

Социальное самочувствие работников российских предприятий как фактор, влияющий на развитие социального капитала

Научный руководитель – Плотникова Елена Борисовна

Кропачева Дарья Степановна

Студент (бакалавр)

Пермский государственный национальный исследовательский университет,
Философско-социологический факультет, Кафедра социологии и политологии, Пермь,
Россия

E-mail: kropacheva2017@yandex.ru

Современный человек проводит большую часть своей жизни в трудовом коллективе. Стираются границы между рабочим и нерабочим временем. В создании социального мироощущения участвуют не только факторы трудовые, но и воздействия внешней среды и повседневной жизни.

Исследователи отмечают важность социального самочувствия для эффективной работы предприятия и качественной работы сотрудников. Влияние оказывают психологическое состояние сотрудников на рабочем месте, удовлетворенность условиями труда и организацией рабочего процесса, а также внеорганизационные факторы: экономическая безопасность, проблемы неравенства в обществе, политические разногласия.

Социальное самочувствие работников складывается из [Бессокирная Г.П., 2008, С.35]: *чувства социальной защищенности*. Социальная защита - это совокупность мер, направленных на повышение производительности труда работников, стимулирование их лояльности и мотивации, обеспечение безопасного и достойного уровня жизни. Выделяют защищенность объективную и субъективную. Объективная социальная защищенность реализуется государством, руководителем или профсоюзом предприятия (исследования ВЦИОМ 2015 года и исследования социального самочувствия последних лет говорят о том, что доверие профсоюзам со временем снижается [ВЦИОМ,2020]). Респонденты отмечали, что роль профсоюзов становится незаметна, бесполезна и неэффективна, так как они вынуждены отстаивать интересы не работников, а работодателей по причине того, что финансирование осуществляется за счет вторых.

Отношения рабочих к социальной сфере предприятия. На предприятиях имеются службы социальной защиты, которые должны реализовывать меры по поддержке сотрудников предприятия, предоставлять льготы и возможности. Если сотрудники недовольны качеством предоставляемых услуг или они вообще не информированы о деятельности таких служб, это говорит о том, что работа данных подразделений неэффективна.

Одна из крупнейших вертикально интегрированных нефтегазовых компаний «Лукойл» реализует ряд социальных программ: жилищная программа, программа охраны здоровья (добровольное медицинское страхование работников; выплаты пособий по временной нетрудоспособности и т.д.), а также программа страхования работников [Лукойл,2020]. Они позволяют организации минимизировать текучесть кадров, предоставляя сотрудникам льготы и новые возможности.

Участие рабочих в культурно-массовых мероприятиях и профессиональная подготовка рабочих. Неформальные отношения являются фактором развития социального капитала организации и одним из факторов, определяющих социальное самочувствие.

Промышленные предприятия должны выступать гарантом сохранения и развития сферы подготовки кадров, так как они напрямую заинтересованы в подготовке молодых и квалифицированных сотрудников. Также грамотно выстроенная молодежная политика

на предприятии способна оказывать существенное влияние на социальное самочувствие молодых работников. Это в итоге определяет их социальное развитие, воспитывает чувство корпоративного патриотизма.

Социальное самочувствие работников влияет на эффективность работы организации (Ф. Герцберг (1923)). Материальное вознаграждение, гарантия занятости, взаимоотношения между сотрудниками - не могут гарантировать долгосрочного удовлетворения от трудового процесса и изменения социального самочувствия в положительную сторону. Важны факторы актуализации, которые предполагают выполнение заданий, направленных на личностное совершенствование в процессе труда, осознание завершенности работы.

Если у человека есть рабочее место, обеспечивающее ему ритмичную постоянную работу с нормальными условиями труда и своевременным получением зарплаты, он готов примириться с недостаточным уровнем оплаты труда [Тукумцев Б. Г., 2001, С.43].

Внешние факторы: увеличение зарплаты, изменение стиля руководства, улучшение условий труда, воздействия на взаимоотношения между людьми, способны ослабить внутреннюю напряженность в организации, но их влияние носит краткосрочный характер и не может привести к глубоким изменениям в поведении [Бафанов А.П., 2013, С.9].

Особенно напряженным социальное самочувствие сотрудников становится в период кризиса организации [Попова, Н.В]. Среди негативных факторов выделяют: недоверие к заводской профсоюзной организации; неосведомленность о существующих льготах для рабочих; ненадлежащее состояние объектов социальной сферы завода; реструктуризация профессиональных училищ. И стоит отметить то, что объективна важность данного феномена. Своевременное выявление ухудшения социального самочувствия позволяет предотвратить развитие социального напряжения на предприятии.

Оценка социального самочувствия персонала предприятия в процессе управления может способствовать минимизации ошибок руководителя, принимающего решения: повышению качества работы персонала предприятия; оптимальному соотношению властных и скоординированных с персоналом управленческих решений. Социальное самочувствие - основа для развития личного социального капитала сотрудника. Чем выше удовлетворенность условиями труда, тем больше у человека желание ходить на работу, заниматься данной деятельностью, шире круг социальных связей внутри организации. Он с большим желанием будет участвовать в неформальных мероприятиях предприятия. То есть будет развивать свой индивидуальный капитал и интегрировать его на организационный уровень.

Источники и литература

- 1) Бафанов А.П., Социальное самочувствие рабочих как критерий уровня социальной напряженности/ Вестник Нижегородского университета им. Лобачевского, серия Социальные науки, 2013, №2(30), с-7-12.

- 2) Бессокирная Г.П. Социальное самочувствие рабочих // Социс, 2008 №3, стр. 34-37
- 3) Боечко Н. И. Специфика формирования российской организационной культуры // Проблемы современной экономики. 2007. N 1 (21).
- 4) Попова Н.В. Формирование субъектности и норм в процессе адаптации молодых работников на предприятии / Н.В. Попова, Е.В. Попова // Образование и наука. 2016. № 6 (135). С.110-125.
- 5) Соколова Л.Е. Социальное самочувствие персонала как объект социологии управления (на примере организаций железнодорожного транспорта)[Электронный ресурс] Режим доступа: <http://vestnik-samgu.samsu.ru/gum/2007web3/soci/200730404.pdf> (дата обращения 06.02.2021)
- 6) Тукумцев Б. Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 41—50.
- 7) Индексы социального самочувствия[Электронный ресурс] Режим доступа: <http://wciom.ru/178/> (дата обращения 25.02.2021)
- 8) Официальный сайт нефтяной компании «Лукойл», режим доступа <https://lukoil.ru/> (дата обращения 01.03.2021)