

THE PROBLEM OF SOCIAL PROTECTION OF THE ORGANIZATION'S STAFF AND THEIR RIGHTS

Starodubov I.P. (Russian Federation) Email: Starodubov547@scientifictext.ru

Starodubov Ivan Pavlovich – Undergraduate,
DEPARTMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT AND PERSONNEL POLICY,
RUSSIAN STATE SOCIAL UNIVERSITY, MOSCOW

Abstract: the article analyzes the social rights and guarantees of employees, protection of their rights in the enterprise, how the working conditions affect overall performance, measures aimed at increasing the productivity of workers, encouraging their loyalty and motivation, and ensuring a safe and dignified standard of living, a survey of the work collective, and also formulated the main conclusions on the results of the work, which will lead to an increase in production efficiency, stabilization of profitability, settlement and prevention of workers' disagreements and increase in the profit of the enterprise.

Keywords: analysis, social security, labor rights, effectiveness, research, social policy, planning, conditions, guarantees.

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ ПРАВ

Стародубов И.П. (Российская Федерация)

Стародубов Иван Павлович – магистрант,
кафедра управления персоналом и кадровой политики,
Российский государственный социальный университет, г. Москва

Аннотация: в статье анализируются социальные права и гарантии сотрудников, защита их прав на предприятии, то, как условия работы влияют на общую результативность, меры, направленные на повышение производительности труда работников, поощрение их лояльности и мотивации и обеспечение безопасного и достойного уровня жизни, приведены результаты опроса трудового коллектива, а также сформулированы основные выводы по результатам работы, которые приведут к повышению эффективности производства, стабилизации прибыльности, урегулированию и предотвращению разногласий рабочих и увеличению прибыли предприятия.

Ключевые слова: анализ, социальная защищенность, трудовые права, результативность, исследование, социальная политика, планирование, условия, гарантии.

Концепция «социальной защиты» довольно широка. Её можно рассматривать как на конституционном уровне обеспечения прав и свобод граждан, так и в более узком смысле - в рамках работы по реализации прав и свобод трудящихся. В то же время, социальная защита не ограничивается поддержкой только определенных категорий сотрудников (например, работников с ограниченными возможностями или пенсионеров). В идеале, при грамотной законодательной базе, социальная политика любой организации должна быть направлена на поддержку каждого сотрудника [3].

Это набор положений, которые решают определенные социальные, экономические и правовые проблемы, гарантирующие право на достойный уровень жизни.

Если вспомнить пирамиду человеческих потребностей, можно выделить несколько областей социальной защиты в организации:

- обеспечение условий занятости, позволяющих работникам зарабатывать деньги на их существование и создавать вакансии для поддержания мотивации персонала;

- обеспечение безопасных условий труда и возможностей для повышения профессионального уровня специалистов;

- Материальная поддержка сотрудников в течение периода, связанного с риском работы или трагедии, несчастного случая, другой ситуации, которая повлияла на их профессиональную жизнь (например, травма, рождение ребенка, потеря родственника) [2].

Наличие этих условий послужит мощным стимулом для персонала, поскольку это затрагивает как первичные, так и вторичные потребности работников [1].

Приверженность нормам социальной защиты работников любой организации, в штате которой более 50 человек может легко снизить текучесть кадров, позволить участвовать в государственных программах развития, повышать лояльность и мотивацию сотрудников. В свою очередь, это приводит к повышению эффективности производства, стабилизации прибыльности, урегулированию и предотвращению разногласий рабочих и увеличению прибыли предприятия.

Социальная политика компании может быть представлена в виде плана. Есть цель, есть средства для ее реализации. Цель понимается как результат, на который направлен план. Фактически, каждый отдельный сотрудник является самой высокой ценностью в формировании и реализации социальной политики компании. Если исходить из этого, то её важнейшей целью должно быть обеспечение достойного уровня жизни для сотрудников, справедливое вознаграждение за их работу, защита социальных прав и социальной защиты. Средствами реализации корпоративной социальной политики являются инструменты, с помощью которых она формируется и реализуется: денежные средства, социальные пособия, льготы, компенсации работникам, социальные программы, коллективные и трудовые договоры.

Социальная защита означает меры, направленные на повышение производительности труда работников, поощрение их лояльности и мотивации и обеспечение безопасного и достойного уровня жизни. Это система социальных и экономических гарантий, установленных законом. Они предоставляются как государством, так и предпринимателями. Эта система состоит из социального страхования, социальных услуг и социального обеспечения [2].

Социальное страхование является обязательным и является страхованием работников от возможного изменения их материального или социального статуса, например, если они оказывают материальную помощь в случае инвалидности, травмы на работе и временной нетрудоспособности.

Социальные услуги представлены типами поддержки, такими как финансовая помощь при рождении или смерти родственника, оплата за питание. Организации с большим количеством персонала и высокими доходами предоставляют более широкие пакеты, например, лечение работников в специализированных медицинских учреждениях, их собственные культурные дома и дома отдыха, и спортивные сооружения.

Социальное обеспечение - это система мер, направленных как на материальную поддержку работников в случае страхового случая, так и на оказание поддержки в удовлетворении социальных потребностей работников, а именно в обучении, профессиональном развитии [2].

Все больше работодателей пытаются защитить своих сотрудников, но не у всех есть достаточный опыт проведения компетентной социальной политики в организации. Лишь немногие могут формировать и осуществлять систематическую и четкую социальную политику. В то же время материальная поддержка работника обеспечивает только его первоочередные потребности, для решения других проблем необходимо объединить его с социальными мерами.

Эффективная социальная политика позволяет компании реализовать свои основные потребности в выживании и стабильности, повышает доверие персонала, инвесторов и, следовательно, повышает конкурентоспособность бизнеса [1].

В качестве примера, я провел небольшой опрос среди сотрудников организации, в которой работаю на данный момент (Банк). В котором я попросил их оценить уровень социальной защиты на предприятии, а также соблюдение их прав и свобод.

Всего в опросе приняли участие 25 человек. Возрастной разброс 18-32. Все опрошенные – сотрудники отдела входящих обращений (колл-центр). Я организовал опросы через специальную форму Google. Люди переходили по ссылкам и отвечали на ряд вопросов. Далее я вывел средний балл на основании их оценок.

Получились следующие данные:

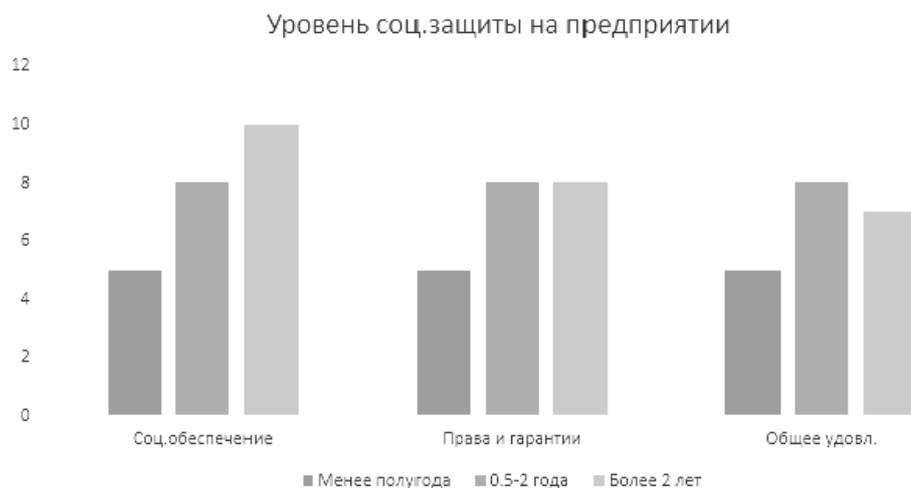


Рис. 1. Результаты опросов трудового коллектива

Респондентам предлагались следующие вопросы:

Оцените по 10балльной шкале уровень социального обеспечения, социальной защиты прав и гарантий, а также общий уровень удовлетворенности работой.

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что наиболее удовлетворены постоянные работники, работающие 2 года и более. Немногим от них отстают работники со стажем 0.5-2 года. Менее всех удовлетворены новички, отработавшие меньше полугода. Связано это с тем, что в организации действуют различные социальные программы для постоянных работников (стаж более полугода), такие как: ДМС, льготный спортзал, бассейн, помощь в устройстве детей в детский сад, розыгрыши путёвок в тёплые страны и т.д. Организация, таким образом, рассчитывает на долгосрочное сотрудничество и мотивирует новичков оставаться в ней работать.

Также можно проследить, что от уровня удовлетворенности социальным обеспечением в организации зависит общий уровень удовлетворенности работой. Что делает данную тему чрезвычайно важной.

Выводы:

Социальная защита - это система мер, осуществляемых как государством, так и предпринимателями. Во-первых, существование социального обеспечения является критерием эффективного функционирования. Потому что от того, насколько общество защищено, зависит благосостояние государства, степень конфликта и степень уязвимости от внешней среды. Для предпринимателя социальная защита необходима как один из способов мотивации труда, поскольку она позволяет удовлетворять не только физиологические, но и экзистенциальные социальные потребности. Но степень социальной безопасности работников может значительно различаться в зависимости от состояния экономики государства.

Список литературы / References

1. *Стародубов И.П.* Управление по результатам и использование KPI в деятельности организации // Научные исследования, 2017. № 4 (15). С. 47-49.
2. *Стародубов И.П.* Система оценки результативности персонала организации // European Research, 2017. № 5 (28). С. 43-45.
3. *Суладзе Э.Г., Мельничук А.В.* Современные методы мотивации персонала // В сборнике: Экспертное мнение сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях, 2017. С. 136-142.