

Вопрос	«Да» %	«Нет» %	Затрудняюсь ответить
Важно ли для вас, чтобы выпускник вел активную политическую деятельность?	5	72	23
Важно ли для вас, чтобы выпускник имел научные публикации?	19	69	12

Результаты экспертного опроса выявили, что для 47 % респондентов не является важным наличие опыта работы по специальности при трудоустройстве выпускников вузов. Почти для половины опрошенных не имеет значения «цвет» диплома (48 %) и форма обучения выпускника (57 %). Для большинства респондентов из числа работодателей (69 %) не является важным наличие научных публикаций у выпускника.

Таким образом, проведенное исследование подвело нас к выводу о том, что успешная адаптация выпускников вузов на региональном рынке труда является одной из актуальных проблем социально-трудовой сферы, имеющей важное значение для реализации социальных прав молодежи и гарантий в сфере труда и занятости. Для решения данной проблемы необходима организация регулярного сетевого взаимодействия учреждений системы высшего образования с работодателями, а также выстраивание системы профессиональной ориентации молодежи на знаниях особенностей трудовых процессов и содержания профессий.

Список использованной литературы

1. Борисова А. А. Ограничители профильной занятости выпускников вузов на рынке труда / А. А. Борисова, А. Ю. Лимаева // Управление человеческими ресурсами: практика и теория : материалы интернет-конф. VI Байкальского кадрового форума. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — С. 141–145.

УДК 316.334.3:331.108

**Т. Г. Озерникова,
Е. И. Нефедьева**

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАЕМНОГО ПЕРСОНАЛА

В статье отражена взаимосвязь понятий «социальная политика организации, социальная ответственность бизнеса, качество трудовой жизни». Рассмотрены особенности формирования качества трудовой жизни наемного персонала на примере бюджетных образовательных организаций. Выводы основаны на результатах социологического исследования внутренней социальной политики БГУ.

Ключевые слова: качество трудовой жизни населения, внутренняя социальная политика, социальная ответственность бизнеса, кадровая политика организации.

SOCIAL POLICY OF THE ORGANIZATIONS AS FACTOR OF FORMING OF QUALITY OF LABOR LIFE OF HIRED PERSONNEL

The interrelation of the concepts «social policy of the organization, social responsibility of business, quality of labor life» is reflected in article. Features of forming of quality of labor life of hired personnel on the example of the state-financed educational organizations are considered. Conclusions are based on results of social research of domestic social policy of BGU.

Keywords: quality of labor life of the population, domestic social policy, social responsibility of business, personnel policy of the organization.

Стремление повысить социальную ответственность — актуальная задача российских предприятий [1, с. 84]. Как известно, социальная ответственность бизнеса включает две основные составляющие: обеспечение мер социального характера в соответствии с государственными гарантиями в рамках законодательства и использование социального ресурса в производственных целях [2, с. 30].

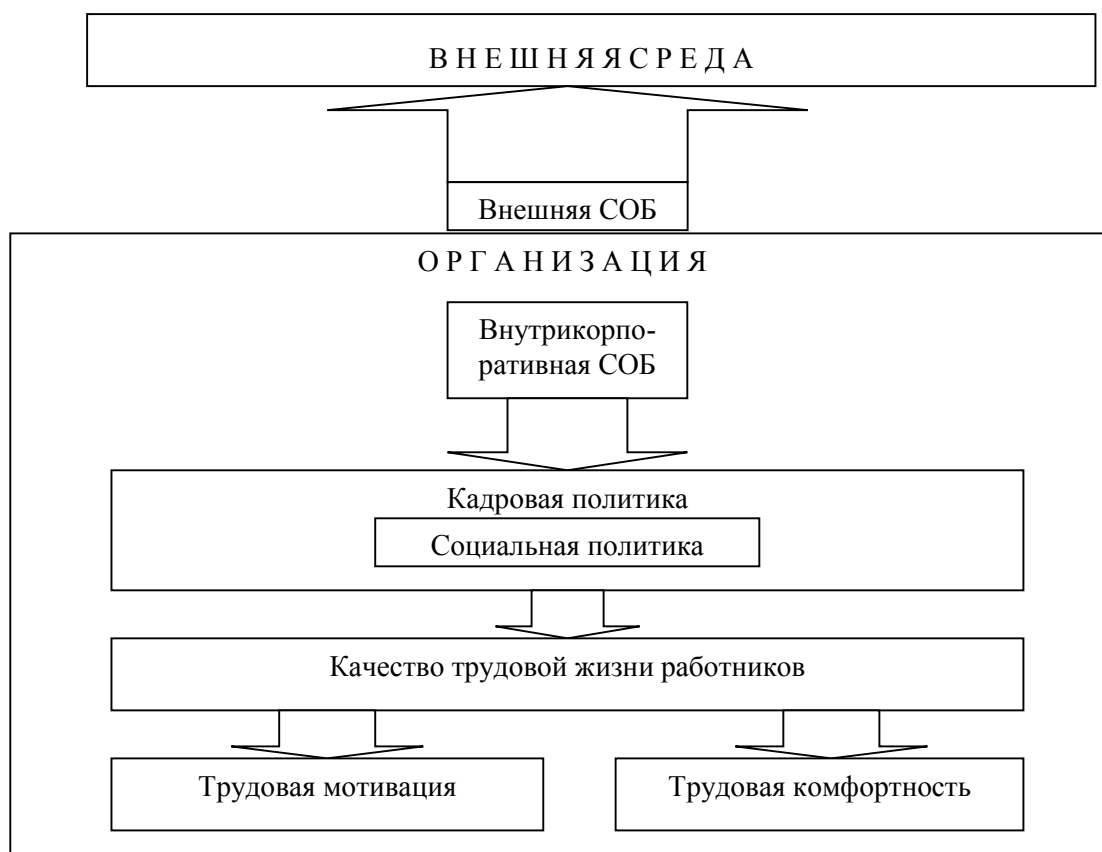
Понятия «социальная политика» организаций и «социальная ответственность бизнеса» тесно взаимосвязаны. Внутрикorporативная социальная ответственность бизнеса, как и социальная политика предприятий — это, прежде всего, забота о сотрудниках компании. В то же время, внутрикorporативная социальная ответственность и социальная политика организации — это не одно и то же.

Взаимосвязь внутрикorporативной социальной ответственности, социальной и кадровой политики может быть понята при анализе структуры их основных направлений. Как указывает Н. А. Волгин, «социальную политику иногда рассматривают как направление кадровой работы, включающее разработку и реализацию мер по удовлетворению социальных потребностей работников, которые предприятие берет на себя...».

Так, традиционно в качестве направлений социальной политики организации рассматривается предоставление работникам социальных услуг. В современных условиях добавляются такие направления как развитие корпоративной культуры, повышение уровня информированности персонала, соблюдение трудовых прав работников. В то же время, для решения задачи привлечения, удержания и мотивирования персонала этих направлений недостаточно. Эти задачи реализуются кадровой политикой компании.

В социальной политике формируются социальные условия деятельности работников на предприятии. Значение кадровой политики состоит в том, чтобы «деятельность, способности и профессиональные качества работников были востребованы в интересах предприятия и самих работников».

Обобщенное представление о взаимосвязи социальной ответственности бизнеса, кадровой политики, социальной политики и их результатов представлена на рисунке.



Взаимосвязь социальной ответственности бизнеса, кадровой и социальной политики организации

Социальная ответственность бизнеса (СОБ) — это особый тип стратегии компании, при котором она принимает на себя определенные обязательства в отношении как внешней среды (внешняя СОБ), так и внутренней среды (внутрикорпоративная СОБ).

В рамках социальной ответственности бизнеса может быть выделена внутрикорпоративная социальная ответственность, направленная на формирование внутреннего позитивного имиджа компании в целях привлечения и удержания квалифицированного персонала, формирование лояльности персонала к организации, позитивной трудовой мотивации и трудовой комфортности.

Внутрикорпоративная СОБ определяет кадровую политику компании, своего рода «идеологию» действий в отношении персонала для достижения целей СОБ (привлечение и удержание, мотивирование и обеспечение лояльности персонала). Внутрикорпоративная социальная ответственность бизнеса — это, прежде всего, забота о сотрудниках компании, повышении качества их трудовой жизни. Более того, внутрикорпоративная социальная ответственность означает сознательное принятие бизнесом определенных обязательств в отношении персонала, даже в неблагоприятных условиях [3].

В рамках кадровой политики реализуются меры социальной политики, позволяющие решить задачи удержания персонала и обеспечения его лояльности на основе удовлетворения социальных потребностей работников.

Таким образом, мы рассматриваем социальную политику как часть кадровой политики, а внутрикорпоративную социальную ответственность – как стратегическую основу кадровой политики. Результат реализации кадровой политики — это формирование высокого качества трудовой жизни, обеспечивающее высокий уровень мотивации и результативности труда работников.

Рассматривая социальную политику организаций как важнейшее условие повышения качества трудовой жизни наемного персонала, можно определить основные направления социальной политики организаций [4]: обеспечение охраны труда и заботу о здоровье работников, сознательный отказ от теневых форм социально-трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства, создание справедливых и прозрачных систем оценки и вознаграждения персонала, формирование не декларативной корпоративной культуры, обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников, оказание сотрудникам социальных услуг добровольного характера, обеспечение участия персонала в управлении, в прибылях и в собственности, обогащение содержания труда сотрудников, предоставление персоналу возможностей для развития, обучения и карьерного роста [5]. Соответственно, могут быть сформированы основные компоненты качества трудовой жизни:

- уровень и своевременность оплаты труда;
- тип труда (преимущественно физический или умственный);
- наличие социально-трудовых гарантий и прав наемных работников;
- правовая защита от дискриминации в сфере труда;
- социальная поддержка работающих граждан;
- соблюдение интересов работников (обеспечение жильем работающих, возможность участия в делах предприятия);
- возможности смены видов деятельности и профессионального (должностного) роста;
- возможности проявления творчества, самостоятельности;
- дифференцированный подход к формированию условий занятости отдельных категорий работников (в т. ч. социально уязвимых);
- корпоративное (дополнительное) пенсионное обеспечение бывших работников;
- безопасность и охрана труда;
- условия труда, режим труда и отдыха;
- и другое [5].

Рассмотрим особенности и проблемы формирования внутренней социальной политики на примере бюджетной организации (Байкальский государственный университет) [7].

Социальная защищенность работников определяется основными социальными гарантиями, закрепленными на федеральном уровне в Трудовом кодексе РФ, а также дополнительными возможностями, предоставляемыми работодателем — предприятиями, независимо от формы собственности и организационно-правового статуса.

Работники государственных бюджетных учреждений, в частности сферы образования, также являются объектом социальной поддержки со стороны организаций, в которых они трудоустроены. В зависимости от отрасли, вида деятельности и статуса организации дополнительные (корпоративные) социальные гарантии могут различаться, но не значительно.

Государственные бюджетные социальные организации могут оказывать платные образовательные услуги в рамках уставной деятельности, получать дополнительный доход. Это открывает возможности для введения и применения дополнительных социальных гарантий своим работникам. Одной из значимых отраслей социальной инфраструктуры является образование, в т. ч. высшее профессиональное, где оказание платных образовательных услуг хорошо представлено. Тем не менее, далеко не каждый вуз прописывает в коллективном договоре дополнительные меры социальной поддержки своего персонала. Многие ограничиваются минимальными законодательно гарантированными мерами социальной защиты, и даже уровнем бюджетной заработной платы.

Специфика социальной политики в высших учебных заведениях заключается в оказании социальной поддержки и помощи студентам, преподавателям, сотрудникам вуза. Также специфика определяется характером труда основного персонала — ППС — преподавательская и научная деятельность, предполагающая особые условия труда и методы поощрения, льготы и меры социальной защиты.

Социологическое исследование персонала БГУ предполагало проведение анкетного опроса работников вуза, а также экспертного интервью с представителями руководства вуза и его первичной профсоюзной организации. Выборочная совокупность составила 162 чел. (генеральная совокупность 1 218 чел., доверительный интервал 7 %, доверительная вероятность, уверенность, надежность 95 %) [7].

Исследование проводилось в 2014 г. головном вузе ФГБОУ ВО «БГУ». Цель исследования — изучение проблем организации и предоставления мер социальной поддержки работникам университета, обоснование рекомендаций по совершенствованию социальной политики университета в отношении работников.

Согласно результатам проведенного опроса, абсолютное большинство работников полностью или в «общих чертах» знакомы с социально-трудовыми правами и гарантиями, установленными Трудовым кодексом РФ (83,9 %).

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос:
«Знакомы ли Вы с социально-трудовыми правами и гарантиями,
установленными Трудовым кодексом РФ?»

Варианты ответа	Количество человек	Доля, %
Да, знаком хорошо	35	21,6
Знаком лишь в общих чертах	101	62,3
Практически не знаком	20	12,3
Не интересовался этим вопросом	6	3,7

Знание общих социально-трудовых прав позволяет респондентам оценить и уровень их соблюдения, предоставления работодателем своим работникам. В

основном респонденты на этот вопрос давали либо положительные ответы — «да, социально-трудовые гарантии соблюдаются в полном объеме», либо отмечали «затрудняюсь ответить».

На первом месте по соблюдению университетом гарантий в области труда находится гарантия по предоставлению ежегодных оплачиваемых отпусков, которые у работников сферы образования составляют почти 2 месяца (что отметили 94,4 % опрошенных). На втором месте по удовлетворенности персонала университета — гарантии по оплате труда (размер оплаты и своевременность ее выплаты), на что указывают 80,2 % опрошенных работников. На третьем месте по уровню их соблюдения размещаются гарантии при приеме на работу (по мнению 74,7 % респондентов).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос:
«Какие гарантии согласно Трудовому кодексу РФ предоставляются и соблюдаются Вашим работодателем, в какие нет?», %

Гарантии	Да, в полном объеме	Да, частично	Не соблюдаются	Затрудняюсь ответить
Гарантии при приеме на работу	74,7	8	0,6	16,7
Соблюдение режима труда и отдыха	53,1	35,8	6,2	4,9
Предоставление ежегодных отпусков	94,4	1,9	1,2	2,5
Гарантии при оплате труда работников	80,2	11,7	1,2	6,8
Гарантии, связанные с расторжением трудового договора	43,2	8,6	1,9	46,3
Гарантии по временной нетрудоспособности	67,3	4,9	–	27,8
Обеспечение безопасных условий и охраны труда	45,7	37,0	8,6	8,6

Несколько меньше голосов получили другие гарантии. В частности, гарантии по временной нетрудоспособности в 67,3 % случаев оценены положительно, и работники высказывают удовлетворенность по их соблюдению. Но, 27,8 % работников «затрудняются ответить» по данному пункту, возможно потому, что не «сталкивались» с проблемой оформления и учета больничного листа. Преподавательский состав из числа работников вуза в случае временной нетрудоспособности обеспечивает взаимозаменяемость при ведении занятий. Аналогично рассматриваются гарантии, связанные с расторжением трудового договора (43,2 % — полностью удовлетворены и 8,6 % — частично удовлетворены, остальные затрудняются в своих оценках). Университет отличается стабильностью занятости своих работников, в т. ч. ППС, отличается отсутствием «текучести кадров», вполне справедливо отметить для большинства ППС «пожизненный найм» в университете. Поэтому, в основном, работники не сталкивались в полноценном варианте с процедурой увольнения.

Несколько хуже респонденты оценили такие гарантии, как «соблюдение режима труда и отдыха» и «обеспечение безопасных условий и охраны труда». По данным пунктам разделяются мнения между полной и частичной удовлетворенностью работников соблюдением данных обязательных гарантий со стороны университета (53,1 и 35,8 %, а также 45,7 и 37 % соответственно). Так, недостаточное соблюдение данных гарантий объясняется значительной неравномерностью распределения учебной нагрузки в течение года у многих преподавателей; отсутствием кондиционеров в аудиториях, отсутствием технической оснащенности некоторых аудиторий; недостаточными санитарно-гигиеническими условиями в туалетных комнатах и др.

Полностью отрицательные ответы о несоблюдении тех или иных основных социально-трудовых гарантий вузом отмечаются в очень незначительной степени (от 0,6 до 8,6 %).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Если Вам приходилось сталкиваться с ущемлением Ваших социальных прав при реализации социальных гарантий, то укажите, в каких сферах?»

Варианты ответа	Количество ответов	Доля, %
Увольнение, сокращение	5	3,2
Оплата труда	17	11,0
Санитарно-гигиенические условия труда	10	6,5
Улучшение жилищных условий	26	16,8
Оздоровление детей	15	9,7
Не сталкивался с ущемлением прав	98	58,7
Другое	4	2,6

Достаточность и эффективность осуществляемой университетом внутренней социальной политики подтверждается ответами на вопрос об ущемлении социальных прав работников университета. Так, около 60 % опрошенных работников отмечают отсутствие факта ущемления их социально-трудовых прав или невыполнения социальных гарантий. Если такие немногочисленные факты отмечаются, то, в основном, по поводу «улучшения жилищных условий» (16,8 %); «оздоровления детей» (9,7 %). Данное обстоятельство объяснимо, т. к. не предполагает всеобщий характер предоставления таких гарантий, носит скорее выборочный и избирательный характер. Около 11 % опрошенных указали на ущемление своих возможностей в области оплаты труда, что объяснить сложно, по причине абсолютно одинаковых критериев и ставок в оплате труда работников примерно одного должностного статуса, категории персонала. Скорее всего, подобные недовольства носят субъективный характер.

Результатом исследования явились рекомендации по повышению качества трудовой жизни работников и совершенствованию внутренней социальной политики университета.

Предложения в области материальной поддержки, условий организации и оплаты труда работников университета: «Увеличение размера единовременной материальной помощи в связи с трудной жизненной ситуацией. Введение «13-

ой» заработной платы; организация системы премирования и поощрения за особые достижения в работе, в т. ч. в научной и преподавательской. Введение доплат и надбавок за большой стаж работы в университете — поощрений за выслугу лет — 10, 15, 20 лет работы в университете. Введение стимулирующих надбавок и ежегодной индексации заработной платы не только ППС, но и сотрудникам. Увеличение срока заключения срочного трудового договора на условиях конкурса. Расширение наградной деятельности, присвоения почетных званий, государственных наград ППС и остальным категориям персонала».

Предложения в области медицинского обслуживания и оздоровления работников: *«Материальная помощь при санаторно-курортном лечении, в т. ч. предоставлении путевок по льготным ценам для сотрудников и их детей. Восстановление базы отдыха на Курме с возможностью отдыха сотрудников университета на основе полного возмещения затрат и, в целом, организация бесплатного проезда к месту отдыха, оздоровления. Расширение спектра медицинского обслуживания, введение регулярных медицинских осмотров «узкими» специалистами и организация регулярной диспансеризации. Организация фитнес-центра, бассейна. Создание комнаты релаксации для работников, особенно ППС».*

Изучаемые проблемы требуют осуществления соответствующих направлений социальной политики на всех уровнях, не только на вузовском — корпоративном, но и на государственном, региональном [7]. Значительная часть предложений опрошенных сотрудников требует значительных финансовых затрат.

На государственном уровне требуется политика социальной защиты научно-педагогических работников, которая найдет отражение в усилении внимания к проблемам вузовского персонала, законодательных актах, устанавливающих дополнительные социальные льготы и гарантии, увеличении бюджетного финансирования государственных социальных программ. Основными направлениями деятельности по реализации такой политики могут быть следующие:

– государственное регулирование занятости работников высшей школы в связи с возможной предстоящей угрозой их высвобождения в результате действия реформы модернизации высшей школы и сокращения числа вузов, имеющих государственную поддержку;

– целевое выделение средств на развитие социальной инфраструктуры вуза, оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, жилищных субсидий, пересмотр существующего пенсионного законодательства в отношении работников высшей школы, ограничивающего их право на полноценное пенсионное обеспечение, например, в части засчитывания срока обучения в аспирантуре и докторантуре в трудовой стаж;

– создание преподавателям высшей школы условий, способствующих снижению интенсивности и повышению качества научно-педагогического труда, например, пересмотр норм аудиторной нагрузки и наполняемости студенческих групп.

Осуществление подобных мероприятий может реально поднять престиж педагога высшей школы. На региональном уровне должны разрабатываться программы развития высшей школы, подразумевающие следующие мероприятия [8]:

– введение дополнительных льгот для профессорско-преподавательского состава вузов (в оплате проезда, жилищно-коммунальных услуг и т. д.);

- расширение системы адресной поддержки молодых вузовских преподавателей и ученых через установление премий, стипендий, выделение грантов;
- установление механизмов, облегчающих вузам содержание объектов социальной инфраструктуры.

Реализация региональных программ может способствовать закреплению высококвалифицированных работников в вузах региона и привлечению на работу в высшую школу молодых перспективных специалистов.

Список использованной литературы

1. Озерникова Т. Г. Социальная ответственность бизнеса и ее роль в формировании качества трудовой жизни городского населения / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова // Проблемы занятости и повышения уровня жизни населения крупного сибирского города (в рамках IV Байкальского экономического форума) : материалы круглого стола, Иркутск, 21 сентября 2006 г. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2006. — 156 с.
2. Социальное развитие предприятий : учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина, А. Н. Аверина. — М. : Кнорус, 2006. — 544 с.
3. Озерникова Т. Г. Социальная ответственность бизнеса как условие обеспечения достойного труда работников / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова // За достойный труд в XXI веке : материалы международной науч.-практ. конференции / под ред. Е. К. Самраиловой. — М. : Академия труда и социальных отношений. — С. 98–105.
4. Озерникова Т. Г. Социальная политика организаций как фактор формирования социальной защищенности наемного персонала / Т. Г. Озерникова, Н. Г. Солодова, А. В. Скавитин // Стратегия повышения социальной защищенности отдельных групп населения : материалы Всероссийской науч.-практ. конференции. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — С. 108–114.
5. Озерникова Т. Г. Тенденции трансформации социальной ответственности бизнеса в условиях экономического кризиса [Электронный ресурс] / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2010. — № 4. — С. 165–176. — Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=11942> (17.05.2016).
6. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в городе Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 236 с.
7. Нефедьева Е. И. Изучение реализации дополнительных социально-трудовых гарантий работников Байкальского государственного университета экономики и права / Е. И. Нефедьева, А. И. Гуляева // Известия ИГЭА (БГУЭП) (электронный журнал). — 2014. — № 4. — Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19313> (17.05.2016).
8. Масилова М. Г. Корпоративная социальная политика вуза как фактор эффективности управления персоналом : дис. ... канд. социол. наук ; 22.00.08 / М. Г. Масилова. — Новосибирск, 2006. — 198 с.

9. Тарабан О. В. Содержание и функции процесса внутрифирменной мобильности / О. В. Тарабан // Известия ИГЭА. – 2006. – № 5 (50). – С. 90–92.

УДК 338.48(571.53)

Э. А. Ржепка

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ГОСТЕПРИИМСТВА И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИРКУТСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

В статье дается обзор гостиничного рынка города Иркутска и ближнего окружения именуемого Иркутской агломерацией. Поднимаются основные проблемы, связанные с сезонностью и особенностями восприятия местного населения работы в сфере гостеприимства. Приводятся обработанные статистические материалы, собранные автором в процессе выполнения мониторинговых исследований и анкетирования. Анализ, проведенный в работе охватывал такие важные аспекты, как выяснение скорости развития карьеры, начальной должности и наличия помощи из вне, продолжительность работы на каждом этапе карьерной лестницы, обладание дополнительными знаниями и умениями, преимущества работы на одном предприятии. Главная идея статьи состоит в акцентировании внимания на гостинице, как предприятию непрерывного цикла, ритм которого определяется заказчиками услуг, то есть клиентами.

Ключевые слова: Иркутская агломерация, гостиничный бизнес, карьерный рост, окологостиничная сфера, туристский потенциал.

E. A. Rzhepka

DEVELOPMENT OF THE SPHERE OF HOSPITALITY AND PERSONNEL POTENTIAL OF IRKUTSK AGGLOMERATION

In article the review of the hotel market of the city of Irkutsk and a near environment called by Irkutsk agglomeration is given. The main problems connected with seasonality and features of perception of local population of work in the sphere of hospitality rise. The processed statistical materials collected by the author in the course of performance of monitoring researches and questioning are given. The analysis which is carried out in work covered such important aspects as clarification of speed of development of career, an initial position and existence of the help from out of, period of operation at each stage of a career ladder, possession of additional knowledge and abilities, advantages of work at one enterprise. The main idea of article consists in emphasis of attention on hotel as the enterprise of a continuous cycle which rhythm is defined by customers of services, that is clients.

Keywords: Irkutsk agglomeration, hotel business, career development, hotel sphere, tourist potential