

УДК 316.354

**Н.Н. ЗЫКОВА**, канд. соц. наук, доцент  
доцент кафедры социальных наук и технологий<sup>1</sup>



**Е.В. КРЫСОВА**, канд. филос. наук  
доцент кафедры социальных наук и технологий  
<sup>1</sup>Поволжский государственный технологический  
университет, г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл



*Статья поступила 22 февраля 2016г.*

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ПОДДЕРЖКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ: РОССИЙСКИЙ ОПЫТ**

*В статье рассматривается реализация социальной политики в Банке ВТБ 24 (ПАО). Представлены результаты социологического исследования, которые позволили выявить состояние осуществления социальной политики на данном предприятии.*

**Ключевые слова:** социальная поддержка работников, корпоративные социальные программы, социальная политика, социальный пакет.

**Введение.** В современных социально-экономических условиях возрастает необходимость социальной поддержки работающего населения не только со стороны государства, но и со стороны предприятий, на которых они трудятся. В условиях перехода России на рыночные отношения оказалась разрушенной прежняя система социальной поддержки работников предприятий. На большинстве предприятий упразднились или просто распались службы социальной поддержки сотрудников. Сложившаяся ситуация актуализировала необходимость создания на российских предприятиях специальной структуры, способной обеспечить максимальное использование трудового потенциала работников, а также высокий уровень их социальной защищенности. Сейчас широкое

распространение получает реализация социальных программ предприятиями в рамках концепции Корпоративной Социальной Ответственности. Одним из элементов данной концепции является социальная поддержка и иные меры социальной защиты трудового коллектива.

**Основная часть.** Социальная работа в России представлена в различных сферах жизнедеятельности: занятости, здравоохранения, образования, материального (промышленного) производства, вооруженных силах, в пенитенциарных учреждениях. Общее представление о системе социальной работы на предприятии имеет большое фактическое значение.

С точки зрения В.С. Торохтия, в методологическом смысле социальная работа на

российских предприятиях включает минимум три основных вида: социальную защиту, социальное обслуживание, социальную поддержку.

1. *Социальная защита* представляет собой систему преимущественно государственных мер по обеспечению минимальных социальных гарантий, прав, льгот и свобод практически для всех граждан страны, проявляющуюся сегодня в четырех основных формах: денежные выплаты, налоговые и другие льготы, различные виды консультирования, целевые социальные программы предприятия.

2. *Социальное обслуживание*: предоставление социальных услуг работникам, неспособным позаботиться о себе, и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей их нормального существования. Основными формами его являются: социальная диагностика, социальная и профессиональная реабилитация, материальная и производственная помощь.

3. *Социальная поддержка* – формальная и неформальная деятельность специалистов (должностных лиц) и иных ее субъектов среди лиц, временно оказавшихся в трудной жизненной ситуации, по реализации мер предупредительного и восстановительного характера, которая осуществляется в форме трудоустройства, временной образовательной, физической, материальной, психологической и иных видов помощи [1, с.59].

Какой бы вид социальной работы ни пришлось рассматривать, каждый раз необходимо определить особенности объекта, выбрать соответствующие средства, адекватное управление, формулировать цели, отдать предпочтение конкретным функциям. Социальные льготы являются особой формой участия сотрудника в экономическом успехе предприятия. В настоящий период участие государства в проведении социальной политики является недостаточным. В этих условиях возрастает роль предприятий в ее осуществлении. Многие исследователи акцентируют внимание на исследовании социальной политики на предприятиях [2,3,4].

Для отражения современного состояния проблемы авторами в феврале 2014 г. был проведен анкетный опрос работников «Банк ВТБ 24 (ПАО)», далее Банк. Данное учреждение специализируется на обслуживании физических лиц, индивидуальных предпринимателей и предприятий малого бизнеса. Сеть банка формируют 1062 офиса в 72 регионах страны. Клиентам предлагают основные

банковские продукты, принятые в международной финансовой практике [5]. Цель исследования заключалась в проведении комплексного анализа корпоративных программ социальной поддержки персонала и рассмотрении аспектов ее совершенствования. Целевой аудиторией анкетирования выступили сотрудники данного предприятия. Объектом исследования выбрали социальную поддержку сотрудников Банка. Предметом – содержание форм и методов социальной поддержки сотрудников. Авторами был выбран метод количественного сбора данных – анкетирование. Социальная политика Банка направлена на обеспечение социальной защищенности сотрудников и выстраивается в соответствии с принципами ответственности и партнерства. Авторами были предприняты попытки охватить анкетированием сотрудников одного из офисов Банка в г. Йошкар-Ола (ул. Вашская). Офис включает в себя 12 отделов с общей численностью сотрудников 96 человек. Анкета состояла из 18 вопросов полуоткрытого и закрытого типов с разными вариантами ответов.

На предприятии работает 96 чел., приняли участие в анкетировании 58 чел., что составляет 60 % от общего числа сотрудников. Социальные программы являются неотъемлемой частью компенсационного пакета предприятия. По результатам исследования большая часть респондентов не вполне ориентируются в определениях социального пакета, причисляя к этому названию все, что не является заработной платой. Две трети из опрошенных сотрудников оценивают уровень реализации социальных гарантий как средний. Есть и такие сотрудники (одна треть), которые считают, что в организации отсутствуют социальные программы. Из полученных ответов можно сделать вывод о том, что социальная политика в Банке реализуется фрагментарно.

В настоящее время часто возникают дискуссии об участии предприятий в финансировании медицинской помощи своим сотрудникам. Многие используют страховые механизмы для обеспечения своих работников медицинской помощью. Банк предоставляет работникам дополнительное медицинское обеспечение в рамках добровольного медицинского страхования. Организация берет на себя полную оплату стоимости страхового полиса в рамках сформированных программ ДМС для работников всех должностей. Это означает, что Банк заботится о со-

стоянии здоровья своих сотрудников, с целью сохранения и развития основного капитала предприятия – кадрового состава.

Важным направлением социальной политики в организации выступает система компенсаций. Предприятие компенсирует сотрудникам затраты на использование в рабочих целях бензина личного автомобиля, оплачивает услуги корпоративной сотовой связи и затраты на представительские расходы. Ежегодный отпуск работника может быть разделен на части по соглашению сторон, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна составлять не менее четырнадцати календарных дней.

По мнению респондентов, самой популярной мерой поддержки сотрудников является поддержка ветеранов предприятия. В рамках реализации социальной программы отсутствует проведение спортивных мероприятий. На предприятии организуются меры социальной поддержки и для семей сотрудников: новогодние праздники для детей, частично оплачиваются путевки в детские оздоровительные лагеря, оказывается материальная помощь родственникам умерших работников Банка, предназначенная для погашения задолженности умерших работников по кредитам Банка.

Респондентам было предложено перечислить те нововведения в области развития направлений социальной поддержки сотрудников, которые они бы хотели видеть на своем предприятии. Наиболее востребованными оказались: 1) обеспечение бесплатными обедами; 2) корпоративы с выездом на природу; 3) создание комнаты отдыха; 4) проведение спортивных мероприятий.

**Заключение.** Таким образом, по результатам исследования большинство сотрудников предприятия принимает участие в мероприятиях, которые проводит Банк. Они удовлетворены мерами социальной поддержки, что подчеркивает их востребованность. Считаем необходимым наряду с медицинским обслуживанием на предприятии ввести компонент «рекреация», организовывать спортивные мероприятия. Больше внимания уделять программам адаптации молодых сотрудников.

Создание эффективной системы социальной политики и поддержки – это центральная задача любого крупного предприятия. Экономические условия функционирования предприятий как никогда ограничены, поэтому обеспечение конкретности и адресно-

сти расходования средств будет способствовать улучшению качества жизни сотрудников и их семей.

### Список литературы

1. Торохтий, В.С. Психология социально-педагогической деятельности / В.С. Торохтий // Психологическая наука и образование. – 2010. – № 5. – С. 56–71.
2. Мустаева, Ф.А. Социальная политика на промышленном предприятии / Ф.А. Мустаева // Социальная политика и социология. – 2004. – № 1. – С. 30–37.
3. Седых, О.Г. Социальная служба как инструмент реализации социальной политики на предприятии / О.Г. Седых // Baikal Research Journal. – 2014. – № 3. – С. 20–32.
4. Филатов, В.А. Социальная работа на промышленном предприятии / В.А. Филатов // Динамика систем, механизмов и машин. – 2012. – № 4. – С. 127–129.
5. Официальный сайт ВТБ 24 (ПАО) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vtb24.ru/about/Pages/default.aspx>, свободный. – Дата доступа : 20.10.2015.

**Резюме.** В условиях современной действительности особую актуальность сохраняет проблема совершенствования механизмов социальной поддержки населения. Наряду с традиционными социальными службами, агентом социальной политики и поддержки может выступать предприятие. От того, какие шаги предпринимает учреждение по поддержке бывших и настоящих сотрудников, зависит не только их самочувствие, но и социальная репутация организации. Предприятия выступают экономическими, а также социальными субъектами современного общества.

В статье представлены результаты авторского социологического исследования степени участия предприятия в реализации социальных программ и обеспечения социальных гарантий внутри предприятия. В ходе исследования анализировалась осведомленность сотрудников о социальных программах, существующих на предприятии. Для сотрудников актуальным и востребованным является такое направление поддержки со стороны предприятия, как финансирование медицинской помощи в рамках добровольного медицинского страхования, действующая система компенсаций, а также поддержка ветеранов. Однако опрос показал, что сотрудники не

вполне ориентированы в определении социального пакета. Среди внутренних планируемых мер по совершенствованию социальной политики на предприятии сотрудники предпочли предоставление бесплатных обедов, проведение корпоративов, обустройство комнаты отдыха и проведение спортивных мероприятий. В целом, понимание основных направлений социальной политики предприятия сотрудниками не сводится только к реализации экономических мер, но и предполагает программы, направленные на улучшение психологического климата в коллективе, формирование здорового образа жизни сотрудников.

В заключении авторы высказывают мнение о том, что создание эффективной системы социальной политики и поддержки – это центральная задача любого крупного предприятия. Экономические условия функционирования предприятий как никогда ограничены, поэтому обеспечение конкретности и адресности расходования средств будет способствовать улучшению качества жизни сотрудников и их семей.

**Abstract.** In the modern reality, the problem of improving the mechanisms of social support keeps the special relevance. Along with the traditional social services, companies can be agent of social policy and support. The social reputation and health of employees depends of steps which provide organization to support their employees in the sphere of social security. Enterprises are the economic and social actors in modern society.

**ZYKOVA N.N.**, Cand. of Sociolog. Sc.  
Associate Professor<sup>1</sup>

**KRYSOVA E.V.**, Cand. Of Philos. Sc.  
<sup>1</sup>Volga State University of Technology,  
Moscow, Yoshkar–Ola, Republic of Mari El,  
Russian Federation

## **SOCIAL PROGRAMS AS THE INSTRUMENT OF REALIZATION OF SOCIAL POLICY AND SUPPORT AT THE ENTERPRISE**

*In article realization of social policy in VTB 24 Bank (public joint stock company) is considered. Results of sociological research which allowed to reveal a condition of implementation of social policy at this enterprise are presented.*

**Keywords:** social support of workers, corporate social programs, social policy, social package.

The article presents the results of the author's sociological research enterprise degree of participation in social programs and providing social guarantees within the company. The study analyzed the employees awareness of social programs that exist in the company. For employees of topical and popular support is a direction from the side of the enterprise as the financing of health care in the framework of voluntary medical insurance, compensation operating system, the support of veterans. However, the survey showed that employees do not fully focused in the definition of the social package. Among the planned internal measures to improve social policy at the enterprise employees chose to provide a free lunch, holding corporate events, room arrangement recreation and sporting events. In general, the understanding of the basic directions of social policy of the enterprise staff is not limited to the implementation of economic measures, but also involves programs aimed at improving the psychological climate in the team, the formation of a healthy way of life of employees.

In conclusion, the authors express the idea to create an effective system of social policy and support - this is the central function of any large company. The economic conditions of functioning of the enterprises ever limited, so to ensure specific and targeted spending will help improve the quality of life for employees and their families.

## References

1. Torokhtii V.S. *Psychology of social and educational activities. Psychological Science and Education*, 2010, № 5, pp. 56-71.
2. Mustaeva F.A. *Social policy in an industrial plant. Social Policy and Sociology*, 2004, № 1, pp. 30-37.
3. Gray O.G. *Social Services as a tool for the implementation of social policy at the enterprise. Baikal Research Journal*, 2014, № 3, pp. 20-32.
4. Filatov V.A. *Social work in an industrial plant. Dynamics of systems, mechanisms and machines*, 2012, № 4, pp. 127-129.
5. *The official website of VTB 24 (PAO)*, <http://www.vtb24.ru/about/Pages/default.aspx>, free

*Received 22 February 2016*