

**ИЗУЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ
РАБОТНИКОВ БАЙКАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ЭКОНОМИКИ И ПРАВА***

В статье рассмотрен практический опыт формирования и развития внутренней социальной политики ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» по отношению к работникам. Представлены результаты социологического исследования реализации дополнительных мер социальной поддержки персонала вуза. Исследование включало анкетирование работников университета и экспертное интервью представителей руководства вуза и его первичной профсоюзной организации. В ходе опроса изучались методы и направления организации социальной поддержки и реализации дополнительных социальных гарантий работников вуза. Проанализирован состав мероприятий социальной защиты персонала университета, степень реализации положений коллективного договора, уровень социальной защищенности работников, их удовлетворенность проводимой вузом внутренней социальной политикой. Отражены особенности формирования внутренней социальной политики в бюджетном образовательном учреждении. Выявлены возможные направления и пути развития внутренней социальной политики университета.

Ключевые слова: корпоративная внутренняя социальная политика; работники; бюджетное учреждение высшего профессионального образования; основные и дополнительные социально-трудовые гарантии; коллективный договор; социальная защищенность работников; социальное партнерство.

E. I. Nefedyeva

*Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law*

A. I. Gulyayeva

Baikal State University of Economics and Law

**STUDY OF IMPLEMENTATION
OF ADDITIONAL SOCIAL AND LABOR GUARANTEES FOR EMPLOYEES
OF BAIKAL STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS AND LAW**

The article considers practical experience of formation and development of interior social policy of FGBOU VPO «Baikal State University of Economics and Law» in relation to the employees. It presents the results of a sociological investigation of implementing additional social support measures for the university personnel. The investigation included questioning the university employees and an expert interview of the university senior management representatives and its primary trade-union organization. During the poll, research is done on methods

* Статья подготовлена при финансовой поддержке государственного задания № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841 «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» (номер госрегистрации в ФГАНУ ЦИТиС 01201458900).

and directions of social support organization and implementation of additional social guarantees for the employees. Analysis is made of the enlisted measures of social protection for the university personnel, implementation degree in terms of provisions of the collective labor agreement, the level of the employee's social security system, their satisfaction by the interior social policy conducted by the university. The article presents formation features of interior social policy in the budgetary educational institution, reveals possible directions and development ways in the university's interior social policy.

Keywords: corporate interior social policy; employees; budgetary institution of higher professional education; major and additional social and labor guarantees; collective labor agreement; social security system of employees; social partnership.

Социальная защищенность работников определяется основными социальными гарантиями, закрепленными на федеральном уровне в Трудовом кодексе РФ, а также дополнительными возможностями, предоставляемыми работодателем — предприятиям, независимо от формы собственности и организационно-правового статуса. Проблема социальной поддержки работников, формирования внутренней социальной политики организаций и корпоративной социальной ответственности относительно бюджетных организаций социальной сферы пока не достаточно разработана и представлена в отечественной научной литературе.

Государственные бюджетные социальные организации могут заниматься социальным предпринимательством и оказывать платные социальные услуги в рамках уставной деятельности. Это открывает возможности для введения и применения дополнительных социальных гарантий своим работникам. Одной из значимых отраслей социальной инфраструктуры является образование, в том числе 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 [6, с. 96–98].

Специфика социальной политики в высших учебных заведениях заключается в оказании социальной поддержки и помощи студентам, преподавателям, сотрудникам вуза [1; 2]. Специфика определяется также характером труда основного персонала — профессорско-преподавательский состав (ППС), включающим преподавательскую и научную деятельность, которая предполагает особые условия труда и методы поощрения, льготы и меры социальной защиты.

Итак, в рамках рассматриваемого научного направления представляет интерес изучение: во-первых, особенностей организации и осуществления внутренней социальной политики в бюджетном учреждении; во-вторых, на примере высшего учебного заведения социально-экономического (гуманитарного) профиля; в-третьих, с учетом роли и деятельности первичной профсоюзной организации вуза [5, с. 158–159].

Социологическое исследование, проведенное среди персонала ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» (далее — БГУЭП), включало использование количественных и качественных методов получения первичной социологической информации, что предполагало проведение анкетного опроса работников вуза, а также экспертного интервью представителей руководства вуза и его первичной профсоюзной организации [9, с. 190–231].

Исследование проводилось с 5 по 10 мая 2014 г. в головном вузе БГУЭП. Выборочная совокупность для проведения анкетирования была рассчитана с использованием калькулятора расчета выборки¹ и составила 162 чел. (генеральная совокупность 1 218 чел.; доверительный интервал 7 %; доверительная вероятность, уверенность, надежность 95 %).

Цель исследования — изучение проблем организации и предоставления мер социальной поддержки работников университета, обоснование рекомендаций по совершенствованию социальной политики университета в отношении работников.

Задачи исследования:

1. Оценить особенности реализации основных социально-трудовых гарантий в области оплаты труда, социального страхования, больничных листов, предоставления отпусков.

2. Определить специфику реализации социальных гарантий относительно разных категорий работников (по стажу работы, должности, членству в профсоюзе).

3. Рассмотреть специфику реализации дополнительных социальных гарантий (в сфере обеспечения жильем, земельными участками, единовременной материальной помощи, в области предоставления льготных условий для обучения детей сотрудников в БГУЭП).

4. Выявить роль профсоюза университета в осуществлении внутренней социальной политики и факторы, мотивирующие работников к вступлению в члены профсоюза.

5. Изучить организационно-административные механизмы формирования социальной политики вуза, их особенности и проблемы, обозначить возможности их улучшения.

Объект — система организации и реализации социальных гарантий для работников БГУЭП (внутренняя социальная политика вуза).

Предмет — проблемы и особенности осуществления мер социальной политики университета в отношении персонала; удовлетворенность работников уровнем социальной защищенности со стороны вуза; предложения работников и руководства вуза по развитию и совершенствованию внутренней социальной политики.

Как показали результаты опроса работников университета относительно дополнительных социально-трудовых гарантий, предоставляемых со стороны вуза (табл. 1), самая популярная и «опробованная» социальная гарантия — это новогодние подарки сотрудникам университета и их детям (ею пользуются 81,5 % работников). На втором месте — поощрение сотрудников по достижению ими юбилейных дат (в ней поучаствовали 27,8 % опрошенных). На третьем месте — материальная помощь, а также обучение детей сотрудников в БГУЭП за счет средств университета (при условии, что стаж работы сотрудника в университете не менее 15 лет) — соответственно, 20,4 и 19,8 %. Поскольку состав ППС в среднем находится в возрасте до 40 лет, то возможностью обучения своих детей за счет средств университета воспользовались немногие — 19,8 % и планируют воспользоваться только 11,7 % респондентов.

Небольшое число опрошенных отмечают уже реализованную возможность улучшить свои жилищные условия при содействии работодателя (17,3 %), а также возможность расширить земельные угодья (4,9 %). Однако, немало тех из респондентов, кто «слышал о таких возможностях и планирует ими воспользоваться» в ближайшем будущем (9,3 и 1,9 % соответственно).

¹ Расчет выборки. URL : <http://allcalc.ru/node/100>.

**Распределение ответов на вопрос:
«О каких из дополнительных социальных гарантий Вы слышали,
а какими пользовались как работник БГУЭП?», %**

Дополнительные гарантии	Варианты ответа			
	Не слышал о такой гарантии	Слышал о такой гарантии	Слышал о такой гарантии и планирую ей воспользоваться	Знаю об этой гарантии и пользовался ею
Улучшение жилищных условий работников посредством долевого строительства	15,4	58	9,3	17,3
Выделение земельных участков в садоводстве «Деметра»	27,8	65,4	1,9	4,9
Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника сотрудника	34	44,4	1,2	20,4
Социальная поддержка неработающих пенсионеров по старости, проработавших в университете более 20 лет	40,7	53,7	–	5,6
Обучение детей сотрудников в БГУЭП за счет средств университета при условии, что стаж работы сотрудника в университете не менее 15 лет	9,9	58,6	11,7	19,8
Поощрение сотрудников по достижению ими юбилейных дат	19,1	48,1	4,9	27,8
Новогодние подарки сотрудникам университета и их детям	2,5	14,8	1,2	81,5

В целом, по каждому виду дополнительных социально-трудовых гарантий работники университета отмечают свою осведомленность (более 50 %). Неосведомленность наблюдается в меньшей степени по таким гарантиям, как выделение земельных участков, социальная поддержка неработающих пенсионеров, поощрение по достижению юбилейных дат и улучшение жилищных условий.

Результаты исследования отразили почти полную удовлетворенность пакетом дополнительных социальных гарантий работникам университета (64,8 %), только 12,3 % не удовлетворены (полностью или частично), остальные затрудняются в своих оценках — 22,8 % (табл. 2). В случае неудовлетворения дополнительными социальными гарантиями работники высказывали следующие причины: «маленькая материальная помощь по случаю смерти родственников»; «нет доплат за большой стаж работы»; «нет премий и 13-й зарплаты»; «не достаточно решаются проблемы с жильем». И вывод, сделанный респондентами: «у университета еще много возможностей для улучшения условий труда и социальных гарантий работников».

В качестве пожеланий при формировании и реализации дополнительных социально-трудовых гарантий со стороны университета своим работникам были высказаны такие пожелания: «есть необходимость в автобусе для сотрудников»; «нужна активная жилищная политика в отношении сотрудников с более доступными ценами, а также наряду с жилищным строительством в черте города было хорошо начать организацию загородного строительства»; «введение стимулирующих надбавок не только ИПС, но и другим категориям персонала, а также введение поощрений за особые достижения в работе, в том числе в научной и преподавательской»; «введение системы премирования и поощрения, оплата сверхурочных и работы в выходные дни»; «переход от по-

часовой оплаты сверх нормативной величины на 1,5 ставки»; «возвращение к 5-летнему конкурсному сроку для преподавателей».

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы достаточным пакет дополнительных социальных гарантий работникам университета (за счет средств университета?)»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Да	30	18,5
Скорее да	75	46,3
Скорее нет	14	8,6
Нет	6	3,7
Затрудняюсь ответить	37	22,8

В части оказания медицинской помощи работникам многое уже создано в университете и предоставляется желающим. Однако респонденты высказали пожелание о «расширении спектра медицинского обслуживания, создании комнаты релаксации, введении регулярных медицинских осмотров “узкими” специалистами и организации регулярной диспансеризации». Также идет речь о «предоставлении путевок по льготным ценам для сотрудников и их детей в санатории по области в зависимости от стажа работы» и вообще желательна «поддержка в санаторно-курортном лечении, хотя бы частичная оплата»; «восстановление базы отдыха на Курме и в целом организация бесплатного проезда к месту отдыха, оздоровления». Существует также острая необходимость открытия аптечного пункта на территории университета, хотя бы в одном корпусе. По мнению многих, целесообразно «введение дополнительного медицинского страхования для работников университета, а также создание дополнительного корпоративного пенсионного обеспечения работников, в частности, создание фонда поддержки пенсионеров вуза».

Относительно материальных форм дополнительной поддержки были высказаны соображения о введении «поощрения за выслугу лет — 10, 15 и 20 лет». Многие отмечают о введении «поощрения за многолетний труд в БГУ-ЭП, а не только к юбилейным датам, и не только грамотами, но и существенно». В дополнение к действующим разовым видам материальной поддержки добавить «регулярную ежегодную выплату материальной помощи всем работникам университета». Наблюдается пожелание введения дополнительно к установленной на федеральном уровне оплаты проезда к месту отдыха и обратно во время ежегодного отпуска. Некоторыми были выражены предложения ввести «оплату питания и проезда к месту работы». Респонденты из числа вспомогательного персонала хотели бы, чтобы «такие гарантии, как долевое строительство, ежегодная индексация оплаты труда распространялись не только на ППС», а также отмечают необходимость защиты их от сокращений, что не так остро обстоит для ППС.

В направлении поддержки абитуриентов из семей работников университета у опрошенных возникает вопрос: «Если льготой на обучение ребенка воспользоваться не пришлось, можно ли обучить внука?». Молодые семьи работников выражают пожелание (по примеру некоторых предприятий) открытия в структуре университета детского сада для детей сотрудников. Необходима «социальная поддержка молодых преподавателей с детьми, расширение возможностей для них летнего отдыха и оздоровления». В качестве отдельного пожелания предлагают «развитие садово-дачных кооперативов, создание охотничьего хозяйства», что можно совместить с распределением земельных участков, которое ведется уже несколько лет.

Теперь рассмотрим отдельно вопросы реализации некоторых дополнительных социальных гарантий работникам университета [7, с. 49–63].

Одно из значимых, но не являющихся массовым, будет предоставление возможности участия в жилищном долевом строительстве (табл. 3). Большинство работников, в том числе обеспеченных собственным жильем к моменту трудоустройства в университете, высказывают свою потребность в улучшении жилищных условий. Для многих, особенно молодых работников и приезжих с других территорий, это является единственной доступной возможностью получить свое первое личное жилье. В результате опроса выяснилось, что воспользовались среди нынешних работников университета такой возможностью только 17,9 % опрошенных; планируют и проявляют надежду 43,9 %; для 38,2 % такая гарантия не представляет интереса, в основном по причинам наличия собственного жилья и отсутствия необходимости его улучшать, а также в связи с наличием других возможностей решить свою жилищную проблему.

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Являетесь ли Вы участником жилищного строительства в университете?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Да, являлся раньше	26	16,6
Да, являюсь сейчас	2	1,3
Нет, и не собираюсь	60	38,2
Нет, но хотел бы стать	69	43,9

В результате опроса почти половина респондентов дала самую высокую оценку работе университета по организации предоставления такого вида социальной гарантии, как участие в долевом строительстве — 41,7 % (табл. 4). На среднем уровне данную работу оценивают 50 % работников. Высказывают неудовлетворенность данной деятельностью университета только 8,4 % респондентов. Средний балл составил 3,92 (из 5-ти максимальных), что подтверждает высокую оценку персоналом деятельности университета в данном направлении.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: «Оцените работу университета по организации предоставления такого вида социальной гарантии, как участие в долевом строительстве»

Ваша оценка	Количество ответов	
	чел.	%
1 балл	2	5,6
2 балла	1	2,8
3 балла	10	27,8
4 балла	8	22,2
5 баллов	15	41,7

Однако участниками опроса были высказаны и недостатки по направлению дополнительной социальной гарантии — участие в долевом строительстве. В частности, отмечается: «в основном рассчитано на ППС», «далеко не у всех есть возможность участия, ограничена доступность участия по материальным или процедурным причинам», «высокая стоимость жилья», «очень долгое оформление собственности, много проблем с оформлением документов», «выделяется мало квартир», «затянутые сроки строительства», «не доступно для молодых работников» и очень важные замечания о том, что «после отказа сотрудника в

долевом строительстве, возможность должна переходить другому сотруднику, а не на сторону», «утвердили в списке на предоставление квартиры, из-за нехватки средств отказались, в следующее строительство уже не включают».

Одно из предложений университета для своих работников является выделение земельных участков (табл. 5). В отличие от жилищного строительства, данное направление более новое и осведомлены о нем далеко не все. Более 40 % респондентов отметили или незнание о такой возможности, или проявление безразличия к ней — «затрудняются с ответом». У остальных мнения также разделились: абсолютно положительную оценку и подтверждение необходимости такой гарантии высказывают почти 30 % персонала; и чуть меньше — почти 26 % работников считают, что «помощь очень прозрачна, носит слишком долгосрочный характер», т. е. выражают нейтральную позицию, некое недоверие. Таким образом, особого одобрения данная дополнительная социальная гарантия не получила со стороны персонала.

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы относитесь к возможности выделения земельных участков в садоводстве «Деметра?»»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Положительно, это очень существенный вид помощи работникам университета	47	29,0
Нейтрально, данная помощь очень прозрачна, носит слишком долгосрочный характер	42	25,9
Отрицательно, без этого можно было обойтись, это мало кому нужно	6	3,7
Затрудняюсь ответить	51	31,5
Не слышал о такой возможности	16	9,9

Наиболее распространенный и востребованный вид дополнительных социальных гарантий вуза для работников — это выделение материальной помощи. Она различается в зависимости от случаев ее предоставления [3, с. 80–82].

Так, материальная помощь, предоставляемая к юбилейным датам со стороны университета (табл. 6), получила оценки со стороны 47,2 % опрошенных работников, остальные с такой помощью еще «не сталкивались» по причине отсутствия юбилейных дат за период работы в университете в последние годы (ранее этот вид помощи не предоставлялся). Из тех, кто получал материальную поддержку по случаю юбилея, считают ее размер или «достаточным и существенным» (16,7 %), или «не вполне достаточным, но необходимым» (27,2 %). Надо сказать, что данная поддержка не является столь обязательной и необходимой, ее следует воспринимать скорее, как проявление внимания к работникам со стороны руководства университета, чем как существенную материальную помощь. В связи с этим, доля недовольных размером такой помощи незначительна — всего 12,3 % от всех респондентов.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос: «Насколько, на Ваш взгляд, является материальная помощь, предоставляемая к юбилейным датам со стороны университета?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Вполне достаточна, размер существенный для разовой поддержки	27	16,7
Не вполне достаточна, но всегда приятно внимание от руководства	44	27,2
Не достаточна, ее размер носит символический характер	20	12,3
Затрудняюсь ответить	71	43,8

Значимой и востребованной формой помощи среди преподавательского состава университета является возможность обучать своих детей на целевой основе (табл. 7). Такой вид поддержки является редким, поскольку не наблюдается в других вузах в числе дополнительных социальных гарантий своим работникам. Более 90 % работников, участвующих в опросе, поддерживают и одобряют такой вид помощи. Однако не все еще успели ею воспользоваться по разным причинам (дети не окончили школу; детей нет; не наработан стаж для реализации такой возможности).

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете возможность для сотрудников обучать своих детей в БГУЭП на целевой основе?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Очень необходимая и востребованная форма помощи	117	76,0
Помощь необходимая, но лишь частично востребованна	26	16,9
В ней нет необходимости, поскольку не носит всеобщего характера	11	7,1

Одним из косвенных вопросов о социальной справедливости дополнительных гарантий, предоставляемых университетом работникам, был вопрос о необходимости дифференцировать социальную помощь (табл. 8). Абсолютное большинство опрошенных согласны с данной идеей и предлагают проводить дифференциацию по признаку — стаж работы в университете. По другим признакам дифференциация в основном не получила поддержку у респондентов, а 34,2 % опрошенных вообще полагают, что в этом нет необходимости и такая постановка проблемы является несправедливой. Тем не менее, некоторые опрошенные отмечают, что в первую очередь необходимо обращать внимание на сотрудников с детьми, особенно на неполные семьи, на молодых работников, преподавательский состав.

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос: «Как, по-вашему, есть ли необходимость дифференцировать социальную помощь для работников университета?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Да, по должности	16	10,1
Да, по стажу	76	48,1
Да, по категории персонала	14	8,9
Да, по другим признакам	9	5,7
Нет необходимости, это не справедливо	54	34,2

Достижением последних лет в университете является организация и предоставление ППС стимулирующих надбавок, относительно чего наблюдаются разносторонние мнения работников (табл. 9). Конечно, необходимость применения стимулирующих надбавок подтверждают все без исключения. Работники, не входящие в состав ППС, высказывают недовольство по поводу отсутствия для них стимулирующих надбавок. Преподавательский состав выражает благодарность руководству вуза за введение такой материальной формы поощрения, но, считают ее недостаточной по размеру (29,3 %); удовлетворены суммой надбавки в большей или меньшей мере 57,4 % респондентов. Независимо от размера, сам факт наличия материального стимулирования уже имеет большое значение.

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете размер стимулирующих надбавок преподавателям?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Вполне достаточный	5	6,1
Приемлемый	13	15,9
Удовлетворительный	29	35,4
Заниженный	24	29,3
Затрудняюсь ответить	11	13,4

Если размер стимулирующих надбавок для ППС в результате опроса был оценен на достаточном уровне, то действенность (эффект) от их применения не рассматривается как серьезный стимул в работе (табл. 10). Большая часть опрошенных (53,8 %) дали лишь удовлетворительную оценку действию стимулирующих надбавок, некоторые (12,5 %) отметили, что «стимулирующий эффект практически отсутствует». Поскольку стимулирующие надбавки существуют только для ППС, а в опросе участвовали все категории работников университета, то оценки осуществлялись с учетом должностной позиции. Поэтому 27,5 % респондентов отметили, что стимулирующие надбавки «выполняют стимулирующую роль, но не для всех сотрудников» и желательно их ввести и для вспомогательного персонала.

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили действенность от стимулирующих надбавок, созданных в университете?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Отлично, он действительно стимулируют значительно творческую и деловую активность работников	5	6,3
Хорошо, он выполняют стимулирующую роль, но не для всех сотрудников и не в полной мере	22	27,5
Удовлетворительно, стимулирующий замысел присутствует, но он минимален, не может являться серьезным стимулом в работе	43	53,8
Неудовлетворительно, стимулирующий эффект практически отсутствует	10	12,5

Одним из нововведений последних трех лет является открытие в университете для своих работников магазина мясoproдуктов и колбасных изделий «Шпикачка». Поставка свежей продукции осуществляется каждый день, которая отпускается покупателям по мелкооптовым ценам, ассортимент мясных и колбасных изделий всегда достаточный. Продукция магазина пользуется спросом не только среди работников университета. В свою очередь, работники вуза выражают полное удовлетворение от работы магазина, подтверждают востребованность его продукции и острую необходимость (77,8 %). Многие уже привыкли и были бы против закрытия магазина (табл. 11). Кроме того, респонденты предлагают ввести «организацию продажи молочных продуктов», также «можно было бы расширить ассортимент магазина и продлить его работу до 19⁰⁰».

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос: «Считаете ли Вы целесообразным работу в настоящее время магазина “Шпикачка” в университете?»

Варианты ответа	Респонденты	
	чел.	%
Да, он необходим для работников	126	77,8
Нет, можно было и обойтись	11	6,8
Затрудняюсь ответить	21	13,0
Другое	4	2,5

Мероприятия по поддержке здоровья работников любой организации являются значимым направлением в рамках как основных, так и дополнительных социальных гарантий [8, с. 100–120]. Учитывая, что пакет основных социальных гарантий, в том числе в области поддержки здоровья, установленных Трудовым кодексом РФ, в университете выполняется полностью, рассмотрим в данном контексте предложения дополнительных возможностей работникам вуза (рис.).



Распределение ответов на вопрос: «Как Вы полагаете, какого рода мероприятия по поддержке здоровья и здорового образа жизни были бы наиболее востребованы сотрудниками университета?», %

Среди наиболее востребованных находятся мероприятия, направленные на поддержание здоровья сотрудников с использованием медицинских технологий и процедур, а также мероприятия, связанные с организацией регулярных медицинских осмотров сотрудников университета узкими специалистами (по 62,9 %). На втором месте по востребованности располагается оказание услуг санаторно-курортного лечения для сотрудников университета в санатории-профилактории ВГУЭП (47,8 %). Существующий в структуре университета профилакторий дает отличную возможность даже в течение учебного года, не уходя в отпуск, отдохнуть и поправить здоровье для многих работников и студентов вуза. Спрос на его услуги не уменьшается, а увеличивается из года в год, цены являются вполне доступными. Кроме того, первичная профсоюзная организация оказывает существенную материальную помощь в покрытии части расходов, связанных с лечением и отдыхом в профилактории. Руководством университета обеспечивается регулярное движение автобуса от профилактория до университета с целью предоставления возможности пройти курс оздоровления работникам и студентам без отрыва от работы и учебы. В меньшей мере получили поддержку со стороны опрошенных работников (от 22,6 до 35,2 %) мероприятия, направленные в поддержку средств физкультуры.

туры в целях поддержания здоровья, меры стимулирующего характера, оборудование кабинета релаксации для сотрудников. Среди пожеланий работников в первую очередь выделяются: «возобновление работы спортзала, организация фитнес-центра, бассейна и катка».

Представив некоторые результаты анкетирования работников университета, рассмотрим теперь результаты экспертного интервью представителей руководства вуза и его первичной профсоюзной организации, сопоставляя с ними данные опроса персонала [10, с. 13–14].

Результаты экспертного интервью подтвердили предположение о том, что БГУЭП вполне можно отнести к числу высших профессиональных образовательных учреждений, обеспечивающих достойный уровень социальной защищенности своих работников, организующих разностороннюю внутреннюю социальную политику.

Так, к числу дополнительных социальных гарантий работникам БГУЭП, осуществляемых за счет финансовых средств университета, относятся, по словам экспертов:

1. Обучение детей сотрудников, имеющих стаж работы в БГУЭП более 15 лет.

2. Надбавка из внебюджетных средств заслуженному профессору, ведущим профессорам БГУЭП.

3. Надбавка из внебюджетных средств целевым докторантам к бюджетной стипендии или полное возмещение затрат на обучение в докторантуре. Оплата стоимости проезда на конференции 1 раз в год в течение обучения в докторантуре. Оплата затрат, связанных с защитой.

4. Надбавка ППС за ученое звание кандидата, доктора наук из внебюджетных средств.

5. Надбавка работникам колледжей.

6. Оздоровление высококвалифицированного ППС в санаторно-курортных учреждениях.

7. Обучение в целевой аспирантуре работников университета.

8. Подарки к новому году сотрудникам и детям сотрудников.

9. Поддержка совета ветеранов, пенсионеров университета. Выходное пособие при увольнении по старости для пенсионеров.

10. Возможность участия в долевом строительстве. Льготная цена 1 м² при строительстве жилых домов.

11. Льготная цена в приобретении участков в садоводстве «Деметра» (земли принадлежат БГУЭП).

12. Подарки и премии юбилярам.

13. Оплата проезда к месту отдыха — средства бюджетные, но то, что они есть — заслуга руководства.

14. Проведение корпоративных мероприятий (Новый год, День университета).

15. Организация парковочных мест для автотранспорта сотрудников.

16. Открытие магазина «Шпикачка» для работников университета.

Перечисленные меры дополнительной социальной поддержки работников университета не являются исчерпывающими. Руководством вуза и его первичной профсоюзной организацией регулярно проводится работа по расширению возможностей и введению новых направлений социально-экономической поддержки работников вуза. Так, в числе планируемых к введению в ближайшей перспективе являются следующие меры: «строительство нового жилого дома»; «ежегодная индексация заработной платы ППС с постепенным доведением до уровня, превышающего в 2 раза среднюю зарплату по региону»;

«стимулирование академической мобильности, публикационной активности, фандрайзинга ППС за счет различных надбавок, что значительно увеличивает их доходы»; «льготная цена при оплате публикационного взноса в журналы из Перечня ВАК, издаваемые университетом»; «оформление земли под дачное и коттеджное строительство по Байкальскому тракту». Судя по перечню уже реализуемых и предполагаемых к применению направлений социальной поддержки работников, университет относится к числу вузов с очень развитой и постоянно совершенствующейся системой дополнительных социальных гарантий и, в целом, внутренней социальной политикой.

В ходе интервью экспертам был поставлен вопрос об отличительных мерах социальной защиты и материального стимулирования работников БГУЭП по сравнению с другими вузами города. Эксперты своими ответами подтвердили гипотезу: «в БГУЭП поддержка оказывается в не меньшем размере, чем в других вузах»; «наш вуз стремится к сглаживанию неравенства в доходах отдельных подразделений (факультетов), существует своя жилищная программа, обучение детей сотрудников»; «положение о стимулирующей надбавке для ППС и положения по отдельным управлениям (наука)»; «система формирования фондов факультетов по итогам приема; стимулирующая надбавка ППС по показателям, значимым для университета, стимулирующие надбавки по итогам публикационной активности преподавателей, по подразделениям, где проведены сокращения — премии из экономии ФЭП». Итак, в числе наиболее приоритетных и не существующих в других вузах города, прежде всего, меры экономического характера — возможность участия в долевом жилищном строительстве по ценам ниже рыночных, целевое обучение в университете детей сотрудников, стимулирующие надбавки ППС за активную научную и учебную деятельность, а также надбавки по заработной плате из внебюджетных средств.

Одним из вопросов интервью экспертов, аналогичным вопросу анкетирования работников, является вопрос о необходимости дифференциации по отдельным направлениям социальной помощи ППС, административным и вспомогательным категориям персонала, на который были получены ответы о том, что «в этом нет необходимости». Однако «у ППС есть особые льготы — система почетных званий университета, предписанные доплаты»; «акцент делается на ППС при выделении квартир»; «ППС и часть административно-управленческого персонала, совмещающего административную работу с преподавательской, получают помощь по всем направлениям», но «для вспомогательного персонала доступны в меньшей степени обучение детей сотрудников, имеющих стаж работы в БГУЭП более 15 лет; поддержка совета ветеранов университета; предоставление возможности участия в долевом строительстве жилья».

По мнению экспертов, возможности университета в плане социальной защиты своих работников не исчерпаны. Как обозначено ранее, намечается много новых видов социальной помощи работникам и совершенствование существующей. Эксперты также дали рекомендации, предложения по расширению перечня и повышению действенности дополнительных мер социальной поддержки работников вуза. Например, по их мнению, необходимо: «вести ежегодные медосмотры»; «вести надбавку “За преданность университету”, учитывающую стаж работы на одном месте»; «расширить наградную деятельность, сделать прозрачным процесс присвоения почетных званий, государственных наград ППС и остальным категориям персонала»; «сделать Курму центром прибыли университета с возможностью отдыха сотрудников университета на основе полного возмещения затрат»; «предоставить возможность работникам университета посещать ССДЦ “Октябрьский” и бассейн,

когда он будет построен». Кроме того, по словам экспертов, «по повышению действенности системы стимулирования — необходимо увеличивать долю заработной платы, формируемую по результатам работы ППС; для остальных категорий персонала необходимо разрабатывать и внедрять стимулирующие системы»; «выделять средства на отдых детей и сотрудников, оказывать ощутимую материальную помощь при дорогостоящих медицинских услугах и трагических обстоятельствах»; «выделять денежные средства на поощрения и стимулирование прочих категорий персонала».

Таким образом, выявленные в ходе исследования «пробелы и недоработки» в организации внутренней социальной политики вуза и формировании пакета дополнительных мер социально-трудовых гарантий работникам позволили обозначить основные направления совершенствования и развития данной деятельности. Первое — это усиление уровня социальной поддержки вспомогательного персонала, в том числе уравнивание их с ППС по предоставлению стимулирующих надбавок (учитывая их специфику работы), участие в жилищном строительстве. Второе — это обращение большего внимания на вопрос оздоровления работников, в части расширения возможности санаторно-курортного лечения, восстановления базы отдыха и спортивного комплекса университета. Третье — это уделять больше внимания экономической поддержке работников в части трудовых и нетрудовых заслуг (надбавки стимулирующего характера, система наград и премирования, материальная помощь и пр.) [7; 8].

Результат проведенного опроса (анкетирования персонала и интервью представителей руководства и профсоюза) показал, что в целом удовлетворенность персонала уровнем и содержанием внутренней социальной политики университета оценивается высоко. Многие справедливо признают огромную работу руководства вуза и его профсоюза в плане формирования новых и развития имеющихся социально-трудовых гарантий работникам вуза, по повышению их социальной защищенности. На фоне других вузов города и региона БГУЭП выгодно отличается уровнем социальной защиты своих работников. Согласно проведенному исследованию реализации внутренней социальной политики в вузе можно констатировать, что образованная и постепенно развивающаяся система социальных гарантий (в том числе дополнительных) и мер социальной поддержки работников университета является полноценной и может характеризовать высокий уровень социальной защищенности персонала.

В ходе исследования были выявлены особенности внутренней социальной политики университета, проблемы ее организации и перспективы развития. Особенности выражаются мерами социальной поддержки работников, дополнительными к основным социально-трудовым гарантиям, установленным ТК РФ и в целом федеральным законодательством в области труда и занятости [3, с. 80–81]. Виды и уровень дополнительных социальных гарантий работникам определяется, во-первых, экономическими возможностями организации, во-вторых, политикой руководства.

Список использованной литературы

1. Березин А. Е. Социальная политика современной организации высшего образования / А. Е. Березин // Вестник Поволжской академии государственной службы. — 2008. — № 1 (14). — С. 127–131.
2. Березин А. Е. Управление социальной политикой в учреждении высшего профессионального образования: сравнительный анализ региональных моделей / А. Е. Березин // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2007. — Т. 1, № 4. — С. 211–215.

3. Киселева Е. А. Методологические основы формирования компенсационного пакета в организации / Е. А. Киселева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2014. — № 1 (93). — С. 80–83.
4. 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.
5. Седых О. Г. Социальная служба как инструмент реализации социальной политики на предприятии / О. Г. Седых // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2014. — № 3. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19126>.
6. Стратегия социальной защиты населения крупного сибирского города (на основе социолого-статистических исследований системы социальной защиты населения г. Иркутска) / под науч. ред. В. И. Самарухи, Б. Л. Токарского. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. — 205 с.
7. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. Н. М. Токарской, Л. В. Саниной. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 180 с.
8. Токарская Н. М. Социология труда : учеб. пособие / Н. М. Токарская, И. С. Карпикова ; под ред. М. А. Винокурова. — М. : Университетская книга : Логос, 2006. — 208 с.
9. Токарский Б. Л. Исследование и прогнозирование рынка труда крупного города : учеб. пособие / Б. Л. Токарский, Г. Н. Макарова, И. С. Змановский ; под науч. ред. В. И. Самарухи. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 232 с.
10. Хлебович Д. И. Экспертный опрос как инструмент исследования проблем высшего профессионального образования: предпосылки и практика использования / Д. И. Хлебович // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2013. — № 6 (92). — С. 12–20.

References

1. Berezin A. E. Social policy in modern organization of higher education. *Vestnik Povolzhskoi akademii gosudarstvennoi sluzhby – Bulletin of the Volga region academy for civil service*, 2008, no. 1 (14), pp. 127–131. Available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11746745> (in Russian).
2. Berezin A. E. Social policy management in the higher professional education institution: comparative analysis of regional models. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta – Bulletin of Saratov State Technical University*, 2007, vol. 1, no. 4, pp. 211–215. Available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11659412> (in Russian).
3. Kiselyova E. A. Methodological foundations of benefits formation in the organization. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2014, no. 1, pp. 80–83 (in Russian).
4. Masilova M. G. *Korporativnaya sotsialnaya politika vuza kak faktor effektivnosti upravleniya personalom. Kand. Diss.* [University's corporate social policy as an efficiency factor in human resources management. Cand. Diss.]. Novosibirsk, 2006. 198 p.
5. Sedykh O. G. Social service as an implementation tool in the employee social policy. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) (elektronnyy zhurnal) – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law) (online journal)*, 2014, no. 3, pp. 157–167. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19126> (in Russian).
6. Samarukha V. I., Tokarskii B. L. (eds) *Strategiya sotsialnoi zashchity naseleniya krupnogo sibirskogo goroda (na osnove sotsiologo-statisticheskikh issledovaniy sistemy sotsialnoi zashchity naseleniya g. Irkutsk)* [Strategy of social security of population in a major Siberian city (on the basis of socio-statistic investigations of the social security system for population of Irkutsk)]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2011. 205 p.
7. Tokarskaya N. M., Sanina L. V. (eds) *Teoretiko-metodicheskie aspekty issledovaniya kachestva zhizni naseleniya* [Theoretical and methodical aspects of investigating living

standards of population]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2013. 180 p.

8. Tokarskaya N. M., Karpikova I. S., Vinokurov M. A. (ed.) *Sotsiologiya truda* [Sociology of labor]. Moscow, University Book Publ., Logos Publ., 2006. 208 p.

9. Tokarskii B. L., Makarova G. N., Zmanovskii I. S., Samarukhi V. I. (ed.) *Issledovanie i prognozirovanie rynka truda krupnogo goroda* [Research and forecasting the labor market in a major city]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007. 232 p.

10. Khlebovich D. I. An expert survey as a tool of higher education problems investigation: background and practice. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii – Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2013, no. 6, pp. 12–20 (in Russian).

Информация об авторах

Нефедьева Елена Ивановна — кандидат экономических наук, доцент, докторант, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: nei10@mail.ru.

Гуляева Анастасия Ивановна — магистрант направления «Социальная работа», Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: gulyaevaai@mail.ru.

Authors

Yelena I. Nefedyeva — PhD in Economics, Associate Professor, Doctor's Degree student, Chair of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin Str., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: nei10@mail.ru.

Anastasiya I. Gulyayeva — Master's Degree student in Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin Str., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: gulyaevaai@mail.ru.