

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ РАБОТНИКОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»)**

В статье делается акцент на переосмыслении современными компаниями роли социального инвестирования в персонал. Отражены результаты социологического исследования, проведенного методом case study на базе нефтегазовой компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». На основе данных анкетирования и глубинных интервью охарактеризована результативность внутренней социальной политики современного промышленного предприятия (на примере ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь») с позиции соответствия социальных льгот и гарантий ожиданиям работников, их удовлетворенности различными составляющими социальной политики и ее влияния на трудовое поведение работников и развитие лояльности.

Ключевые слова: внутренняя социальная политика промышленного предприятия, результативность социальной политики предприятия, удовлетворенность работников, трудовое поведение.

В условиях современного российского общества значительно переосмыслена роль бизнеса в социально-экономическом развитии страны. Исследователями и управленцами акцентируется внимание на том, что на первый план, наряду с экономическими, выходят и социальные показатели деятельности компании. Все больше компаний начинают осознавать преимущества социально-ответственного поведения, реализуют крупные благотворительные проекты, участвуют в социальных программах регионального и национального значения, расширяют набор социальных льгот и гарантий для своих работников [2, с.204].

В данной статье внимание будет сосредоточено на результативности внутренней направленности социальной деятельности промышленных предприятий, а именно на удовлетворенности работников социальной политикой и влиянии социальных льгот и гарантий на отношение работников к труду. Направленность фокуса изучения социальной деятельности современных промышленных предприятий связана с несколькими обстоятельствами. Во-первых, возрастает роль работников как главных ресурсов развития предприятия. Как отмечает А.В. Баженов: «В настоящее время изменилась роль персонала в производственной деятельности компаний. Их работники рассматриваются в качестве одного из главных стратегических ресурсов, обеспечивающих конкурентоспособность и способствующих успеху компании в достижении поставленных целей» [1, с.85]. Во-вторых, работники в настоящее время выступают основным объектом социального инвестирования компаний. Так, по некоторым данным за 2011 год в среднем среди компаний различных секторов экономики социальные инвестиции в развитие персонала и охрану труда и здоровья работников в целом составляют больше половины (55%) всех социальных инвестиций предприятий [3, с. 56].

Одной из современных российских организации, активно реализующей как внутреннюю, так и внешнюю социальную политику и позиционирующей себя как социально ответственная компания, выступает крупная нефтегазовая компания ПАО «ЛУКОЙЛ». Данная компания добровольно и в инициативном порядке принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению перед всеми сторонами, интересы которых затрагивает деятельность компании [4].

В данной статье удовлетворенность работников промышленного предприятия внутренней социальной политикой будет рассмотрена на материалах case study, проведенного на базе компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». В ходе исследования была применена методическая триангуляция и триангуляция источников, в результате чего была получена информация качественного и количественного характера о различных аспектах внутренней социальной политики на данном предприятии.

Удовлетворенность работников социальной политикой предприятия складывается из нескольких составляющих, одной из которых выступает соответствие ее содержания их ожиданиям и потребностям. Руководство предприятия ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» отмечает ориентированность компании на потребности и интересы работников, и в качестве основной процедуры учета их пожеланий по поводу содержания социальной политики выделяет составление коллективного договора, одной из сторон заключения которого и выступают работники в лице Первичной профсоюзной организации. С одной стороны такая легитимная процедура позволяет достичь удовлетворения некоторых, выдвигаемых работниками потребностей: *«Вот раньше мы требования выдвигали, что к отпуску у нас не было вот этих выплат. А сейчас вот давно уже сделали, вот это очень хорошо»* (из интервью с работником 1). С другой стороны невозможно учесть абсолютно все потребности каждого, и у работников всегда будет присутствовать нацеленность на получение большего объема социальных благ: *«Хочется всего больше, но возможности предприятия, я считаю, что не такие большие, в том плане, чтобы все требования наши выполняли... хотя бы минимум нам что-то давали. Мы этому уже рады»* (из интервью с работником 1). О наличии расхождений в ожиданиях работников с тем, что они действительно получают в рамках социальной политики предприятия, свидетельствуют данные формализованного опроса среди работников ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». Так, согласно данным опроса, половина опрошенных респондентов (50,5%) испытывают необходимость получения социальной помощи со стороны предприятия в решении жилищных проблем. В то время как получают такую поддержку со стороны предприятия всего 13,5% опрошенных. При выборе еще одной важной составляющей социальной политики предприятия около половины респондентов (40,4%) указывают потребность в оплате лечения, в то время как ответивших, что получают поддержку со стороны предприятия в решении данного вопроса всего 12,5%. Но важно учитывать, что в условиях современной рыночной экономики социальная политика предприятия напрямую связана с его экономическими возможностями, и в зависимости от состояния бюджета предприятия формируется объем и содержание социальных льгот и гарантий: *«То есть каждый пункт коллективного договора он четко прописан, и за каждым пунктом стоит четкая цифра, которая у нас контролируется бюджетом. ... На каждый цех выдается определенный лимит. Это тоже в принципе правильно, потому что это тоже вытекает в некий бюджет, и мы в соответствие с бюджетом должны действовать»* (из интервью с руководством).

Социальная политика в настоящее время рассматривается как механизм повышения конкурентоспособности компании за счет увеличения производительности и качества труда с помощью инвестирования в рабочую силу. Следовательно, социальная деятельность предприятия выступает не в форме благотворительности, а как взаимовыгодный обмен, при котором руководство, вкладывая средства в социальное обеспечение работников, получает обратный эффект в виде повышения качества и эффективности труда сотрудников предприятия: *«В этом плане, когда у нас все это работает, человек на работу идет, естественно, с настроением, с каким-то хорошим желанием, и вот на выходе как раз производительность труда растет, потому что он высыпается, потому что он ночью не думает о том, что у него нет путевки, у него нет квартиры, ему не дали ДМС и т.д. Это я все утрирую, но вот на выходе, для этого мы и осуществляем свою деятельность, чтобы человек мог полноценно трудиться. В этом мы как раз социальными программами человеку помогаем»* (из интервью с руководством). Кроме того, важным критерием эффективности работы предприятия в целом выступает способ предоставления социальных льгот и гарантий работникам разных уровней и категорий. В компании ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» осуществляется принцип предоставления равного объема социальных выплат независимо от должностного статуса сотрудника: *«Например, в разделе №7 коллективного договора указано, работникам впервые вступившим в брак оказывать разовую материальную помощь... то есть вступивший в брак может быть и руководителем, и заместителем генерального, и просто оператором по добыче нефти и газа»* (из интервью с руководством).

Такая четко разработанная система мотивирования и стимулирования персонала, осуществляемая в рамках социальной политики предприятия, находит отражение в установках и поведении работников по отношению к трудовому процессу и влияет на развитие лояльности: *«Отчасти да, потому что, действительно, работать в ЛУКОЙЛе сейчас престижно в том плане, что и зарплата и социальные льготы, и стремление к работе у меня еще выше»* (из интервью с работником 1). Данные формализованного опроса среди работников ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» также подтверждают эффективность влияния существующих на предприятии социальных льгот и гарантий на качество труда работников. Так, половина опрошенных респондентов (51%) считают, что существующий уровень социальных гарантий предприятия побуждает персонал работать эффективнее: 12,4% респондентов полностью согласны с этим мнением и 38,6% опрошенных респондентов скорее согласны с наличием данного влияния. Респонденты, которые считают, что социальная политика предприятия не побуждает их к более качественному и эффективному труду, составляют меньшую часть опрошенных работников – 9,7%. Остальные респонденты (38,6%) придерживаются нейтральной позиции по данному вопросу.

Феномен социальной политики на предприятии в настоящее время уже воспринимается работниками как элемент нормы трудовых отношений. Таким образом, социальная политика становится одним из факторов, определяющих моральное состояние работников, которое обуславливается выполнением требований и установок, предъявляемых к работе [2, с.205]. Если социальная политика соответствует этим требованиям и установкам, то ее реализация находит позитивное отражение в общей удовлетворенности работников: *«Моя работа меня устраивает. Моя работа мне нравится, потому что у ЛУКОЙЛа хорошая социальная ответственность в плане того, что социальные льготы и гарантии предоставляются, и моя семья обеспечена»* (из интервью с работником 1). Если же требования и установки работника оказываются невыполненными в рамках социальной политики, то это негативно сказывается на его удовлетворенности социальной деятельностью предприятия: *«Скажем так, доводят информацию неплохо, хорошо, а исполняют не очень...На троечку по пятибалльной»* (из интервью с работником 2). Кроме того, общее отношение работников к социальной политике предприятия складывается из удовлетворенности ее различными составляющими. Так, согласно данным формализованного опроса работники ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» наиболее удовлетворены такими составляющими социальной деятельности предприятия, как социальные программы (58,8% опрошенных), охрана здоровья (58,3% опрошенных) и проведение досуговых, творческих и спортивных мероприятий (75,7% опрошенных). Неоднозначное отношение работники предприятия проявляют к таким составляющими социальной политики предприятия, как денежные вознаграждения (48,6% - отчасти удовлетворены, отчасти – нет, 27,8% - скорее не удовлетворены) и возможность повышения квалификации и карьерного роста (39% - отчасти удовлетворены, отчасти – нет, 21,5% - скорее не удовлетворены).

Таким образом, проведенное исследование показало, что реализация внутренней социальной политики в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» имеет положительный эффект, который связан с повышением качества труда и развитием лояльности работников. Но в то же время условия рыночной экономики создают ограниченность бюджета предприятия, что приводит к дисбалансу между ожиданиями работников и реальным набором социальных льгот и гарантий, что в свою очередь создает проблему неудовлетворенности работников предприятия некоторыми составляющими социальной политики.

Список литературы

1. Баженов А.В. Анализ и оценка практики производственных компаний по проведению эффективной социальной политики / А.В. Баженов // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – №3. С. 85-89

2. Германов И.А., Плотникова Е.Б. Опыт оценки результативности внутренней социальной политики на промышленных предприятиях / И.А. Германов, Е.Б. Плотникова // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2012. – №3 (18). С. 204-211
3. Доклад о социальных инвестициях в России – 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / Ю. Е. Благов (и др.); под общ. ред. Ю. Е. Благова, И. С. Соболева. СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. – 144 с.
4. Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.lukoil.ru/static_6_5id_262_.html, свободный. (Дата обращения: 26.10.2016).

P.A. Tsepennikova

**SATISFACTION OF SOCIAL POLICY WORKERS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
(BY THE EXAMPLE OF "LUKOIL-PERM")**

The article focuses on rethinking the role of the modern social investment by companies in personnel. It reflects the results of a sociological survey conducted by case study-based oil and gas company "LUKOIL-Perm". On the basis of these questionnaires and in-depth interviews described the impact of the internal social policy of the modern industrial enterprise (for example, ООО "LUKOIL-Perm") from a position matching of social benefits and guarantees the expectations of employees, their satisfaction with various components of social policy and its impact on the labor behavior of workers and the development of loyalty.

Keywords: internal social policy of industrial enterprises, the impact of social policy, employee satisfaction, labor behavior.