


Д.В. Воронова, И.П. Чупина
Российский государственный профессионально-
педагогический университет, Екатеринбург, Россия
daryanavo@mail.ru

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается понятие социальной защиты работников, ее цели и миссия. Изучается значение социальной защиты для эффективной работы предприятия.

Ключевые слова: социальная защита, лояльность персонала, персонал организации, условия труда.

D.V. Voronova, I.P. Chupina
Russian state University-
pedagogical University, Yekaterinburg, Russia
daryanavo@mail.ru

SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES

Annotation. The article deals with the concept of social protection of employees, its goals and mission. The importance of social protection for the effective operation of the enterprise is studied.

Keywords: social protection, the loyalty of the staff, the staff of the organization, working conditions.

Социальная защита персонала в работе организации представляет собой систему мероприятий, которые непосредственно связаны с предоставлением работникам организации гарантий и компенсаций, а также дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера. Вместе с тем она также предусматривает обеспечение безопасных условий труда, и, как следствие, направленность на сохранение здоровья и трудоспособного состояния работников. поддержание стимулирования профессиональной деятельности и высокого уровня жизни [3].

При этом социальная защита на организационном уровне реализуется двумя возможными путями. Первый заключается в предоставлении льгот и гарантий, которые являются обязательными, т. е. закрепленными на государственном уровне. К ним можно отнести социальное страхование по старости или по случаю временной нетрудоспособности. Второй путь представляет собой дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые персоналу организации через выделение средств из фондов социального развития организации. Миссия социальной защиты работников заключается в управлении социальными процессами в организации с целью обеспечения постоянного всестороннего личностного развития работников, а также поддержания достойного уровня их жизни.

При этом основными целями социальной защиты работников предприятия являются:

- поддержание лояльности работников к организации;
- воплощение личных целей работников и их интересов посредством достижения целей самой организации или их соответствие между собой;
- предоставление возможностей для профессионального роста и поддержание высокой производительности труда;

- изменение социально-психологического климата в организации в положительную сторону, и вместе с тем формирование благоприятной корпоративной культуры;

- введение системы внутреннего маркетинга, представляющего собой развитие, мотивацию и привлечение высококвалифицированных работников предлагаемой работой, которая будет удовлетворять их потребности [1], что, следовательно, будет способствовать формированию благоприятного имиджа организации в глазах ее сотрудников;

- сохранение потенциала человеческих ресурсов организации [3].

Вместе с тем следует отметить то, что существует два основных фактора, которые обуславливают объективную необходимость в социальной защите работников. Во-первых, жизнедеятельность человека, как существа биологического, характеризуется сменой жизненных циклов – подготовительного к трудовому, трудового и послетрудового. Во-вторых, человек и его состояние зависят от ряда многочисленных факторов, определяющих его жизнедеятельность во время труда. К таким факторам относятся:

- производственная среда, которая непосредственно отражается на состоянии здоровья и трудоспособности человека;

- условия труда, которые отражаются на содержании труда, режимах труда и отдыха и др.;

- трудовые отношения, которые могут складываться, как и в благоприятной атмосфере сотрудничества, так и в трудовом коллективе, где постоянно происходят конфликты [4].

Производственная среда и условия труда напрямую отражаются на состоянии здоровья человека, и, как следствие, на результатах деятельности всей организации в целом. При ненадлежащих условиях труда человек может переутомиться, заболеть, получить травму, что станет причиной его «выбытия» из трудового процесса на некоторое время. Даже отсутствие одного работника может повлечь за собой снижение производительности труда по всему предприятию в целом, могут быть нарушены сроки выполнения каких-либо заданий, что также негативно отразится на конечных финансовых результатах деятельности организации. При обеспечении комфортных условий труда организация будет работать эффективнее, т.к., во-первых, потери времени по причине отсутствия сотрудников будут минимальны, во-вторых, в благоприятных условиях продуктивность персонала в целом будет выше.

Наличие и соблюдение оптимальных режимов труда и отдыха также необходимо, поскольку в процессе работы у человека с появлением утомляемости и усталости снижается и производительность труда. Во время регламентированных перерывов работник восстанавливается, а после он может снова приступить к выполнению своих обязанностей с более высокой эффективностью. Также плюсом является тот момент, если в организации предусмотрено удобное место для отдыха, где сотрудники могут вместе передохнуть от работы. Это, в свою очередь, может положительно повлиять и на следующий аспект – взаимоотношения в коллективе.

Касательно трудовых отношений можно отметить, что коллектив, в котором часто случаются конфликтные ситуации, работает менее слаженно, и, как следствие, менее эффективно. Организация и ее подразделения, в которых сотрудники хорошо ладят друг с другом и согласованно решают трудовые задачи, достигают наилучшего результата своей деятельности. Поскольку стресс напрямую влияет на состояние человека, нельзя не отметить то, что в хорошей атмосфере и благоприятном психологическом климате сотрудник в целом работает плодотворнее.

Также для эффективной работы предприятия важным аспектом является и стимулирование персонала. Стимул представляет собой побуждение к действию,

вызванный интересом (материальным, моральным, личным, групповым). Стимулирование – это применение стимулов с целью мотивирования человека.

При мотивации и стимулировании у сотрудников формируются и развиваются такие значимые характеристики, как качество выполнения работы, настойчивость, добросовестность. При этом к общим стимулам можно отнести уважение, чувство принадлежности к организации, ощущение себя частью коллектива, приятную рабочую обстановку, возможность обучения и многое другое [2]. Методы стимулирования работников могут быть самыми разнообразными, в частности социальный пакет – это пример материального неденежного стимулирования.

Рассматривая влияние социальной защиты на эффективность деятельности предприятия нельзя не отметить следующую взаимосвязь: чем эффективнее работодателем осуществляется социальная поддержка и защита персонала, тем выше лояльность сотрудников к организации. Лояльность персонала представляет собой уровень мотивации, при котором сотрудники с преданностью относятся к компании, заинтересованы в ее успехе, поэтому стремятся максимально эффективно и качественно выполнять свою работу. При высокой лояльности к организации сотрудников полностью устраивает место их работы, также в работе они ставят в приоритет не только свои личные цели, а имеют и высокую заинтересованность по достижению общих целей компании. Все это позволяет работать команде сотрудников, как единому механизму, и в результате этого поставленные цели и задачи достигаются быстрее [3].

Лояльные сотрудники довольны компанией и условиями, в которых работают, и поэтому они не ищут другое место работы. Это, в свою очередь, позволяет снизить текучесть персонала в организации, что может способствовать снижению затрат. Такие мероприятия, как процесс увольнения, поиска и найма персонала, а также обучение новых сотрудников может повлечь за собой денежные и временные затраты организации. Также можно отметить, что производительность труда нового работника может быть существенно ниже в силу его адаптации к новому месту работы, а также отсутствия необходимого опыта и нужных навыков, для получения которых требуется время.

Осуществление социальной защиты работодателем позволяет оказывать влияние не только на персонал организации, но и на потенциальных работников. На сегодняшний день для специалиста при выборе места работы одним из критериев является то, насколько динамично и широко в компании реализуется социальная защита: соблюдаются ли все нормы законодательства, какой состав и объем дополнительных льгот и услуг (социальный пакет) предусмотрен, какова в целом репутация организации на рынке. Таким образом, если компания заинтересована в привлечении высококвалифицированных специалистов, руководству необходимо как соблюдать законодательные нормы в сфере труда, так и дополнительно вкладываться в своих работников, что позволит ей повысить свою конкурентоспособность и привлекательность на рынке.

Таким образом, социальная защита работников, включающая также заботу о сохранении здоровья сотрудников, поддержание их личностного развития и предоставление не только базовых, но дополнительных льгот, гарантий и компенсаций – это необходимое условие для успешной и эффективной работы предприятия.

Список использованной литературы

1. *Архипова Н.И.* Внутренний маркетинг как эффективный инструмент кадрового менеджмента в организации [Электронный ресурс] / Н.И. Архипова, А.Л. Абаев // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>.

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник. Москва: Дашков и К. 2017. 288 с.

3. Социальное партнерство и социальная защита работников: Учебное пособие / Л.С. Морозова, Ю.В. Мурашова, А.Г. Панова и др. М.: Альфа–М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 272 с.

4. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. М.: Издательство Юрайт, 2018. 406 с.

УДК 330.11::364.4

А.И. Галиева, М.В. Гребенюк, М.Б. Юлдашева
Государственный институт искусств и культуры Узбекистана,
Ташкент, Узбекистан
albina.galiyeva@inbox.ru

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация. В данной статье путем анализа и исследования обобщены современные подходы углубления знаний экономики в социальной сфере. Также раскрыты различные функции социальной сфере в контексте экономики креатива. Кроме того, дается описание организационной структуры и категорий центров в области социальных сфер, которые отталкиваются от императивов сопоставления расходов и итогов работы изложенной темы.

Ключевые слова: креативная экономика, материальные средства, предприятия социальной сферы, социальная сфера, творческие/интеллектуальные ресурсы, управление персоналом.

I. Galiyeva, M.V. Grebenyuk, M.B. Yuldasheva
Uzbekistan state institute of art and culture,
Tashkent, Uzbekistan
albina.galiyeva@inbox.ru

CREATIVE ECONOMY AS A FACTOR OF SOCIAL SPHERE DEVELOPMENT

Abstract. This article summarizes modern approaches to improving knowledge of Economics in the social sphere through analysis and research. Various functions of the social sphere in the context of the creative economy are also revealed. In addition, it describes the organizational structure and categories of centers in the field of social spheres, which are based on the imperatives of comparing the costs and results of the work of the topic.

Keywords: creative economy, material resources, social enterprises, social sphere, creative / intellectual resources, personnel management.

Активно меняющаяся социально-экономическая позиция определяет облик современного общества и утверждает изменения во всех сферах жизнедеятельности.