

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕРСОНАЛА

А.А. Смирнова, Хуан Хайбао

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: 1993_anastasiya_smirnova_1993@mail.ru

Научный руководитель: Плучевская Э.В., канд. экон. наук, доцент

Рассмотрена социальная политика организации, ее влияние на развитие организации. Выявлены основные цели и задачи социальной политики организации.

В нынешнее время социальная политика развивается стремительно, организации вкладывают не малый бюджет для ее развития. Для устойчивого развития компании нужно, создание системы управления персоналом, которая будет базироваться на экономических стимулах и социальных гарантиях, направленных на сближение интересов работника с интересами организации для достижения высокой производительности труда и повышении эффективности производства.

Одной из главных задач современного предприятия, является эффективная система управления, которая играет огромную роль в управление персонала. Предприятие имеет полный успех, если в ней хорошо развита система управление персоналом. Система мотиваций влияет на удовлетворение персонала, таким образом влияя на производственно-экономические показатели компании. Для достижения таких целей как, увеличения прибыли и повышения производительности труда предприятия, необходима социальная политика. Из всех ресурсов организации выделяются индивидуальные – финансовые ресурсы, бренд, оборудование, технологии, персонал. В организации работают люди, а они чувствительны к каким-либо изменениям в развитии организации, настроениям, стилю руководителя. Для хорошего развития компании, необходимо управление персоналом рассматривать как систему управления, которая связана с мотивацией персонала.

Социальная политика на предприятии позволяет упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом (путем изменения существующих систем нематериального стимулирования) и формировать отчетность, позволяющую вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот [1].

Основными целями социальной политики организации является.

1. Поддержание стабильного социально-психологический климат в коллективе.

Компания должна создать такие условия, которые позволяют сотруднику выполнять свою работу с гордостью, в хорошем настроении.

2. Оптимизация предоставления социальных льгот и компенсаций за счет введения единого порядка обращения с ними, а также рассмотрение социального пакета.

Эта цель не позволяет организации стать благотворительным фондом, которая играет важную роль в наше «счастливой» рыночное время, позволяя привести в порядок те преимущества, которые функционировали в компании в прошлом веке, организовать их и объяснить всем, что и в какой объеме он получает, и самое главное – почему.

3. Привлечение и удержание эффективных руководителей и высококвалифицированных специалистов, способных реализовать стратегию компании.

Опытный специалист, приходящий на работу в компанию, является настоящим кладом для нее. Он делает меньше ошибок, чем новичок, экономит деньги на обучение, почти сразу же начинает приносить доход компании. Это хорошая инвестиция. Потеря такого сотрудника – сработать себе в убыток. Хороший работник достигает

определенного профессионализма и, следовательно, уровня жизни, как правило, работает не только ради денег и престижа, но и за социальные бонусы.

4. Создание системы социально-финансового учета, отчетности о предоставлении льгот и компенсаций.

Так как любая компания ориентирована на прибыль, она не сможет долгое время работать себе в убыток. Если посмотреть на социальные программы через призму финансов и вести компетентный социальный учет, то планирование и использования бюджета компании будет более эффективным. При планировании важно учитывать фактическую стоимость социальных программ, чтобы определить «потребительский спрос», фактическое использование льгот и компенсаций, создать аналитическую основу для принятия корпоративных решений социальной политики. Кроме того, налаженный социальный учет и отчетность может снизить затраты на оплату труда персонала, отвечающего за реализацию социальных программ, а также свести к минимуму возможные злоупотребления при предоставлении компенсации работникам и пособий.

Социально-экономическая политика фирмы, а именно ее разработка и проведение, осуществляется по многим направлениям, важнейшие из которых мы разберем ниже.

- Эффективным инструментом для стимулирования экономического роста организации в соответствии с основными социальными правами является политика доходов.

- Политика в отношении сотрудничества с профсоюзами – проводят свои собственные исследования современных систем организации труда, производства и представления альтернативных предложений руководству компании для новых форм организации труда, принимая на себя ответственность за нахождение компромиссов и принятие сложных для компании решений. Большое значение получения права доступа к бухгалтерским книгам компании и возможностям контроля с помощью независимых экспертов за коммерческими операциями фирмы придают профсоюзы. Профсоюзы организации должны исполнять роль активного партнера в разработке и реализации социальных программ, которые обеспечивают существенное увеличение производительности труда и повышение стабильности занятости.

- Политика социального обеспечения персонала.

Методы социальной политики должны приниматься правильно и своевременно, потому что работники порой не понимают за что и за какие заслуги ему предоставляются льготы, он воспринимает их как должное. Также предприятие должно осведомить работника, о том, что уровень предоставляемых социальных льгот зависит от производительности и качества труда.

Конкуренция и высокие темпы изменений, как критерии рыночных отношений, приводят к тому, что компании привлекают все имеющиеся мощности, такие как: улучшение оборудования, внедрение современных технологий, создание и финансирование стратегии продвижения и продаж продуктов или услуг. В то же время, руководство компаний понимает, что эффективное и рациональное использование всех вышеперечисленных ресурсов невозможно без учета человеческого фактора. На сегодняшний день не вызывает сомнений тот факт, что человеческие ресурсы играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные, а также, что работа с персоналом является одной из основных функций управления.

Для того, чтобы эффективно использовать имеющиеся в организации человеческие ресурсы, необходимо для людей создать такую среду, в которой они хотели бы работать на благо организации и с пользой для себя.

Привлечь и удержать специалистов высокой квалификации условиях современной экономики компаниям удастся при условии использования различных мотивационных методов. Несомненно, одним из наиболее важных и распространенных способов привлечения и удержания специалистов является повышение уровня заработной платы, поскольку повышение уровня материального благосостояния является мощным стимулом

к повышению предложения на рынке труда, к повышению производительности труда. Поскольку по своей природе денежная мотивация являясь «ненасыщаемой» и способствует привыканию человека к новому, более достойному уровню оплаты, что в среднем происходит за 1–8 месяцев, рост денежного поощрения не может быть единственным мотивом для повышения производительности труда. Можно заметить, что тот уровень оплаты, который совсем недавно мотивировал работника на высокую рабочую отдачу, очень скоро становится привычным и теряет свою стимулирующую силу. Кроме того, необходимо понимать, что всегда есть категория работников, для которых деньги не являются первоочередным фактором, которым они руководствуются в своих предпочтениях в профессиональном самоопределении. Мотивом для данной категории могут выступать, например, карьерный рост или возможность заниматься интересным делом, постоянно находиться в режиме саморазвития и самосовершенствования. Поэтому все большую актуальность приобретает лично ориентированная социальная политика организации, которая занимает особое место в формировании мотивации работников, а также повышении их самовыражения в работе [2].

Будучи составной частью менеджмента, социальная политика организации представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Сегодня все чаще работники крупных фирм и корпораций воспринимают себя как часть целостного производственного профессионального «организма», формируется корпоративная культура и корпоративная этика, возрастает взаимозависимость членов коллектива друг от друга. Формируется понимание «выигрывают все – выигрываю я». Социальная политика, в качестве мотивационного ресурса управления, должна обеспечивать работнику возможность удовлетворения своих интересов, различного рода потребностей и ценностных ориентаций. Хороший руководитель-менеджер будет прилагать усилия для сплочения коллектива, создавая ситуацию успеха для каждого отдельного работника.

Социальная политика предприятия должна быть направлена на:

- 1) воспроизводство рабочей силы, которая реализуется за счет организации оплаты труда и ее регулирования;
- 2) защиту работников через систему льгот и гарантий, со стороны государства и предприятия;
- 3) поддержание интересов социальных субъектов (работник, работодатель, государство), которое реализуется через его утверждения.

Данная политика позволяет организовать предоставление социальных привилегий или льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом (путем изменения существующих систем нематериального стимулирования) и формировать отчетность, которая в свою очередь позволит вести финансовый и количественный учет денежных средств, а также предоставляемых льгот.

Система мотивации непосредственно влияет на степень удовлетворенности персонала, что, в свою очередь, воздействует на производственно-экономические показатели деятельности компании. Приоритетными задачами, которые крупные предприятия ставят в авангард производимой ими социальной политики, являются такие как увеличение прибыли и повышение производительности труда, а социальная политика является одним из инструментов в достижении этих целей. В условиях динамично развивающейся экономической ситуации в стране социальная политика – это необходимый инструмент управления, а не обуза, как полагают многие.

Как инструмент мотивации работников при реализации социальной политики предприятия самостоятельно осуществляется [3]:

- выбор приоритетов в направленности самой социальной политики: 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.п.);
- выбор форм предоставления услуг, льгот, выплат и их видов;

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

Социальная политика организации ведет к развитию компании, следуя к ее целям постепенно формируется новая корпоративная культура, развивая у сотрудников ответственность за выполняемые задачи, при этом дорабатывая социальный пакет. Повышение эффективности, создание условий для социальной защиты работников и улучшение нравственной атмосферы в компании, а также создание благоприятного социально-психологического климата, создание положительного имиджа компании в глазах сотрудников и общества – таковы основные цели социальной политики организации. Мотивируя работника, поставив перед ним четкие задачи и создав для него хорошие условия, компания будет иметь прибыль и занимать лидирующие места. Все это будет зависеть в большей степени от желания и инициативы руководителя, он несет ответственность за свою организацию и персонал.

Исследование выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.

Список использованной литературы.

1. Новикова М.Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации [Электронный ресурс] // HR-Journal. 2013. URL: http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html (дата обращения: 14.04.2016).
2. Багирова И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2011. URL: <http://www.moluch.ru/conf/econ/archive/12/1366> (дата обращения: 15.04.2016).
3. Шапиро А.С. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

К ВОПРОСУ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Ю.С. Сорокова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: yulya.sorokova.95@bk.ru

Научный руководитель: Жаворонок А.В., ассистент

Предположено, что альтернативные источники имеют весомые преимущества перед традиционными источниками энергии. Приведены рассуждения в пользу точки зрения, что альтернативные источники наиболее экологически чистые, чем другие источники энергии. Обоснованы экономические преимущества альтернативных источников энергии. Проанализирована статистика по внедрению альтернативных источников энергии.

Сегодня в процессе экономического планирования любой страны встает вопрос: Какой способ получения энергии является наиболее оптимальным с экономической точки зрения – традиционная система энергопотребление или использование технически обновленных (возобновляемых) источников? В чем заключается основное преимущество альтернативных источников энергии? Данные проблемы была актуальны всегда, но сегодня, в XXI веке, исследование данной проблемы выходит на новый уровень.