
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Е. Плотникова

В статье исследуются практики предоставления социальных выплат и гарантий на современных российских предприятиях. Цель статьи состоит в анализе моделей трансформации социальной политики советских предприятий и стратегий поведения предприятий нового частного сектора. Осуществляется описание и систематизация сложившихся практик социальной поддержки работников, рассматривается содержание, функции и механизмы предоставления социальных выплат.

Ключевые слова: социальная политика предприятия, компенсационный пакет, практики предоставления социальных выплат и гарантий, традиции и инновации

В период реформ 1990-х годов система предоставления социальных выплат и гарантий на российских предприятиях претерпела существенные изменения, которые явились следствием институциональных трансформаций российского общества. В качестве одного из важных направлений реформирования промышленных предприятий традиционно принято рассматривать социальную политику. Обращение к проблеме изменения социальной сферы представляет особый интерес в контексте выбора менеджментом адаптационных стратегий в условиях рыночной экономики.

В этой статье предлагается анализ предоставления социальных выплат и гарантий на рабочем месте в современных условиях. Цель работы состоит в выделении моделей «поведения» бывших советских предприятий и предприятий нового частного сектора в сфере предоставления социальных выплат и гарантий. В работе использованы материалы проекта «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях», финансируемого британским Советом по экономическим и социальным исследованиям (ESRC).

Проект был реализован с апреля 2002 года по март 2006 года межрегиональным Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в сотрудничестве с Центром сравнительных трудовых исследований Уорвикского Университета (Великобритания). Предметом исследования стали содержание, функции и механизмы предоставления социальных выплат и гарантий.

В качестве исследовательской гипотезы выдвинуто предположение, что действующие сегодня на предприятиях механизмы социальных выплат отражают формы адаптации менеджмента в условиях новой социально-экономической и политической среды. Поэтому анализ реализуемых социальных программ позволяет идентифицировать особенности социально-экономических отношений на уровне предприятия и изучить многообразие стратегий приспособления производственных субъектов в условиях перехода к рыночной экономике. Описание и систематизация существующих практик предоставления социальных льгот и гарантий на рабочем месте позволит выявить традиционные черты советской социальной политики промышленного управления и инновации, появление которых обусловлено изменившейся внешней средой экономической деятельности предприятия.

В данном контексте традиционной будет считаться позиция менеджмента в отношении предоставления социальных выплат и гарантий, содержащая в себе элементы советской идеологии. В качестве инновационных будут определены элементы социальной политики, которые стали внедряться в ходе реформ 1990-х годов и развиваться на современном этапе, в целом эти изменения в сфере социальной политики, произошедшие в постсоветский период, можно охарактеризовать как «копирование западных управленческих моделей» [Становление трудовых отношений... 2004. С. 117].

Предоставление социальных выплат и гарантий на предприятии в советский период – традиционные практики

В советский период предприятия являлись основными проводниками государственной централизованной политики в социальной сфере [Трудовые отношения... 2000. С. 86]. Поэтому содержание социальных программ было четко определено и отвечало требованиям идеологии советского государства. Материальной основой большинства социальных гарантий выступали социальные фонды государства и предприятий. Социальные выплаты и гарантии работающим финансировались частично из средств, отчисляемых предприятием непосредственно государству, и части средств, остающихся на предприятии.

Представления о советском предприятии как «мини-государстве», обеспечивающем работников широким набором благ и услуг, отражены в работах многих исследователей. Отношение «государства и предприятия», «предприятия и работников» того периода характеризуются в качестве «невного контракта, в рамках которого лояльность трудового коллектива по отношению к адми-

нистрации «обменивалась» на доступ к разнообразным гарантиям и льготам» [Капелюшников, 2001. С. 75].

В условиях ограниченной возможности приобретения товаров и услуг в государственной системе снабжения обеспечение работников различными благами в качестве одной из форм вознаграждения служила средством не только привлечения и удержания кадров, но и эффективным механизмом контроля, «воспитания» лояльности работников и поддержания авторитета руководства.

Таким образом, в советский период предприятия выступали в качестве основного субъекта социальной политики, обеспечивая своих работников целым набором социальных льгот и выплат. Естественно, что объем и содержание предоставляемых льгот варьировались в зависимости от отрасли и размеров предприятия, и его стратегической значимости для страны. Но все же получение работниками «базового минимума» гарантировалось государством. Возможности государства в советское время позволяли обеспечить выполнение определенного объема по каждому из направлений социальной политики, так что основные группы реципиентов социальных льгот, такие как «незащищенные слои», «экономически активное население» и другие, оказывались объектами государственной политики, реализуемой предприятиями.

Характеристика социальной сферы предприятия в 1990-е годы

Социальная политика переходного периода развивалась в условиях экономического кризиса, спада производства и инфляции. В этой ситуации государство оказалось неспособным оградить население от снижения уровня жизни. Поэтому выросло значение альтернативных государственным источникам финансирования социальной сферы: в основном – средств предприятий, но еще и ресурсов общественно-политических и гражданских объединений, благотворительных организаций.

В промышленных организациях социальные проблемы решались в соответствии с экономическими возможностями, кроме того, изыскивались выгодные с точки зрения менеджмента схемы использования социальных выплат – например, в качестве «заменителя» заработной платы. Привлекательность такого механизма повышалась в условиях отсутствия «живых» денег, неизбежных задержек заработной платы как средство поддержания уровня жизни работников [Предприятие и рынок... 1997. С. 363–365].

В то же время следует отметить и другую тенденцию. В переходный период «социальная сфера» предприятий во многом утратила свой обычный смысл, поскольку стали возникать новые – рыночные – каналы получения социальных благ и услуг. Кроме того, тяжелое финансовое положение, в котором оказалось большинство бывших «советских» предприятий, вынуждало ограничивать круг льгот и гарантий и отказываться от объектов социальной инфраструктуры [Занятость и поведение домохозяйств... 1991. С. 74–77].

Современная социальная политика на предприятиях – инновации

После 2000 года, как и ранее, ведущим фактором при определении объема социальных гарантий является экономическое положение предприятия. Хотя темпы массового отказа от объектов социальной инфраструктуры заметно снизились, многие предприятия не готовы вернуться к ситуации, которая сложилась в этой области в советское время. В отличие от ситуации 1990-х годов причиной этого становится, как правило, не дефицит средств и кризисное финансовое положение, а расчет экономического эффекта социальных программ. Можно говорить о тенденции изменения структуры принципов и мотивов менеджмента в предоставлении социальных льгот на предприятии.

Следует отметить, что отказ от объектов соцкультбыта на современном этапе обосновывается следующими соображениями: предприятия освобождаются от тех объектов, которые отягощают бюджет предприятия, снижают возможность приспособления к внешним условиям (детские сады, дома культуры, санатории). Предприятия руководствуются основным принципом: оставить те объекты, которые могут приносить прибыль.

В условиях рыночной экономики государство перестало быть основным работодателем, а потому в соответствии с новым Трудовым кодексом предоставляет работникам только минимум социальных гарантий [Трудовой кодекс РФ, 2004. С. 97–106].

Дополнительные льготы определяются в рамках конкретного предприятия формальным и неформальным образом. Формально они закреплены в положениях индивидуального контракта, если условия касаются непосредственно работника или в коллективном договоре, если затрагивают интересы всего персонала или отдельных категорий трудового коллектива. Неформально – в рамках негласных правил, существующих на предприятии обязательств и решений руководства, для которого отсутствие четкой системы предоставления льгот выгодно, поскольку предоставляет возможность использования социальных льгот в качестве личного «рычага воздействия» и контроля. На уровне отрасли вопросы социальных выплат регулируются на основании соглашений между профсоюзами, работодателями и органами власти [Корпоративные соглашения... 2005. С. 127–163].

Актуальность реализации социальной политики на предприятиях на современном этапе связывается с рядом причин. Во-первых, это обуславливается конкуренцией и появлением на рынке предприятий с иностранным капиталом, где собственники предлагают своим российским сотрудникам социальные программы, более привлекательные в сравнении с отечественными предприятиями – конкурентами. Среди российских предприятий появляется осознание того, что конкурировать на рынке труда можно не только по уровню заработной платы, но и по объему и содержанию социальных пакетов. Возникает стимул для руководства предприятий к внедрению современных систем повышения мотивации работников.

Во-вторых, проблема реализации социальных программ на российских

предприятиях возникает в связи с угрозой дефицита рабочей силы, проблемами привлечения квалифицированного персонала и омоложения трудовых коллективов, с которыми уже сейчас сталкиваются многие предприятия. Поэтому перед предприятием возникает задача поиска новых механизмов привлечения и закрепления работников. В этом отношении создание привлекательного социального пакета связывается не только с механизмами привлечения молодых работников, но и механизмами безболезненного высвобождения прежнего персонала на пенсию. В этом контексте возникает проблема негосударственного пенсионного страхования как одного из приоритетных направлений в разработке социальных программ на предприятии.

В-третьих, для предприятий нового частного сектора, созданных 5–6 лет назад, возникла необходимость осознания «своего места на рынке». Кроме решения финансовых, технологических и организационных вопросов, актуальных на первых этапах развития фирмы, возникла необходимость интенсификации внутрифирменных отношений, определение своих отличительных характеристик, среди которых – формирование особого стиля внутрифирменных отношений, корпоративной этики. Основным аргументом при выборе достойного социального пакета для многих является то, что компании, предлагающие своим сотрудникам различные льготы, принято считать более надежными и стабильными.

Частные предприятия, пытающиеся привлечь необходимые им кадры, оказываются перед выбором: либо предлагать высокую заработную плату, которая компенсировала бы работникам отсутствие социальных льгот и гарантий, либо участвовать в их предоставлении наравне с предприятиями, где такие льготы сохранились с советского периода и предоставляются традиционно.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что бывшие советские предприятия, в большинстве своем, сохранили хотя бы минимум социальных льгот и некоторые объекты социальной инфраструктуры, и в дальнейшем не собираются от них отказываться. Предприятия нового частного сектора на этапе своего становления не торопились разрабатывать подобные системы. Тогда как сейчас стали задумываться и постепенно «строить» социальную политику, во-первых, в ответ на стимулы внешней среды (конкуренция, влияние местных властей, законодательства), во-вторых, осознавая, что наступил новый этап развития фирмы, когда возникает потребность выполнять в комплексе социально-экономические и производственные функции.

Практики предоставления социальных выплат и гарантий

В ходе исследовательского проекта были проведены кейс-стади 55 крупных, средних и малых предприятий различных отраслей промышленности, расположенных на территории семи российских регионов (Кемерово, Пермь, Самара, Москва, Сыктывкар, Екатеринбург, Ульяновск). В этой статье мы будем опираться на материалы глубинных и полуструктурированных интервью с руководителями предприятий и их заместителями, а также начальниками ряда под-

разделений и председателями профсоюзных организаций. Изучение практик современных российских организаций позволило выделить пять моделей предоставления социальных выплат и гарантий.

Минимизация социальных выплат и гарантий

В нашем исследовании эту модель продемонстрировали предприятия частного сектора: предприятия малого бизнеса, созданные в новом частном секторе, а также бывшие советские предприятия, которые на переходном этапе полностью отказались от практики предоставления социальных выплат.

Отсутствие практик предоставления социальных выплат и гарантий объясняется принципиальным отношением собственника к косвенным компенсациям труда сотрудников как неэффективным затратам организации на персонал. Эта позиция особенно была характерна для предприятий нового частного сектора в 1990-е годы.

На современном этапе следует отметить ряд положительных тенденций, свидетельствующих о появлении некоторых механизмов социальных выплат и в малом частном бизнесе.

Материальная помощь и предоставление ссуды выступают основными содержательными компонентами так называемого «социального пакета» предприятий. Руководители предприятия планируют закреплять практики предоставления социальных выплат и гарантий, но как показывают материалы исследования, эти нововведения остаются пока на уровне обсуждений, проектов и будущих планов.

Механизм предоставления социальных выплат исключает какую-либо систему и полностью основан на индивидуальном подходе, субъективном принятии решений руководством предприятия: *«Директор сказал, что квартир больше не будет... Если придет специалист, знающий три языка, тому я, конечно, выделю»* (работник, фабрика нетканого полотна). Порядок предоставления социальных выплат, как правило, оговаривается индивидуально, чаще в устной форме.

Приоритетными группами в получении социальных выплат на данных предприятиях являются (в порядке значимости): управленческий персонал – топ-менеджеры; работники, лояльные руководству; квалифицированные опытные работники со стажем. Рядовые работники, как правило, о возможности получения дополнительных выплат только «слышали».

В чем состоят функции этой модели? Руководители предприятий определенного сектора экономики постепенно стали осознавать возможность использования социальных выплат в качестве «конкурентного преимущества фирмы», хотя в большей степени социальные выплаты воспринимаются в этой среде как механизм поддержания стереотипов работников, пришедших с бывших советских предприятий. *«У нас есть определенный предел. Можно сказать им: “Ребята, вот я обеспечил вас зарплатой, большая – маленькая, денег никогда не хватает и все”. Но это не по-советски. У нас люди любят, чтобы о них заботились, как в Советском Союзе»* (менеджер, лесоперерабатывающий завод).

Становление системы социальных выплат и гарантий

Стабильное финансовое положение в совокупности с «богатым советским опытом» предприятий этой группы позволяет предоставлять работникам достаточно большой объем выплат и гарантий. Эти предприятия частного сектора, но созданные еще в советские времена, в период экономических реформ сохранили частично социальную базу и ранее существовавшие выплаты. Актуальной проблемой для предприятий становится отсутствие системы и концепции дальнейшего развития социальной политики.

Социальные выплаты и гарантии, составляющие содержание рассматриваемой модели, удовлетворяют в основном базовые потребности человека, которые в контексте трудовых отношений обозначаются как «организация питания на производстве», «доставка на работу», «решение жилищной проблемы». «Советское прошлое» предприятий обуславливает наличие практик предоставления типичных советских выплат: путевки на курорт, оплата детского сада, жилищное строительство, соцкультбыт. Перечисленные выплаты были идентифицированы как «типичные советские» в интервью самими респондентами – менеджерами и работниками предприятий. Значимую часть среди практик предоставления социальных выплат и гарантий занимают разовые выплаты и выплаты к определенным событиям в жизни работников, таким как свадьба, юбилей, рождение ребенка.

Принцип и механизмы предоставления социальных выплат и гарантий здесь основываются на том, что объем выплачиваемых компенсаций во многом зависит от эффективности работы предприятия за конкретный период, от его финансовой успешности, от решений собственника. Объем предоставляемых выплат и гарантий определяется, как правило, индивидуально по каждому работнику с участием высшего руководства на основе рекомендации начальников подразделений. Основными критериями предоставления социальных выплат являются стаж, квалификация, эффективность работы сотрудника. Функции модели состоят в том, что социальные выплаты рассматриваются как дополнительный инструмент стимулирования труда, механизм управления и контроля сотрудников.

Говорить о том, что существующие практики представляют систему, можно лишь применительно к меньшинству обследованных организаций. Эти предприятия являются экономически стабильными, проявляют активные попытки внедрения капиталистических образцов управления, отличаются использованием комплекса дополнительных социальных выплат помимо тех, что закреплены законодательно. Выделенные системы предоставления социальных выплат и гарантий основаны на разных моделях социально-трудовых отношений: социально-рыночной и патерналистской.

Социально-рыночная модель

Эта модель близка по содержанию модели предоставления социальных выплат в тех западных компаниях, где отношения между работником и работодателем строятся на равноправных отношениях, а работник воспринимается

как равноправный участник механизма предоставления социальных выплат, поскольку инвестирует свой трудовой ресурс, используя его как залог получения гарантий. Модель характеризуется применением принципов социального партнерства и социального страхования, мотивации сотрудников, четкого закрепления механизмов предоставления выплат, дифференциации получения выплат и гарантий по занимаемому статусу в фирме, по результатам работы сотрудников.

Важнейшими для этих компаний являются страховые составляющие социального пакета, входящие в его содержание: пенсионное страхование, страхование по безработице, страхование по болезни. *«Наша страховка – это такой инструмент, что если у нашего сотрудника, не дай бог, возникнет какая-либо проблема со здоровьем, например, очень дорогая операция, мы по этому полису оплатим ее. И он знает, что мы его вытащим из любой тяжелой ситуации»* (менеджер, телекоммуникационное предприятие).

Кроме того, важными компонентами социальной программы предприятия становятся особые виды гарантий. Это, в частности, поддержка в профессионально значимых для сотрудника затратах (финансирование обучения, стажировок): *«Я должен обеспечить зарплату, на которую вы можете жить, быть здоровы, и при этом вкладывать деньги, чтобы вас постоянно учить и повышать вашу квалификацию»* (менеджер, телекоммуникационное предприятие).

Другие выплаты направлены на то, чтобы позволить работнику выполнять семейные обязанности без ущерба для трудовой деятельности. Это подразумевает, среди прочего, организацию питания, проживания, доставку на работу, обеспечение служебным транспортом, служебным телефоном, организацию спортивных занятий.

Менеджмент таких предприятий относится к социальным программам как к проектам, имеющим определенную рассчитываемую экономическую эффективность. При этом социальные выплаты и гарантии должны охватывать работников предприятия, исключая их распространение даже на близкий семейный круг.

Важно отметить отсутствие традиционных советских выплат на предприятии, а следовательно, функции социальной защиты и обеспечения, что является принципиальной позицией руководителей предприятий: *«Мы не идем на такую ерунду, как ясли содержать, сад содержать. Компания не должна заниматься посторонними видами деятельности. Компания сосредоточена на конкретной деятельности и потому имеет результат. А размазывается между соцкультбытом, яслями и чем-то другим – ничего не выйдет»* (менеджер, телекоммуникационное предприятие).

Издержки такого подхода нашли отражение в отношении сотрудников к существующей системе социальных выплат и гарантий. Работники лишь отчасти удовлетворены существующей системой предоставления социальных выплат и гарантий и считают необходимым введение таких выплат и гарантий, как: дотации на содержание детей в дошкольных учреждениях, дотации на приобретение жилья, компенсации оплаты путевок.

В сочетании с высоким уровнем оплаты такая система социальных выплат представляет сильный механизм привлечения и мотивации квалифициро-

ванных сотрудников, является частью политики по формированию корпоративного имиджа предприятия.

Социальные программы на предприятиях рассматриваются как опосредованный (через инвестирование в рабочую силу) механизм повышения конкурентоспособности предприятия. В этом случае предоставление социальных выплат – это взаимовыгодный процесс, а не односторонняя «гуманитарная помощь»: предприятие инвестирует в кадры, работники, в свою очередь, возвращают вложенный в них капитал в форме повышения эффективности труда: *«Любая социальная программа должна работать на экономические показатели. Если мы вводим какое-то направление, мы смотрим, как это отразилось на работе коллектива»* (менеджер, телекоммуникационное предприятие).

Система выплат на таких предприятиях жестко структурирована и предоставляется в соответствии с должностным статусом сотрудника, является признаком принадлежности к определенной социальной группе и выступает фактором формирования социальной структуры предприятия.

Кроме того, важным критерием определения объема и процедуры предоставления социальных выплат и гарантий является способ оформления трудовых отношений. Штатные сотрудники находятся в значительно более привилегированном положении по сравнению с работниками, оформленными по договору подряда. *«Работник в штате обладает рядом преимуществ: сотовый бесплатный, 600 минут трафик, зарплата порядка 250 долларов, а у договорников 5–6 тысяч максимум, а сейчас ввели почти бесплатную столовую»* (работник, телекоммуникационное предприятие).

Система и порядок социальных выплат закрепляются документально. Условия предоставления выплат четко оговариваются в трудовом договоре с работником. Формированием социальной политики занимается топ-менеджмент. Технические функции (оформление, учет, контроль за распределением) выполняют отделы социального развития.

Социальные программы на предприятиях призваны решать целый комплекс административно-управленческих задач и составляют часть кадровой политики, нацеленной на привлечение квалифицированного персонала, стимулирование труда, рост экономической привлекательности предприятия. Основная функция социальных выплат на данных предприятиях заключается в инвестировании в профессиональный рост и повышение квалификации работников, а также в здоровье работников.

Патерналистская модель

Предприятия, для которых типичными стали практики предоставления социальных выплат и гарантий на основе патерналистской модели, можно сравнить с мини-государством, обеспечивающим весь комплекс потребностей сотрудника.

Предприятия этой группы во многом продолжают традицию государственной социальной политики, свойственной советскому периоду. Содержание

социальных программ предприятий в полной мере отражает круг задач по социальному обеспечению, повышению трудовой активности и развитию личности сотрудника. Поэтому учитывается весь комплекс социальных выплат и гарантий. Это, в первую очередь, гарантии, имеющие долгосрочные цели, то есть различные виды страхования – пенсионное, медицинское, а кроме того, обучение и повышение квалификации. Речь также идет о тех положениях социального пакета, которые улучшают стандартные требования к условиям труда, – организации питания, проживания, доставки на работу, обеспечении служебным транспортом, служебным телефоном, организации спортивных занятий.

Учитывая, что на предприятии часть трудового коллектива воспитывалась в условиях советской трудовой культуры, собственники сохраняют традиционные элементы для советского социального пакета, такие как путевки в санатории, бесплатное питание, путевки в пионерские лагеря для детей работников: *«Вопросы социальной защищенности работников предприятия, членов их семей и неработающих пенсионеров являются приоритетными при разработке и осуществлении социальных программ»* (менеджер, нефтехимзавод).

Предприятия частично сохранили социальную инфраструктуру (в некоторых случаях полностью), продолжают реализовывать политику социальной защиты и заботы о работниках.

Решение об объеме предоставляемых выплат принимается на уровне высших менеджеров, а ответственность за техническое обеспечение несет профсоюзная организация, которая интегрирована в управленческую структуру предприятия и фактически выполняет функции отдела социального развития. Документально объем и порядок предоставления социальных выплат зафиксирован в коллективном договоре: *«У нас через коллективный договор вносятся предложения, потом рассматриваются, можно корректировать. Все, как раньше»* (менеджер, хлебокомбинат).

Система предоставления социальных выплат и гарантий, основанная на патерналистской модели, выполняет комплекс функций по мотивации и привлечению персонала на предприятие, контролю и поддержанию трудовой дисциплины, созданию комфортных условий труда, формированию корпоративной культуры и воспитанию лояльности работников к фирме, социальной защите работников.

Модель социальной помощи

Эта модель формируется из совокупности практик социального обеспечения работников. Выбор данной стратегии поведения характеризуется неустойчивым и кризисным финансовым положением предприятий организаций. Социальные выплаты компенсируют низкий уровень оплаты труда, социальные выплаты по своей значимости преобладают в структуре компенсационного пакета, занимают ведущие позиции.

В качестве социального обеспечения используются все доступные меры в плане финансовых и технических ресурсов предприятия. От обеспечения продуктами питания, возможности приобретения продукции предприятия по льгот-

ным ценам до предоставления разовых выплат, материальной помощи «к событию» (похороны, свадьба, рождение ребенка), служебного транспорта для проезда работников до садово-огородных участков.

Социальные льготы предоставляются фактически всем работникам, хотя приоритет отдается социально незащищенным, находящимся в худшем социально-экономическом положении: малообеспеченные, неполные семьи, работники пенсионного возраста, инвалиды: *«У нас как: нищие, это которые, знаете, разведенные, одинокие, – сначала они получают. А потом – которые мужья есть»* (работник, трикотажная фабрика). Работники на таких предприятиях не обладают высоким потенциалом в плане конкурентоспособности на рынке рабочей силы, и по большому счету практически весь основной производственный персонал этих предприятий можно отнести к слою «незащищенных».

В условиях низкой оплаты труда социальные выплаты используются как основной механизм удержания персонала. Основным назначением социальных льгот для работников является: материальная помощь, компенсация за низкую заработную плату, поддержание уровня жизни, решение социально-бытовых проблем, поддержание традиции «заботы предприятия о работнике», оставшейся в сознании сотрудников с советских времен.

Заключение

Анализ материалов исследования показал, что многие предприятия не строят планов относительно дальнейшего развития социальных программ. Это направление деятельности остается сложным для планирования, поскольку в значительной степени зависит от экономического положения предприятия, экономических и политических ресурсов предприятия. Поэтому сегодня только крупные предприятия, входящие в состав влиятельных холдингов, а также предприятия интенсивно развивающихся отраслей способны планировать и развивать социальные программы.

Механизмы социальных выплат и гарантий представляют собой примеры адаптационных стратегий российских предприятий в новых условиях. Среди них преобладающей является стратегия сочетания элементов как советской компенсационной системы, так и типичных западных социальных программ. Необходимость такого сочетания на современном этапе оправдывается необходимостью действовать в соответствии с рыночными механизмами и укоренившимися в сознании работников представлениями о предприятии как экономическом субъекте, «производящем» социальные услуги.

Существующие практики предоставления социальных выплат во многом носят эклектичный, несистематизированный характер. И это основная проблема, характеризующая состояние социальной политики на предприятиях. В особенности данное замечание касается предприятий нового частного сектора, где объем и условия социальных выплат определяются собственником, как правило, «на словах» в кругу «приближенных», поэтому для большинства работников частного сектора выплаты, и даже информация о возможности их получе-

ния, остаются недоступными. Хотя следует отметить, что в определенной степени проблема бессистемности социальных выплат касается и предприятий, где объем и условия предоставления социальных выплат закреплены в коллективном договоре или другом документе.

Создание эффективной модели предоставления социальных выплат и гарантий, в первую очередь, предполагает реализацию следующих положений: четкое формулирование задач социальной политики предприятия; определение основных потребностей предполагаемых получателей социальных гарантий; закрепление механизмов и условий предоставления социальных выплат; информирование о существующих возможностях получения выплат; ориентация социальных программ на долгосрочные цели; интегрирование системы социальных выплат в качестве элемента корпоративной культуры предприятия; разработка мониторинга эффективности, позволяющего оценивать экономический и социальный эффект системы предоставления социальных выплат работникам. Комплекс данных мер позволит разработать эффективную систему социальных выплат и гарантий, отвечающую условиям современного российского общества.

Список литературы

Долгопятова Т. Г. Механизмы и модели корпоративного контроля в российской промышленности // Предприятия России: корпоративное управление и рыночные сделки. М.: ГУ – ВШЭ, 2002.

Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабиной, С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1991.

Кабалина В., Сидорина Т. Муниципализация социальной структуры в период реформ // Общество и экономика. 1999. № 9. С. 64–92.

Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ – ВШЭ, 2001.

Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / Отв. ред. К. Д. Крылов. М.: ТК Велби: Проспект, 2005.

Предприятие и рынок: Динамика управления и трудовых отношений в переходный период / Под ред. В. И. Кабиной. М.: РОССПЭН, 1997.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климова, В. Ядова. М.: Академический Проект, 2004.

Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Юрайт-Издат, 2004.

Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А. Л. Темницкий. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2000.

Евгения Вадимовна Плотникова
социолог, Пермский центр социального партнерства
и социологических исследований ПермГУ

электронная почта: soccntr@psu.ru
