

**Роль внутренней социальной политики в современной бизнес-организации:  
социолого-управленческий аспект**

**Научный руководитель – Кузеванова Ангелина Леонидовна**

***Семиколеннова Юлия Александровна***

*Аспирант*

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

*E-mail: semikolennova96@yandex.ru*

Несмотря на систематическое развитие разнообразных инновационных и информационных технологий, облегчающих повседневную жизнедеятельность как отдельных людей, так и функционирование крупных организаций, ключевым элементом, выполняющим основные производственные задачи и способствующим прогрессу уже существующих механизмов, является человек. Каждая компания, ориентированная на долговременное и конкурентоспособное осуществление собственной деятельности, подразумевающей регулярное развитие, должна учитывать и заранее закладывать в стратегический бюджет затраты различного характера, которые будут ориентированы на совершенствование человеческого капитала. Распространенными направлениями здесь выступают как стандартизированное удовлетворение важных и актуальных потребностей сотрудников; профессиональное и личностное развитие персонала, а также предоставление социальных гарантий, способствующих росту уровня защищенности и влияющих на степень удовлетворённости, лояльности и производительности коллектива, где основным механизмом для их реализации является внутренняя социальная политика бизнес-организации.

В работе Е. А. Петровой, И. В. Кузнецовой и А. И. Якушевой внутренняя социальная политика организации рассматривается как составная часть политики управления персоналом предприятия, которая представляет собой совокупность социально-трудовых предпочтений (льгот, услуг, социальных выплат и программ) стимулирующего и компенсационного характера, предоставляемых работникам сверх законодательно установленных прав и гарантий [3]. Ю. Ф. Абдрашитов под внутренней социальной политикой организации понимает деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников, направленную на сохранение и изменение их социального положения (удовлетворение социальных потребностей, согласование социальных интересов, реализация социальных прав и социальных гарантий, предоставление социальных услуг и социальной защиты персонала)[1]. По мнению А. А. Дамбовской, внутренняя корпоративная социальная политика представляет собой совокупность организационных действий, ориентированных на повышение качества трудовой жизни сотрудников посредством роста показателей в следующих категориях: стимулирование, корпоративная культура, обучение, соблюдение трудового законодательства, оценка и аттестация персонала [2]. Наряду с вышепредложенными определениями стоит отметить, что основной идеей данного направления деятельности организации является «осуществление компанией перед сотрудниками определенных обязательств, которые не всегда обладают регулярным характером, но способствуют решению определенных задач благодаря реализации социальных проектов и программ, проведению социальных мероприятий и благотворительных акций для сотрудников».

В рамках внутренней социальной политики основными проблемами современных бизнес-организаций являются недоработка или отсутствие системного алгоритма при разработке и осуществлении целенаправленных мер, а также недостаток необходимых ресурсов

для их реализации, что затрудняет реальное положение дел и не способствует получению долгосрочного эффекта от внедряемых проектов. В сложившейся ситуации ключевой задачей руководства или специалистов по управлению социальной политикой предприятия является использование системного алгоритма управления внутренней социальной политикой, где ключевыми этапами являются: 1) определение, дифференциация и позиционирование сотрудников; 2) идентификация их ожиданий и запросов; 3) выявление и анализ социальных тенденций долгосрочного характера на систематической основе; 4) оценка реальных возможностей компании - фактическая ресурсообеспеченность; 5) разработка альтернативных вариантов комплекса социальных мероприятий; 6) выбор наиболее оптимального варианта; 7) пилотажное внедрение избранной альтернативы; 8) получение обратной связи (оценки) со стороны коллектива после реализации запланированных мероприятий, позволяющей определить преимущества и недостатки предлагаемых нововведений, на основе которых необходимо проводить корректировочные действия, способствующие развитию всей системы; 9) осуществление целесообразных корректировочных действий; 10) итоговая и комплексная реализация откорректированной программы. Стоит отметить, что на предложенном последнем этапе вся система управления не должна завершаться, т.к. в дальнейшем необходимо проводить корректировочные действия по мере необходимости для совершенствования разработанной системы. Используя данный алгоритм управления внутренней социальной политикой в практической деятельности, компания способна получить результат, в несколько раз превосходящий затраты и вдохновляющий на дальнейшее совершенствование проводимой политики.

Следовательно, внутренняя социальная политика бизнес-организации является направлением социальной политики в области управления человеческими ресурсами, основной задачей которого является увеличение человеческого и социального капитала предприятия посредством удовлетворения социальных запросов и ожиданий материального и нематериального характера сотрудников, выражающегося в предоставлении различных предпочтений и реализации программ социального характера. Несмотря на то, что изначально внутренняя социальная политика ориентируется на удовлетворение социальных запросов собственного персонала, тенденции современного мира приводят к необходимости реконструирования организационных задач, приводя их в соответствие с процедурами, которые рассматриваются не только в рамках и интересах отдельного бизнеса, но и помогают решать проблемы на более значимом уровне - в масштабах общества.

### Источники и литература

- 1) Абдрашитов Ю.Ф. Корпоративная социальная политика в Российской Федерации // Вестник Башкирского государственного медицинского университета. 2017. No. 2. С. 270.
- 2) Дамбовская А.А. Методика диагностики внутреннего и внешнего направлений развития корпоративной социальной политики // Российское предпринимательство. 2015. No. 13(16). С. 2038.
- 3) Петрова, Е.А., Кузнецова, Н.В., Якушева, А.И. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия // Вести Забайкальского государственного университета. 2018. Т. 24. С. 85.