

Трудовая активность сотрудников добывающих компаний в условиях минимизации социальной политики организации

Научный руководитель – Киселева Наталья Ильинична

Саяпина Е.С.¹, Цедова К.И.¹

1 - Финансовый университет, Факультет социологии и политологии, Кафедра прикладная социология, Москва, Россия

Социальная политика предприятия является частью общей системы мотивации его работников и позволяет упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом.

Социальная политика российских организаций законодательно закреплена: Федеральным законом (ФЗ) РФ, Трудовым кодексом (ТК) РФ [5], а также Уголовным кодексом (УК) РФ [6] и обязывает работодателей выполнять условия социальной политики, которые прописаны в законах. Однако в условиях экономической напряженности, роста инфляции даже в высокооплачиваемых [4], в добывающих компаниях сокращаются расходы на производство, сокращается численность персонала [2], а также расходы на льготы, пособия, премии, бонусы и привилегии, в целом на социальные программы сотрудников [1].

Социальная политика играет важную роль в добывающих компаниях, потому что производственный процесс по добыче полезных ископаемых является трудоемким, влияющим на состояние здоровья и жизни, занятых в этой отрасли. С другой стороны, она обеспечивает стабильность в коллективе, позволяет не допустить социальной напряженности и возникновения конфликта, формирует стабильность трудовой активности, способствует увеличению производительности труда и повышению качества работы.

Поэтому в условиях снижения расходов на социальную политику (на примере добывающих компаний) изучение особенностей трудовой активности работников является весьма актуальным, так как поможет оценить роль социальной политики в создании благоприятных условий для привлечения квалифицированного персонала и дальнейшего их удержания.

Анализ ранее проведенных исследований по изучению роли социальной политики показал, что методы социальной политики должны быть адекватными, а их применение — своевременным. Чаще всего работники не понимают, за что ему предоставляются льготы — просто воспринимает их как «должные» дополнительные выплаты. Подобные допущения являются одной из главных причин увеличения затрат предприятия и потока жалоб, а также объясняют, почему принятая и всеми утвержденная социальная политика не приносит ожидаемых результатов.

В то же время, социальная политика компании формирует у работников определенную ответственность, понимание того, что уровень предоставляемых социальных льгот и гарантий зависит от производительности и качества их труда. Но чаще всего при снижении социальных выплат - снижается трудовая активность [3].

А как же снижение расходов на социальную политику отражается на трудовом поведении её работников добывающих компаний? Проведенные глубинные личные интервью с линейными руководителями и исполнителями (рабочие) показали разрыв восприятия и оценки последствий снижения расходов на реализацию социальной политики в организации. Так руководство добывающих компаний считает, что эти меры являются вполне экономически и финансово оправданными, позволяющими сохранять стабильность в организации. Однако подчиненные имеют свою позицию на сложившуюся ситуацию.

У рабочих добывающей промышленности в условиях сокращения социальной политики наблюдается снижение эмоционального отношения к выполнению своих трудовых обязанностей, снижается лояльность к руководству и деятельности профсоюзов, критичное переосмысление системы оплаты труда и способов повышения производительности труда работников. Можно ожидать незначительное снижение производительности труда, однако активных действия по защите своих прав не предвидится.

Результаты интервью позволили выделить следующие направления совершенствования труда работников. 1) Совершенствование системы информирования (развитие гласности, своевременной информированности, восстановление вертикальной коммуникации, совершенствование системы социального партнерства, укрепление социальных контактов и т.д. 2) Совершенствование работы с профсоюзом (увеличение доли работников в профсоюзах; поиск правильных ориентаций в социальном диалоге; увеличение роли профсоюзов и их активизация на производстве и т.д.). 3) Совершенствование системы мотивации трудовой активности (определение приоритетных, наиболее востребованных, важных, ценных социальных благ для работников, их адресность и дальнейшая оценка эффективности).

Таким образом, трудовая активность сотрудников добывающих компаний зависит от условий труда и социальной защищенности работников. Поэтому только продуманная социальная политика напрямую влияет на удовлетворенность персонала, их работоспособность, что, определяет производственно-экономические показатели деятельности компании, увеличивает прибыль и стабильность.

Источники и литература

- 1) Годовой Отчет за 2016 год Публичного акционерного общества «Бурятзолото» <http://buriatzoloto.ru/shareholders/disclosure/quarterly-reports/>
- 2) Кадровая политика ПАО «Газпром» <http://www.gazprom.ru/careers/hr-policy/>
- 3) Лапкина А.Г. Развитие трудовой демократии как среда для повышения трудовой активности работников / А.Г. Лапкина // Креативная экономика. – 2015. – № 10. Том 9. – С. 1229 – 1238/
- 4) Самые большие зарплаты: данные по 10 профобластям <https://hh.ru/article/14632>
- 5) Трудовой кодекс РФ (Глава 47., ст. 117, 146, 157, 316, 317).
- 6) Уголовный кодекс РФ (Статья 9.1 Нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов).