

N.A. Orlova

SOCIAL PACKAGE OF ORGANIZATION IN SYSTEM OF HUMAN RESOURCES REPRODUCTION

Natalia Orlova – senior teacher, the Department of Economics of Labor, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

The research is dedicated to considering the role of organization's social package and the problem of its correlation with the system of human resources reproduction. Being a primary tool of effective use of human resources in certain organizations, social package is directly related to human resources development and duplicates to a large extent the functions and tasks of the government concerning human resources management at this stage, which is essential both for building an effective reward system at an enterprise and implementing socio-economic policy.

Keywords: social package; human potential; human resources management; workforce reproduction; reward; influence on society.

Н.А. Орлова

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА

Наталья Андреевна Орлова – старший преподаватель кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

Статья посвящена рассмотрению роли социального пакета организации и проблеме его взаимосвязи с системой воспроизводства человеческих ресурсов общества. Являясь, в первую очередь, инструментом эффективного использования человеческих ресурсов в конкретных организациях, социальный пакет, тем не менее, имеет прямое отношение к формированию человеческих ресурсов общества и во многом дублирует функции и задачи государства по управлению человеческими ресурсами на этом этапе, что является важным фактором как для построения эффективной системы вознаграждения на предприятии, так и для проведения социально-экономической политики.

Ключевые слова: социальный пакет; человеческий потенциал; управление человеческими ресурсами (УЧР); воспроизводство рабочей силы; вознаграждение; влияние на общество.

Наиболее существенными факторами, обуславливающими лидерство страны, в настоящее время признаются факторы, связанные с человеческими ресурсами. Эти факторы, в первую очередь, имеют отношение к таким характеристикам населения, как образование, профессионализм, трудовая активность, предприимчивость. При этом закрепление за человеческими ресурсами не только роли движущей силы экономического развития, но и

его цели является современной особенностью всех высокоразвитых стран мира. Основой подобного социально-экономического курса стала разработанная ООН в 80-е гг. концепция развития человеческого потенциала, которая подразумевает рассмотрение человека и в качестве цели, и в качестве критерия общественного прогресса [7].

Известно, что человеческие ресурсы как большая социальная группа, обла-

дающая потенциальной трудоспособностью и экономической активностью, воспроизводится в условиях проводимой государством социальной политики. При этом воспроизводство человеческих ресурсов общества как социальный процесс (то есть в широком смысле) состоит из нескольких стадий (формирования, распределения/перераспределения и эффективного использования), каждая из которых имеет связь с определенными направлениями социальной политики государства. Например, стадия формирования и развития человеческих ресурсов подразумевает управление процессом естественного движения населения, а значит, непосредственно связана с демографической и семейной политикой государства, политикой в сфере здравоохранения, политикой по делам женщин, семьи и молодежи, жилищной политикой. Также стадия формирования подразумевает управление процессами социального развития, благосостояния, безопасности и защиты прав граждан, а значит, связана с социальной защитой, пенсионным обеспечением населения, политикой качества жизни и доходов населения, политикой по ГО и ЧС, по экологии и охране окружающей среды и т.п. Кроме того, к фазе формирования относят управление образовательными и культурными процессами, развитие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации человеческих ресурсов, то есть существует тесная связь с образовательной политикой, политикой в области науки и техники, развития информационных технологий и массовых коммуникаций, политикой сохранения и развития историко-культурного наследия.

Аналогичным образом к стадии распределения и перераспределения человеческих ресурсов относят управление процессами создания рабочих мест, распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и видам деятельности, а значит, и миграционную, бюджетную, налоговую, тарифную, антимонопольную, региональную и все отраслевые политики. К стадии же эффективного использования обществом человеческих ресурсов прямое

отношение имеет управление техническим прогрессом в целях результативного использования совокупной рабочей силы, управление экономикой и организацией труда, социальным нормированием, управление занятостью населения через регулирование социально-трудовых отношений и соответствующие им направления социальной политики [3].

Вышеизложенное о процессе воспроизводства человеческих ресурсов и направлениях УЧР общества делает очевидной их связь с социальным пакетом организации. Являясь, в первую очередь, инструментом эффективного использования человеческих ресурсов в конкретных организациях, то есть третьей фазы воспроизводства, подспудно социальный пакет имеет отношение как к распределению / перераспределению человеческих ресурсов по конкретным рабочим местам (в качестве фактора выбора работодателя), так и к их формированию.

В то же время функции социального пакета, а также области человеческих потребностей, с которыми связана необходимость его предоставления, указывают в большей степени именно на тесную связь со стадией формирования человеческих ресурсов, поскольку задачи государства на этом этапе во многом дублируются социальным пакетом предприятия. Так же, как и государственная социальная политика, он направлен на защиту, здоровье, обучение, поддержку семьи и детства, пенсионное обеспечение, повышение уровня и качества жизни.

Формирование человеческих ресурсов непосредственно связано с формированием и восстановлением их рабочей силы, то есть физических и умственных способностей к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ [2]. Непрерывность процесса общественного производства обеспечивается при этом систематическим восстановлением израсходованной рабочей силы, то есть ее воспроизводством.

При расширенном толковании воспроизводство рабочей силы подразумевает смену поколений работников, когда по-

являются новые трудовые ресурсы, обладающие всеми необходимыми профессиональными качествами. В узком смысле воспроизводство рабочей силы означает непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня [5], то есть восстановление способностей к труду конкретных работников.

Формирование человеческих ресурсов общества подразумевает включение обоих уровней воспроизводства рабочей силы, поэтому данную стадию представляют следующие непрерывные социальные процессы:

1) появление новых человеческих ресурсов как результата естественного движения населения и достижения людьми трудоспособного возраста;

2) восстановление затраченной в процессе производства энергии, способности к труду с помощью питания, жилища, одежды, инфраструктуры (культуры, искусства, транспорта, средств связи);

3) получение людьми образования, специальности и трудовой квалификации.

При этом каждую из указанных областей можно охватить элементами социального пакета.

К управлению процессом естественного движения населения будут иметь отношение программы медицинского сопровождения беременности и родов; добровольное медицинское страхование (включая страхование членов семьи); частичная или полная оплата детских дошкольных учреждений, услуг няни, организация корпоративных детских садов; программы, направленные на развитие и поддержку детей и семей сотрудников (это обучение, стажировки, обеспечение конкурсов, предоставление широкого спектра потребительских товаров, совместный досуг); жилищные программы и т.д.

С процессами социального развития, благосостояния, безопасности и защиты прав граждан связано проведение медицинских осмотров, вакцинаций, приобретение лекарств за счет работодателя; страхование жизни (может включать

страхование членов семьи сотрудника); выплата дополнительных пособий (по нетрудоспособности, в случае потери кормильца, смерти, свадьбы, рождения, болезни родственника и т.д.); содействие в трудоустройстве при увольнении; функционирование программ дополнительного пенсионного обеспечения; оплата досуга сотрудников: посещение спортивных залов и секций, бассейна, выделение льготных путевок в лагеря, санатории, базы отдыха и т.д.

Повышению образовательного и культурного уровня способствуют частичная или полная оплата обучения и профессиональной переподготовки; оплата различных культурных и обучающих мероприятий (походы в театр, поездки для обмена опытом, пикники, экскурсии, участие в конференциях, семинарах, тренингах); оплата подписки на профессиональные издания и т.д.

Вышеизложенное позволяет по новому взглянуть на определение социального пакета, поскольку в этой области на сегодняшний момент существуют пробелы, в частности, в силу того, что понятие социального пакета законодательно не закреплено и ни в одном из нормативных документов не встречается [4]. Социальная направленность элементов вознаграждения, входящих в социальный пакет и соответствие их функционала структуре воспроизводственного процесса дает возможность переопределить его через воспроизводство человеческих ресурсов общества: социальный пакет – часть совокупного материального вознаграждения организации, не входящая в заработную плату, в виде добровольных выплат или льгот социальной ориентированности, предоставляемых работнику работодателем, являющихся продолжением социальной политики государства по формированию человеческих ресурсов общества, то есть направленных на управление процессом естественного движения населения, на формирование и развитие человеческого капитала (повышающих образовательный, профессиональный, культурный уровень работников, укрепляющих здоровье), на повышение уровня и качества жизни, со-

циальную защиту и безопасность.

Все вышеизложенное делает очевидным тот факт, что социальному государству, взявшему на себя ответственность за решение многих социальных проблем, которым в соответствии со ст. 7 Конституции Российской Федерации [1] является наша страна, полезно и необходимо обратить внимание на инструмент, имеющийся в руках работодателей. При грамотном взаимодействии государства и бизнеса социальный пакет может стать эффективным инструментом для осуществления функций и решения задач одновременно всех субъектов социально-трудовых отношений: при его помощи можно решать одновременно и задачи предприятия (привлекать, удерживать, мотивировать персонал), и задачи граждан (иметь более высокое, разнообразное и справедливое вознаграждение за труд, иметь возможность лучше обеспечивать себя и иждивенцев, иметь баланс между семьей и работой), и задачи государства (повышение рождаемости, социальная защита населения, повышение уровня жизни граждан).

Однако стоит иметь в виду, что цели применения социального пакета у субъектов социально-трудовых отношений будут отличаться. В системе общественных ценностей центральное место занимают идеи, отраженные в содержании социального пакета, – справедливое вознаграждение за труд, сглаживание социальной дифференциации, охрана жизни и здоровья людей, создание условий для сочетания работы и воспитания детей и так далее. Идеальным для государства была бы ситуация совпадения его целей с целями работодателя, которая возможна при подходе к социальному пакету как к проявлению социальной ответственности компании. Такой подход предполагает выстраивание с сотрудниками партнерских отношений, имеющих целью повышение их благосостояния и удовлетворенности при акценте на социальное партнерство, соблюдение гражданских и личных прав работников, обеспечении занятости, равных возможностей и безопасности, охрану труда и здоровья, минимизации рисков потери трудоспособности работников и

т.п. [8]. Однако проводимые в России исследования показывают, что отношение к социальному пакету как к проявлению социальной ответственности среди российских работодателей стоит далеко не на первом месте. В нашей стране преобладает альтернативный подход к социальному пакету как к инструменту корпоративного управления, направленному на получение экономического эффекта от привлечения и удержания высокопрофессиональных сотрудников, повышения лояльности и мотивации, роста производительности труда.

Конечно, работодатель как, в первую очередь, экономический агент далек от идей альтруизма и безвозмездности. Но стоит отметить, что несмотря на отсутствие материального интереса, поставленного во главу угла, в случае, когда бизнес действительно занимает социально ответственную позицию по отношению к своим сотрудникам, его непосредственные экономические цели продолжают выполняться. Наиболее ранний подход к соответствующим вопросам корпоративной социальной ответственности выражается в выросших из теории корпоративного эгоизма (М. Фридман [9], Д. Хендерсон [10]) теориях разумного эгоизма, социально ответственного поведения бизнеса, которые говорят о том, что «тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорация сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе обеспечивает благоприятное социальное окружение, а значит, и устойчивые прибыли в будущем» [6]. Еще в середине прошлого века американский экономист Г. Боуэн заявлял, что компаниям нужно стараться максимально осознать и оценить свое влияние на общество и использовать эту информацию при принятии решений, а автор теории социально ответственного поведения бизнеса Д. Галаскевич утверждал, что основной мотив такого поведения связан с борьбой за социальный статус, который получает даритель. То есть социально ответственное поведение в данном случае – это возможность для корпорации реализовать свои основные потребности в выживании,

безопасности и устойчивости, возможность продемонстрировать и в дальнейшем монетизировать свой статус. Однако в силу того, что в данный момент в России издержки на социальный пакет бывают высоки (особенно для небольших организаций), выгоды от его внедрения осознаются далеко не всеми предприятиями, господствует концепция корпоративного эгоизма, а выбор предоставляемых опций осуществляется без учета социальной востребованности их эффекта, необходима целенаправленная деятельность со стороны государства как одной из заинтересованных сторон и социального института с определенными функциями и обязанностями, стимулирующая посредников предоставлять вознаграждения подобного рода.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2014. 4 августа. № 31. Ст. 4398.
2. *Вайсбурд В.А.* Экономика труда: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2012.
3. *Ильина Л.О.* Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2008.
4. *Орлова Н.А.* Подходы к определению социального пакета организации // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов под ред. В.И. Сигова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016.

нию социального пакета организации // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов под ред. В.И. Сигова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016.

5. Рынок труда и доходы населения / под ред. Н.А. Волгина. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999.

6. *Туркин С.* Как выгодно быть добрым. Сделайте свой бизнес социально ответственным. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

7. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса / под общ. ред. проф. В.П. Колесова. 2-е изд., доп. и перераб. / Экономический факультет МГУ. М.: Права человека, 2008.

8. *Чурикова А.Е., Шилова Л.С., Латина Н.Ю., Шишкин С.В.* Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / Независимый институт социальной политики. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005.

9. *Friedman M.* The social responsibility of business is to increase its profits // New York Times Magazine. 1970. September 13.

10. *Handerson D.* The Case Against Corporate Responsibility // Policy. 2001. Vol. 17. № 2.