

На правах рукописи

**Марик
Иван Васильевич**

**Социальный пакет как способ реализации
социальной ответственности предприятия**

**Специальность: 22.00.04 – социальная структура,
социальные институты и процессы**

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2011

Работа выполнена на кафедре социологии Негосударственного некоммерческого образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский гуманитарный университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, доцент
Солнышкина Марина Георгиевна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Бондаренко Владимир Федорович

кандидат социологических наук, доцент
Оплетина Надежда Витальевна

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения»**

Защита диссертации состоится «02» ноября 2011г. в 16.30 час. на заседании диссертационного совета Д 521.004.02 при ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет» по адресу: 111395, г. Москва, ул. Юности, д. 5/1, корп. 3, ауд. 511.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет».

Автореферат разослан « » сентября 2011г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Д.Л. Агранат

Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Социально-экономические и политические преобразования общества отрицательно отразились на состоянии и качестве социально-трудовых отношений: сокращается численность занятых на производстве; возрастает число конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере; происходит ограничение финансовых средств, направляемых на оплату труда; снижается степень социальной защищенности работников предприятий.

Стремительное движение в сторону общества рыночного типа привело к трансформации системы социальной стратификации, в результате реформ общество оказалось расколото между полюсами бедности и богатства, слабо представлен средний класс как базовая социально-стратификационная группа развитого общества. Возросло различие в доходах, статусе, культуре, усилилась поляризация общества, возросло неравенство. При этом особенность российской бедности заключается в том, что наиболее многочисленная группа бедного населения (более 50%) – работающие бедные. Преодоление экономической бедности, активизация формирования среднего класса – это задачи не столько социальной политики, сколько вопрос формирования социально-ответственной экономики и социальной ответственности конкретных предприятий.

Ослабление позиций государства в социальной сфере обуславливает резкое повышение значимости социальной ответственности бизнеса, социальной ориентированности экономики в целом. В современных условиях повышение активности бизнеса в социальной сфере, освоение необходимых социальных функций становятся одним из главных факторов успешного и гармоничного развития не только отдельных предприятий, но и общества в целом. В то же время социальная ответственность российского бизнеса имеет «этатистскую» природу, главным «локомотивом» в реализации программ социальной ответственности выступает государство и местные органы власти. В этих условиях недооценивается роль конкретных способов реализации социальной ответственности предприятий (в частности, социального пакета предприятия), конструктивных практик социальной ответственности предприятий-лидеров. Так, по данным Агентства политических и экономических коммуникаций и Российского антикризисного Форума итоговый рейтинг социальной ответственности российских компаний за 2010 г. возглавили нефтегазовые компании: «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Транснефть». Компании «Роснефть» и «Сургутнефтегаз» также демонстрируют высокий уровень социальной ответственности (5 и 7 место).

Вышеперечисленные факторы актуализируют проблему исследования социального пакета предприятия как ведущего способа реализации социальной ответственности с позиций снижения уровня стратификации в современном обществе на примере ведущих нефтегазовых компаний. Таким образом, в

условиях кризиса социального государства становится все более очевидным противоречие между общественными потребностями в снижении социальной стратификации в обществе, преодолении бедности работающего населения, формировании среднего класса и дальнейшей институционализации социальной ответственности предприятия, с одной стороны, и недостаточной разработанностью конкретных способов ее реализации, в частности социального пакета предприятия, с позиций влияния на социально-структурные характеристики наемных работников, распространения тенденций снижения уровня социального расслоения на другие предприятия и на систему общественных отношений, с другой стороны.

Степень научной разработанности темы исследования.

Литература по проблемам социальной стратификации в российской социологии достаточно обширна. Существенный теоретический и практический вклад в разработку проблематики внесли российские ученые Е.Г. Антосенков, Ю.В. Арутюнян, З.Т. Голенкова, Т.И. Заславская, В.В. Радаев, Н.М. Римашевская, Р.В. Рывкина, М.Н. Руткевич, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратан, В.А. Ядов и многие другие исследователи. В их работах исследованы различные аспекты социально-стратификационных процессов современного российского общества, включая уточнение исходных стратификационных понятий, критериев социального расслоения, признаков среднего класса и другие вопросы.

В отечественной социологии проблемы институционализации социальных практик исследовали И.М. Андронова, Р.Г. Апресян, В.Н. Якимец, И.В. Антонович, Н.Н. Зарубина, Э.А. Фомин и Е.З. Чикадзе. Вопросы институционализации различных явлений активно исследуются в рамках социологической школы Московского гуманитарного университета И.М. Ильинским, О.И. Ильинским, А.И. Ковалевой, Вал.А. Луковым, С.И. Плаксий, Н.А. Селиверстовой, А.И. Шедриком, Д.Л. Агранатом, Ю.Е. Надточий, С.В. Овчинниковой и др. Научная школа социальной работы Московского гуманитарного университета по специализации «социальная работа на предприятии» представлена следующими исследователями: В.В. Колковым, Б.Ф. Усмановым, К.И. Фальковской, В.В. Соколовой.

Основы социальной ответственности впервые были рассмотрены американскими исследователями в 40-е – 50-е годы 20 века. Существенное значение в данной концепции сыграли работы экономистов: А. Берли и Г. Минза, Г. Боуэна, К. Дэвиса, К. Уолтона, Дж. МакГири, С. Сети. Американские исследователи считали, что корпорация в современном мире становится частнопредпринимательским институтом, который не может быть свободным от социальной ответственности.

Особую роль среди исследований социальной ответственности занимают труды экономиста Милтона Фридмана. В них последовательно прослеживается

либеральный взгляд на социальную ответственность бизнеса. Основы либерального подхода к рассматриваемой проблеме также были заложены в классических трудах Л. фон Мизера, Ф. Хайека, Й. Шумпетера.

Среди современных трудов зарубежных авторов по проблеме социальной ответственности можно выделить работы С. Хилтона, Д. Гиббонса, Ф. Котлера. Авторы подвергают анализу опыт ведущих западных компаний в этой области, исследуют проблему повышения эффективности социальных и благотворительных проектов компании.

Интерес отечественных исследователей к проблеме социальной ответственности бизнеса проявился только в последние несколько лет, что обусловлено относительной новизной данного явления. Из современных исследователей корпоративной социальной ответственности и социальной политики в России, автор выделяет: А.Н. Шохина, С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова, А.Н. Аверина, Н.А. Киричевского, С.Ф. Гончарова, Н.А. Волгину, В.К. Егорова, А.Е. Чиркова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова, А.А. Попкова, С.Е. Литовченко, Е.Ф. Сабурова, М.Г. Солнышкину, Н.Н. Пилипенко.

Признавая высокую научную ценность исследований, осуществленных перечисленными авторами, вместе с тем, необходимо отметить, что остаются неисследованными вопросы определения роли социального пакета предприятия, его содержания и функций в системе социальной ответственности, характера воздействия социального пакета на социально-структурные характеристики наемных работников на примере нефтегазовых предприятий как лидеров социальной ответственности, изучения стратификационного профиля наемных работников в условиях реализации социального пакета предприятия и способов его оптимизации.

Актуальность темы диссертационной работы, степень ее научной разработанности, основная исследовательская проблема обуславливают выбор объекта и предмета исследования, его цели и задач.

Объект исследования: социальная ответственность российского предприятия.

Предмет исследования: социальный пакет как способ реализации социальной ответственности предприятия.

Цель исследования: определить содержание и функции социального пакета российского предприятия и разработать предложения по оптимизации социального пакета с позиций снижения уровня социального расслоения в современном российском обществе.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих исследовательских **задач:**

- проанализировать классические истоки и современные концепции социальной ответственности, дать авторскую трактовку социальной ответственности российских предприятий с позиций снижения уровня стратификации в современном обществе;

- выявить основные институциональные элементы социальной ответственности;

- установить комплекс критериев стратификации, которыми измеряется социальный статус работников нефтегазового предприятия;

- определить функции социального пакета предприятия по снижению уровня стратификации;

- разработать стратификационный профиль наемных работников нефтегазового предприятия как социальной группы в условиях реализации социального пакета и сформулировать рекомендации по его оптимизации.

Гипотеза диссертационного исследования основывается на предположении о том, что социальный пакет способствует снижению уровня социального расслоения на предприятии.

Теоретико-методологические основы диссертационного исследования.

Диссертационная работа основана на следующих концепциях и теориях:

- социально-философских и социокультурных подходах исследования социальной ответственности;

- теориях и концепциях социальной ответственности бизнеса М. Фридмана, Д. Хендерсона, Дж. Галаскевича;

- теориях и концепциях социальной стратификации Т. Парсонса, Д. Мида, П. Сорокина, П. Бурдьё;

- теориях структурно-функционального анализа Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, институциональных и неинституциональных подходах;

- теории устойчивого развития социальных систем Т. Парсонса концепциях глобализации и социального государства, теории научной организации труда.

При исследовании базиса институционализации социальной ответственности предприятия автором проанализированы международные документы по социальной проблематике: Конвенция МОТ, Глобальный договор ООН, «Зеленая книга» Евросоюза, Европейская социальная хартия и т.д.

Диссертационное исследование опирается на общенаучные принципы единства логического и исторического подходов в исследованиях социальной ответственности, социальной структуры, социальных институтов и процессов, метод сравнительного анализа, контент-анализа и функционального анализа, социально-стратификационного анализа. Сбор первичной социологической информации осуществлялся посредством изучения российских и международных документов в области труда и социальной политики, анкетного опроса, включенного наблюдения, интервьюирования экспертов.

Эмпирическая база диссертации основывается на результатах следующих социологических исследований, проведенных лично автором или при его непосредственном участии:

- Прикладное социологическое исследование «Социальное самочувствие работников нефтегазового предприятия в условиях реализации социального пакета» (июль-август 2010). Объем целевой выборки – 326 чел. Метод: анкетирование.

- Контент-анализ социальных и годовых отчетов, отчетов по устойчивому развитию нефтегазовых компаний ОАО «Сибур-Холдинг», ОАО «ТНК-ВР» ОАО «НК«Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «Газпром нефть» и ООО «Газпром добыча Ямбург» за 2007-2009 гг.

- Исследование стратификационного профиля работников нефтегазового предприятия «Газфлот» (март-май 2011 г.). Критерии стратификации: доход, образование, власть, социальное самочувствие.

- Включенное наблюдение за процессом формирования и реализации социального пакета нефтегазовой компании «Газфлот» на базе отдела социального развития (2008-2011 гг.).

- Экспертный опрос руководителей и экспертов пяти компаний (специалисты по социальному развитию, профсоюзные лидеры) по проблемам институционализации социальной ответственности нефтегазовых предприятий (май-ноябрь 2010 г.), опрошено - 25 чел., выборочная совокупность - целевая.

Эмпирическую базу дополняют результаты вторичных исследований Интернет-источников Госкомстата, журнала «Социологические исследования», материалы периодической печати, международные и Российские нормативно-правовые акты в области труда и социальной политики, Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда, данные исследований ВЦИОМ и Левада-Центр.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- дана авторская трактовка социальной ответственности российских предприятий с позиций снижения уровня стратификации в современном обществе, определены основные направления ее реализации;

- изучены основы институционализации социальной ответственности российских предприятий и ограничители институционализации, выявлены основные институциональные элементы социальной ответственности, определена роль социального пакета в системе социальной ответственности предприятия;

- установлен комплекс критериев стратификации, которыми измеряется социальный статус работников нефтегазового предприятия в условиях реализации социального пакета;

- определены функции социального пакета предприятия нефтегазового комплекса по снижению уровня стратификации, формирующие каналы

вертикальной и горизонтальной мобильности наемных работников, оптимизирующие их стратификационные характеристики;

- выявлен стратификационный профиль наемных работников как социальной группы в условиях реализации социального пакета, свидетельствующий о снижении уровня стратификации на предприятии и формировании среднего слоя работников, определены возможности данного подхода для других российских предприятий.

Положения, выносимые на защиту:

1. Социальная ответственность российских коммерческих предприятий – это система взаимоотношений между наемными работниками, работодателями и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, социальную защиту работников, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, а также на снижение стратификации в современном российском обществе. В этой части основными направлениями ее реализации являются формирование среднего класса и снижение бедности среди работающего населения.

2. Институционализация социальной ответственности предприятий определяется как процесс организационного закрепления за предприятиями общественно-значимых функций посредством реализации ценностей социальной ответственности и социальной миссии бизнеса. Институциональными элементами социальной ответственности российских коммерческих предприятий являются функциональная определенность, концептуализация проблематики социальной ответственности в правовых документах; создание институциональных структур, предназначенных для продвижения и реализации принципов социальной ответственности; многообразие способов ее реализации; разработка и внедрение стандартов и индексов корпоративной социальной ответственности; распространение практики добровольных нефинансовых отчетов корпораций. Также выявлена устойчивость концепций и ценностей социальной ответственности российских предприятий в условиях экономического кризиса как признак социального института. Социальный пакет предприятия - комплекс социальных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых наемным работникам и членам их семей по профессионально-ведомственному принципу в системе социальной ответственности предприятия – является ведущим способом ее реализации.

3. Содержание социального пакета российских нефтегазовых предприятий как ведущего способа реализации социальной ответственности бизнеса имеет социально-политическое и программно-целевое измерения. Выявлена обусловленность содержания социального пакета предприятия содержанием приоритетных направлений социальной политики предприятия. Программно-целевое измерение социального пакета предприятия

способствует достижению социальных целей предприятия и повышению управляемости социальных процессов. Сравнительный анализ социальных пакетов различных предприятий по содержанию и структуре программ показал изоморфизм социального пакета предприятия.

4. Критерии стратификации различной типологии выступают в качестве основных переменных (набора координат), которыми измеряется социальный статус работника предприятия в условиях реализации социального пакета. Ими являются демографические, профессиональные, образовательные характеристики, доход, образ жизни, социальное самочувствие работников предприятия как важнейшая стратификационная характеристика. Роль социального самочувствия как критерия стратификации определяется значимостью факторов социально-производственной среды предприятия; корреляция социального самочувствия и уровня социальной стратификации имеет обратный характер.

5. Генеральной функцией социального пакета предприятия по снижению уровня стратификации является социально-инвестиционная функция: формирование образовательного, профессионально-квалификационного, информационно-культурного капитала наемных работников. Производными функциями по снижению уровня стратификации являются социально-защитная, социальнокультурная, адаптационная функции, а также функции социального обеспечения, социального страхования, социального обслуживания. В совокупности реализация данных функций оптимизирует стратификационные характеристики, формирует каналы вертикальной и горизонтальной мобильности наемных работников, профилактирует нисходящую мобильность. Динамика социальной мобильности связана с программно-целевым измерением социального пакета предприятия, определяющим скорости социальных процессов. В соответствии с авторской концепцией оптимизация социального пакета базируется на совершенствовании функций по снижению уровня стратификации на предприятии.

6. Социальный пакет предприятия представляет наемным работникам возможности профессионализации, повышения квалификации, укрепления здоровья, роста дохода, формирования профессиональной карьеры, совершенствования образа жизни, т.е. восхождения по профессиональной и социальной лестнице. В результате реализации социального пакета формируется механизм улучшения положения наемных работников, их социального статуса и через снижение уровня стратификации происходит формирование среднего слоя работников предприятия как протобраза среднего класса в обществе в целом. Данная ситуация характеризуется высоким уровнем социального самочувствия работников. Исследование стратификационного профиля наемных работников нефтегазового предприятия в условиях реализации социального пакета показало,

что к средним слоям относится абсолютное большинство наёмных работников предприятия (85-90%). Распространение тенденций снижения уровня социального расслоения на другие предприятия и на систему общественных отношений достигается через формирование имиджа нефтегазового предприятия как социально-ответственной компании: реализацию проектов в области образования, социальной поддержке работников, достигших пенсионного возраста и другими мерами.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в их ориентированности на совершенствование социально-трудовых отношений, снижение уровня социальной стратификации в современной России, развитие практик реализации социальной ответственности предприятий. Научные результаты работы могут быть использованы при формировании отраслевых соглашений, коллективных договоров в системе социального партнерства, при разработке планов социального развития бизнес-структур с целью снижения социальной напряженности и конфликтогенности в производственной сфере.

Основные результаты данного исследования актуальны для применения в общих и специальных учебных курсах по дисциплинам в области экономической социологии, социальной политики и социально-ориентированной экономики, теорий социальной дифференциации и стратификации в дисциплине «Социология».

Теоретическая значимость исследования определяется вкладом в развитие теорий социальной стратификации (комплекс критериев стратификации, которыми измеряется социальный статус работников предприятия) и концепций социальной ответственности бизнеса, ее дальнейшей институционализации (изучение отдельных институциональных элементов социальной ответственности предприятия).

Апробация работы.

Основные положения диссертационного исследования были представлены на VI международной научной конференции «Высшее образование для XXI века» (Москва, 2009 г.), на межвузовском Круглом столе «Молодёжь в зеркале социологии» (Москва, 2011г.). Результаты, проведённого социологического исследования по социальному самочувствию работников предприятия, явились базой для разработки программ по развитию персонала в структуре социального пакета предприятия Управлением по работе с персоналом компании ООО «Газфлот» в 2011 году.

Положения и выводы диссертации были обсуждены на заседании кафедры социологии Московского гуманитарного университета.

Материалы диссертации также содержатся в 5 основных публикациях автора.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих в себя 5 параграфов, заключения, списка использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы диссертации, степень ее научной разработанности, формулируются цель и задачи исследования. Обозначены объект и предмет исследования, теоретико-методологическая и эмпирическая база. Характеризуется научная новизна, формулируются положения, выносимые на защиту, и показывается практическая значимость работы.

Первая глава – **«Теоретико-методологические основы исследования социальной ответственности»** посвящена теоретическому анализу истоков и современных концепций социальной ответственности и рассмотрению процессов институционализации социальной ответственности российских коммерческих предприятий.

Отмечено, что в рассмотренных теоретических основах современных концепций социальной ответственности бизнеса присутствуют социально-философские, социокультурные подходы, а также теории социальных систем, социального государства и научной организации труда, отразившие изменения социальных отношений в постиндустриальную эпоху.

С точки зрения автора, философские подходы отражают эволюцию категории «ответственность», поскольку именно этот процесс привел к появлению и актуализации в XX веке категории более высокого порядка – «социальной ответственности». При изучении вопроса социальной ответственности бизнеса с социологических и социально-экономических позиций, диссертантом проанализированы концепции социальных систем и социального государства как теории взаимосвязи государства с интересами человека, которые привели к изменениям в социальном и экономическом мышлении.

Особый интерес с точки зрения диссертанта представляет концепция устойчивого развития социальной системы Т. Парсонса¹, которая отражает социальную роль бизнеса в обществе. Переход капитализма в новую фазу своего развития – фазу организованного или монополистического капитализма, а затем наступление постиндустриальной эпохи явился предпосылкой концептуального оформления идеи социально-ответственного бизнеса на базе теорий корпоративного эгоизма М.Фридмана и Д. Хендерсона, разумного эгоизма, социально-ответственного поведения Дж. Галаскевича.

¹ Т.Парсонс. О социальных системах / Т.Парсонс. М.: Академ, проект, 2002. С. 432.

Для доказательства тенденций глобализации социально-ответственного бизнеса автором проанализировано отражение концепций социальной ответственности в международных документах по социальной проблематике: Конвенции МОТ, Глобальном договоре ООН, «Зеленой книге» Евросоюза, Европейской социальной хартии и т.д. Показано, что в них содержится синтез рассмотренных в диссертации теорий и концепций социальной ответственности. По мнению автора, глобализация концепций и идей социальной ответственности бизнеса ускоряет процесс институционализации социальной ответственности коммерческих предприятий в России.

Социальная ответственность российских предприятий – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях. С точки зрения автора, данная система взаимоотношений направлена также на снижение стратификации современного российского общества.

В связи с пониманием функций социальной ответственности как реакции на возникновение определенных общественных потребностей, в работе проведен функциональный анализ социальной ответственности российских коммерческих предприятий. Выделены функции повышения качества социально-трудовых отношений и социально-защитная функция. С точки зрения автора функцией-следствием является функция снижения уровня социальной дифференциации и социальной стратификации в российском обществе.

Применяя концепции изучения социально-стратификационных структур, автор отмечает, что социальная ответственность российских коммерческих предприятий как феномен современного общества способствует, прежде всего, расширению социально-профессионального состава среднего класса, развитию его периферии за счет повышения социального статуса наемных работников предприятий и формирования дополнительных каналов социальной мобильности.

По мнению диссертанта, социальная ответственность российских коммерческих предприятий способствует снижению уровня стратификации современного российского общества также и в области уменьшения бедности среди работающего населения, которая является наиболее тревожной тенденцией современности. Реализуя способы социальной ответственности, и повышая уровень социальных гарантий, российские предприятия преодолевают тенденции социальной исключенности наемных работников и тенденции консервации бедности.

Диссертант, определив содержание понятия социальной ответственности российских предприятий и институционализации как процесса организационного

закрепления за коммерческими предприятиями общественно-значимых функций посредством реализации ценностей социальной ответственности и социальной миссии бизнеса, приходит к выводу, что институциональными элементами социальной ответственности российских предприятий являются:

1. Функциональная и сферная определенность социальной ответственности на предприятии;

2. Концептуализация проблематики социальной ответственности российских предприятий в правовых документах и программных решениях;

3. Создание самостоятельных институциональных структур, предназначенных для продвижения и реализации принципов социальной ответственности бизнеса и многообразие способов ее реализации;

4. Разработка и внедрение стандартов и индексов корпоративной социальной ответственности с целью сопоставимости и верификации показателей, распространение практики добровольных нефинансовых отчетов предприятий;

5. Представление преференций и преимуществ от государства (кредитов, налоговых льгот) на основании нефинансовых отчетов предприятий, что служит подтверждением легитимизации социальной ответственности в современной России;

6. Устойчивость концепций и ценностей социальной ответственности российских коммерческих предприятий в условиях экономического кризиса.

К проблемам в области социальной ответственности российских коммерческих предприятий в исследовании отнесены декларативность, непрозрачность, отсутствие достаточной взаимосвязи со стратегией бизнеса, преобладающая ориентация на PR-эффект. Таким образом, выделены ограничители институционализации социальной ответственности российских коммерческих предприятий.

Вышеперечисленные основания позволяют сделать вывод, что практика социальной ответственности российских коммерческих предприятий вышла на новый уровень – уровень институционализации. Среди многообразия способов реализации социальной ответственности, с точки зрения автора, социальный пакет современных российских предприятий является ведущим способом реализации их социальной ответственности.

Во второй главе «Социальный пакет российских коммерческих предприятий: содержание, функции и способы оптимизации» ставятся задачи, определения содержания социального пакета ведущих предприятий нефтегазового комплекса современной России, его функций по снижению уровня стратификации в современном обществе и разработки способов оптимизации социального пакета.

Основываясь на авторском определении социального пакета предприятия, как комплекса социальных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых наемным работникам и членам их семей по профессионально-ведомственному принципу в системе социальной ответственности предприятия, диссертантом выполнен контент-анализ социальных отчетов ведущих нефтегазовых предприятий (2007-2009 гг.). Изучено содержание социального пакета, динамика приоритетности отдельных социальных программ в его структуре, проведен анализ социальных пакетов по основным индикаторам программ (цель, объект программы, направления деятельности, формы реализации), а также по объему финансирования и степени инвариантности социального пакета предприятия в целом.

Исследование социального пакета нефтегазового предприятия выявило социально-политическое и программно-целевое измерение его содержания. В аспекте социально-политического измерения социального пакета, его содержание обусловлено приоритетными направлениями социальной политики предприятия. Диссертантом показано, что программно-целевое измерение содержания социального пакета предприятия (медицинские программы, пенсионные программы, спортивно-оздоровительные программы, программы компенсационных выплат, жилищные программы и др.) способствует достижению социальных целей предприятия и повышению управляемости социальных процессов. Социальные программы, составляющие основу социального пакета предприятия, представляют собой совокупность научно-обоснованных мероприятий, реализация которых имеет своей целью решение социальных проблем работников в рамках одного из направлений социальной политики предприятия.

В результате исследования программной структуры социального пакета российских нефтегазовых предприятий диссертант приходит к выводу о его полиструктурном характере с многообразием форм реализации социальных программ. Он служит инструментом социального обеспечения, социального страхования, способствует профессиональному и личностному развитию работников. Тем самым реализуются принципы государственного и коммерческого финансирования социальных услуг, способствующих удовлетворению комплекса разноуровневых социальных потребностей персонала предприятия.

Сравнительный анализ социальных пакетов различных нефтегазовых предприятий ОАО «Сибур-Холдинг», ОАО «ТНК-ВР» ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Газпром», ОАО «Газпром нефть» и ООО «Газпром добыча Ямбург» за 2007-2009 гг. показал, что сферы, формы и уровень реализации социального пакета предприятия, независимо от величины компании, ее географического положения, профессионально-демографических особенностей работников

предприятия, имеют фиксированные направления и структуру с высокой степенью аналогии рассматриваемых элементов и низкой степенью диверсификации, что свидетельствует об изоморфизме социального пакета. Изоморфизм социального пакета предприятия снижает адресность социальной политики коммерческого предприятия и выступает, по мнению диссертанта, ограничителем институционализации социальной ответственности российских предприятий нефтегазового комплекса.

Так как социальный пакет предприятия является ведущей практикой реализации социальной ответственности бизнеса, функции социального пакета по снижению уровня стратификации следуют из общественно-значимых функций социальной ответственности российских нефтегазовых предприятий и конкретизируются диссертантом применительно к особенностям социального пакета предприятия в аспекте снижения показателей стратификации как на уровне предприятия, так и на уровне общества в целом.

В исследовании сформирован комплекс критериев стратификации различной типологии в качестве основных переменных (набора координат), которыми измеряется социальный статус работника предприятия: демографические, профессиональные, образовательные характеристики, доход, образ жизни, социальное самочувствие работников предприятия как важнейшая стратификационная характеристика.

В диссертационном исследовании определена социально-инвестиционная функция социального пакета предприятия по снижению уровня социального расслоения, которая базируется на теории социальной стратификации П.Бурдьё² (ресурсной концепции). Исходя из содержания социального пакета нефтегазового предприятия, генеральной функцией по снижению уровня стратификации является социально-инвестиционная функция: формирование образовательного, профессионально-квалификационного, информационно-культурного капитала наемных работников.

² Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики. М., РОССПЭН, 2004. С. 528.

Таблица 1.

Социально-инвестиционная функция социального пакета предприятия по снижению уровня стратификации (образовательный и профессионально-квалификационный капитал)

Содержание социального пакета предприятия (программно-целевое измерение) и формируемый ресурс	Формы реализации и направления деятельности	Оптимизация характеристик стратификации
Программы развития персонала и образовательные программы (образовательный и профессионально-квалификационный капитал)	Интерактивное привлечение работников «со школьной скамьи», формирование корпоративной культуры, системная работа с молодыми специалистами	Демографические, профессиональные, образовательные характеристики, доход, социальное самочувствие

Производными функциями по снижению уровня социального расслоения являются социально-защитная функция, функция социального обеспечения, социального страхования, социального обслуживания, социокультурная функция, адаптационная функция. В диссертационном исследовании показано, что в совокупности реализаций данных функций формирует каналы вертикальной и горизонтальной мобильности наемных работников, оптимизирует их стратификационные характеристики. Механизм социальных перемещений индивидов базируется на процессах профессиональной карьеры, формирования кадрового резерва предприятия, обучения вторым специальностям как способ формирования горизонтальной карьеры сотрудников.

Социальное самочувствие, опосредованное факторами социально-производственной среды, выделяется диссертантом в качестве важнейшего критерия стратификации в условиях нефтегазового предприятия. Показано, что корреляция социального самочувствия и уровня социальной стратификации имеет обратный характер: чем выше уровень социального самочувствия у значительного количества работников, тем ниже уровень стратификации на предприятии.

С целью изучения характеристик социального самочувствия работников предприятия, в условиях реализации социального пакета, диссертант участвовал в проведении социологического исследования в компании «Газфлот» (июль-сентябрь 2010 года). На период проведения исследования численность

работников компании нефтегазового комплекса - 1109 человек, выборочная совокупность составила 326 работников компании.

Диаграмма 1

Исследование степени удовлетворенности производственными и непроизводственными факторами труда на предприятии



Целью исследования являлось изучение уровня удовлетворенности работников компании следующими показателями социального самочувствия: работой, должностью, функциональными обязанностями; возможностью самореализации на предприятии, повышения уровня профессионализма и квалификации. Также изучались уровень социальной защищенности как важнейший показатель социального самочувствия, удовлетворенность отдельными социальными программами и отдельными направлениями социальной политики предприятия.

Полученные результаты демонстрируют высокие уровни следующих показателей: социальной защищенности (81,6% опрошенных), идентификации с предприятием (82,5%); оценки удовлетворенности трудом по наиболее значимым параметрам: уровню заработной платы и системе премирования, отношениям в коллективе, медицинскому обслуживанию, организации досуга, жилищным условиям (от 39% до 45% опрошенных).

По результатам исследования сформулированы предложения по совершенствованию программно-целевого и социально-политического измерений социального пакета для улучшения социального самочувствия работников предприятия.

С целью выявления воздействия социального пакета предприятия на социально-структурные характеристики персонала диссертантом построен стратификационный профиль работников предприятия (основные шкалы стратификации: образование, доход, ответственность, социальное самочувствие как набор координат для определения социальных позиций индивидов).

Исследование стратификационного профиля работников предприятия нефтегазового комплекса в условиях реализации социального пакета показало, что к средним слоям относится абсолютное большинство наёмных работников предприятия (85-90% или 1300 чел). Отметим, что социальный статус в группе «руководители» очень высок. Учитывая малочисленность группы руководителей в общей структуре предприятия, этот фактор не оказывает значительного негативного воздействия на снижение уровня стратификации.

Данный вид профиля стратификации характерен для современных стран, в котором средние слои, максимальные по численности, формируют средний класс и имеют примерно одинаковый социально-экономический статус. Слои, лежащие выше и ниже, не составляют большинства, причем по мере продвижения к высшему слою профиля, численность более низких слоев увеличивается, а численность более высоких слоев уменьшается. Полученный вид профиля стратификации работников предприятия показывает, что, реализуя ценности социальной ответственности и социальной миссии, социальный пакет предприятия формирует механизм улучшения положения наемных работников, их социального статуса и через снижение уровня стратификации происходит формирование среднего слоя работников предприятия как прототипа среднего класса в обществе в целом. Данная ситуация характеризуется высоким уровнем социального самочувствия работников предприятия.

Распространение данных подходов на другие российские предприятия достигается через совершенствование функций по снижению уровня социального расслоения, а также через формирование имиджа нефтегазового предприятия как социально-ответственной компании: реализацию проектов в области образования, социальной поддержке работников, достигших пенсионного возраста и другими мерами.

Автором сформулирован ряд рекомендаций и предложений по совершенствованию программно-целевого и социально-политического измерений социального пакета для улучшения социального самочувствия работников предприятия как важнейшей стратификационной характеристики. Для оптимизации социального пакета с целью снижения уровня стратификации наёмных работников предприятия, уменьшения социальной напряжённости руководителям предприятий, специалистам по социальному развитию, профсоюзным лидерам рекомендуется применение проблемно-ориентированного подхода, вариативность направленности социальных инвестиций,

проектирование социального пакета в опережающем режиме с учётом социального самочувствия работников предприятия, его мониторинговые наблюдения.

В **Заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его наиболее существенные результаты. В нём констатируется выполнение поставленных в диссертации цели и задач, подтверждается гипотеза о том, что социальный пакет предприятия, являясь способом реализации социальной ответственности, представляет собой систему отношений, способствующую снижению уровня социального расслоения в силу институционализации дополнительного канала вертикальной и горизонтальной социальной мобильности в условиях социальных рисков. Также доказано, что через снижение уровня социального расслоения в условиях реализации социального пакета предприятия происходит формирование среднего слоя работников предприятия как прототипа среднего класса в обществе в целом.

Оптимизация социального пакета нефтегазового предприятия базируется на совершенствовании функций по снижению уровня социального расслоения.

Исходя из необходимости развития функций социального пакета предприятия по снижению уровня социального расслоения, автором сформулирован ряд рекомендаций, важнейшими из которых являются: развитие проблемно-ориентированного подхода при проектировании социального пакета предприятия с целью выявления приоритетов социальной политики и преодоления его изоморфизма; вариативность направленности социальных инвестиций для оптимизации структуры капитала работников (соотношение образовательного, профессионально-квалификационного, информационно-культурного капитала) как базы вертикальной и горизонтальной мобильности на предприятии; проектирование социального пакета в опережающем режиме для целевого регулирования социальных процессов на предприятии; комплексное удовлетворение потребностей работников, обеспечивающее высокий уровень социального самочувствия как важнейшей стратификационной характеристики.

По теме диссертации автором опубликовано 5 научных статей общим объемом 1,3 п.л.

Публикации в ведущих рецензируемых журналах перечня ВАК РФ:

1. Марик И.В. Структура социального пакета коммерческого предприятия (на примере ведущих нефтегазовых предприятий России). [Текст] / Марик И.В. // Знание. Понимание. Умение. –2011. № 3. С. 282-286. (0,3 п.л.).

2. Марик И.В. Корпоративная социальная ответственность как одна из составляющих бизнес-стратегии компании. [Текст] / Марик И.В. // Знание. Понимание. Умение. 2010. № 4. С. 260-264. (0,3 п.л.).

Публикации в других научных изданиях:

3. Марик И.В. Социальная политика на предприятии. [Текст] / Марик И.В. // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.116. – М.: Изд-во МосГУ, 2010. – С. 125-129. (0,2 п.л.).

4. Марик И.В. Основные виды социальных программ российских нефтегазовых предприятий. [Текст] / Марик И.В. // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып.118. – М.: Изд-во МосГУ, 2010. – С. 134-139. (0,3 п.л.).

5. Марик И.В. Социальная политика как один из основных аспектов кадровой политики // Высшее образование для XXI века: VI межд. научн. конф. Москва, 19-21 ноября 2009 г.: Доклады и материалы. Вып.2. – М.: Изд-во МосГУ, 2009. С. 37-39. (0,2 п.л.).

Подписано в печать 29.09.2011г. Заказ №
Формат 60x84 1/16. Объем 1,1 п.л. Тираж 100 экз.
Издательство ННОУ ВПО «Московский гуманитарный университет»
111395, г. Москва, ул. Юности, 5/1