

С.О. Шишин

ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В КРУПНОЙ КОМПАНИИ

Осуществлен анализ зарубежного и отечественного опыта, в том числе советского, формирования и развития крупной компании во взаимосвязи с социальной политикой административно-территориальной единицы. Определены различные формы реализации социальной политики крупной компании. Обоснован тезис о том, что важнейшей компонентой социальной политики крупной компании является обеспечение роста качества кадрового потенциала для инновационной модернизации ее развития.

Ключевые слова: социальная инфраструктура; предприятие; крупная компания; территория; отечественный и зарубежный опыт; социальная политика; социальные нормы; социальные объекты.

We carry out the analysis of international and domestic experience (including Soviet period) of establishing and developing a big company in coordination with the social policy of an administrative territory. Various forms of implementing social policy of a big company are determined. We prove the idea that securing the increase of quality of workforce is the key component of innovation modernization of business development.

Keywords: social infrastructure; enterprise; big company; territory; international and domestic experience; social policy; social standards; social objects.

Социальная структура в плане организации и теоретического осмысления может быть представлена как территориальная инфраструктура и социальная инфраструктура предприятия. Главное отличие последней заключается в степени свободы выбора социальной политики, форм социального обеспечения работников, уровня финансирования по отношению к прибыли предприятия. Что касается территориальной (региональной) социальной инфраструктуры, то следует отметить, что она как минимум должна выполнять социальные функции, определяемые законодательными актами страны, обеспечивая население соответствующим комплексом социальных услуг. Именно комплексность характеризует социальную инфраструктуру территорий, что означает взаимодействие и согласованность всех ее звеньев, сочетания корпоративной и административно-территориальной социальной инфраструктуры. Сбалансированность элементов территориальной социальной инфраструктуры является необходимым условием для организации и развития общественного производства и удовлетворения совокупных потребностей населения, проживающего на определенной территории. Масштабы территориальной социальной структуры зависят от экономического состояния региона, а также от социальной активности населения территории. Территориальное размещение социальной инфраструктуры

предприятия может быть скоординировано с учетом социальной инфраструктуры территории ее размещения и в соответствии со специфическими условиями функционирования предприятия, что позволяет более продуктивно решать социальные проблемы коллектива, дополняя государственные социальные гарантии социальными льготами за счет резервов предприятия.

Объемы и структура социальных льгот предприятия зависят от его отраслевой принадлежности, размера, устойчивости его развития и т.п. факторов. Социальная структура и социальные нормы предприятия нацелены на повышение эффективности его деятельности, увеличение прибыльности и доходности, на которые, как известно, влияет качество трудовых ресурсов предприятия, в свою очередь зависящее от его социальной политики. Поэтому кроме выполнения социальных обязательств, приписываемых государством работодателям, последние в настоящее время, осознавая роль социальной инфраструктуры, стремятся на сбалансированной основе, наряду с инвестициями в вещественный капитал, осуществлять вложения в человеческий капитал. В социальной инфраструктуре предприятия реализуется его социальная политика. Объекты социальной структуры, согласно Налоговому кодексу РФ (ст. 275.1), являются обслуживающим производством и хозяйственными структурами. В их

число входят подсобное хозяйство, объекты жилищно-коммунального хозяйства, социально-культурной сферы, учебно-курсовые комбинаты и иные аналогичные хозяйства, производства и службы, осуществляющие реализацию услуг, как своим работникам, так и сторонним лицам [1].

На предприятиях, стремящихся сохранить свой кадровый потенциал и собственную привлекательность, реализуется такой вид социальных услуг, как социальный пакет, который не регламентируется трудовым законодательством и предоставляет работникам дополнительные социальные блага, что, в конечном счете, является конкурентным преимуществом компании. Отметим, что эффективность территориальной структуры определяется социальными показателями (уровень образования, уровень рождаемости, обеспеченность услугами здравоохранения, структурой свободного времени и т.п.), в то время как эффективность социальной инфраструктуры предприятия оценивается его рентабельностью, нормой прибыли, рыночной стоимостью, конкурентоспособностью и т.п.

В нашей стране необходимость развития социальной структуры осознана крупными компаниями, такими как «Газпром», РЖД, «Лукойл» и др. Так, например, ресурсы ОАО «РЖД» разделяют на блоки: заработная плата, социальный пакет, социальная инфраструктура, вопросы, связанные с подготовкой персонала и его обучением, ведомственное здравоохранение. В стратегии развития холдинга до 2030 года социальной политике посвящен отдельный раздел. В ОАО «РЖД» стремятся возродить известные советские традиции, в частности обеспечение работников жильем: для сотрудников выдаются ипотечные кредиты под 4–4,5%, а для молодых специалистов – под 2% вместо 10–16% в отечественных банках. Работникам предприятий холдинга, расположенных в районах с неблагоприятными климатическими условиями, проработавшим 10–15 лет, выдаются сертификаты на приобретение жилья в любом регионе России. Постоянно корректируется и расширяется перечень дополнительных адресных льгот для определенных категорий персонала.

В Советском Союзе согласно закону 1987 года «О государственном предприятии (объединении)» предусматривалось социальное развитие предприятия за счет специальных фондов, выделяемых соответствующими ведомствами. Это было обусловлено недостаточной развитостью социальной инфраструктуры территорий, что побуждало предприятия за счет собственных организаций здравоохранения, культуры, детских дошкольных учреждений и т.п. оказывать дополнительные социальные услуги своим работникам. Разрушение экономической структуры России в 1990-е годы привело к отказу уцелевших

предприятий в силу их экономической несостоятельности содержать эти социальные объекты, что не означало их освоение территориальными органами управления. В РЖД социальные объекты, как правило, находятся на балансе холдинга и, более того, эти объекты обслуживают всех жителей соответствующих территорий. На балансе РЖД находятся объекты культуры и спорта, детские лагеря и базы отдыха, семейные дома отдыха, санатории, которые вошли в отдельное дочернее предприятие «РЖД – здоровье». В настоящее время социальная инфраструктура холдинга включает около 200 негосударственных учреждений здравоохранения: поликлиник и больниц.

Интерес представляет такая социальная услуга, как «поезда здоровья». Следуя по определенному маршруту, такой поезд, обеспеченный новейшим медицинским оборудованием, позволяет оказывать квалифицированную медицинскую помощь специалистам разного профиля не только работникам холдинга, но и жителям отдаленных поселков. Развитая социальная структура РЖД способствует сохранению кадровой стабильности холдинга, что, учитывая его производственную специфику, является немаловажным фактором эффективности функционирования компании. Кадровая политика РЖД направлена на повышение качества кадрового потенциала за счет непрерывного образования, начиная с ведомственных детских садов. Компания финансирует 283 образовательных учреждения, включая дошкольные. Формируется непрерывная цепочка корпоративного финансирования: от детского сада до профильного вуза. Окончив соответствующее учреждение среднего профессионального образования или вуз, выпускник приходит на работу в компанию. В РЖД имеются собственные учебные центры, ориентированные как на первоначальную профессиональную подготовку, так и на переобучение и повышение квалификации.

Одной из первых в России после перестройки на социальную политику обратила внимание компания «Лукойл», принявшая «Социальный кодекс», в котором заложены социальные права и социальные гарантии ее работников. В компании, деятельность которой проходит в регионах с различными климатическими условиями, в том числе сложными для жизнедеятельности людей, социальной политике, социальной защищенности работников уделяется большое внимание, иначе было бы трудно обеспечить кадрами рабочие места. Формирование социальной инфраструктуры компании основано на различных социальных программах и мероприятиях, направленных на оздоровление и отдых работников, предоставление им дополнительных медицинских услуг по сравнению с про-

граммами обязательного медицинского страхования. Квалифицированная медицинская помощь оказывается не только населению промышленно развитых территорий, но и проживающих и работающих в удаленных регионах. С этой целью организуются выездные бригады квалифицированных медиков. Кроме того, разработаны и действуют социальные программы по оказанию помощи работникам в приобретении собственного жилья; социальной поддержки женщин и семей с детьми и др. Для оказания помощи работникам в приобретении жилья используются различные формы, в т.ч. субсидирование процентной ставки по банковскому ипотечному жилищному кредиту. Для обеспечения кадровой мобильности корпорация создает комфортные условия для проживания работников в общежитиях и вахтовых поселках.

Инновационная модернизация отрасли требует развития важной составляющей социальной инфраструктуры, связанной с обеспечением роста качества кадрового потенциала. Потребность в непрерывном обучении, связанном с инновационным развитием отрасли, при удаленности многих производственных объектов, диктует необходимость развития системы дистанционного обучения. В 2012 году более 85 тыс. человек обучалось по системе дистанционного обучения в 59 организациях компании. Организовано 220 учебных курсов, в рамках которых 49% от численности персонала проходят повышение квалификации и обучаются по дополнительным программам высшего образования. Затраты на содержание социальной инфраструктуры организаций группы «Лукойл» в 2012 году составили 7,98 млрд рублей.

Социальная структура компании «Лукойл» включает и объекты культурного назначения. В различных регионах России, а также в Болгарии, Румынии, на Украине развернута достаточно широкая музейная сеть – 25 музеев, организация которых имеет целью сохранять лучшие традиции нефтяной отрасли, обеспечивая их преемственность различными поколениями. В Музее ОАО «Лукойл» постоянно проводятся учебные занятия со студентами РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина по изучению истории нефтяной отрасли России и основ корпоративной культуры. В компании организована адресная помощь ветеранам Великой Отечественной войны и трудового фронта, поддержка инвалидов и ветеранов труда. Но не только собственным работникам оказывает поддержку компания, различные благотворительные фонды финансируют многие программы развития культуры, спорта, программы сохранения здоровья населения различных регионов РФ [6].

Выше речь шла о социальных объектах, находящихся на балансе крупных компаний, но используемых и для социального обеспе-

чения населения, проживающего в местах их расположения. Примером другой формы сотрудничества в социальной сфере предприятий и территорий является деятельность «Северстали», которая передала городу Череповцу 10 оборудованных объектов с высокопрофессиональными рабочими коллективами. Компания подарила городу аквапарк, построенный на собственные деньги [2].

Социально ответственную политику осуществляет и такой гигант российской экономики, как госкорпорация «Росатом», вошедшая, по данным Агентства политических и экономических коммуникаций, в первую десятку рейтинга социальной ответственности крупных российских компаний [5].

Для привлечения и сохранения высококвалифицированных специалистов в корпорации реализуется корпоративная жилищная программа: продажа жилья в рассрочку, предоставление низкопроцентных и беспроцентных кредитов и оказание материальной помощи на приобретение жилья. На жилищные программы тратится порядка 7% всех социальных расходов. На предприятии действует коллективный договор «Росатома». В социальный пакет входят:

- добровольное медицинское страхование;
- оказание материальной помощи работникам;
- оказание помощи пенсионерам и ветеранам;
- санаторно-курортное лечение работников и летний детский отдых.
- реализация культурной программы и др.

Особенностью социальной политики «Росатома» является обеспечение социальной безопасности предприятий госкорпорации, а также безопасности жизнедеятельности населения, проживающего в районе расположения АЭС. Предприятия концерна оказывают финансовую поддержку проектам социальной направленности.

В целом следует отметить, что российский бизнес активно подключается к такому социальному явлению, как «социальная ответственность бизнеса», к стандартам корпоративного поведения, принятым в международной практике. Существенную роль при этом играет интеграция усилий компании и территорий, поскольку решение многих важных социальных проблем выходит за рамки возможностей даже крупных компаний.

Социальная политика зарубежных предприятий к настоящему времени претерпела существенные изменения, деловые круги многих западных стран адекватно среагировали на вызовы времени, в частности распространной с середины прошлого века концепции качества трудовой жизни. Концепция отражает прямую зависимость между степенью

удовлетворения личных потребностей работника предприятия и производительностью труда. Социальная программа повышения качества трудовой жизни была разработана и внедрена в компании «Дженерал моторс» и в настоящее время является социальным приоритетом в системе стратегического планирования других предприятий. Предписания и нормативы по созданию социальной инфраструктуры отсутствуют в США, однако, как и в других промышленно развитых странах, компании отчисляют значительные суммы в общественные фонды, из которых осуществляются льготные выплаты работникам. Значительная доля (70–80%) в области социального обеспечения осуществляется за счет государственного бюджета [3].

В Великобритании социальные услуги, кроме государственных пособий (пенсии, утрата кормильца и пр.), граждане получают по месту работы. Наиболее распространенным является предоставление работникам возможности приобретать акции предприятия по низкой цене, регулярное медицинское обследование, страховки для лечения некоторых заболеваний, услуги адвоката и частной медицины. Как правило, эти льготы зафиксированы в договоре. Существуют и неофициальные льготы, которые нигде не фиксируются и не облагаются налогом. Характерно, что совокупность льгот зависит от служебного положения сотрудника, стажа работы и других социальных характеристик. Таким образом, компании используют гибкую систему социальных пакетов в соответствии с потребностями конкретного сотрудника и его «производственной отдачей».

В Германии предприятия обеспечивают жильем своих работников за счет строительства для этих целей квартир или домов с выделением ипотечных ссуд под сниженный процент.

На японских предприятиях существует совершенно иная система социально-бытового обеспечения. Для Японии характерна стратегия социального развития, включающая следующие положения [4]:

– значительная доля из бюджета предприятия приходится на воспроизводство его рабочей силы, на удовлетворение потребностей работников. Так, в корпорации «Хитачи» социальные выплаты на рабочую силу составляют 8,5% всех расходов, в то время как социальные выплаты средней английской корпорации – 2,5%;

– большую роль в стимулировании персонала фирм играют человеческие взаимоотношения, основанные на национальной культуре;

– социальные услуги гарантируются компанией и лишь в малой степени – государством, что усиливает зависимость работника от предприятия и способствует реализации

принципа «пожизненного найма»;

– социальные услуги, как правило, носят коллективный характер, что, с одной стороны, позволяет сокращать социальные расходы, с другой – способствует укреплению корпоративного духа персонала.

Фирмы решают такую важную проблему, как обеспечение работников жильем. Например, рабочие компании «Гойота» живут в принадлежащих ей общежитиях в социальном городе, построенном компанией. Другой вариант – предоставление ссуд на безвозмездной основе или за небольшой процент на приобретение жилья. Все эти факторы обусловили высокую производительность труда, превышающую, например, производительность на американских предприятиях. При этом оплата труда на японских предприятиях существенно ниже, чем на американских.

Как показывает анализ социальной составляющей функционирования предприятий в нашей стране и в зарубежных промышленно развитых странах, все более распространенной становится тенденция социальной ответственности бизнеса. Идея социальной ответственности работодателей впервые была высказана английским промышленником, социалистом-утопистом Робертом Оуэном, который не только обосновал ее теоретически, но и пытался реализовать эту идею на одной из прядильных фабрик Шотландии. Почти век спустя американский предприниматель Р. Карнеги и другие выступили с концепцией, согласно которой деятельность компаний, прежде всего крупных, должна приносить пользу обществу не только в плане производства товаров и услуг, но и в социальной сфере. В дальнейшем в поддержку этой концепции в практическом плане присоединились и другие. Так, Д. Рокфеллер пожертвовал 550 млн долларов и основал Фонд Рокфеллера.

В России идея социальной ответственности бизнеса сформировалась еще в XIX веке – некоторые фабрики по своим социальным программам были признаны лучшими в мире (например, Кренгольмская мануфактура в городе Нарва). На этих фабриках рабочие были обеспечены приличным жильем, больницами, школами и т.п. Однако это были лишь ростки социального взаимодействия работодателей и наемных рабочих. В целом противостояние крупного бизнеса не позволило создать в то время в России систему социального обеспечения наемного труда [7].

ЛИТЕРАТУРА

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (по состоянию на 25 января 2014 г.). Части 1 и 2. М.: Кнорус, 2014. 976 с.

2. Бикеева С.М. Анализ практики реализации концепции корпоративной социальной ответственности в России // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Об-

ественные науки. 2011. № 3.

3. Зарубежный опыт управления социальным развитием и решения социально-трудовых проблем // ЦДОТ Московского университета им. С.Ю. Витте: [сайт]. URL: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook151/> (дата обращения: 25.09.2015).

4. Политика социальной корпоративной ответственности // Тойота Центр Кировоград «Мотор-Олви»: [сайт]. URL: <http://motor-olvi.toyota.ua/ru/> (дата обращения: 25.09.2015).

5. «Росатом» – в лидерах рейтинга соци-

альной ответственности крупных российских компаний // Информационное агентство «Nord-News»: [сайт]. URL: <http://www.nord-news.ru/news/2014/07/08/?newsid=63245> (дата обращения: 25.09.2015).

6. Социальный кодекс ОАО «Лукойл» // ПАО «Лукойл»: [сайт]. URL: <http://www.lukoil.ru/static.asp?id=62#1.2.3> (дата обращения: 25.09.2015).

7. *Томберг Т.Е.* Кренгольмская мануфактура. К 100-летию. 1857–1957. Таллин: Эстгосиздат, 1957. 112 с.