

Каспарова Алена Юрьевна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

ПЕРСОНАЛ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: ОПЫТ ОАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ»

***Аннотация:** в данной статье автором рассматриваются приоритетные направления социальной политики организации в условиях современной экономики на основе опыта российской горно-металлургической компании «Норильский никель».*

***Ключевые слова:** персонал, управление, ответственность, социальная политика.*

Социальная политика предприятия является частью общей системы мотивации персонала компании. Система мотивации напрямую влияет на удовлетворенность и вовлеченность персонала, что, в свою очередь, воздействует на экономические показатели деятельности компании.

В ряд приоритетных задач, которые ставят перед собой современные компании, входят увеличение прибыли и повышение производительности труда, а социальная политика является одним из инструментов в достижении этих целей [1].

Таким образом социальная политика компании позволяет создать гибкие рычаги управления персоналом. Профессор Ю.Г. Одегов полагает, что эффективное управление персоналом входит в число практических факторов экономического успеха. Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений [2].

Значительный опыт в этом направлении накоплен в ОАО «ГМК «Норильский никель». Группа Норильский никель является крупнейшим в мире производителем никеля, палладия, платины и меди. Компания также производит кобальт, родий, серебро, золото, иридий, рутений, селен, теллур и серу. Поиск, разведка, добыча, обогащение и переработка полезных ископаемых являются основными видами деятельности предприятий Группы. Компания также занимается производством, маркетингом и реализацией цветных и драгоценных металлов. Производственные подразделения Группы находятся в России и в Европе [3].

Основной ценностью и одним из главных факторов успешного развития ГМК «Норильский никель» являются человеческие ресурсы. Руководство Компании стремится создать условия, способствующие повышению эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач, а также обеспечивающие прозрачность и открытость подходов и принципов в сфере управления персоналом. Для достижения текущих и долгосрочных целей развития в руководство Компании разрабатывает и реализует программы по работе с персоналом.

Одними из важнейших приоритетов социальной политики Компании являются программы по оздоровлению персонала. Специфика труда на предприятиях Компании, а также жизнь в сложных климатических условиях Крайнего Севера, требует особой заботы о здоровье работников. В Компании на протяжении многих лет реализуются специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. В 2013 году по этим программам отдохнули 26 335 человек, затраты составили свыше 1,5 млрд рублей. В общей сложности около 1,6 тыс. детей работников Компании отдохнули в детских оздоровительных учреждениях, при этом общий объем финансирования программы составил около 162 млн рублей.

С целью обеспечить доступные условия для выезда работников и членов их семей из районов Крайнего Севера к месту проведения отпуска и обратно руководство Компании реализует программу корпоративных авиаперевозок. Еже-

годно руководство Компании компенсирует работникам и членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно. В 2013 году расходы ГМК «Норильский никель» на эти цели составили более 3 млрд рублей.

Одним из значимых направлений социальной политики Компании является развитие корпоративного пенсионного обеспечения. Следуя принципам социальной ответственности, «Норильский никель» реализует корпоративные пенсионные программы для своих работников, способствуя их долгосрочной деятельности на предприятиях и повышению уровня их пенсионного обеспечения после окончания трудовой деятельности.

В рамках программы «Накопительная долевая пенсия», каждому работнику предоставляется возможность сформировать негосударственную пенсию дополнительно к трудовой пенсии. Программа позволяет работникам заблаговременно формировать свои пенсионные накопления, которые складываются из паритетных взносов Компании и работника на индивидуальный счет работника. На конец 2013 года число участников программы достигло 22,3 тыс. человек, корпоративную пенсию получали 4 170 человек.

Также в компании действует программа «Дополнительная корпоративная пенсия», которая предусматривает материальную поддержку при увольнении и выезде на «материк» работникам старших возрастных групп со средним стажем работы в Компании 30–33 года. Участниками программы в 2013 году стали 884 человека, а затраты на ее реализацию составили 476,7 млн рублей.

Всего по данным отчета о корпоративной социальной ответственности Компании на финансирование пенсионных программ в 2013 году было выделено 1,1 млрд рублей.

Руководство ОАО «ГМК «Норильский никель» разрабатывает программы развития и социальной поддержки персонала и реализует на практике социально-экономические права своих работников: на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, участие в культурной жизни.

В 2010 году в Компании была запущена корпоративная социальная программа «Наш дом», а во второй половине 2011 года стартовал аналогичный проект, получивший название «Мой дом». В рамках реализации программ, Компания приобретает в благоприятных для проживания регионах России жилые помещения и предоставляет их наиболее востребованным работникам на условиях софинансирования: до половины стоимости квартиры оплачивает Компания, остальное – работник в течение определенного срока работы в Компании (от 5 до 10 лет). Разработанный и реализованный «Норильским никелем» проект «Наш дом/Мой дом» удостоился высокой оценки жюри конкурса Ассоциации менеджеров People Investor 2013 «Компании, инвестирующие в людей» и признан одной из лучших социальных практик российских и международных компаний в номинации «Управление человеческими ресурсами». Всего на финансирование жилищных программ в 2013 году было выделено 1,6 млрд рублей [4].

Развивать корпоративную культуру и привлекать работников, а также членов их семей к регулярным занятиям спортом, позволяет сложившаяся в Компании система корпоративного спорта и оздоровительных спортивно-массовых мероприятий. В 2013 году были организованы общекорпоративные соревнования: марафон здоровья «Лыжня «Норильского никеля», корпоративный пробег, посвященный Дню металлурга, корпоративный турнир по мини-футболу и Международный турнир «Гран-при «Норильского никеля» по мини-футболу. Также были организованы выездной турнир «Папа, мама, я – спортивная семья!» и корпоративные турниры по плаванию, баскетболу и волейболу.

Более 28 тыс. работников в 2013 году были охвачены спортивно-оздоровительной деятельностью. Кроме реализации большой корпоративной спортивной программы, ежегодно проводятся массовые мероприятия, позволяющие принять участие в празднике не только работникам «Норильского никеля», но и широкому кругу жителей территорий присутствия.

Сотрудники Компании ежегодно проходят профессиональное обучение, целью которого является обеспечение высококвалифицированным персоналом,

способным выполнять текущие и перспективные задачи. Профессиональное обучение персонала имеет непрерывный характер и осуществляется на протяжении всей трудовой деятельности работника в целях последовательного расширения и углубления знаний, повышения профессионального мастерства. Основные задачи в области профессионального обучения персонала Компании включают:

- развитие творческого потенциала каждого работника в достижении корпоративных целей;
- обеспечение соответствия квалификации сотрудников требованиям рабочего места;
- обеспечение профессиональной мобильности персонала;
- подготовка кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности;
- поддержка инновационных процессов в Компании;
- развитие корпоративной культуры;
- адаптация вновь принятого персонала.

Важным конкурентным преимуществом Компании является наличие собственной учебной базы. Более 60% от общего количества обучения реализуется на базе корпоративных учебных центров, что позволяет максимально учитывать специфику производства, оптимизировать программы обучения и, тем самым, обеспечивать потребность предприятий Группы в высококвалифицированном персонале.

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда является одной из важнейших сторон деятельности, особенно когда речь идет о таком технологически сложном производстве, как горно-металлургическое. Компания руководствуется «Политикой ОАО ГМК «Норильский никель» в области промышленной безопасности и охраны труда», утвержденной Правлением в 2008 году, которая провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Руководство ОАО «ГМК «Норильский Никель» стремится создавать здоровые и безопасные условия труда, однако наличие должных условий работы на

предприятия в значительной степени зависит и от ответственного отношения самих сотрудников к производственному процессу и к собственной безопасности.

Совокупные результаты показывают, что работниками высоко оцениваются проводимая Компанией политика в области управления персоналом, а также имеющиеся возможности для развития и профессионального роста.

Список литературы

1. Новикова М.Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации // HR-Journal, 2013.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
3. Официальный сайт ОАО «ГМК «Норильский Никель» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nornik.ru/>
4. Отчет о корпоративной социальной ответственности / ОАО «ГМК «Норильский Никель», 2013. – 158 с.