

На правах рукописи

Сидорова Ирэна Николаевна

**РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(специализация 8 – экономика труда)*

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Москва-2007

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент в социальной сфере»
Государственного университета управления

Научный руководитель кандидат экономических наук.
Лаас Наталья Ивановна

Официальные оппоненты доктор экономических наук, профессор
Зубкова Антонина Федоровна

кандидат экономических наук
Михайленко Михаил Александрович

Ведущая организация Московский гуманитарный университет

Защита состоится «19» сентября 2007г. в 14 ч. на заседании Диссертационного совета Д 212.049.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук в Государственном университете управления по адресу: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99, Зал заседаний Ученого Совета

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета управления.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2007 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета

Каштанова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования определяется острой необходимостью развития современных форм социальной защиты персонала организации. Активная социальная политика организации способствует росту трудового потенциала работников и повышению ее конкурентоспособности на рынке. Финансовое участие государства в проведении социальной политики и социальной защиты в отношении работающего населения сокращается. В этих условиях возрастает значение необходимости развития и осуществления различных форм социальной защиты на уровне организации за счет работодателя и работников.

Однако, опыт формирования и реализации грамотной социальной политики в российских организациях еще недостаточен. Только немногие крупные компании осуществляют социальную политику на системной основе в соответствии с утвержденными нормативными документами. Для достижения текущих и долгосрочных целей ими разрабатываются и реализуются программы по работе с персоналом, направленные на его формирование и мотивацию в соответствии с целями и задачами организации.

Цели и задачи исследования. Цель настоящего диссертационного исследования заключается в определении форм и методов социальной защиты персонала организации на основе ее социальной политики, выявлении перспектив социального развития организаций финансово-кредитной сферы, разработке практических рекомендаций по развитию современных форм социальной защиты организации на примере финансово-кредитных учреждений. Для достижения поставленной цели анализируются законодательные акты, международные акты и конвенции, социологические исследования, касающиеся социальной политики и социальной защиты персонала организации, а также практика реализации мер по развитию социальной ответственности работодателя.

В соответствии с этой целью в диссертации был поставлен ряд задач и предложены конкретные пути их решения. К числу этих задач относятся следующие:

- раскрыть социальное понимание собственности и социальные функции организации;
- рассмотреть виды и организационно-правовые формы социальные защиты в соответствии с Конвенцией МОТ;
- изучить законодательные основы формирования, экономического стимулирования и реализации социальных функций организации;
- определить состояние и проблемы социальной среды организации;
- рассмотреть коллективно-договорное регулирование взаимоотношений работодателя и персонала организации;
- исследовать социальные программы организации как рычаг эффективной социальной и кадровой политики;
- провести анализ корпоративного управления в финансово-кредитной сфере с учетом социальной политики организации;
- рассмотреть институциональное обеспечение социальной защиты персонала организации.

Предметом исследования является процесс управления социальным развитием организации на основе реализации современных форм социальной защиты персонала.

Объект исследования – социальная деятельность и социальная инфраструктура организаций финансово-кредитного сектора.

Степень разработанности проблемы. Диссертационная работа выполнена на базе изучения и использования большого научно-монографического материала отечественных и зарубежных ученых.

Правовую основу работы составляет конституционное законодательство Российской Федерации, кодексы Российской Федерации, федеральные законы российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, программы,

национальные проекты, концепции и положения Правительства Российской Федерации, конвенции Международной Организации Труда.

При подготовке диссертационного исследования были использованы работы современных отечественных и иностранных исследователей, посвященные основным направлениям социальной политики на предприятии, (Бабич А.М., Барр Н., Бобков В.Н., Буланов В.С., Волгин Н.А., Гендлер Г.Х., Егоров Е.В., Жильцов Е.Н., Жуков А.Л., Зубкова А.Ф., Кадомцева С.В., Катульский Е.Д., Кокин Ю.П., Котляр А.Э., Курбанов Н.Х., Левашов В.И., Роик В.Д., Смит Р.С., А.К. Хлынов В.Н., Храпылина Л.П., Шавишвили Д.Ф., Щербаков А.И., Эренберг Р.Дж., Л. Эрхард и др.); анализу взаимодействия работодателей и работников, системы социальной защиты и социального партнерства на предприятии, взаимосвязи социальной и кадровой политики, подготовки персонала, финансового обеспечения социальной политики на предприятии, путей и механизмов социального развития предприятия, социальной ответственности работодателей (Аверин А.Н., Ворожейкин И.Е., Гусев Н.И., Журавлев П.В., Иванченко В.М., Киселев В.Н., Колесников Н.Н., Кузнецов А.Л., Кушпов В.А, Михеев В.А., Мысляева И.Н., Попков А.А., Павлов А.И., Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я., Сулимова Т.С., Одегов Ю.Г., Сидоров Н.И., Слуцкий Г.В., Соснова Е.В., Трухачев В.В., Турсунова А.Р., Федорук Г.Г., Федосов Р.Н., Штинова Г.Н., Якушев Л.П.)

Вместе с тем, по мнению диссертанта, не все проблемы социальной политики и социальной защиты персонала предприятия получили достаточно полное освещение в научной литературе и защищенных диссертациях.

При выполнении работы обобщены результаты научных исследований, социологических исследований Экспертного института Российского союза промышленников и предпринимателей, материалы аналитического центра «Эксперт», Ассоциации менеджеров России и др., а также материалы научно-практических семинаров и конференций, данные государственной статистики, информация Интернет-ресурсов, посвященных вопросам формирования

социальной политики и развитию форм социальной защиты персонала организации.

Материалы для анализа были получены диссертантом в ходе изучения документов, финансовой и иной отчетности предприятий.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составляет нормативно-законодательный, научно-монографический, аналитический и статистический материал отечественных и зарубежных ученых, а также исследования, проводимые Международным бюро труда, Всемирным банком, Организацией экономического сотрудничества и развития. Правовую основу работы составляет конституционное законодательство РФ, федеральные законы РФ, указы Президента РФ, нормативные документы других органов исполнительной власти.

В процессе исследования использовались научные методы сравнения, обобщения, системно-логического и экономического анализа.

Научная новизна исследования состоит в комплексном исследовании социального развития организаций на основе современных форм социальной защиты персонала и разработке методических и практических рекомендаций по формированию и реализации корпоративной социальной политики в организациях финансово-кредитной сферы.

В процессе проведенного теоретического и практического исследования получены следующие результаты, содержащие научную новизну, которые выносятся на защиту:

1. Доказано, что в условиях реформирования российской экономики развитие современных форм социальной защиты персонала организации становится важнейшим ресурсом обеспечения экономического роста. При этом государственное регулирование социального развития организаций через различные механизмы, в том числе налоговую систему, позволяет повышать степень социальной ответственности бизнеса перед обществом.

2. Обоснована необходимость комплексного подхода к формированию социальных программ, реализуемых в организациях. Это связано с тем, что они решают задачи не только расширения сферы социальных услуг и повышения их

качества, но и мотивации высокопроизводительного труда и эффективного управления персоналом, а также формирования социальной среды организации и снижения финансовой нагрузки на региональные и местные бюджеты при решении социальных задач.

3. Доказана, на основе обобщения отечественного и зарубежного опыта, необходимость формирования социальной политики организации, широкой диверсификации подходов к развитию социальных программ, включая использование таких разнообразных инструментов как: «компенсационный пакет», социальные пособия, льготы, система ссуд, дополнительное пенсионное обеспечение, благотворительность, образовательные программы, кодекс корпоративного управления, коллективный договор и другие.

4. Разработаны конкретные предложения по совершенствованию корпоративного управления в организациях финансово-кредитной сферы, направленные на развитие институционального обеспечения социальной защиты персонала организации.

5. Разработаны научно-практические и методические рекомендации по повышению эффективности корпоративной пенсионной программы Сбербанка России, с обоснованием необходимости корректировки пенсионного законодательства.

Теоретическое и практическое значение результатов работы.

Теоретическая значимость работы обусловлена, прежде всего, тем, что в диссертации содержится комплексный анализ социальной политики организации, исследуются законодательные основы формирования, экономического стимулирования и реализации социальных функций организации.

В работе рассматривается социальное понимание собственности, коллективно-договорное регулирование взаимоотношений работодателя и персонала организации.

В результате проведенного исследования выявлены перспективы и возможности развития современных форм социальной защиты персонала организации.

Диссертационный материал представляет значимость для развития теории и практики по вопросам корпоративной социальной политики, управления персоналом и человеческими ресурсами, осуществления социальной защиты персонала организации, повышения социальной ответственности работодателя. Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе при изучении социальной политики и социального развития предприятия, социального партнерства и социальной защиты персонала. Методические рекомендации, разработанные в исследовании, могут быть использованы при разработке эффективных социальных программ на предприятиях России.

Апробация результатов исследования осуществлялась в процессе разработки рекомендаций для НПФ Сбербанка России, а также на международных научно-практических конференциях, проводимых Государственным университетом управления:

- 19-ая Всероссийская научная конференция молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления», ГУУ, 18-19 февраля 2004 г.
- Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы управления –2004 г.», ГУУ, 10-11 ноября 2004 г.
- 21-ая Всероссийская научная конференция молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления», ГУУ, 1-2 марта 2006 г.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. Структура диссертационного исследования отражает цели и задачи исследования, подчеркивает ее внутреннее единство.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность избранной темы исследования, поставлены цели и задачи исследования, выделены объект и предмет исследования,

показана степень разработанности данной темы, определена методология исследования, выделена научная новизна и практическая значимость работы.

Первая глава «Теоретические и правовые основы формирования современной социальной защиты на уровне организации» посвящена рассмотрению общих вопросов социального понимания собственности и социальных функций организации, видам и организационно-правовым формам социальной защиты и законодательным основам формирования корпоративной социальной политики, экономическому стимулированию и реализации социальных функций организации.

На сегодняшний день установлено, что институциональная модель системы социальной защиты любой страны, определяемой как социальный институт, сформированный обществом в его историческом развитии для решения многочисленных взаимосвязанных социальных и экономических проблем, обусловленных необходимостью поддержки обществом социально уязвимых категорий населения (пожилых граждан, инвалидов, больных, безработных, семей, потерявших кормильца, а также семей с детьми), может быть представлена в виде матрицы, в которой строками показываются виды социальной защиты, а столбцами – организационно-правовые формы, в которых эти виды осуществляются.

Решение, которое правительство принимает при определении институциональной модели национальной системы социальной защиты, заключается в выборе используемых организационно-правовых форм, определении соотношения «государственное-частное» в организации видов обеспечения, распределении функциональных ролей государственного и частного секторов. Отсюда вытекает институциональное разнообразие национальных систем социальной защиты.

Социально-трудовые отношения в российском бизнесе носят достаточно специфический характер. Эта специфика (неформальный характер найма и оплаты, слабая формальная защищенность работников и т.п.) является реальностью, с которой нужно не только считаться, но и изучать с целью принятия политических решений, способствующих поиску выхода из нынешней ситуации в сфере трудовых отношений,

в чем-то вполне закономерной, а в чем-то являющейся следствием просчетов в области налоговой политики и политики на рынке труда.

Поскольку система социальной защиты является развивающимся социальным институтом, отражающим достигнутый в обществе динамический консенсус по поводу социально-справедливой политики перераспределения ресурсов, государства вынуждены пересматривать ранее установленную институциональную модель. Трудности при этом, во-первых, заключаются в том, что нормы, определенные однажды в данной области, очень трудно изменить: они затрагивают интересы всего общества, обеспечивают социальную и политическую стабильность и определяются во многом внеэкономическими факторами. Во-вторых, изменение институциональной структуры систем социальной защиты населения касается чаще всего соотношения в ней удельных весов государственного и частного секторов, определяемого как экономической эффективностью соответствующего сектора, так и задачами достижения определенного уровня социальной защиты на конкретном этапе исторического развития.

В этой части работы с позиций теории общественного сектора подробно анализируется экономическая эффективность государственного и частного секторов.

Анализ показывает, что если во главу угла ставится задача обеспечения населения *гарантированным базовым* уровнем социальной защиты, то она должна рассматриваться как поле деятельности государства. Другими словами, государство корректирует некоторые из провалов рынка, предоставляя определенный уровень ресурсов и набор социально значимых услуг тем, кто в них нуждается, не обладая при этом достаточным платежеспособным спросом. Кроме того, в подобном случае предоставление услуг некоторым группам населения бесплатно обеспечивает более широкие выгоды обществу в целом или имеет *значительный положительный внешний эффект*.

В данной главе также подробно рассматриваются ситуации обобщения отечественного и зарубежного опыта формирования социальной политики организации, доказана необходимость широкой диверсификации подходов к развитию социальных программ, включая использование разнообразных

инструментов таких как: «компенсационный пакет», социальные пособия, льготы, система ссуд, дополнительное пенсионное обеспечение, благотворительность, образовательные программы, кодекс корпоративного управления, коллективный договор и другие.

Во второй главе «Инфраструктурное обеспечение современных форм социальной защиты персонала и развития кадрового потенциала (на примере финансово-кредитных организаций)» обоснована необходимость комплексного подхода к формированию социальных программ, реализуемых в организациях. Это связано с тем, что они решают задачи не только расширения сферы социальных услуг и повышения их качества, но и мотивации высокопроизводительного труда и эффективного управления персоналом, а также формирования социальной среды организации и снижения финансовой нагрузки на региональные и местные бюджеты при решении социальных задач.

Социальная инфраструктура российских организаций в процессе рыночных преобразований подверглась различным трансформационным изменениям, многие из которых стали разрушительными. Если в советский период объекты социальной инфраструктуры были необходимыми элементами социально-экономической системы крупных и средних предприятий, функционально обеспечивали данную систему и инвестировались как за счет средств государственного бюджета, так и за счет средств предприятий, то рыночные преобразования привели к передаче неприбыльных объектов социальной инфраструктуры на баланс муниципалитетов. Тем самым связи элементов социальной инфраструктуры с социально-экономической системой предприятия были разорваны, а возможности инвестирования данных объектов за счет средств местных бюджетов уменьшены.

Вместе с тем отсутствие прибыли еще не означает неэффективность деятельности. Опыт развития многих форм интеграции элементов социальной инфраструктуры в социально-экономическую систему современных российских корпоративных предприятий свидетельствует о том, что данные элементы функционально востребованы и обладают специфической эффективностью.

Благодаря наличию развитой социальной инфраструктуры организации обеспечивают свою деятельность комплексом качественных социальных услуг и формируют специфические конкурентные преимущества.

Сущность социальной инфраструктуры современного предприятия состоит в создании комплекса социальных услуг в целях обеспечения потребностей воспроизводства квалифицированной совокупной рабочей силы во внутренней среде предприятия. Функциональное содержание социальной инфраструктуры определяется составом потребностей воспроизводства квалифицированной рабочей силы, обобществленных в масштабах предприятия.

Финансово-кредитная сфера имеет особую значимость для государства и общества. От стабильности, надежности и бесперебойной работы финансово-кредитных организаций напрямую зависит успех экономического роста. Проблемы даже отдельных кредитных организаций привлекают к себе пристальное внимание и болезненно воспринимаются обществом. Именно поэтому одна из важнейших задач экономики — обеспечить стабильное и по возможности бескризисное развитие отечественной финансовой системы.

Российский финансово-кредитный сектор - это один из наиболее быстро развивающихся секторов национальной экономики. Наблюдается значительный рост числа занятых в финансово-кредитной сфере. Как видно из таблицы 1, в относительном выражении рост числа занятого населения в финансовой сфере (за период с 2000 по 2005 гг. – более чем на 30%) превышает аналогичные показатели по всем отраслям экономики и даже по таким динамично развивающимся отраслям, как торговля, гостиницы и рестораны, строительство, транспорт и связь.

Таблица 1. Распределение занятого населения по некоторым отраслям экономики России

	2000	2005	2005 год в % к 2000 году	
	Тысяч человек		2000	2005
Всего в экономике	64517	66792	103,53	100,58
транспорт и связь	5056	5369	106,19	101,44
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4490	4879	108,66	101,12
Строительство	4325	4916	113,66	103,65
гостиницы и рестораны	948	1163	122,68	100,95
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	8806	11088	125,91	102,26
финансовая деятельность	657	858	130,59	102,75

Источник: Российский статистический ежегодник, 2006 г.: Стат. Сб./ Росстат. – М.: 2007, С. 149.

Форсированное развитие финансово-кредитных организаций России сопровождалось адекватной активизацией работы по подготовке и переподготовке персонала, заботой о стимулировании высокопроизводительного труда и социальной защите работников. Развитие современных форм социальной защиты персонала становится характерным явлением не только для секторов реальной экономики, но и для финансово-кредитных организаций.

В настоящее время в организациях финансовой системы России активно практикуется внутрифирменное социальное страхование, закрепленное в коллективных договорах. Коллективный договор включается в систему нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателями, и является с одной стороны, важнейшим реальным инструментом совершенствования социально-трудовых отношений работников и защиты их прав, а с другой, - индикатором социальной культуры и ответственности работодателей. По состоянию на 1 января 2006 г. в финансово-кредитной секторе России было заключено 794 коллективных договора, охватывающих 43,9% персонала организаций (табл. 2).

Таблица 2. Сведения о заключении коллективных договоров на 31 декабря 2005 года.

		Финансовая деятельность			
		Всего	Финансовое посредничество	Страхование	Вспомогательная деятельность в сфере финансового посредничества и страхования
Количество коллективных договоров	Ед.	794	630	153	11
	%	100	79,3	19,3	1,4
Численность работников, охваченных коллективными договорами	Ед.	376997	370689	5375	933
Численность работников, охваченных коллективными договорами к занятым в финансовой сфере	%	43,9	43,2	0,6	0,1

Источник: Сведения о заключении коллективных договоров на 31 декабря 2005 года: Стат. Бюллетень./ Росстат. – М.: 2006.

Данные таблицы свидетельствуют, что коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и социальной защиты персонала наиболее активно развивается в банковском секторе (см. финансовое посредничество). Заключение коллективных договоров позволяет эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации человеческие ресурсы, создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации. Флагманом прогрессивного развития форм социальной защиты персонала в банковском секторе страны выступает Сберегательный банк России, как одна из крупнейших организаций финансово-кредитной сферы. Так коллективный договор на период с 2004 по 2007 годы демонстрирует, что руководители Сбербанка России:

- осознают и реализуют политику социальной ответственности бизнеса;
- принимают реалистичные обязательства, не подрывая их источника собственной экономической эффективности;
- готовы принимать решения, оптимально учитывающие разнонаправленные интересы акционеров, работников, ветеранов, партнеров, государства и общества и др.

Экономическая составляющая отражает политику организации по сдерживанию социальных расходов и более строгому контролю над ними. Достигается это за счет внедрения современных рыночных механизмов:

- долевое участие работников в финансировании корпоративных систем пенсионного и личного страхования;
- совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой;
- долгосрочное ипотечное кредитование вместо прямых расходов на жилищные ссуды;
- создание единого центра учета социальных расходов;
- возможный вывод из структуры производства социальных услуг (аутсорсинг).

Более того, организация стремится в полной мере использовать программы государственного страхования и обеспечения. Поскольку источники финансирования этих программ формируются в том числе и за счет отчислений работодателя, получение персоналом качественных медицинских услуг в рамках государственных программ означает рациональное использование средств организации.

Исходя из опыта реализации социальных программ в Сбербанке и других финансово-кредитных учреждениях России, можно составить укрупненный перечень выплат, льгот и услуг социального характера, предоставляемых работникам в различных формах:

1) денежной: выплаты предприятия на приобретение собственности и имущества (например, приобретение акций предприятия по сниженной цене); оплачиваемое освобождение от работы (при вступлении в брак, тяжелой болезни членов семьи, смерти родителей и т.п.); дополнительные отпускные деньги; компенсация укороченного рабочего дня пожилых работников; дотации и пособия по нетрудоспособности; денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами или праздниками (денежные суммы или подарки); предоставление в пользование служебного автомобиля; оплата услуг

сотовой связи в части служебных переговоров; оплата клубных карт для занятий спортом; оплата переезда при переводе работника в другое структурное подразделение и др.;

2) в форме дополнительного пенсионного обеспечения в рамках организации (в дополнение к основной пенсии и частным видам страхования работника):

3) в форме пользования социальными учреждениями: организация бесплатного (или льготного) питания; пониженная квартплата в служебном жилье; ссуда под строительство жилья под особо низкие проценты; пользование домами отдыха, санаториями; возмещение расходов по содержанию детей сотрудников в детских садах.

В настоящее время многие финансово-кредитные организации, в том числе и Сбербанк выделяют два приоритетных направления в реализации социальных программ — это внутренние социальные программы (с акцентом на программы обучения и повышения квалификации работников и оздоровления) и внешние программы (также с акцентом на вклад компаний в развитие системы образования и здравоохранения). Данные направления представляют интерес в силу того, что эти программы фактически являются инвестициями в человеческий капитал и повышение его качества.

Так, Сбербанк России в соответствии с «Концепцией развития» рассматривает развитие кадрового потенциала как основное условие для выполнения поставленных стратегических задач. Идентификация труда банковских работников, массовое освоение новых продуктов и технологий, расширение полномочий и ответственности специалистов и руководителей среднего звена требуют постановки новых целей и приоритетов системы управления персоналом. В качестве приоритетных направлений кадровой политики выделяется повышение эффективности системы подбора, подготовки и расстановки кадров, совершенствование системы мотивации персонала, развитие корпоративной культуры.

Сложившаяся система отбора наиболее перспективных выпускников ведущих высших и средних учебных заведений, предоставления им целевых стипендий Сбербанка России сочетается с практикой привлечения наиболее подготовленных специалистов с опытом работы в других кредитно-финансовых учреждениях. Кроме того, Академия Сбербанка России продолжает совершенствовать внутрибанковскую систему переподготовки и обучения кадров, включая дистанционное обучение, развивать практику стажировок в центральном аппарате, территориальных банках, российских и зарубежных банках – партнерах, специализированных учебных центрах. Активно используются услуги приглашенных тренинговых и образовательных организаций для проведения краткосрочных курсов по определенным направлениям.

Фактически в большинстве финансово-кредитных организаций выстроена полноценная образовательная система, с помощью которой работник с учетом своих способностей может получить от специального до высшего образования. В результате корпоративные затраты на обучение работников снимают финансовую нагрузку в миллионы рублей в год с граждан и государства. Это является заметным вкладом корпоративного сектора в решение общенациональных задач. Например, за год различными видами обучения только в семи самых крупных банках России было охвачено более 100 000 человек. Для сравнения в 2006 году всеми государственными вузами России выпущено 930,4 тысячи специалистов.

Анализ, проведенный в первой главе диссертации, показывает, что многие страны мира, по мере укрепления своих политических и экономических позиций, стремились установить базовый уровень социальной защиты для своих граждан на максимально возможном уровне, не уделяя достаточного внимания тому, что эта задача может быть решена в частности с помощью участия частного сектора. При этом издержки на обеспечение такого уровня социальной защиты через налогово-распределительную политику государства ложились на конечных потребителей услуг.

В связи с этим во второй главе автор проводит анализ социальных программ организации как рычага эффективной кадровой политики.

В настоящее время большинство факторов, которые оказывают влияние на мотивацию персонала, в большинстве своем либо совсем не формируют поведение сотрудников, либо формируют его таким образом, что оно идет вразрез с интересами и целями организации. Назрела необходимость в том, чтобы более эффективно воздействовать на персонал и менять его поведение в сторону увеличения продуктивности и трудовой активности. Большое число факторов, формирующих поведение персонала внутри организации, делает необходимым разработку комплексной программы по управлению каждым из этих факторов. Как уже выше говорилось, в формировании мотивации работников, повышении его самоотдачи особое место отводится социальной политике организации. В настоящее время организации активно реализуют льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников, установленные на вышестоящем уровне. Кроме того, предоставляются работникам и членам их семей дополнительные льготы за счет выделенных на эти цели средств. По оценкам специалистов, на многих предприятиях выплаты, предоставляемые в дополнение к заработной плате в рамках социальных программ, достигают 50% и более совокупного дохода персонала.

Процесс совершенствования и становления систем управления персоналом и внешними программами отразили в отчетах далеко не все компании, однако на практике этот процесс происходит во многих из них.

Работодатель оказывает решающее экономическое и социальное воздействие на общество. От оплаты труда зависят стабильность и благополучие работников, их семей, местного сообщества, окружающего бизнеса, оказывающего услуги населению. Здоровье работника и общества находится в зависимости от качества рабочего места. Поддерживая профессиональное развитие работников, работодатель повышает производительность персонала, но одновременно способствует гибкости и качеству рабочей силы в целом, снижению риска безработицы. Используя

индивидуальные таланты работника вне зависимости от пола, возраста, расы или других особенностей граждан, работодатель укрепляет терпимость и согласие в обществе, содействуя повышению качества и полному использованию человеческого потенциала.

В третьей главе диссертации «Разработка научно-практических рекомендаций по совершенствованию форм социальной защиты и развития персонала (на примере финансово-кредитных организаций)», делаются выводы о проблемах корпоративного управления, которые сегодня стали одной из тем, наиболее активно обсуждаемых на глобальном уровне – международными финансовыми институтами, международными организациями и форумами, инвестиционными институтами и консалтинговыми фирмами, биржами, компаниями. Эффективность корпоративного управления в кредитных организациях является одним из важнейших условий обеспечения стабильности как самих кредитных организаций, так и банковской системы Российской Федерации.

В финансово-кредитной сфере традиционно на высоком уровне поддерживается отношение к «человеческим ресурсам» и понимание их роли в коммерческом успехе акционерного общества. Корпоративная система управления предусматривает большой набор инструментов и методов работы с персоналом, в т.ч. проверенную и осмысленную за многие годы социальную политику. Разнообразные социальные льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи работникам позволяют осуществлять эффективную кадровую политику, привлекать и удерживать наиболее ценные кадры, укреплять лояльное отношение работников к акционерному обществу. Они, разумеется, способствуют достижению целей предприятия.

Как одна из форм социальной защиты все большее распространение в деловой практике получает добровольное медицинское страхование. Причем, в последнее время финансирование этих программ стало осуществляться на долевой основе с работниками, что способствует, с одной стороны, повышению эффективности программ добровольного медицинского страхования для компаний, с другой, — снижению патерналистских настроений среди

работников. Сбербанк России в целях улучшения здоровья работников и членов их семей также использует комплекс программ: от добровольного медицинского страхования и мероприятий по профилактике заболеваний до развития корпоративного спорта и организации летнего отдыха детей сотрудников.

Программы, направленные на сохранение здоровья работников и членов их семей, способствуют также развитию рынка страховых услуг и региональных медицинских центров. С учетом того, что внешняя корпоративная программа сотрудничества с регионами включает финансирование закупок медицинской техники, медикаментов и др., можно говорить о комплексном подходе организаций к вопросам улучшения здоровья не только сотрудников, но и жителей в территориях присутствия.

В диссертации сформулированы предложения по совершенствованию корпоративного управления в финансово-кредитной сфере с учетом социальной политики организации, связанные с развитием институционального обеспечения социальной защиты персонала организации: во-первых, рациональное использование средств организаций предполагает получение персоналом качественных медицинских услуг в рамках государственных программ, и, во-вторых, необходима отработка механизмов проверки нуждаемости, четкие определения условий предоставления социальных льгот и выплат персоналу.

Значимым вкладом Сбербанка в социальное благополучие работников является корпоративный пенсионный фонд и его программы. Внедрение корпоративных пенсионных программ позволяет оптимизировать затраты компании на социальное обеспечение сотрудников путем долгосрочного инвестирования пенсионных средств. При этом наличие корпоративной пенсионной системы позволяет создать имидж социально ориентированной компании, что, в свою очередь, способствует повышению уровня лояльности работников организации, привлекает новых сотрудников и закрепляет их. Кроме этого пенсионная программа является современным и эффективным

методом управления персоналом, дающим возможность использовать ранее не применяемые стимулы в виде негосударственных пенсий.

По опыту работы НПФ Сбербанка, наличие пенсионной программы и продуманная система ее организации позволяют значительно повысить дисциплину, эффективность труда, сократить текучесть кадров, повысить заинтересованность работников в профессиональном росте и т.п.

После начала пенсионной реформы, заботу о пенсиях государство во многом переложило на плечи компаний. Фактически, менеджеры компаний получили социальную пенсионную нагрузку в виде своих бывших работников, плохо обеспеченных государственными пенсиями.

Однако корпоративная пенсионная система, выступая элементом корпоративной социальной ответственности, может быть выгодной для бизнеса.

Внедрение корпоративных пенсионных программ позволяет оптимизировать затраты компании на социальное обеспечение сотрудников путем долгосрочного инвестирования пенсионных средств. При этом наличие корпоративной пенсионной системы позволяет создать имидж социально ориентированной компании, что, в свою очередь, способствует повышению уровня лояльности работников предприятия, привлекает новых сотрудников и закрепляет их.

Нами разработаны научно-практические и методические рекомендации по повышению эффективности корпоративной пенсионной программы Сбербанка России, направленные, в частности, на необходимость корректировки пенсионного законодательства. При этом успешная реализация корпоративной системы управления пенсионными деньгами работников должна гарантироваться не только эффективным менеджментом, но и четко выстроенной институциональной схемой НПФ.

Учитывая, что затраты на содержание социальной сферы снижают инвестиционную привлекательность организации и ухудшают его положение в условиях растущей внутренней конкуренции, во многих компаниях, в том

числе и в Сбербанке рекомендовано выбрать путь формирования адресных социальных программ – программ «нового поколения». Адресность предоставления льгот и гарантий работникам является главным принципом социальной политики организации и основным условием формирования социальных программ. Персоналу предлагается набор социальных программ «нового поколения», льгот и гарантий, из которого они могут выбрать для себя наиболее важные в их жизненной ситуации либо пользоваться всеми одновременно. В числе таких программ пенсионная программа, программа добровольного медицинского страхования, жилищная программа, программа потребительских займов. Работники также адресно получают льготы при приобретении проездных билетов, путевок на санаторно-курортное лечения и отдых.

Важным принципом применения социальных программ предложен принцип партнерских отношений между работником и организацией при их реализации: стороны оплачивают стоимость программы в пропорции, установленной нормативными документами.

При реализации социальной политики и формировании адресных социальных программ рекомендовано учитывать и некоторые другие принципиальные подходы:

- программы, льготы и гарантии применять по направлениям, которые ограничены или отсутствуют в системе государственных учреждений;
- использовать программы, льготы и гарантии, имеющие наибольшее мотивационное воздействие;
- оптимизировать налогообложение и предотвращать необоснованный рост затрат на персонал.

В диссертационной работе нами обоснована необходимость комплексного подхода к формированию социальных программ, реализуемых в организациях финансово-кредитной сферы, разработаны рекомендации по совершенствованию Коллективного договора Сбербанка России, как важного инструмента управления социальным развитием и защитой персонала.

Таким образом, социальные программы организации являются составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условий их эффективной реализации. Объектом воздействия социальных программ являются не только занятые работники предприятия, но и в определенной мере и бывшие работники предприятия, в том числе вышедшие на пенсию. Работодатель оказывает решающее экономическое и социальное воздействие на общество. От оплаты труда зависят стабильность и благополучие работников, их семей, местного сообщества, окружающего бизнеса, оказывающего услуги населению. Поддерживая профессиональное развитие работников, работодатель повышает производительность персонала, но одновременно способствует гибкости и качеству рабочей силы в целом, снижению риска безработицы, повышению благосостояния работников и их семей, стабильности в обществе.

Исследуемые нами современные формы социальной защиты и развития работников финансово-кредитных организаций России соответствуют уровню важнейших задач государственной социальной политики, главная из которых – инвестиции в человека.

В заключении подводятся итоги исследования и формулируются основные выводы.

По теме диссертации автором опубликованы статьи:

1. Сидорова И.Н. Вопросы совершенствования трудовых отношений и социальной защиты персонала на примере финансово-кредитных организация: Материалы 19-й Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления-2004 г.». Выпуск 3 М.: Изд-во ГУУ, 2004 г. стр. 189-190. (0,3 п.л.);

2. Сидорова И.Н. Вопросы совершенствования корпоративного управления и управления персоналом на примере финансово-кредитных учреждений: Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления –2004 г.». Выпуск 5. м.: Изд-во ГУУ, 2004 г., стр. 181-184. (0,2 п.л.).

3. Сидорова И.Н. Открытые негосударственные пенсионные фонды как институт социальной защиты: Материалы 21-ой Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов. «Реформы в России и проблемы управления – 2006 г». Выпуск 4. М.: Изд-во ГУУ, 2006 г., стр. 223-225. (0,3 п.л.).

4. Сидорова И.Н. Современные формы социальной защиты и развития персонала финансово-кредитных организаций // Вестник Университета. № 5(5)2007 – М.: ГУУ, 2007. (0,5 п.л.).