

УДК 316.346

Корф В.И. Социальная защита как инструмент реализации корпоративных практик организации

Social protection as an instrument of organization of corporate practices

Корф Владислав Игоревич

Московский городской университет управления Правительства Москвы, г. Москва
korf.vlad@gmail.com

Korf Vladislav Igorevich

Moscow city Government University of management Moscow, Moscow

Аннотация. Социальная защита выступает важнейшим условием обеспечения процессов жизнедеятельности человека; ее актуальной областью реализации становятся корпоративные практики, обеспечивающие дополнительные гарантии для различных категорий работников

Ключевые слова: социальная защита, функции и виды социальной защиты, корпоративные практики социальной защиты

Abstract. Social protection is an important condition for ensuring the processes of human life; its actual field implementation become corporate practice, which provides additional guarantees for different categories of employees

Keywords: social protection, features and types of social protection, the corporate practice of social protection

Социальная защита сегодня является необходимым элементом функционирования любого достаточно развитого государства. Забота государства

о человеке, который утратил частично или полностью свою способность осуществлять трудовую деятельность, воплощается в жизнь в соответствующих целях и задачах государства. При этом политика российского государства ориентирована на выполнение закрепленных законодательно правовых, социальных и экономических гарантий, обеспечивающих каждому человеку соблюдение его социальных прав, включая его право на достойный уровень жизни [5, с. 4-7].

В данной связи, социальная защита представляет собой важнейшее основополагающее направление социальной политики каждого современного государства, заключающееся в установлении и дальнейшем поддержании общественно необходимого социального и материального положения всех граждан [4, с. 11-13]. Иными словами, социальная защита обеспечивает защиту населения от социального риска, который представляет собой вероятность наступления материальной необеспеченности из-за утраты заработка, трудового дохода. Базисными принципами осуществления современной социальной защиты являются: адресность, комплексность, гуманность и обеспечение законных прав и свобод личности. Причем социальная защита как институциональное образование выступает важнейшим показателем реализации социальной ответственности перед человеком и обществом, не только со стороны государства, но и различных субъектов (например, организаций госсектора, бизнес-структур и др.).

Социальная защита сегодня выступает целостной структурой распределительных отношений, в ходе которых образуются и в дальнейшем распределяются общественные денежные фонды для социального обеспечения граждан [1, с. 3-5]. Многочисленные хозяйствующие субъекты, участвующие в наполнении государственного бюджета путем уплаты налогов и сборов, также принимают прямое участие в социальной защите населения. При этом социальная защита отдельного трудоспособного и осуществляющего трудовую деятельность

гражданина должна обеспечиваться на уровне корпоративной культуры, выступающей инструментом реализации общегосударственной социальной защиты каждого хозяйствующего субъекта (предприятия, фирмы, организации), действующего в Российской Федерации.

Реализуемая в современной России система социальной защиты граждан, включая лиц трудоспособного возраста, выполняет несколько основополагающих функций, а именно:

- превентивную функцию, которая предупреждает возникновение социально рискованных ситуаций, реализация ее данной осуществляется посредством принимаемых мер по обеспечению должного уровня занятости, защите накапливаемых сбережений граждан, предотвращению различного рода чрезвычайных опасных для человека ситуаций и т. п.;

- обеспечительную функцию, которая вступает в силу тогда, когда не удалось предотвратить неблагоприятные социально-экономические последствия. Тогда государство полностью принимает на себя важные обязательства по обеспечению материальной поддержке граждан: выплачивая пособия, пенсии, предоставляя разного рода социальные услуги. Реализация данной функции обеспечивается применением методов системы социального обеспечения;

- компенсационную функцию, тогда, когда гражданину был причинен моральный, материальный или вред, в результате чего возникает необходимость по его возмещению (к примеру, компенсации лицам, пострадавшим в результате техногенных катастроф) [2, с.15-17].

В функционирующей системе социальной защиты наибольшее распространение получили формы, определяющие степень участия человека в специальной деятельности, направленной на повышение его собственного жизненного уровня. Во-первых, активная форма (трудоустройство при помощи службы занятости, участие в общественно важных работах, применение

дополнительных форм страхования, формирование необходимой в будущем накопительной части пенсии и т.д.). Во-вторых, пассивная форма (получение пособий, компенсаций, пенсий, социальных услуг, мер помощи и поддержки).

Активная социальная защита ориентирована на трудоспособных членов гражданского общества. Ее сущность связана с созданием необходимых качественных условий для осуществления самозащиты людей, способствующих активным действиям на рынке труда, а также посредством участия в социальном страховании. Пассивная социальная защита нацелена на уязвимых в социальном плане граждан, а ее сущность заключается в прямой материальной поддержке. В тоже время отдельные аспекты активной социальной защиты призваны обеспечить поддержку отдельных категорий работающих граждан в случае наступления особых жизненных ситуаций (материнство, болезнь, инвалидность и др.)

В зависимости от специфических особенностей ее объектов социальная защита имеет индивидуальный характер (меры направлены на конкретного человека) или коллективный вид (адресатом является социальная группа). В зависимости от основания функционирования социальной защиты различаются договорные формы, предоставляемые в рамках коллективного договора, а также внедоговорные формы защиты, предоставляемые в процессе реализации законодательно-нормативных актов.

В настоящее время базовым уровнем реализации социальной государственной политики в части социальной защиты трудоспособных граждан является каждое отдельное предприятие, представляющее собой обособленную структурную единицу национальной экономики [5, с. 5-9].

Вместе с тем, анализ реальных практик показывает, что социальная защита работника становится одним из наиболее развивающихся и востребованных аспектов в рамках реализации корпоративной социальной ответственности современной организации. При этом основной задачей подобных корпоративных

социальных практик выступает объединение должностных обязательств и реальных социальных действий, ориентированных, в том числе, на формирование и последовательную реализацию программ социальной защиты работников в организации.

Важно отметить, что социально ориентированная деятельность современной организации может реализовываться в самых различных формах, занимая особое место в формировании мотивации работников, повышая тем самым их личное самовыражение в трудовой деятельности.

В первую очередь любой организации реализуются государственные гарантии и льготы в рамках социальной защиты работников. При этом социальное страхование, являясь важнейшим аспектом социозащитной деятельности, реализуется в случае временной нетрудоспособности, старости, безработице человека трудоспособного возраста, действуя в рамках норм федерального и регионального законодательства.

Между тем востребованность корпоративных социальных практик обусловлена тем, что функционирующая государственная система социальной защиты в форме социального страхования не может в полном объеме гарантировать полноценную защиту работающего человека от социальных рисков [3, с. 8].

В этой связи актуальной социальной практикой становятся дополнительные корпоративные программы социальной защиты. При этом организация может предоставлять как работникам, так и членам их семей набор дополнительных льгот, которые непосредственно и относятся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на данные цели средств из собственных фондов социального развития [2, с. 11-13].

Предоставление сверх обязательных выплат в виде дополнительных услуг и льгот социального характера может проводиться по инициативе управленческого

персонала, воплощающего в жизнь принципы социально ориентированной политики организации. Другим примером являются действия в рамках заключенных тарифных соглашений между руководством и профсоюзным комитетом (советом трудового коллектива) в рамках реализации интересов работников. В дальнейшем корпоративные выплаты становятся обязательными для выполнения в той же мере, как и те, которые предоставляются в рамках трудового законодательства.

Следовательно, социально защитный аспект деятельности организации становится одной из важнейших составных частей управленческой парадигмы, реализуемой с применением корпоративной социальной ответственности. В этой части немаловажным становится предоставление работникам дополнительных льгот и выплат, а также различных услуг, которые носят социальный характер. Особое внимание при этом уделяется целевым группам и категориям работников: родителям с несовершеннолетними детьми, молодым женщинам, лицам с инвалидностью, в возрасте 50+, попавшим в трудную жизненную ситуацию и др.

Безусловно, что в период социально-экономических трудностей социальные программы и проекты, реализуемые организациями, претерпевают значительные изменения в рамках парадигмы оптимизации и модернизации профессионально-трудовых процессов. Вместе с тем, социально защитный аспект деятельности не утрачивает своей значимости и остроты.

Заинтересованность работника в трудовой занятости в конкретной организации часто определяется не только размером заработной платы. Формирование развитых программ социальной защиты в виде корпоративного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования, поддерживающих мер в особых жизненных ситуациях являются мощными источниками стимулирования человека в профессиональной деятельности, содействующей экономическому развитию организации.

Таким образом, в качестве мотивационного ресурса осуществления управления, социально ориентированная политика по управлению кадровым составом предприятия, а также связанные с ней социальные услуги будут способствовать тому, чтобы каждый сотрудник в полной мере удовлетворял собственные ценностные ориентации, интересы и потребности, обретая тем самым психологическую уверенность, обеспечивая человеку желаемый уровень материального обеспечения.

В результате проведения социально ориентированной политики усиливается стабильность кадрового состава, развивается заинтересованность со стороны работника не только в результатах своего труда, но и в устойчивости и перспективах развития организации. В этой связи выстраивается прямая зависимость между социальной защищенностью работника и социальными практиками организации, реализующей социозащитные программы в рамках ценностей корпоративной социальной ответственности. У работника, в свою очередь, формируются поведенческие стратегии на постоянное профессиональное развитие, желание быть востребованным в организации.

Социально ориентированная деятельность организации, обеспечивающая высокий уровень защищенности от социальных рисков выгодна всем участникам и сторонам трудового процесса: работники получают уверенность в стабильности и завтрашнем дне, а работодатели обеспечивают себя надежными, профессиональными и компетентными кадрами, приверженными идеологии своей организации, выступающими субъектами реализации корпоративной культуры.

Библиографический список

1. Ахинов Г.А., Калашников Г.А. Социальная политика. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 272 с.
2. Борисов Е.Ф. Экономика / Е.Ф. Борисов, А.А. Петров, Т.Е. Березкина. – М.: Проспект, 2014. – 263 с.

3. Глухова М.Ф. Управление социозащитными ресурсами в условиях неопределенности // Вестник ПАГС. – 2014. – № 6 (45). – С. 4-10.

4. Кричинский П.Е., Морозова О.С. Основы социального государства. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 124 с.

Шарин В.И. Экономические основы социальной работы. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.