

УДК 338.49

## Социальный потенциал трудового коллектива как элемент социальной политики организации

Ширихина Елена Юрьевна

Старший преподаватель,  
кафедра менеджмента

Северный (Арктический) федеральный университет,  
163002, Российская Федерация, Архангельск, набережная Северной Двины, 54/1;  
e-mail: e.shirihina@narfu.ru

### Аннотация

Современные модернизационные процессы в экономике и обществе подчеркивают важность вопроса формирования и развития социального потенциала трудового коллектива любой организации. Чем грамотнее разработана социальная политика, тем выше уровень развития социального потенциала, что, в свою очередь, создает условия для более результативного труда в интересах работодателей, трудовых коллективов и работников. Социальный потенциал трудового коллектива, являясь сегодня системообразующим элементом экономики, развивается и позволяет социально-экономической системе поступательно, постоянно и стремительно прогрессировать. Не подлежит сомнению тот факт, что социальная политика организации самым тесным образом связана развитием социального потенциала организации. Цели социальной политики определяют развитие социального потенциала через повышение результативности производственных процессов, обеспечение социальной защищенности и социальных гарантий сотрудникам, создание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, повышении лояльности работников к организации, формировании положительного образа организации в обществе. Эффективная социальная политика, проводимая руководством предприятия, формирует лояльность персонала к предприятию, топ-менеджменту, что, в свою очередь, создает базис для правильных управленческих решений, вовлечения персонала в этот процесс, активных процессов, связанных с корпоративной социальной ответственностью как внутренней, так и во внешней среде предприятия. Синергетическая совокупность всех этих факторов служит основой для проектирования и результативного применения новой модели организации, которая имеет весомые шансы выживать в новых условиях хозяйствования, связанных с социально-экономическими инновационными трансформациями, имеющими место в настоящий период развития страны.

### Для цитирования в научных исследованиях

Ширихина Е.Ю. Социальный потенциал трудового коллектива как элемент социальной политики организации // Теории и проблемы политических исследований. 2018. Том 7. № 6А. С. 171-176.

### Ключевые слова

Социальный потенциал, социальная система, модернизация общества, трудовой коллектив, политика.

## Введение

Современная историческая эпоха характеризуется значимыми трансформациями как в экономической, так и в социальной сферах жизни российского общества. Существенные изменения, проявляющие себя на рынках товаров и услуг, в производственной деятельности, в управленческих процессах связаны, прежде всего, с переходом к новому технологическому укладу, более совершенному, инновационному. Этот технологический уклад называют укладом НБИКС-технологий, который очень существенно влияет на расстановку современных приоритетов. Эти изменения отражаются в социуме через модернизацию общества.

Совершенно очевидно, что социально-экономический рост возможен только при условии рационального хозяйствования субъектов экономической жизни, их эффективного функционирования. Для того, чтобы достичь этого состояния необходимо оптимально задействовать все имеющиеся у организации ресурсы, разрабатывать действенные, эффективные стратегии, развивать не только экономическую компоненту, но и социальную составляющую.

Одним из основных ресурсов любой организации по праву считается трудовой коллектив этой организации, выступающий как осознанное объединение людей, обладающих специфическими, конкретными компетенциями и профессионализмом, и ориентированное на достижение общих целей работников и организации.

Но понимание такого сложного явления как трудовой коллектив было бы неполным, если в рассмотрение были бы взяты только его профессиональные и компетентностные качества.

## Социальный потенциал и социальная политика

Помимо профессиональных характеристик, любой трудовой коллектив обладает и неким социальным потенциалом, то есть совокупностью качеств и свойств, которые не замыкаются на рыночных отношениях и служат фактором мотивации к результативному труду.

С.А. Штырбул считает, что «социальный потенциал можно отнести к системообразующим элементам современной экономики» [Штырбул, 2010, 3]. И с этим нельзя не согласиться.

Трудовой коллектив состоит из отдельно взятых работников, – членов этого коллектива – которые обладают собственными уникальными качествами, характеристиками, которые можно выразить через их совокупность. Таким образом, социальный потенциал трудового коллектива представляет собой целостную систему элементов, подчиняющихся закону синергии и работающих согласно этому закону.

К таким элементам справедливо можно отнести:

- уровень культуры;
- психологические особенности, в итоге образующие морально-психологический климат;
- мотивацию;
- уровень социальной защищенности;
- условия труда и отдыха;
- общие ценности;
- оплата труда.

Любой сотрудник организации – это основной ценностный ориентир в процессе разработки и реализации социальной политики предприятия.

Социальная политика в глобальном масштабе представляет собой механизмы удовлетворения потребностей людей в безопасности, образовании, работе, здравоохранении и достаточном достойном материальном обеспечении. Основным направлением социальной политики является то, как государства и общества реагируют на глобальные вызовы социальных, демографических и экономических изменений, нищеты, миграции и глобализации. Социальная политика анализирует различные роли, которые исполняют национальные правительства, семьи, гражданское общество, рынки и международные организации в предоставлении услуг и поддержки на протяжении всей жизни от детства до старости. Эти процессы включают поддержку детей и семей, школьное обучение и дальнейшее образование, обеспечение жильем, обновление территорий проживания граждан, поддержание доходов и сокращение масштабов нищеты, профессиональную подготовку, социальное обеспечение, связанное с потерей работы по различным причинам, пенсии, здравоохранение и социальную помощь. Социальная политика направлена на выявление путей сокращения неравенства в доступе к услугам, взаимодействие между социальными группами, определяемыми социально-экономическим статусом, расой, этнической принадлежностью, миграционным статусом, полом, сексуальной ориентацией, инвалидностью и возрастом, а также между странами.

Мировая практика демонстрирует факт того, что экономические и социальные факторы являются базисом поступательного и устойчивого развития любого предприятия. Это выражается в снижении рисков, связанных с предпринимательской деятельностью, повышении конкурентоспособности в сравнении с аналогичными предприятиями, росте настроений лояльности как персонала предприятия, так и потребителей товаров и услуг, улучшает имидж предприятия, позиционирует предприятие как социально ответственное в силу того, что оно вносит вклад в развитие территории, на которой осуществляет деятельность, предоставляя рабочие места, развивая инфраструктуру, пополняя бюджеты всех уровней. Это транслирует тесную взаимосвязь целей и задач государства и предприятия.

С точки зрения предприятия, социальная политика, являясь весомой компонентой общей политики предприятия, направленной на взаимодействие с персоналом, состоит из ряда мероприятий по созданию благоприятных условий для труда и отдыха, предоставлению выплат, льгот, услуг своим работникам.

И.С. Варданян справедливо полагает что, «для того чтобы эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации людские ресурсы, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации» [Волгин, 2016, 58]

По мнению Н.А. Волгина социальная политика – это «обеспечение социальной устойчивости персонала организации, его социальной безопасности» [там же, 85].

Все вышесказанное позволяет высказать предположение, что самые значимые цели социальной политики организации – это:

- гарантия социальной защиты своих сотрудников и соблюдение их социальных прав;
- обеспечение благоприятных условий труда, быта и отдыха;
- предоставление достойного и справедливого вознаграждения за труд;
- обеспечение высокого качества жизни сотрудников.

Данный перечень можно продолжить, но, на наш взгляд, эти целевые ориентиры социальной политики являются основными.

Часть мероприятий социальной политики любой организации регулируются законодательно. Это такие привилегии и льготы, которые предписаны законами, нормами и

стандартами на уровне государства или субъекта федерации. К таким регулирующим документам государственного уровня можно отнести Трудовой Кодекс Российской Федерации, закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». К локальным актам, как правило, относят коллективный договор, график отпусков и тому подобное.

Ученые, занимающиеся исследованием социальной политики на государственном и отраслевом уровне, на уровне предприятия единодушны в своем мнении и относят к таким мероприятиям:

- социальное страхование по старости;
- социальное страхование по временной нетрудоспособности;
- оплата ежегодного отпуска;
- медицинское страхование;
- оплата проезда к месту отдыха (для работника и членов его семьи раз в два года для работающих на Крайнем Севере или местностях, приравненных к Крайнему Северу);
- дополнительный неоплачиваемый отпуск для работающих пенсионеров;
- прочие мероприятия.

Ряд мероприятий социальной политики организации связаны со стимулированием работников организации, а также членов из семей и финансируются из фондов предприятия.

Социальная политика, как правило, зафиксирована в коллективном договоре и прочих локальных нормативных актах. В основе таких документов лежит социальное партнерство. Трудовой Кодекс Российской Федерации определяет социальное партнерство в сфере труда как «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (ТК РФ).

Хорошо продуманная социальная политика организации в значительной степени влияет на такой негативный процесс как текучесть кадров. Такая политика позволяет сокращать отток квалифицированных кадров с предприятия. Это связано с тем, что предприятие создает благоприятные условия для труда и отдыха своим сотрудникам, предоставляет достойное вознаграждение за их труд, вкладывает в них финансовые средства, и у персонала нет необходимости искать лучшие условия на других предприятиях. На современном этапе в России «существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов определенных направлений деятельности, например, таких как маркетинг, продажи, стратегический менеджмент, информационные технологий и др. Стремление компаний привлечь и удержать специалистов высокой квалификации приводит к конкурентной борьбе за них с помощью различных методов» [Багирова, 2011].

Совершенно очевидно, что интерес работников к труду в организации находится в прямой зависимости от предлагаемых предприятием различных выплат, бонусов и льгот, а также их размера.

Важным элементом социальной политики являются инвестиции предприятия в собственный персонал, которые проявляются в повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке. Этот процесс имеет обоюдovýгодный характер, так более высокий уровень компетенций повышает внутреннюю и внешнюю стоимость специалиста, формирует предпосылки и основу для увеличения размера вознаграждения за его труд. Для предприятия – это возможность получить более квалифицированного специалиста, готового выполнять более сложные задачи, которые диктует современная экономика, инновационные процессы в различных сферах жизнедеятельности.

---

## Заключение

Любые социальные и экономические трансформации не происходят безболезненно для общества, зачастую вызывая такое явление как сопротивление изменениям, сопровождаемое многочисленными негативными процессами.

Грамотная и рациональная социальная политика, проводимая организацией, создает условия для формирования и развития положительного качественного социального потенциала организации в условиях модернизации общества.

Таким образом, не подлежит сомнению тот факт, что социальная политика организации самым тесным образом связана развитием социального потенциала организации. Цели социальной политики определяют развитие социального потенциала через повышение результативности производственных процессов, обеспечение социальной защищенности и социальных гарантий сотрудникам, создание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе, повышении лояльности работников к организации, формировании положительного образа организации в обществе. Эффективная социальная политика, проводимая руководством предприятия, формирует лояльность персонала к предприятию, топ-менеджменту, что, в свою очередь, создает базис для правильных управленческих решений, вовлечения персонала в этот процесс, активных процессов, связанных с корпоративной социальной ответственностью как внутренней, так и во внешней среде предприятия.

Синергетическая совокупность всех этих факторов служит основой для проектирования и результативного применения новой модели организации, которая имеет весомые шансы выживать в новых условиях хозяйствования, связанных с социально-экономическими инновационными трансформациями, имеющими место в настоящий период развития страны.

## Библиография

1. Багирова И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала // Проблемы современной экономики. Челябинск: Два комсомольца, 2011. С. 110-115.
2. Варданян И.С. Исследования системы управления мотивацией персонала // Управление персоналом. 2005. №15. С. 58.
3. Волгин Н.А. Социальная политика в компании // Экономическое развитие: проблемы и перспективы. 2016. С. 85-88.
4. Трудовой кодекс РФ.
5. Штырбул С.А. Социальный капитал и социальный потенциал: субъекты и функции: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 25 с.

## **Social Potential of the Labor Collective as an Element of Social Policy of an Enterprise**

**Elena Yu. Shirikhina**

Senior Lecturer of Management Department,  
Northern (Arctic) Federal University,  
163002, 54/1, Northern Dvina emb., Arkhangelsk, Russian Federation;  
e-mail: e.shirihina@narfu.ru

**Abstract**

Modern modernization processes in the economy and society emphasize the importance of the formation and development of the social potential of the workforce of any organization. The more competently a social policy is developed, the higher the level of development of social potential, which, in turn, creates conditions for more productive work in the interests of employers, labor collectives and workers. The social potential of the labor collective, being today the system-forming element of the economy, is developing and allowing the socio-economic system to progressively, constantly and rapidly progress. There is no doubt that the social policy of the organization is closely linked with the development of the social potential of the organization. The objectives of social policy predetermine the development of social potential through increasing the efficiency of production processes, ensuring social security and social guarantees for employees, creating a favorable moral and psychological climate in the workforce, increasing employee loyalty to the organization, and creating a positive image of organization in society. An effective social policy pursued by the management of the company forms the loyalty of personnel to the enterprise, top management, which, in turn, creates the basis for the right management decisions, involvement of personnel in this process, active processes related to corporate social responsibility, both internal and corporate. in the external environment of the enterprise.

**For citation**

Shirikhina E.Yu. (2018) Sotsial'nyi potentsial trudovogo kollektiva kak element sotsial'noi politiki organizatsii [Social Potential of the Labor Collective as an Element of Social Policy of an Enterprise]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 7 (6A), pp. 171-176.

**Keywords**

Social potential, social system, modernization of society, labor collective, politics.

**References**

1. Bagirova I.Kh. (2011) Sotsial'naya politika kompanii kak instrument motivatsii personala [Social policy of the company as a tool for staff motivation]. In: *Problemy sovremennoi ekonomiki* [Problems of the modern economy]. Chelyabinsk: Dva komsomol'tsa Publ.
2. Shtyrbul S.A. (2010) *Sotsial'nyi kapital i sotsial'nyi potentsial: sub"ekty i funktsii. Doct. Dis.* [Social capital and social potential: subjects and functions. Doct. Dis.]. Moscow.
3. *Trudovoi kodeks RF* [Labor Code of the Russian Federation].
4. Vardanyan I.S. (2005) Issledovaniya sistemy upravleniya motivatsiei personala [Research of the personnel motivation management system]. *Upravlenie personalom* [Personnel management], 15, p. 58.
5. Volgin N.A. (2016) Sotsial'naya politika v kompanii [Social policy in the company]. In: *Ekonomicheskoe razvitiye: problemy i perspektivy* [Economic development: problems and prospects].