

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 338.24:316.334

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. МИНЕНКОВА

(Представлено: канд. экон. наук, доц. Н.Л. БЕЛОРУСОВА)

Представлены теоретические аспекты социальной сферы организации, выделены комплексы отраслей, входящих в социальную инфраструктуру и выделены ее основные функции. Так же рассмотрен вопрос внедрения социальных пакетов в организациях Республики Беларусь и предоставления сотрудникам социальных льгот.

Последовательное повышение уровня и качества жизни населения, создание государства, удобного для народа, являются главной целью и стержневым направлением государственной политики Республики Беларусь. Поэтому развитие белорусской национальной экономической системы осуществляется с ориентацией на социальную сферу.

Социальная сфера – одна из основных подсистем общества, сложный, интегрированный объект, требующий правильного понимания и представления. С какой бы стороны мы не рассматривали социальную сферу, она связана с удовлетворением потребностей человека – материальных, духовных, интеллектуальных, существующих всегда во взаимозависимости [1, с. 6].

Иногда социальную сферу отождествляют с социальной инфраструктурой. На самом деле, социальная инфраструктура является лишь составной частью социальной сферы.

Непроизводственная (социальная) инфраструктура – группа учреждений (предприятий, объектов, зданий), которые обеспечивают жизнедеятельность населения и нормальные условия производства гражданина. Непроизводственная инфраструктура позволяет сформировать интеллектуально и физически развитое общество, в котором каждый индивид будет активным и способным выполнять различные задачи [2].

Из определений видим, что понятие социальной сферы значительно шире понятия социальной инфраструктуры.

Исходя из особенностей отраслей, входящих в социальную инфраструктуру, и специфики оказываемых ими услуг, отрасли можно объединить и представить в виде двух комплексов [2]:

- социально-культурный комплекс;
- социально-потребительский комплекс.

В социально-культурном комплексе основной упор делается на развитие интеллектуальных и духовных свойств личности, укрепления его физической формы, а также формирование необходимого уровня активности, отвечающего потребностям общества в целом. В данном секторе главное внимание отводится таким ветвям, как образование, искусство и культура, спорт, культовые сооружения и так далее.

Целью социально-потребительского комплекса является создание оптимальных условий для воспроизводства каждого человека (гражданина) с позиции биологического существа, то есть через бытовую среду. Сюда можно отнести такие элементы, как торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, ЖКХ и так далее [2].

Социальная инфраструктура выполняет ряд функций, которые условно можно разделить на две категории [2]:

Глобальные функции, которые подразумевают удовлетворение задач общества в целом, а именно:

- создания оптимальных условий для демографического развития;
- воспроизводство рабочей силы, отвечающей уровню развития и потребностям производства;
- эффективное применение имеющихся трудовых ресурсов;
- сохранение (улучшение) физического здоровья людей;
- обеспечение нормальных бытовых и жилищно-коммунальных условий жизни людей;
- улучшение и сохранение здоровья населения;
- оптимизация использования людьми своего свободного времени.

Функции непроизводственной инфраструктуры на уровне предприятия заключаются в следующем:

- внесение изменений в половую, профессиональную, возрастную и профессиональную структуру коллектива, снижение текучести специалистов и повышение общего уровня образования;
- снижение рисков травматизма в производственном процессе, профилактика различных заболеваний, связанных с тонкостями деятельности;

- улучшение условий быта каждого из работников предприятия, а также повышение качества культурного и социального обслуживания (возведение детских учреждений, жилья и так далее);
- оптимизация условий труда, а именно уменьшение вибраций, загазованности, запыленности и так далее, сохранение трудоспособности на протяжении длительного времени;
- выполнение задач по развитию творческой и трудовой активности людей;
- решение возникших социальных проблем, которые могут выходить за пределы каждого конкретно взятого предприятия.

На современном этапе развития экономики Республики Беларусь увеличивается количество организаций старающихся не только производить продукцию или оказывать услуги, получая выгоду, но и заботиться о своих сотрудниках, вкладывая средства в охрану труда и предоставление материальных и нематериальных льгот работникам, а так же членам их семей. В социально ориентированной рыночной экономике является необходимым проводить социальную политику на микроуровнях, так как сотрудник должен чувствовать себя защищенно не только на протяжении периода работы в организации, но и после увольнения или ухода на пенсию. Организации сами выбирают способы предоставления своим работникам льгот и услуг, в зависимости от финансовых возможностей.

Все чаще внедряются так называемые социальные пакеты. Социальный пакет организации направлен на привлечение в фирму квалифицированных работников. Заметны тенденции в изменении структуры типичного социального пакета предприятия – непрямого материального вознаграждения. В целом эта структура включает в себя [3]:

1) определенные законодательством льготы и социальные гарантии, распространяемые на весь персонал;

2) дополнительные социальные услуги, предоставляемые конкретным работодателем за особые заслуги, статус и другие качества отдельным категориям или всему персоналу.

В структуре социального пакета для всех категорий работников организаций необходимо шире использовать такие группы социальных выплат, как нерегулярные выплаты («тринадцатая зарплата», премия к отпуску, рождественские премии); выплаты в случае производственного травматизма, семейные пособия и надбавки, бесплатные услуги для отдыха и развлечений; выплаты в кассы взаимопомощи, страховые компании; натуральные выплаты (оплата жилища и коммунальных услуг, питания, одежды; продажа работникам организации производимой ими продукции по сниженной стоимости); компенсация транспортных расходов; расходы на непрерывную профессиональную подготовку, медицинская страховка, страхование жизни и имущества.

Современный социальный пакет составляет до 15% затрат компании на персонал, включая такие важные составляющие инвестиций в человеческий капитал, как оплата медицинских услуг, обучения, повышения квалификации, различных форм проведения досуга.

Как показывает практика, самыми популярными составляющими социального пакета в белорусских компаниях являются [3]:

- компенсация за амортизацию личного автомобиля сотрудника, который используется в служебных целях, а также затрат на бензин (86% работодателей),
- оплата мобильной связи (44% работодателей),
- обучение персонала (35%),
- служебный транспорт или компенсация проезда (17% работодателей),
- обеды в офис (15% работодателей),
- обеспечение жильем иногороднего работника (10% работодателей),
- спортзал на работе, абонемент в бассейн (6% работодателей),
- организация отдыха и досуга (5% работодателей).

Самые обширные социальные пакеты в Беларуси, как правило, предоставляют крупные ИТ-компании и представительства международных корпораций.

Надо заметить, что любые льготы, как платные, так и бесплатные, выгодны не только наемным работникам, но и работодателям. Сотрудники получают дополнительные блага, которые делают условия труда более комфортными, а работодатели все понесенные расходы на обеспечение социального пакета списывают на валовые расходы, уменьшая, таким образом, налогообложение [3].

Предоставление организацией своим сотрудникам льгот, не предусмотренных законом, способствует привлечению в организацию новых работников, снижению текучести кадров, стимулированию эффективной и качественной работы. Кроме того, работодатели, предоставляя наемным работникам социальные льготы, преследуют и такие цели, как снижение профсоюзной активности, предотвращение забастовок, привлечение и закрепление в организации квалифицированных кадров.

Социальные льготы являются особой формой участия сотрудника в экономическом успехе организации. В современной экономике условием успеха фирмы является не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудника, развитие его личности.

В связи с этим можно выделить ряд функций добровольно предоставляемых организацией своим сотрудникам социальных льгот [4]:

- 1) приведение в соответствие целей и потребностей сотрудников с целями организации;
- 2) выработка особой психологии у сотрудников, когда они отождествляют себя со своей организацией;
- 3) повышение производительности, эффективности и качества труда и готовности сотрудников к эффективной работе на благо организации;
- 4) социальная защита сотрудников на более высоком уровне, чем это предусмотрено законодательством;
- 5) создание положительного микроклимата в трудовом коллективе организации;
- 6) создание положительного имиджа об организации у его сотрудников и у общественного мнения.

Добровольные социальные льготы, которые организация может предоставить своим сотрудникам, условно можно разделить на четыре вида [4]:

- 1) социальные льготы в денежном выражении;
- 2) обеспечение сотрудников дополнительной пенсией по старости;
- 3) предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы организации;
- 4) социальная помощь семье и организация досуга работников и членов их семей.

Серьезную стимулирующую роль, особенно во времена кризисов и инфляции, несет в себе предоставление сотрудникам права пользования учреждениями социальной сферы организации.

Такого рода социальные услуги можно разделить на четыре группы [4]:

- 1) организация питания сотрудников;
- 2) обеспечение жильем и льготами по его приобретению;
- 3) организация медицинской помощи;
- 4) спортивно-оздоровительные.

В условиях экономического кризиса, финансовое состояние многих организаций Республики Беларусь ухудшилось, что, безусловно, ограничило их возможности содержать на своем балансе объекты социальной инфраструктуры. В результате этого, организации стараются освободиться от них путем передачи в муниципальную собственность, продажи или выведения на аутсорсинг с созданием новой хозяйственной единицы.

На основе представленного материала можно сделать вывод, что конкурентоспособность организации зависит не только от результатов основной деятельности, но и от результатов деятельности, направленной на развитие социальной сферы. Сегодня руководители организаций могут различными способами привлечь высококвалифицированных работников, а так же обеспечить сотрудникам организации комфортные условия труда, проводя грамотную социальную политику.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мясникович, М.В. Государственное регулирование социальной сферы / М.В. Мясникович, Н.Б. Антонова, О.Б. Хорошко. – Минск : Акад. Упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2011. – 265 с.
2. Непроизводственная инфраструктура [Электронный ресурс] // Аналитический портал для трейдеров. – Режим доступа: <http://utmagazine.ru/posts/12662-neproizvodstvennaya-infrastruktura>. – Дата доступа: 23.08.2016.
3. Карпик, Л.В. Социальный пакет как средство привлечения трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / Л.В. Карпик, Е.А. Рудко // Барановичский государственный университет. – Режим доступа: <http://rep.polesu.by/bitstream/112/8722/1/62.pdf>. – Дата доступа: 23.08.2016.
4. Формы стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] // Управленческий менеджмент. – Режим доступа: <http://www.managertip.ru/tubvs-178-2.html>. – Дата доступа: 23.08.2016.
5. Чирикова, А.Е. Внутренняя социальная политика компаний: принципы, приоритеты, практики, правила [Электронный ресурс] / А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова // Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? – Режим доступа: <http://www.socpol.ru/publications/csr/ch5.pdf>. – Дата доступа: 02.09.2016.