

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

А.Г.Четаева, студентка ИЭФ-4, IV курс

Научный руководитель: М.П. Гаранина, к.э.н., доцент

Самарский государственный технический университет

г. Самара

Приоритетом системы управления персоналом является кадровая политика предприятия. От социально-трудовых отношений внутри коллектива, качества трудовой жизни, системы мотивации персонала и других факторов зависит результат деятельности и перспективы развития компании. Кадровая политика определяется как совокупность правил и норм, целей и представлений, которые обеспечивают выбор направления и содержания работы с людьми. На ее формирование влияют как внешние факторы (ситуация на рынке труда, тенденции развития экономики, нормативно-правовая база), так и внутренняя среда (цель организации, методы управления, стиль руководства).

Кадровый процесс на каждом предприятии проходит в несколько этапов: подбор персонала, его адаптация, обучение, развитие и, наконец, продвижение. То, насколько эффективно и грамотно осуществляется каждый из этих этапов, зависит устойчивость кадровой политики в целом. Для того чтобы новый персонал легко проходил стадии адаптации, развития, проявлял мотивацию и инициативу, необходимо формирование корпоративной культуры и обеспечение корпоративной социальной ответственности (КСО).

КСО определяется как реализация интересов компании посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия компании в развитии общества. Она делится на внешнюю, включающую спонсорство, благотворительность, взаимодействие с обществом и государством, участие в решении экологических проблем, и внутреннюю, направленную на развитие работников, обеспечение их безопасности, благоприятных условий труда, выполнение обязательств по заработной плате.[1]

Развитие каждого работника возможно в том случае, если компания ставит перед собой задачу быть социально-ответственной. Чтобы обеспечить всем безопасность, гарантию обучения и комфортные условия работы, руководство предприятий создает условия для формирования и реализации трудового потенциала, который в перспективе становится источником дохода и благ для его владельцев. Именно он является носителем и двигателем прогресса в компании.

Внедрение КСО предполагает определение направлений ее развития: политики выплаты заработной платы, условий труда, заботы об образовании персонала, социальном обеспечении, облегчении и гуманизации труда. Одним из важнейших факторов выбора потенциальным работником той или иной компании является политика доходов. Как правило, в вакансиях указывается, что заработная плата – «белая», и это предполагает ее своевременную выплату в прописанном и оговоренном при приеме на работу размере. Однако, социально-ответственная фирма должна стремиться ввести дополнительные преимущества, например премии и бонусы по результатам труда.

Помимо зарплаты, часто указывается «соц. пакет». Социальный пакет – это дополнительное вознаграждение, которое получает человек за свой труд. В него обычно включена медицинская страховка, питание за счет компании. Сюда можно добавить путевки на отдых, лечение, фитнес-клуб при организации. Актуальность дополнительного содержания соц. пакета зависит также от условий труда. Например, работникам, совершающим большое количество звонков, явно необходимо предоставить корпоративную сим-карту или рабочий мобильный телефон. Предприятия, находящиеся вне черты города, где рабочий день заканчивается позднее обычного, должны обеспечивать людям транспорт. Это может быть автобус предприятия, развозящий сотрудников или услуги такси.

Важным аспектом, являются условия труда. Человек много времени проводит на работе, и от того, в какой обстановке он находится, зависит его эмоциональное и физическое здоровье. Поэтому необычайно важно улучшать санитарно-гигиенические условия, оснащать каждое рабочее место всем необходимым, контролировать безопасность труда. Социально-ответственные предприятия должны постоянно заботиться о том, как улучшить условия работы: осуществлять профилактику профзаболеваний, проводить тренинги, минимизировать риски получения травм, вводить доплаты за вредность.

Кроме того, у каждого работника должна быть мотивация к труду, вызывающая повышенный интерес к работе. Следовательно, компания должна поддерживать его путем ротации кадров, возможности освоения сотрудником смежных профессий, участия в развитии корпоративной культуры, и, конечно, карьерного роста.

В реализации КСО на предприятии важную роль играет взаимодействие людей в ходе рабочего процесса: между рядовым сотрудником и начальником, между начальниками разных подразделений и отделов, в коллективе в целом. Часто приходится слышать жалобы о начальнике, принимающем некомпетентные решения, раздающем команды и приказы в недисциплинированном и излишне требовательном тоне. А ведь от стиля руководства зависит очень многое. Иногда, такой начальник, может перечеркнуть все преимущества для сотрудника той или иной работы, и компания теряет ценные кадры из-за подобного управления.

В связи с этим необычайно важно, при назначении на высокие должности, учитывать не только выслугу лет, профессиональные достижения или вовсе родственные связи, но и личные качества будущего руководителя. Внедрять систему тестирования, выявлять предпочтения, проводить беседы. Иногда люди готовы работать даже за низкую заработную плату, если на предприятии они объединены одной идеей и целью, им приятно взаимодействовать друг с другом. Ведь на работе проходит большая часть жизни большинства людей, и девиз «деньги решают все» становится все менее актуальным. Привязанность человека к месту работы обуславливается комфортными условиями труда и коллективом, который становится фактически семьей. Поэтому менеджерам компаний необходимо следить за эмоциональным климатом.

Итак, при осуществлении кадровой политики в любой компании, необходимо четко понимать цели и задачи фирмы в этой области. Уметь грамотно проводить все этапы кадрового процесса, поощрять и уважать своих сотрудников. Эффективность и устойчивость проведения кадровой политики зависит от применения на практике базовых принципов внутренней корпоративной социальной ответственности, в основе которых лежит забота о персонале. Именно от кадрового потенциала зависит успех и достижение поставленных целей в любой компании. Как гласит девиз японского производителя автомобилей «Ниссан»: предприятие – это кадры!

### **Список литературы:**

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева  
21-24 апреля 2015 г., Россия, г. Кемерово

1. Бакша, Н.В., Данилюк А.А. Корпоративная социальная ответственность / Н.В. Бакша. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2013.
2. Чубарова, Т.В. Социальная ответственность в рыночной экономике. Работник, бизнес, государство / Т.В. Чубарова. – М.: Нестор – История, 2011.