

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра экономической теории и  
национальной экономики

**Экономическая система социальной защищенности граждан в  
условиях рынка**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студента 4 курса 414 группы

направления 38.03.01 Экономика

профиль Экономика предпринимательства

код и наименование направления

экономического факультета

наименование факультета

Цой Ирины Вадимовны

фамилия, имя, отчество

№ 6.06.2016

Научный руководитель

к.э.н., доцент



О. В. Сенокосова

Зав.кафедрой

к.э.н., доцент



Е.В. Огурцова

Саратов, 2016

**Введение.** Актуализирует выбор темы выпускной квалификационной работы складывающаяся в России практика общественной жизни: снижение жизненного уровня, нормативная неурегулированность, финансовая недостаточность и другие обстоятельства. Как показывает общественно-историческая практика человечества социальная защищенность человека - неотъемлемое качество человеческой жизни, степень ее развитости, а поэтому требует всестороннего осмысления. Исследование феномена социальной защищенности ведет к поиску наиболее эффективных социально-технологических концепций социальной защищенности, необходимых социально-ориентированному государству для осуществления демократических преобразований.

Игнорирование понимания феномена социальной защищенности, важности для стабилизации общества, его национальной безопасности ведет к подмене социальной защиты сиюминутными "подачками". Кроме того, эффективность социальной защиты как политики государства становится ничтожной, а выбор программ социальной защиты определяется не объективным состоянием жизнедеятельности общества, а мнением официального руководства или влиятельных людей, зачастую далеких от реальной действительности.

Иными словами, к настоящему времени в системе социальной защиты человека в Российском обществе сложились следующие реальные противоречия:

- между объективным социально-экономическим положением большей части членов общества и отражением этого положения в существующих программах социальной защиты;
- между существующими программами социальной защиты и их объективной реализацией.

Необходимость решения данных противоречий и предопределяет актуальность темы выпускной квалификационной работы, которая заключается:

- в назревшей потребности осмысления феномена социальной защищенности человека, его предметной сущности и социальной роли;
- в необходимости уточнения места и роли социальной защищенности в обеспечении социальной стабильности общества;
- в возможности, опираясь на сущностное понимание феномена социальной защищенности, создавать эффективные социально-технологические программы социальной защиты, разработать технологические механизмы социального управления сопровождения реализации программ социальной защиты.

Вопросы социальной защищенности и социальной защиты отдельных, социально-уязвимых групп населения (детей, молодежи, инвалидов, пожилых людей, безработных и т.п.) освещаются в трудах Беличевой С.А., Бреевой Е.Б., Волохо В.И., Дементьевой Н.Ф., Иващенко Г.М., Лисовского В.Т., Маляровой Н.В., Шабалиной И.Б., Энтина Л.Я. и др.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в исследовании проблем социальной защищенности населения России и в поиске направлений их решения.

Задачи выпускной квалификационной работы:

- изучить понятие, принципы социальной защищенности;
- проанализировать методы изучения и измерения социальной защищенности;
- исследовать вопросы социальной защищенности в сфере труда в России;
- охарактеризовать механизм социальной защищенности работников АО НПП «Алмаз»;

- определить направления совершенствования системы социальной защиты на предприятии.

Методологической основой исследования являются аналитический, описательный, статистический, сравнительный и структурно-функциональный методы исследования.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух основных глав, заключения, списка использованной литературы.

**Основная часть.** Термин «социальная защищенность» получил в последнее время достаточно широкое распространение. Он часто звучит из уст политических деятелей, руководителей разных уровней, ученых, стал использоваться и в обиходной речи. Однако ни в научных кругах, ни среди специалистов пока не сформировалось устоявшейся трактовки данного понятия, что затрудняет его понимание. Еще неопределеннее выглядит ситуация с методами и способами эмпирического изучения социальной защищенности. Нами предпринята попытка кратко обобщить имеющиеся позиции по поводу толкования сущности и измерения социальной защищенности, а также поделиться собственным мнением и опытом.

Социальная защищенность – это важнейшая составляющая качества жизни населения, характеризующая стабильность его социально-экономического положения, уверенность в будущем, эффективность механизмов защиты от рисков.

Основными принципами социальной защищенности являются:

- принцип всеобщности;
- принцип солидарности человеческих поколений;
- принцип равенства;
- принцип социальной справедливости;
- принцип многоуровневости;
- принцип научной и экономической обоснованности.

Определение уровня социальной защищенности - сложнейшая задача, сопряженная как с традиционными трудностями, сопровождающими попытки измерять социальные процессы и явления, так и со специфическими, касающимися непосредственно социальной защиты, среди которых важнейшей, на наш взгляд, является отсутствие единого понимания самой социальной защиты, а следовательно, и соответствующего показателя.

При анализе социальной защищенности необходимо особо учитывать, что она является емкой, многогранной экономико-правовой и социально-психологической категорией, что содержит в себе объективную и субъективную стороны. По мнению ученых, объективность социальной защищенности определяет, что именно необходимо и достаточно в данном обществе и для данной социальной группы, чтобы социальная защищенность была в пределах общественно нормальных характеристик, а субъективность отражается через оценку социальными субъектами данного конкретно-исторического общества как жизненной среды<sup>1</sup>. Если важность учета объективной составляющей при оценке социальной защищенности практически не вызывает сомнений, то целесообразность анализа субъективных характеристик отмечают пока не многие, но соответствующая точка зрения все активнее утверждается в науке.

В настоящее время не существует сложившейся системы ни объективных, ни субъективных показателей социальной защищенности, хотя некоторые наработки, предложения на этот счет имеются. Прежде всего назовем ряд подходов, которые прямо или косвенно характеризуют социальную защищенность, основанных на объективных показателях. Так как система социальной защиты представляет собой многоуровневый, многосторонний комплекс мер, то показателей, отражающих отдельные элементы, аспекты социальной защиты, великое множество - практически все

---

<sup>1</sup> Дементьева, И.Н. Протестный потенциал населения региона как форма проявления социального капитала / И.Н. Дементьева // Проблемы развития территорий. – 2012. – № 6 (62). – С. 104–114.

частные и комплексные характеристики, используемые социальной статистикой. Привести и, тем более, проанализировать их не представляется возможным, поэтому исследователи обычно либо перечисляют укрупненные группировки показателей, либо выбирают из их множества наиболее представительные, либо называют их агрегированные варианты, дающие интегрированную картину системы социальной защиты или ее крупных блоков.

Социальная защищенность – это важнейшая составляющая качества жизни населения, характеризующая стабильность его социально-экономического положения, уверенность в будущем, действенность и доступность механизмов защиты от рисков. Кризисное состояние экономики придает вопросам обеспечения социальной защищенности населения особую актуальность. В связи с этим растет востребованность различных измерений и оценок, позволяющих отслеживать динамику соответствующих параметров в условиях изменяющейся экономической конъюнктуры.

Показатели базовой защищенности оказались относительно устойчивы к кризису. В то же время ситуация в сфере базовой социальной защищенности населения складывается неоднозначно. С одной стороны, в последние пять лет, несмотря на пришедшийся на этот период кризисный спад экономики, наблюдается позитивное изменение четырех из пяти рассмотренных нами индексов базовой социальной защищенности. С другой стороны, повышение средних по массиву показателей базовой защищенности во многих случаях достигается за счет относительно благополучного контингента и не затрагивает ряд уязвимых категорий домохозяйств.

Уровень защищенности в сфере труда был значительно более чувствителен к колебаниям экономической конъюнктуры. Большинство индексов защищенности в сфере труда демонстрировали повышательную динамику в период восстановительного роста, но вернулись на уровень 2002 г. (или даже опустились еще ниже) после недавнего кризисного спада. Хуже

всего дело обстоит с защищенностью права на представительство интересов работников и с защищенностью профессиональных навыков.

АО «НПП «Алмаз» является многопрофильным предприятием в состав, которого входят структурные подразделения, основанные на внутризаводской кооперации и специализированные по производству конечной продукции. Следует отметить, что значительные перемены, наличие кризисной ситуации в социальной, экономической, политической сферах Российской Федерации создают серьезные ограничения для каждого человека, улучшения его материальных возможностей, стабильности и развития.

Исследования показывают, что значительная часть участников опроса с тревогой смотрят в ближайшее будущее, выражают неудовлетворенность текущей ситуацией, чувствуют неуверенность в завтрашнем дне. Ежегодно увеличивается доля пессимистично настроенных работников, на социальном самочувствии которых негативно сказывается экономический кризис.

Разработка мероприятий, направленных на снижение кризисной тенденции и повышение социальной удовлетворенности персонала, призвана учесть целый спектр вопросов адаптации сотрудников к внешним и внутренним условиям функционирования и развития предприятия. Особое внимание должно уделяться анализу мотивационных установок работников, умению их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием.

По итогам мониторинга, для укрепления лояльности и повышения уровня удовлетворенности персонала на исследуемом предприятии сотрудниками службы управления персоналом совместно с топ-менеджментом ежегодно разрабатывается программа развития лояльности персонала – долгосрочное мероприятие, направленное на улучшение социального самочувствия работников. Она составляется с учетом специфики деятельности предприятия и включает в себя решение вопросов в области улучшения условий труда,

повышения качества взаимодействия между руководителями и подчиненными, повышения уровня информированности персонала, удержания и развития персонала.

Предложенная программа развития лояльности персонала состоит из следующего комплекса мероприятий:

- внедрение практики проведения оперативок с подчиненными (ежемесячно по итогам декадных совещаний);

- публикация в заводских СМИ результатов диагностики уровня информированности и вовлеченности сотрудников, информации о социальных программах, реализуемых на предприятии;

- организация совещаний с руководителями с целью подготовки к диагностике уровня информированности и вовлеченности сотрудников в следующем году;

- проведение социологических опросов персонала на постоянной основе;

- разработка программы и проведение тренингов для наставников;

- организация встреч работников с руководством предприятия в формате «Чай с генеральным директором»;

- разработка регламента «Организация стажировки для вновь назначенных руководителей»;

- разработка и утверждение корпоративного стандарта поведения;

- организация и проведение тренинга по командообразованию для руководителей подразделений, молодых специалистов и руководителей;

- организация и проведение конкурса «Лучший молодой специалист»;

- организация встреч генерального директора и руководителей направлений с линейными руководителями (мастерами);

- проведение совместно с Советом молодежи Спартакиады для молодых семей;

- проведение конкурса самовыдвижения в кадровый резерв;

- разработка и сопровождение рубрики «Галерея успеха» на портале предприятия и др.

Эффективность реализации программы развития лояльности персонала обусловлена выполнением нескольких предварительных условий:

1) руководитель организации заинтересован в такой программе, он хочет, чтобы сотрудники компании стали более лояльными;

2) руководитель организации согласен с теми изменениями, которые последуют, он знает и согласен с теми затратами материального и нематериального плана, которые потребуются в процессе претворения программы в жизнь;

3) назначен конкретный ответственный за реализацию программы, за координацию усилий различных служб и подразделений. Статус этого сотрудника должен соответствовать важности задачи;

4) организация заинтересована в долгосрочных отношениях со своими сотрудниками.

По нашему глубокому убеждению, использование инструментария мониторинга социального самочувствия работников способствует получению достоверной информации об удовлетворенности и лояльности персонала, которая может быть использована при разработке кадровой политики предприятия в условиях кризисной ситуации. Проецирование изменений в уровне социального самочувствия работников отдельного предприятия на сложившиеся тенденции в социально-трудовой сфере в целом способствует развитию предприятия и повышению эффективности его деятельности.

Рассмотрев процесс социального развития коллектива АО «НПП «Алмаз» и мероприятия по его развитию, были предложены некоторые меры по совершенствованию социальной политики. Работник выступает высшей целью и ценностью при формировании и реализации социальной политики. Если исходить из признания человека высшей ценностью, то важнейшими целями социальной политики на предприятии является обеспечение

работникам достойного уровня и качества жизни, социальных прав, справедливого вознаграждения за трудовую деятельность, социальной защиты.

Можно предложить следующие методы дополнительного стимулирования персонала в АО «НПП «Алмаз» в форме бенефитов:

1) страхование жизни работников и / или членов их семей (компания осуществляет страхование жизни работников и членов их семей на определенную сумму, бесплатно для работника);

2) оплата обучения, дополнительного образования сотрудников (как полная оплата обучения работодателем, так и частичная, в пределах определенной суммы, либо беспроцентное кредитование работника на образовательные цели);

3) подарки сотрудникам компании на различные праздники, исходя из их интересов и увлечений и т.п.;

4) устная и / или письменная благодарность за эффективную работу / реализованный проект;

5) проведение профессиональных конкурсов среди сотрудников, с награждением дипломами.

В целом, эффективно организованная социальная защита направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, обеспечение нацеленности персонала на высокую результативность работы, способствующую достижению поставленных целей Компании. Совершенствование системы социального обеспечения работников позволит не только повысить производительность труда, а также увеличить стоимость бизнеса за счет развития и удержания высококвалифицированных работников, в том числе эффективных управленцев и специалистов.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие основные выводы:

**Заключение.** Анализ объективных условий и субъективных факторов социальной защищенности показывает, что политика социальной защиты не всегда обеспечивает социальную защищенность людей. (Например, сегодня пенсионная реформа не отвечает объективным потребностям социальной защищенности. То же со здравоохранением и так далее).

В научно-популярной литературе социальную защищенность часто смешивают с понятием социальной защиты, а последняя философски не анализируется и показывается лишь через деятельность государства, как его политика. Правомерна точка зрения, согласно которой социальная защищенность исследуется через жизненный мир людей, который имеет свою логику развития, связанную с совокупностью объективных условий и субъективных факторов. Проблемой жизненного мира занимается феноменологическая социология. Сегодня и наши отечественные исследователи не могут обходиться без феноменологии. Человеческая жизнь имеет множество измерений, сферы жизни человека не изолированы друг от друга и выступают как стороны единого целого. Любую сферу жизнедеятельности людей нельзя рассматривать вне их социального пространства. В том числе биологическую, психологическую, экономическую, социальную, духовную и др. Социальная защищенность - это пространство сопряжения непосредственно жизненных интересов человека, представленное взаимодействием сфер общественной жизни. Социальная защищенность - есть человеческое измерение жизненного мира людей, с их ценностными ориентациями и субъективно-осмысленным опытом. Именно поэтому социальная защищенность - это не просто измерение уровня жизни населения и выявление уязвленных социальных слоев, а сложный феномен качества жизненного мира человека. Социальная защищенность - явление динамическое, обусловленное самой деятельностью людей, их социальной активностью.

В настоящее время не существует сложившейся системы ни объективных, ни субъективных показателей социальной защищенности, хотя некоторые наработки, предложения на этот счет имеются. Прежде всего назовем ряд подходов, которые прямо или косвенно характеризуют социальную защищенность, основанных на объективных показателях. Так как система социальной защиты представляет собой многоуровневый, многосторонний комплекс мер, то показателей, отражающих отдельные элементы, аспекты социальной защиты, великое множество - практически все частные и комплексные характеристики, используемые социальной статистикой. Привести и, тем более, проанализировать их не представляется возможным, поэтому исследователи обычно либо перечисляют укрупненные группировки показателей, либо выбирают из их множества наиболее представительные, либо называют их агрегированные варианты, дающие интегрированную картину системы социальной защиты или ее крупных блоков.

Показатели базовой защищенности оказались относительно устойчивы к кризису. В то же время ситуация в сфере базовой социальной защищенности населения складывается неоднозначно. С одной стороны, в последние пять лет, несмотря на пришедшийся на этот период кризисный спад экономики, наблюдается позитивное изменение четырех из пяти рассмотренных нами индексов базовой социальной защищенности. С другой стороны, повышение средних по массиву показателей базовой защищенности во многих случаях достигается за счет относительно благополучного контингента и не затрагивает ряд уязвимых категорий домохозяйств.

Изучив отношение работников к АО «НПП «Алмаз», можно сделать вывод, что главным преимуществом предприятия является стабильность заработной платы и социальная защита, благодаря чему остаются работать недовольные своим положением люди. Среди достоинств предприятия были названы льготы, хорошая столовая, официальное трудоустройство,

отсутствие требования опыта работы, возможность работать в выходные дни за двойную оплату и наличие профсоюза. Недостатком оказалась низкая зарплата, плохое отношение к рабочим со стороны руководства, отсутствие перспектив карьерного роста, неудовлетворительные экологические условия, монотонность, однообразие труда. Вследствие монотонной однообразной работы у сотрудников теряется интерес к труду, что отражается на качестве производимой продукции. Выяснилось, что для увеличения эффективности труда необходимо повысить зарплату и престиж бренда, оказывать помощь в обучении и продвижении по служебной лестнице.

Можно предложить следующие методы дополнительного стимулирования персонала в АО «НПП «Алмаз» в форме бенефитов.

В целом, эффективно организованная социальная защита направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, обеспечение нацеленности персонала на высокую результативность работы, способствующую достижению поставленных целей Компании. Совершенствование системы социального обеспечения работников позволит не только повысить производительность труда, а также увеличить стоимость бизнеса за счет развития и удержания высококвалифицированных работников, в том числе эффективных управленцев и специалистов.