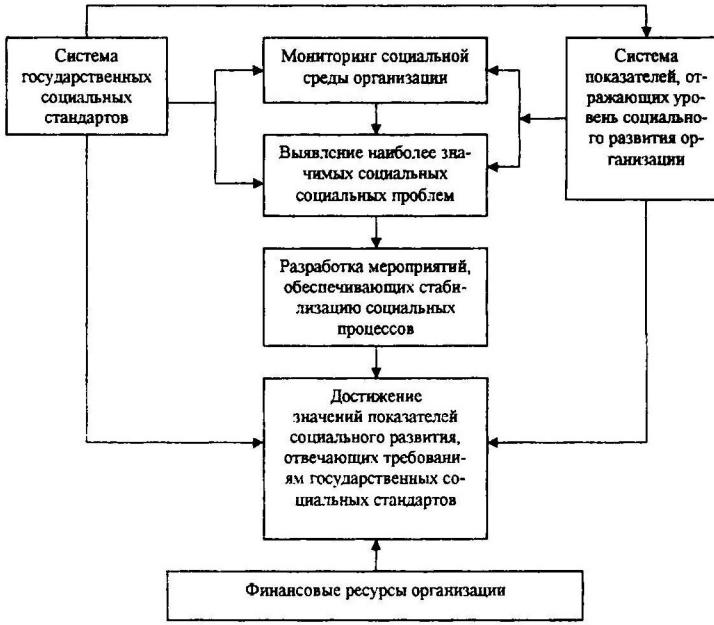

Рис. 2. Роль государственных (федеральных и региональных) стандартов в социальном развитии организации

Наличие государственных социальных стандартов побуждает работодателей определять размеры этих затрат в соответствии с политикой государства в области развития человеческих ресурсов. Поэтому автор предлагает структурировать систему социальных стандартов для обеспечения их кореспондируемости друг с другом, с учетом специфики каждого уровня данных стандартов – федерального, регионального, корпоративного[3] (см. рис. 3).

[3] В рамках настоящей диссертации основное внимание уделяется тем социальным стандартам, которые оказывают влияние на состояние социально-трудовой сферы общества и социальную среду организаций.

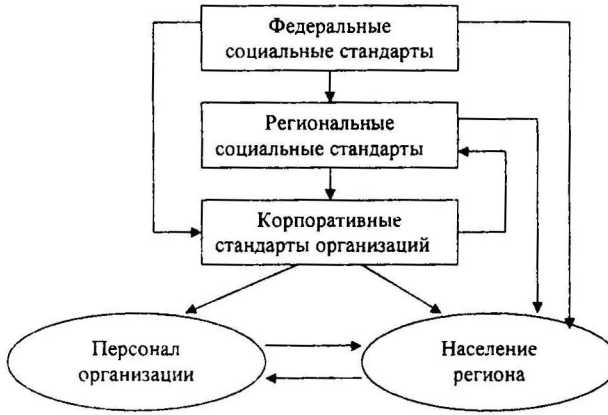

Рис. 3. Взаимосвязи социальных стандартов различных уровней

Прожиточный минимум (или минимальный потребительский бюджет) долгое время остается базовым в системе российских социальных стандартов.[4] На основе величины прожиточного минимума проводится мониторинг уровня и качества жизни, результаты которого могут быть использованы для определения значений расчетных нормативов по широкому кругу социальных стандартов. Однако сегодня эксперты и специалисты в области социальный стандартизации предлагают перейти к стандарту экономической устойчивости семьи (СЭУ), обосновывая это необходимостью усиления адресности социальной поддержки и ослабления предпосылок для формирования иждивенческих настроений. В качестве технического сопровождения такого перехода может стать создание Единого социального регистра населения на базе Пенсионного фонда РФ.

Таким образом, разделение социальных стандартов на федеральные, региональные, муниципальные и корпоративные объективно обусловлено огра-

[4] Поскольку величина прожиточного минимума существенно колеблется по регионам страны, динамика этого показателя также различна по отдельным административно-территориальным образованиям.

ниченностью финансовых ресурсов на каждом из упомянутых уровней, а также разграничением между ними обязательств по обеспечению стандартов качества жизни населения.

6. Корпоративные социальные стандарты ориентированы на повышение качества жизни персонала отдельных организаций. На их основе формируются социальные программы компаний, призванные стабилизировать развитие социальных процессов и уменьшить уровень социальной напряженности в организации.

Социальную напряженность на уровне организации можно определить как состояние отдельной личности или коллектива, вызванное ожиданием неблагоприятного развития событий. Внешне она обычно выражается в изменении эмоционального фона межличностных отношений, возникновении социально-психологического дискомфорта. Но это не пассивное состояние, оно обычно характеризуется готовностью действовать и влиять на развитие ситуации. Причины возникновения социальной напряженности на разных уровнях представлены на рис. 4.

Исследование социальной напряженности в организации как самостоятельного явления требует тщательного анализа, определения направлений разрешения и управления, поскольку невнимание к этому явлению может привести к его высшей стадии – стадии социального конфликта. Управление социальной напряженностью через изменение ряда объективных и субъективных характеристик социальной ситуации в организации может способствовать предотвращению открытого конфликта.

Одной из самых действенных мер снижения социальной напряженности в компании являются социальные программы, которые выступают как стратегические социальные инвестиции, инструменты социального управления, обеспечивающие привлечение, закрепление и мотивацию персонала. Это представляется особенно важным на современном этапе, когда человеческие ресурсы являются главным конкурентным преимуществом компании.

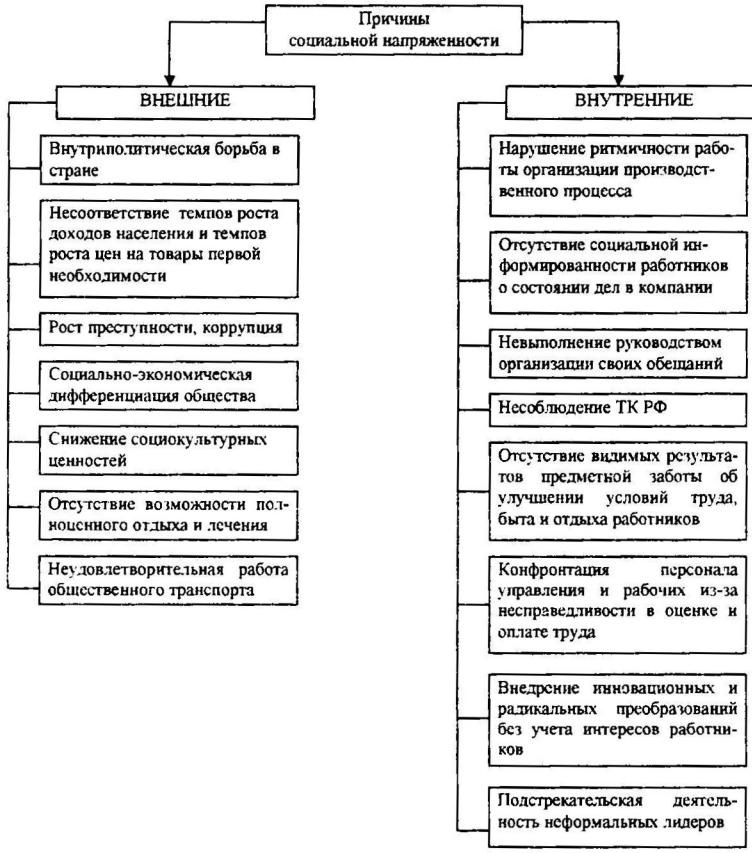

Рис. 4. Причины социальной напряженности

Таким образом, влияние социальных программ компании на снижение социальной напряженности, позволило автору сделать следующие выводы:

- необходим переход компаний к социальным программам и, в частности, к социальному пакету, как стратегическим социальным инвестициям, обеспечивающим привлечение, закрепление и мотивацию персонала к высокопроизводительному труду, что способствует снижению социальной напряженности;

- социальные программы должны превратиться в инструмент социального управления, способствующий согласованию интересов работников и собственников в целях социального мира в компании и развитию социального партнерства;

- социальные программы призваны, с одной стороны, способствовать оптимизации затрат работодателей на социальные нужды, обеспечению целевого расходования ресурсов на управление персоналом, а с другой – оптимизации доходов работников, их согласованию с индивидуальной мотивационной структурой каждого.

7. Управление социальными процессами в рамках организации предполагает сегодня в качестве основного элемента наличие системы социальной защиты работников, которая выступает одной из функций социальной политики. В диссертации социальная защита рассматривается как совокупность мер и мероприятий, обеспечивающих соблюдение прав человека в сфере труда. Значимым для ее становления и развития в современной России является тот факт, что в бизнес-сообществе получила распространение концепция социальных обязательств работодателя перед персоналом. Поэтому сегодня меры социальной защиты, реализуемые от лица государства, дополняются мероприятиями корпоративной социальной политики. Тем самым модель социального государства обогащается новыми технологиями и инструментами, реализуемыми на уровне организаций.

Система социальной защиты работников, стабилизируя их положение в сфере труда и занятости, не должна способствовать развитию социального иждивенчества с одной стороны, и не создавать предпосылок для обострения проблемы имущественной дифференциации населения – с другой. Поэтому для обеспечения эффективности функционирования системы социальной защиты населения необходимо, чтобы совокупность всех видов социальной помощи, с учетом личных доходов, не превышала, и, в то же время, не была меньше официально установленного прожиточного минимума. В решении данной проблемы постоянно возрастает роль работодателя, так как его совокупные издержки

на персонал включают в себя затраты на оплату труда и выплаты социального характера. Однако до тех пор, пока в Российской Федерации размер минимальной заработной платы, законодательно установленной государством, ниже величины прожиточного минимума, предприниматель имеет объективные предпосылки для занижения ставок оплаты труда, не нарушая при этом норм национального трудового законодательства. Лишь ситуация «кадрового голода», четко обозначившаяся в нашей стране в 2007–2008 гг., заставила работодателей искать новые возможности для повышения оплаты труда персонала и расширения перечня социальных благ и услуг.

Несоблюдение этого условия приведет к нарушению базовых принципов социальной защиты, нарушит механизм трудовой мотивации наемных работников, дестабилизирует ситуацию на рынках труда всех уровней – от национального до внутрикорпоративного. В связи с этим автором предложена концептуальная модель социальной защиты наемных работников, учитывающая базовые принципы построения соответствующей системы (см. рис. 5).

Автор полагает, что в перспективе уровень социальной защищенности наемных работников будет возрастать за счет не только роста, но и изменения структуры совокупного трудового вознаграждения. В частности, может быть осуществлен переход в построении оплаты труда от управления компенсациями как издержками к управлению компенсациями в качестве инвестиций в развитие персонала. Но при этом как менеджменту организации, так и наемным работникам следует отличать социальную политику от социальной защиты.

8. Целесообразность перехода от социальной защиты к социальной поддержке работников объективно обусловлена потребностью совершенствования соответствующих инструментов и механизмов, обеспечения их соответствия не только современному состоянию, но и перспективам развития экономики РФ. Ключевым моментом данной трансформации должно стать, по мнению автора, позиционирование в глазах бизнес-сообщества социальных программ не как результата, а как необходимого условия динамичного развития экономики страны. Поэтому в диссертации делается вывод о предпочтительности тех форм

и видов социальной поддержки, которые в перспективе обеспечат экономически активным трудоспособным гражданам возможность отказа от социальной помощи со стороны государства или работодателя.

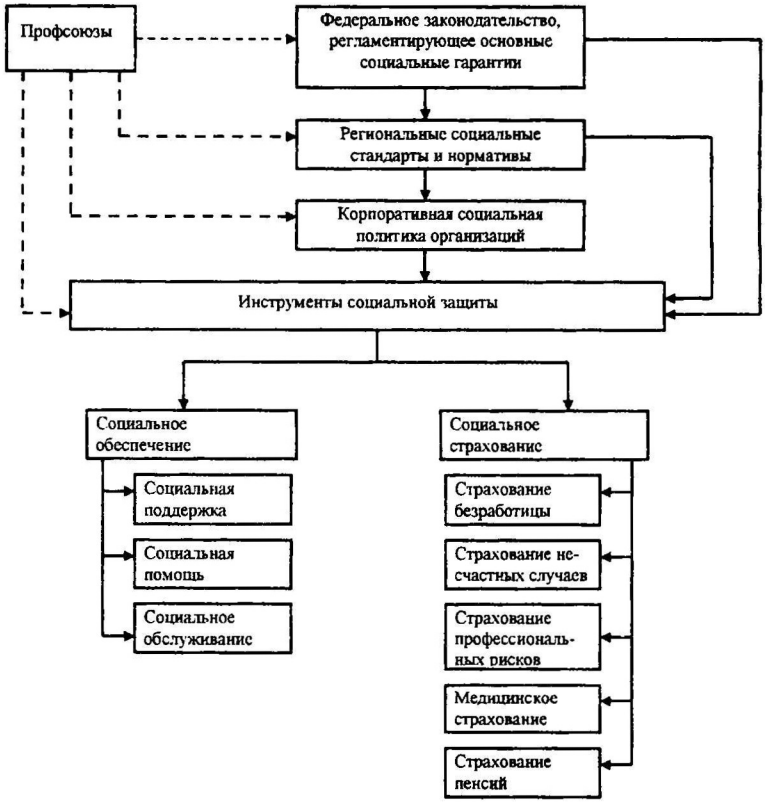

Рис. 5. Концептуальная модель социальной защиты работников организации

Необходимым условием для осуществления перехода от социальной защиты к социальной поддержке является преобразование существующих и формирование инновационных институциональных структур, адекватных современным требованиям развития страны. В данном случае речь идет о том, что инструментарий социальной поддержки будет детерминирован приоритетами

социальной политики организации и влиянием факторов внешней среды бизнеса (см. рис. 6).

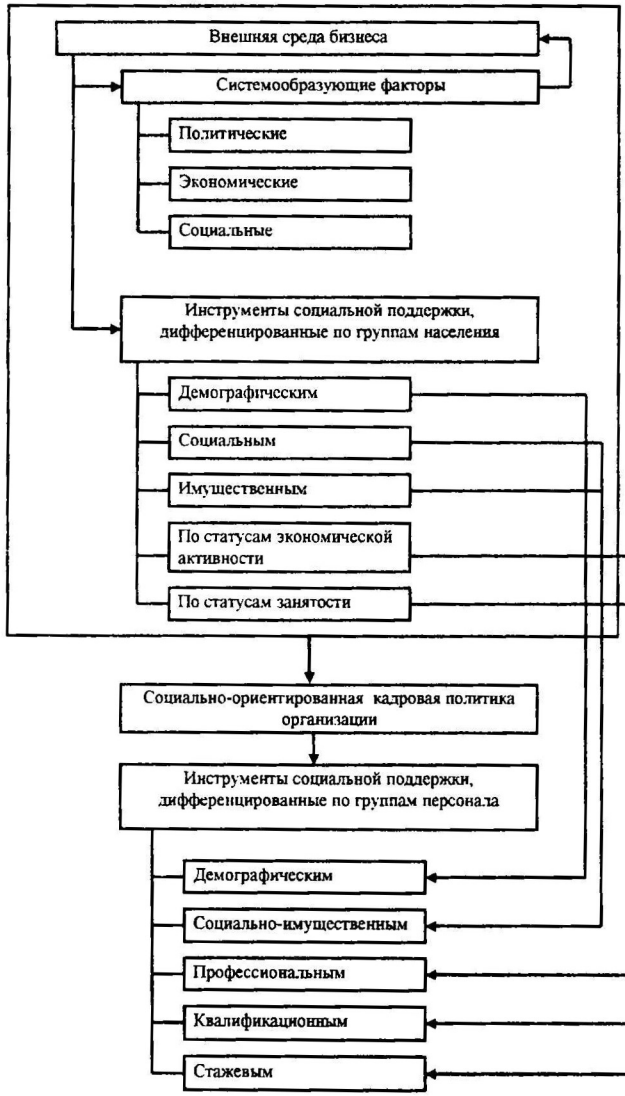

Рис. 6. Система факторов, определяющих инструменты социальной поддержки работников на уровне организации

Важным последствием описанного подхода должно стать, по мнению автора, усиление роли бизнес-сообщества в преодолении проблемы социального неравенства в России, уже оказывающей негативное влияние на состояние социально-трудовой сферы в целом.

Система социальной поддержки призвана помочь гражданам Российской Федерации реализовать свой индивидуальный потенциал, открыть для них новые перспективы профессионального развития и роста. Результатом трансформации системы – от социальной защиты к социальной поддержке – явится переход от безвозмездного выделения средств к финансированию программ, обеспечивающих развитие человеческих ресурсов российского общества.

Основные публикации по теме диссертации:

1. Щучкин Ю.В., Руденко Г.Г. Социальное государство и решение социально-трудовых проблем //Социальная политика и социальное партнерство. (**Издание по списку ВАК РФ**). 2008. №5. 0,4 п.л., в т.ч. автора – 0,2 п.л.

2. Щучкин Ю.В. Социальная ответственность в сфере трудовых отношений //Вестник Российской экономической академии им.Г.В.Плеханова. (**Издание по списку ВАК РФ**). 2008. №4. 0,3 п.л.

3. Щучкин Ю.В. Роль социальных функций предпринимательства /Молодежь и экономика. Материалы международной научной конференции. М. 2008. 0,2 п.л.

4. Щучкин Ю.В. Восприятие корпоративной социальной ответственности населением /Управление человеческими ресурсами организации: теория и практика. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Казань. Изд-во Казанского государственного финансово-экономического института. 2007. 0,6 п.л.

5. Щучкин Ю.В. Социальная ответственность бизнеса /Развитие кадрового потенциала государственной и муниципальной службы региона. Материалы научно-практической конференции. Тверь. Изд-во Алексей Ушаков и Ко. 2007. 0,2 п.л.

6. Щучкин Ю.В. Корпоративная социальная ответственность как форма создания устойчивых трудовых коллективов /Девятнадцатые международные Плехановские чтения. Тезисы докладов аспирантов и соискателей. М. Изд-во Рос. экон. акад. 2006. 0,1 п.л.

Отпечатано в типографии
Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова
Заказ № 114 Тираж 100 экз.

10 2