

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА РОССИЙСКОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В статье представлена информация о необходимости изучения социальных программ на промышленных предприятиях современной России как практик управления персоналом. Приведены результаты социологического исследования в стиле case study, проведенного на базе нефтяной компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». Охарактеризованы типичные направления внутренних социальных программ современных компаний, сущность которых раскрыта на примере социальных программ ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь».

Ключевые слова: социальные программы, промышленные предприятия, управление персоналом, российские промышленные предприятия.

Задача современного предприятия – сформировать эффективную систему управления, в которой огромную роль играет управление персоналом. При этом управление персоналом представляет собой систему аспектов управления, которые тесно взаимосвязаны с мотивацией персонала. Одним из инструментов управления персоналом выступают социальные программы, реализуемые в рамках социальной политики организации. В статье мы будем опираться на данные исследования, проведенного в стиле case-study. В качестве объекта исследования была выбрана нефтяная компания ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». Основными методами, использованными в исследовании, являлись глубинные интервью с работниками предприятия, специалистом отдела социальных программ и традиционный анализ документов (коллективный трудовой договор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» на 2015-2017 годы [1], сборник положений в области социальной политики ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» [2] и положение о системе корпоративного обучения в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» [3]). При использовании качественных методов в case study стоит соблюдать принципы триангуляции для повышения надежности данных. В исследовании была использована межметодная триангуляция, предполагающая использование нескольких исследовательских методов, описанных ранее, для снижения недостатков отдельного метода и усиление одного метода другими. Целью исследования в стиле case-study было выявить, как реализуется социальная политика, а именно социальные программы на современном промышленном предприятии. Поэтому, характеризуя социальные программы в качестве инструмента управления социальными процессами на предприятии, важно определить их сущность, содержание и виды. М.С. Погосян определяет социальные программы организации как «совокупность научно обоснованных конкретных мероприятий, направленных на решение комплекса социальных, экономических и прочих проблем, как штатных наемных работников, так и организации-работодателя в целом» [4, с. 131]. При этом социальные программы современного промышленного предприятия имеют ряд отличительных особенностей. Во-первых, социальные программы носят добровольный характер и функционируют сверх законодательно установленного минимума (к законодательно установленным социальным программам относят пенсионное страхование, медицинское страхование, уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование). Во-вторых, социальные программы компании выступают основным механизмом социальной защиты работников. В-третьих, они являются частью системы социально-трудовых отношений, которые ориентированы на поддержание и повышение уровня жизни сотрудников, а также социальные программы соотносятся с целями и задачами предприятия. Четвертая особенность: социальные программы должны учитывать интересы не только работников организации, но и руководства, акционеров и других собственников, только тогда социальные программы будут эффективными.

В науке выделяется ряд типичных направлений внутренних социальных программ [5, с. 60], которые реализуют компании в рамках социальной политики, к ним относят.

Развитие персонала. Данное направление социальных программ предполагает стимулирование и закрепление квалифицированных специалистов на предприятии, создание комфортных условий для развития профессиональных качеств сотрудников.

Так, в нефтяной компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» реализуется социальная программа, направленная на корпоративное обучение работников. Сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» проходят обучение в течение всей трудовой деятельности. Разработкой планов повышения квалификации занимается отдел развития и оценки персонала, в рамках программы ежегодно организуются стажировки работников как внутри предприятия, так и между предприятиями группы «ЛУКОЙЛ». «Обучение осуществляется по группам работников, соответствующим категориям персонала (например, руководители, специалисты, рабочие), специальностям, стажу работы и с учетом роли работников в развитии Общества» [3, с.7]. При этом в компании существуют образовательные программы следующих видов: программы вводного обучения, программы высшего и среднего профессионального образования, специальные программы, программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки и так далее [3, с.8]. У каждого сотрудника, работающего на производстве, есть удостоверение, выдаваемое работникам сроком на 3 года. Обучение работников ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» проходит в специализированных учебных комбинатах, расположенных на территории Общества. По прохождению обучения работники сдают экзамены и получают новые удостоверения.

«У кого-то комплексное обучение, вот у меня, например, сын пришел сразу все, все курсы. Вот он в этот раз отучился в пермском учкомбинате, вот, так что обучают, на месте не дают стоять. Квалификацию повышаем» (Респондент №2)

Таким образом, программа корпоративного обучения способствует не только личностному развитию сотрудника компании, но и приобщению работника к корпоративной культуре предприятия, его традициям, ценностям, а также содействию повышению конкурентоспособности Общества.

Охрана здоровья и безопасные условия труда. Направление подразумевает деятельность предприятия по разработке и реализации дополнительных норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах.

«Программа охраны труда, здоровья и окружающей среды» является одной из приоритетных социальных программ нефтяной компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». Программа состоит из нескольких блоков, каждый из которых подкрепляется нормативными документами, такими как «Положение о системе охраны здоровья» [2, с 23-48], «Положение об оказании первичной медико-санитарной помощи» [2, с. 49-67]. На предприятии существует обязательный капитал страхования, который включает в себя добровольное страхование и добровольное страхование от несчастного случая на производстве. Данное медицинское страхование позволяет получить медицинскую помощь у высококвалифицированных специалистов, а также регулярно проходить медицинские осмотры. Также охрана здоровья включает в себя оказание первичной медицинской помощи и профилактические мероприятия. Оказание первой помощи производится в здравпунктах, расположенных на всей территории Общества. В рамки «Программы охраны труда, здоровья и окружающей среды» входит программа оказания санаторно-курортного лечения, отдыха работников и оздоровление детей. По этой программе ежегодно каждый ребенок сотрудника ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» имеет возможность получить компенсацию на оздоровительный отдых, а раз в три года компания выделяет материальные средства на семейный отдых или санаторно-курортное лечение самого работника. Помимо этого, в «Программу охраны труда, здоровья и окружающей среды» входит обеспечение работников спецодеждой, предоставление общественного транспортного средства до места работы, организация рабочего питания или мест приема пищи. В каждом подразделении ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» располагается своя столовая, при отсутствии возможности посещения столовых для

сотрудников организовываются специализированные комнаты приема пищи. В столовых предусмотрена безналичная система оплаты по кредитной карточке, вследствие чего потраченная сумма вычитается из заработной платы работника. Отдел управления персоналом вместе с профсоюзной организацией проводят для работников спортивные мероприятия по различным видам спорта, например, соревнования по гребле, футболу, баскетболу, плаванию и так далее, также предоставляют компенсации по посещению спортивных мероприятий или секций. Помимо этого, работодатель и профсоюзный комитет обязуются «организовывать обучение по вопросам охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза и членов комитетов (комиссий) по охране труда» [1, с. 15]. Работники компании действительно активно принимают участие в «Программе охраны труда, здоровья и окружающей среды», они отмечают, что данное направление для них является важным, *«потому что человек, который отработал тридцать с лишним лет уже, здоровье то уже как бы подорвано... мы во вредных условиях работаем, поэтому все делают во благо человека, чтобы не было никаких последствий от работы, чтобы люди были здоровые и имели возможность поправить свое здоровье»* (респондент №2). Таким образом, мы видим, что в компании огромное внимание уделяется мероприятиям по охране труда, промышленной и экологической безопасности.

Подводя итоги рассмотренным социальным программам, отметим, что информация, полученная от работников разного организационного уровня, позволила в большей степени углубиться в феномен социальной политики на современном промышленном предприятии. Поэтому можно прийти к выводу, что современные крупные российские предприятия имеют комплексный подход к социальной защите персонала и обеспечивают высокий уровень вовлеченности компании в решение социальных проблем сотрудников. Ярким примером таких организаций является компания ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», заинтересованная в проведении качественной социальной политики, что позволяет ей мотивировать работников к производительному труду.

Список литературы

1. Коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» на 2015-2017 годы (принят на конференции работников ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь 13.02.2015 с изменениями в редакции решений от 16.11.2016)
2. Сборник положений в области социальной политики ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», Пермь, 2016.
3. Положение о системе корпоративного обучения в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», от 17.10.2014 № а-919, Пермь 2014.
4. *Погосян М.С.* Социальные программы в социальной политике организаций // Социально-политические науки. 2011. №1. С.130-133.
5. *Коновалова Л.Н., Корсаков М.И., Якимец В.Н.* Управление социальными программами компании. /Под ред. Литовченко С.Е.- М.: Ассоциация менеджеров, 2003. 152 с.

A.I. Nakaryakova

SOCIAL PROGRAMS AS PRACTICE MANAGEMENT PERSONNEL IN RUSSIAN INDUSTRIAL ENTERPRISES

The article presents information about the need for study of social programs in industrial enterprises of modern Russia as a practitioner of HR management. The results of sociological study in the style of a case study conducted on the basis of the oil company "LUKOIL-Perm". Characterized by typical areas of domestic social programs of modern companies, the essence of which is disclosed on the example of the social programs of LLC "LUKOIL-Perm".

Keywords: social programs in the modern Russian industrial enterprises as the practice of management personnel, a number of typical areas of the social programs of the modern companies, implementing social programs on the modern Russian industrial enterprises.