

Тастыгина Анастасия Степановна

студентка

Научный руководитель

Семенова Ариадна Гаврильевна

канд. полит. наук, доцент

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет

им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
(НА ПРИМЕРЕ АО «САХАЭНЕРГО»)**

***Аннотация:** современная экономическая ситуация характеризуется тем, что рост конкурентоспособности организаций все больше зависит от эффективности использования внутренних ресурсов, главным образом, кадров. В статье представлено исследование социальной политики организации как фактора повышения мотивации персонала.*

***Ключевые слова:** социальная политика, мотивация персонала, управление персоналом, конкурентоспособность.*

Степень достижения основных экономических и социальных целей организации во многом зависит от эффективности мотивации работников и системы управления персоналом.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних факторов, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. В системном подходе к мотивации персонала одним из главных факторов, влияющих на него, является социальная политика организации [1, с. 9].

Социальная политика организации представляет собой основное направление менеджмента, которое представляет из себя ряд мероприятий и мер, направленных на предоставление сотрудникам данного предприятия ряда дополнительных выплат, льгот либо же услуг социального характера.

Для более наглядного примера социальной политики как фактора повышающей мотивацию персонала рассмотрим кадровую политику АО «Сахаэнерго».

Списочная численность персонала АО «Сахаэнерго» по состоянию на 31.12.2018 г. составила 2520. человек и по сравнению с началом года увеличилась на 35 человек. Из списочной численности персонала 79,4% мужчин и 20,6% женщин [3].

Коэффициент оборота работников составляет: по принятым 18,2%, по выбывшим 16,8%. Коэффициент текучести персонала за период 2018 года снизился в сравнении с аналогичным периодом 2017 г. на 0,3% и составляет 8,2%.

Основными причинами увольнения сотрудников является: низкая оплата труда – 32,4%; высокая напряженность, ответственность и интенсивность труда – 27,9%; конфликт с руководством, коллективом -13,7%; прогулы, дисциплинарные нарушения – 12,3%; отсутствие карьерного роста – 9,8%; плохие условия труда – 3,4%; соглашение сторон – 0,5%.

Для сокращения текучести персонала Обществом проводятся мероприятия в области повышения материального стимулирования и социальной обеспеченности персонала: обеспечение работников и их детей льготными путевками в санатории и детские оздоровительные лагеря, социальная поддержка работников, имеющих многодетные и неполные семьи и воспитывающие детей-инвалидов, оплата стоимости проезда работников и членов их семей к месту использования отпуска и обратно.

В целях создания механизмов кадрового обеспечения квалифицированными специалистами на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы и в развитие государственной молодежной политики в Обществе реализуются

программы обучения работников, в соответствии с нормативными требованиями, а также ведется работа по привлечению выпускников образовательных организаций.

Согласно утвержденному бизнес-плану Общества на 2018 год на подготовку кадров запланированы средства в размере 15 267,2 тыс. руб., фактически использовано средств – 15 326,0 тыс. руб.

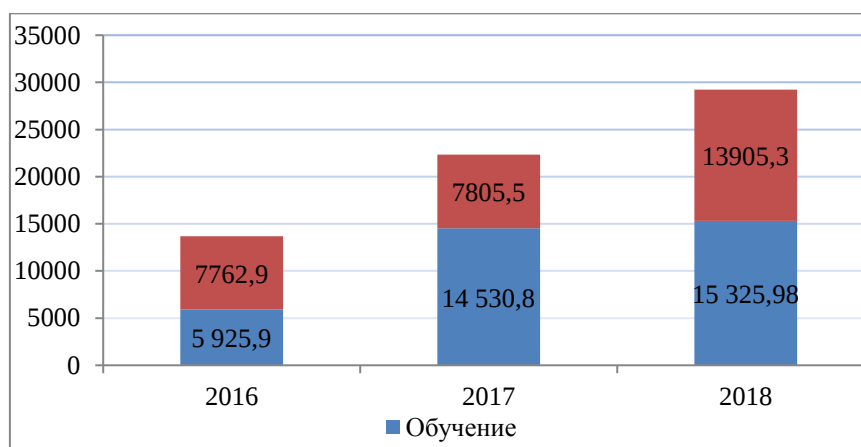


Рис. 1. Затраты на развитие персонала, тыс. руб.

Затраты на развитие персонала в 2017 году по сравнению с 2016 годом увеличились на 8 604,9 тыс. руб., или на 145,20%, что было связано с обязательным обучением сотрудников по охране труда. По итогам 2018 года затраты на подготовку персонала по сравнению с прошлым годом увеличились на 795,18 тыс. руб., или на 5,5% [4].

В 2018 году обучено 820 человек, что составляет 33,02% от среднесписочной численности, в том числе: руководителей – 267 человек; специалистов и служащих – 170 человек; рабочих – 383 человек.

Основным документом в области социальной политики и социального партнерства Общества является коллективный договор ПАО «Якутскэнерго» и дочерних обществ: АО «Сахаэнерго», АО «Теплоэнергосервис», АО «ЯЭРК», АО «Энерготрансснаб» на 2019–2021 годы.

Таблица 1

Социальные расходы Общества (в разрезе 3-х лет)

	2016 год, тыс. руб.	2017 год, тыс. руб.	2018 год, тыс. руб.
Социальные расходы	82 147	84 209	98 974
<i>В т.ч. расходы, учтенные в фонде заработной платы и средней заработной плате работников</i>	6 619	7 181	1. 842

Рост расходов происходит влиянием востребованности персоналом тех или иных льгот и гарантий, в том числе из-за следующих факторов: роста оплаты проезда к месту отдыха и обратно работников и членов семей в связи с ростом цен на авиабилеты; увлечение выплат по выходному пособию в связи с проведением организационно – штатных мероприятий.

Более наглядно структура социальных расходов представлена на рис. 2.

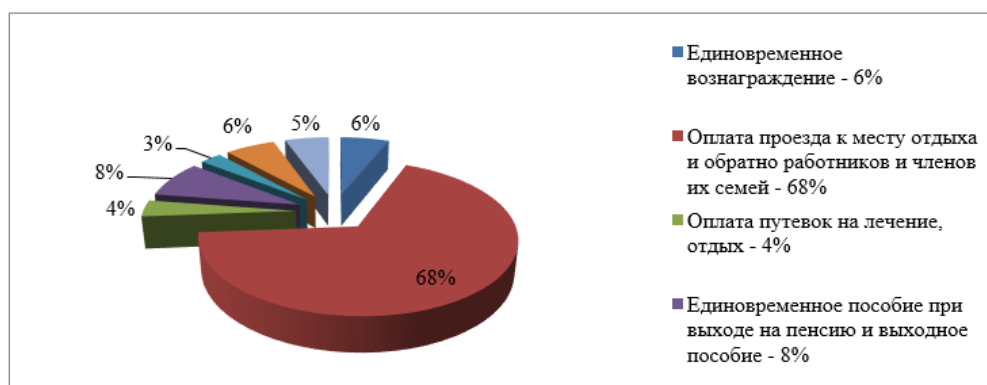


Рис. 2. Диаграмма «Структура социальных расходов» за 2018 год

Также в рамках Коллективного договора работникам предоставлялись следующие льготы и гарантии: оплата коммунальных услуг, материальная помощь по жизненным обстоятельствам, при рождении ребенка, на похороны близких родственников работников, одиноким матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, приобретение новогодних подарков детям работников, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия) и т. д.

Добровольное медицинское страхование АО «Сахаэнерго» осуществляется АО «Страховое общество газовой промышленности», включающее стоматоло-

гическое обслуживание, стационарное обслуживание, экстренную и неотложную медицинскую помощь за рубежом, экстренную и неотложную помощь на территории РФ, амбулаторно-поликлиническое обслуживание, реабилитационно-восстановительное лечение [3].

Общая численность застрахованных лиц по ДМС составила 2 500 человек. В 2018 году 369 работников воспользовались лечением по программе добровольного медицинского страхования, из них амбулаторно-поликлиническое обслуживание было оказано 366 работникам, 3 работника отправлены на реабилитационно-восстановительное лечение в санатории, находящиеся за пределами РС (Я).

В соответствии с Коллективным договором, для организации культурно-массовой работы Общество перечисляет на расчетные счета первичных профсоюзных организаций средства в размере 0,15 процента планового фонда заработной платы и 0,15 процента для организации физкультурно-оздоровительной работы. Плановые расходы составили – 6147,8 тыс. руб., фактические затраты – 6161,2 тыс. рублей.

В 2018 году были проведены различные культурно-массовые и спортивные мероприятия, в том числе Празднование Дня энергетика, Дня защиты детей, 1 мая, Дня Победы, национального праздника «Ысыах», дня Оленевода, проведение соревнований по национальным видам спорта, пейнтболу, лыжам, подледной рыбалке, мини-футболу, волейболу, спартакиады ко дню Победы, ко дню Энергетика и т. д.

На основе данного исследования можно сделать выводы, что грамотное управление социальной политикой позволяет значительно снизить текучесть кадров, а также повысить мотивацию персонала, что положительно влияет на эффективную деятельность организации.

Список литературы

1. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособ. / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. – М.: Евразийский открытый институт, 2014. – 264 с.

2. Зоткина Н.С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки: монография / Н.С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2017. – 178 с.
3. Годовые отчеты АО «Сахаэнерго» за 2016–2018 гг.
4. Годовая бухгалтерская отчетность АО «Сахаэнерго» за 2016–2018 гг.