

Основи формування соціальної політики підприємства

Моргай Л.А.

доктор філософії, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Соціальна політика – це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямований на реалізацію природних прав людини і задоволення соціальних потреб.

Головна мета соціальної політики країни полягає в створенні умов для досягнення більш високого добробуту, посилення рівня соціального захисту та соціальної безпеки в суспільстві, досягнення соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності [1].

Основними завданнями в проведенні соціальної політики є захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації; надання допомоги найбіднішим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища переважно за рахунок держави; проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами кваліфікації тощо.

Соціальна політика підприємства – це управління процесом, надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їхніх родин. Під соціальними послугами організації розуміють набір усіх послуг, що організація надає своїм співробітникам і членам їхніх родин крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних угод (генеральної і галузевої), колективного договору чи добровільно через певні соціальні плани або зобов'язання [1].

Об'єктом соціальної політики підприємства виступають: працюючі члени трудового колективу (наймані працівники); непрацюючі співробітники, що вийшли на пенсію або перебувають у відпустці (декретній, навчальній тощо); члени родин працюючих і непрацюючих співробітників; інші громадяни, яким соціальні послуги надаються добровільно на благодійній основі.

Предмет соціальної політики на підприємстві є: надання грошових і рівноцінних їм послуг працюючим членам колективу підприємства; надання грошових і рівноцінних їм послуг тим співробітникам, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці; надання грошових і рівноцінних їм послуг членам родин працюючих на підприємстві і членам родин співробітників, які вийшли на пенсію або перебувають у відпустці; надання добровільних соціальних послуг на благодійній основі (грошових і рівноцінних їм) іншим громадянам [1].

Мета соціальної політики підприємства: створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни).

Принципи та функції соціальної політики на підприємстві. Відправними моментами в побудові соціальної політики служать принципи. Тому соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких принципах: урахування матеріальних і нематеріальних потреб та інтересів співробітників; доступність і гласність видатків підприємства; економічна здійсненність стосовно видатків і результатів; недубльованість соціальних потреб, що вже достатньою мірою задоволені державними або іншими суспільними інститутами; урахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства [1].

Соціальна політика організації на підприємстві, будучи частиною політики управління персоналом, виконує наступні функції: скорочення конфліктів; поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками; залучення нових працівників; створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості.

Напрями та механізми реалізації соціальної політики на підприємстві. Розробка і проведення соціальної політики в організації здійснюються по багатьох напрямках, найважливішими з яких є: політика доходів; політика співробітництва з профспілками; політика соціального забезпечення працівників; політика поліпшення якості трудового життя.

Ці напрями тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально-економічними показниками розвитку підприємства. Адже, як відомо, все економічне є одночасно і соціальним. Реалізовуватися соціальна політика організації може як через обов'язковий (колективний договір), так і через механізм соціального планування (добровільного чи обов'язкового як певного розділу колективного договору [2]).

Під соціальним плануванням слід розуміти науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальних процесів і розробку основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах даної організації. Формалізуються всі показники і завдання в окремому розділі колективного договору або окремому соціальному плані чи соціальному паспорті організації [2].

Соціальне планування в організації повинно мати приблизно такі основні розділи: план добровільних інвестицій (накопичення коштів для захисту від інфляції і знецінення трудових доходів); план утримання дітей у дитячих дошкільних установах; план організації відпочинку; система планів медичного страхування й обслуговування (укладання договорів з медичними страховими установами і медичними установами); план надання освіти за рахунок підприємства; план житлового будівництва і кредитування купівлі житла; план дотування витрат на харчування співробітників; план дотування

витрат на транспорт і інші соціальні послуги для співробітників; план додаткового пенсійного забезпечення (страхування).

План добровільних інвестицій, поширений на багатьох підприємствах ФРН, ставить собі за мету забезпечити найбільш тісну ув'язку інтересів працівників з інтересами і загальним успіхом діяльності організації і тим самим сприяти її ефективності. Розробка і управління програмою досить прості. Організація мобілізує кошти своїх працівників і частково власні кошти.

План утримання дітей у дитячих дошкільних установах варто розглядати насамперед в аспекті створення більш сприятливих умов для ефективної праці працівників підприємства (більшою мірою жінок), а також зниження втрат, зумовлених підвищеною плинністю робочої сили й абсентеїзмом (пропусками по лікарняних листках, видаваним «по догляду за дитиною»). При компенсаційному варіанті він відрізняється простотою управління [3].

План організації відпочинку також характеризується простотою в управлінні. План здійснює прямий вплив на відновлення сил працівників, на психологічний клімат в організації.

Система планів медичного страхування й обслуговування вважається однією з найбільш пріоритетних, оскільки вона дуже приваблива для переважної більшості працівників і досить ефективна економічно у випадку скорочення соціально-економічних утрат, що відбуваються на виробництві внаслідок загальних і професійних захворювань і плинності [3].

План надання освіти за рахунок підприємства. Якщо говорити про систему вищої освіти, то вона досить дорога за наявності ризику втрати працівника, що одержав освіту за рахунок фірми. Але за певних умов він може стати могутнім фактором залучення найбільш перспективних працівників із високим творчим потенціалом. Важливо зберегти за організацією право вибору програм навчання, оплачуваних із залученням коштів фірми. Фірма оплачує цілком програми, що впливають з виробничих

планів підвищення кваліфікації, здійснювані за розпорядженням адміністрації. Організація може надати працівнику в порядку заохочення і допомоги в розвитку кар'єри пільги у виді оплати вузівських програм навчання й інших дорогих програм (вивчення іноземної мови, підприємництва і менеджменту), в тому числі в повному розмірі, при дотриманні ряду умов [3].

План додаткового пенсійного забезпечення – це ефективний соціальний захист, інтерес до нього виявляється різною мірою, у більшому ступені він притаманний працівникам старших вікових категорій, його економічні наслідки для роботодавця більш опосередковані. План, поряд з медичним, є одним із найдорожчих і складним в управлінні. Наслідки його прийняття (у частині фінансових зобов'язань) будуть дуже тривалі в часі. Але це важлива соціальна пільга щодо посилення соціального захисту працівників підприємства.

Отже, важливим суб'єктом в реалізації соціальної політики підприємства повинна стати держава, яка має здійснювати відповідальну роль. Саме держава, використовуючи властиві їй засоби (законодавчу базу, оподаткування, соціальну політику), та має бути гарантом гідного життя працівників підприємств і їх соціального становища.

Література:

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 424 с.
2. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М. С. – Х. : Вид ХНЕУ, 2011. – 232 с.
3. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : Навч. посібник. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.