

**Войлиненко А.М.**

*Студент*

*ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»,  
Омск*

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

**Аннотация.** В настоящей статье огромное внимание уделяется рассмотрению вопросов социальной политики организации, в настоящее время особое значение приобретают вопросы активизации работника, мотивация труда, в том числе за счет социальных факторов повышения эффективности производства. Это связано с тем, что в условиях конкуренции успех достигается организацией, которая не только правильно и своевременно знает, как определить потребность в продукте или услуге, но также может качественно удовлетворить ее по минимальной цене, путем рационального использования внутренних резервов и эффективного использования производственного потенциала.

**Ключевые слова:** социальная политика, мотивация труда, конкуренция, себестоимость, управление персоналом

**Voylinenko A.M.**

*Student*

*FSBEI HPE "Omsk State Pedagogical University",  
Omsk*

## **SOCIAL POLICY OF THE ORGANIZATION AND ITS USE IN PERSONNEL MANAGEMENT**

**Annotation.** In this article, great attention is paid to the consideration of issues of social policy of the organization; currently, issues of employee activation and labor motivation, including through social factors of increasing production efficiency, are of particular importance. This is due to the fact that in a competitive

environment, success is achieved by an organization that not only correctly and timely knows how to determine the need for a product or service, but can also satisfy it qualitatively at the lowest price, through the rational use of internal reserves and the effective use of production potential.

**Key words:** social policy, labor motivation, competition, cost, personnel management

Именно социальная политика организации обеспечивает формирование благоприятных условий в организации для работы всех сотрудников, является необходимым фактором для раскрытия работниками своих способностей и реализации возможностей. Достижение стратегических целей организации невозможно без формирования определенных социальных условий. При формировании конкретных социальных условий появляется значительно больше возможностей для раскрытия работниками своих способностей и наиболее эффективного выполнения работы.

Выделяют следующие компоненты социальной политики организации: наиболее подходящие условия труда и отдыха персонала организации; поощрение за труд; социальная защита сотрудников; формирование нормального морально-психологического состояния рабочего коллектива; реализация совместной социальной работы и делового сотрудничества.

Проведение социально-экономических мероприятий в системе охраны труда содержат в себе следующие моменты: целью разработки и выбора вариантов мероприятий, ориентированных на организацию безопасных условий труда, должны быть социальные результаты; мероприятия должны быть стимулом для работодателей по совершенствованию условий труда, в качестве способа экономического поощрения или экономического наказания и материальной

ответственности; обеспечить работодателю экономически не выгодную ситуацию при наличии у него в организации рабочих мест с негативными условиями труда. Лечебно-профилактические мероприятия представляют собой профилактику несчастных случаев, контроль уровня здоровья персонала организации, проведение инструктажей по технике безопасности, разработку локальных нормативных актов, обеспечивающих безопасность деятельности в организации. Несчастными случаями на производстве считаются травмы различной природы, отравление острой степени, тепловой удар, обморожение, поражение электрическим током, излучением, травмы, приобретённые при взрывах, авариях, разрушениях зданий и многое другое. Несчастные случаи имеют отрицательный эффект для работника, для организации и государства в целом. Профилактические мероприятия по данному направлению в организации – важные и обязательные элементы системы охраны труда. Профилактические мероприятия осуществляется через реализацию программ по технике безопасности, которые устанавливают перед собой задачу обучить сотрудников методике определения опасных условий и процессов труда, предлагать профилактические меры, инструктировать и консультировать персонал. [1]

Современная отечественная экономика в направлении социального развития требует новых подходов к воспроизводству потенциала трудовых ресурсов. Отсутствие специализированных региональных рыночных систем стимулирования труда и социальных гарантий предприятий в отдельных отраслях трудовой деятельности приводит к так называемой «текучести кадров». Некоторые работники из-за отсутствия должного стимулирования их деятельности не могут или не хотят полностью раскрыть свой трудовой потенциал, что в свою очередь могло бы улучшить экономические показатели организации. Это свидетельствует о необходимости разработки

новых подходов к формированию корпоративной социальной политики и её использования в управлении персоналом.

К числу основных целей социальной политики можно отнести следующие: формирование благоприятного социально-психологического климата и улучшение нравственной атмосферы в организации; социальная защищенность работников; рост производительности труда и желание персонала обучаться; отождествление сотрудников со своей организацией.

Будучи инструментом стимулирования и мотивации персонала, социальная политика предусматривает принятие решений, которые будут касаться следующих направлений: оценка величины возможных выплат с опорой на поставленные задачи и финансовые возможности компании; выбор форм и видов предоставления выплат, льгот и услуг; дифференциация размеров выплат по категориям работников в зависимости от решаемых при помощи социальной политики задач, а также избирательность в предоставлении услуг и льгот. [1]

Большая часть современных ученых, изучающих социальные отношения, интерпретируют социальную политику предприятия через призму направленности социальных затрат и структуры затрат на оплату труда, включающих в себя основные элементы заработной платы и выплат социального характера. Так, по определению А.Я. Кибанова, социальная политика предприятия – это социальная среда организации теснейшим образом взаимосвязанная с технической и экономической сторонами ее функционирования, составляющие те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражения их морально-этические ценности. [2]

Структура социальной политики предприятия складывается из разнообразных элементов философии и культуры, правил взаимоотношения между государственными органами, руководством и коллективом, а также между обществом и предприятием. Несмотря на то, что корпоративная социальная политика предполагает решение внутренних социальных задач, она не может не затрагивать проблемы внешнего характера.

Таким образом, благодаря грамотной политике социальных выплат в организации, несмотря на увеличение её расходов на рабочую силу, положительные стороны (стабилизация коллектива, повышение мотивации труда) являются очевидными. Исходя из этого, социально ориентированная кадровая политика представляется выгодной для всех участников и сторон коллективного трудового процесса.

#### **Использованные источники**

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 352 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. - 378 с.