

ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ

Выявление и распространение опыта эффективного решения социальных проблем на корпоративном уровне является главной задачей проводимого Правительством Российской Федерации Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

Задачи, статус конкурса и периодичность его проведения определены распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 марта 2003 года №291-р.

История проведения конкурса насчитывает уже пять лет. Практика проведения конкурса свидетельствует о его широкой популярности среди организаций, поддержке идеи конкурса со стороны органов власти всех уровней. Конкурс способствует созданию позитивного имиджа многих российских организаций.

IV конкурс, итоги которого были подведены в марте 2005 года в Государственном Кремлевском дворце, охватывает коллективы организаций от крупнейших фирм до малых предприятий, в которых трудится более 6 млн. человек, или порядка 10% всего занятого населения страны. В конкурсе приняли участие организации и предприятия всех форм собственности 75 регионов Российской Федерации.

Территория страны, охваченная конкурсом, растет из года в год. Интересна динамика расширения отраслевого состава участников. Когда мероприятие проводилось в первый раз, среди конкурсантов доминировали представители добывающих отраслей – в основном крупные объединения, занимающие монопольное положение на рынке. В IV конкурсе значительно вырос процент компаний, работающих в иных сферах – машиностроении, оборонно-промышленном и агропромышленном комплексах...

Заместитель Председателя Правительства Российской Федерации А.Д. Жуков в своем выступлении на торжественной церемонии подведения итогов IV конкурса подчеркнул важность данного конкурса для расширения практики социально ответственного ведения бизнеса, а также выразил особую признатель-

ность участникам конкурса – представителям российских компаний, реализующих различные социальные проекты, ориентированные на долгосрочные перспективы роста и обеспечивающие устойчивое социально-экономическое развитие страны.

Активное участие организаций в конкурсе, посвященном социальной эффективности, развитию персонала, обеспечению благоприятных условий труда и жизни работников, свидетельствует не только об улучшении экономического положения компаний и возросших финансовых возможностях для осуществления социальных расходов, но прежде всего о стремлении создавать основы долгосрочного развития компаний.

Итоги IV Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» подводились по 6 основным номинациям: «Оплата труда и социальные выплаты»; «Развитие персонала»; «Охрана здоровья и безопасные условия труда»; «Природоохранная деятельность и ресурсосбережение»; «Реализация социальных программ и развитие местного сообщества»; «Малое предприятие высокой социальной эффективности».

Номинация «Малое предприятие высокой социальной эффективности» была введена впервые, учитывая внимание к развитию малого и среднего бизнеса и пожелания участников предыдущих конкурсов.

Кроме того, были выделены 34 отраслевые и 13 дополнительных номинаций, в том числе номинации: «Реализация социальных программ для ветеранов Великой Отечественной войны»; «Организация и реализация системы дополнительного пенсионного обеспечения»; «Развитие системы общественного питания на производстве»; «Развитие системы медицинского обеспечения работников»; «Организация культурно-просветительской работы в коллективе»; «Организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников»; «Организация спортивно-оздоровительной работы»; «Реализация жилищных программ»; «Развитие систем образования и профессиональной подготовки»; «Орга-

низация работы с молодежью»; «Организация работы по охране материнства и детства»; «Благотворительная деятельность»; «Реализация региональных, местных и отраслевых социальных программ».

Организациям ОАО «Сургутнефтегаз» и ОАО «НК Роснефть», добившимся наиболее высоких результатов в социальной сфере и получившим высокую оценку по двум номинациям, присвоено почетное звание «Российская организация высокой социальной эффективности».

Конкурс на примере лучших социальных проектов продемонстрировал взаимосвязь социальной и экономической эффективности бизнеса, что может проиллюстрировать опыт организаций – победителей конкурса.

ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат» считает, что социальное развитие трудового коллектива обеспечивает рост социальной эффективности, которая наряду с экономической эффективностью является важнейшей предпосылкой и условием благополучия предприятия и его работников. Одно из приоритетных направлений социальной политики ОАО «ЗСМК» – сближение интересов компании в целом с интересами каждого его работника. Поэтому в стратегии компании особое место занимают социально ориентированные программы. Их цель – повышение качества жизни работников комбината, совершенствование внутрикорпоративных отношений, создание комфортного трудового климата и поддержание стабильной социальной обстановки в регионе.

В целях повышения эффективности производства, изыскания резервов увеличения объемов производства товарного проката, снижения затрат на производство при высоком качестве выпускаемой продукции в ОАО «ЗСМК» организовано трудовое соперничество среди коллективов структурных подразделений с ежемесячным подведением итогов. При выборе передовиков производства в коллективах-победителях проводится точный учет и объективная оценка трудового вклада, результатов работы каждого поощряемого работника. Коллективу подразделения, добившемуся наилучших результатов работы по итогам календарного года, присваивается звание «Лучший коллектив года», вручается диплом на собрании с руководителями сквозных бригад.

Работники комбината, кроме высокой заработной платы, дополнительно получают весомый социальный пакет в виде дополнительных социальных льгот и гарантий. Это и льготные путевки (10–15% от стоимости) в санатории и профилактории для лечебно-оздоровительного отдыха работников и их детей в летних оздоровительных лагерях; дополнительная поддержка женщин-работниц комбината (матерей-одиночек, многодетных матерей); материальная поддержка неработающих пенсионеров в виде ежеквартальных выплат, бесплатного протезирования зубов и многое другое.

В 2004 году в реализацию социальных программ ЗСМК вложил более 440 млн. рублей. Являясь градообразующим и регионообразующим предприятием, Западно-Сибирский металлургический комбинат в прошедшем году только на различного рода спонсорскую и благотворительную помощь израсходовал свыше

55 млн. рублей. Необходимо также отметить, что затраты по коллективному договору составили в 2004 году более 361 млн. рублей, что почти в 1,7 раза превышает показатели 2003 года. Главнейшая задача социального менеджмента – сделать эти инвестиции эффективными.

Развитая непромышленная сфера, высокий уровень заработной платы и весомый пакет дополнительных социальных выплат позволяют с полной уверенностью называть ОАО «ЗСМК» высококонкурентным и привлекательным с точки зрения трудового коллектива предприятием.

Одним из приоритетов в работе ОАО «Сургутнефтегаз» является реализация активной социальной политики, во многом благодаря которой компания достигает высоких производственных результатов и своей деятельностью способствует социально-экономическому развитию регионов Российской Федерации.

Следуя принципам корпоративной социальной ответственности, ОАО «Сургутнефтегаз» принимает участие в реализации государственных и региональных проектов в сфере социальной поддержки населения, здравоохранения, отечественной культуры. Социальные инвестиции компании на территории деятельности дочерних обществ направлены на стабильное развитие городов и поселков, строительство жилья, объектов социального назначения: школ, детских садов, поликлиник.

Большое внимание уделяется организации лечения и отдыха сотрудников: ежегодно каждый третий работник имеет возможность вместе с членами семьи отдохнуть и поправить здоровье в лучших здравницах России и в санаториях, принадлежащих акционерному обществу. Активно пропагандируется здоровый образ жизни, создаются условия для занятий различными видами спорта. Сургутнефтегаз имеет 20 крупных спортивных комплексов. В городе Кириши Ленинградской области компания построила Центр водного спорта, который является одним из лучших в Европе. На базе центра тренируются женская, мужская и юношеская сборные команды России по водному поло.

Осуществляя благотворительную деятельность, компания реализует программы по восстановлению архитектурных, исторических памятников, храмов, оказывает финансовую помощь театрам и музеям.

Высокий статус ОАО «Сургутнефтегаз» определяется эффективной производственной деятельностью, передовыми технологиями, экологической безопасностью и финансовой стабильностью. В комплексе все это позволяет Сургутнефтегазу динамично развиваться, расширять деловые связи, уверенно строить планы на будущее и вносить достойный вклад в процветание России.

Одним из важнейших факторов долгосрочного устойчивого развития ОАО «ГМК «Норильский никель» являются эффективная социальная политика, ответственные, партнерские отношения со своими работниками. Основными приоритетами социальной политики являются: достойные оплата труда, условия для жизни и развития работников компании.

Политика компании в области развития персонала направлена на обеспечение ее предприятий эффективно работающим и социально-стабильным пер-



соналом, способным выполнять текущие и перспективные задачи в соответствии со стратегией развития компании. При этом основной акцент делается на создание условий для максимальной реализации трудового и творческого потенциала каждого работника, формирование у него чувства корпоративной солидарности и приверженности интересам компании. Основными инструментами проведения такой политики в компании являются профессиональное обучение работников, отбор, прием и адаптация молодых рабочих и специалистов, подготовка резерва руководителей и развитие целевых групп персонала.

Все решения по развитию персонала базируются на его оценке. В компании разработаны и регулярно осуществляются технологии оценки квалификации работников и их соответствия занимаемому рабочему месту, оценки эффективности производственной деятельности, а в случае принятия кадровых решений в отношении руководителей высшего звена применяются комплексные технологии оценки с привлечением специалистов ведущих в этой области международных компаний.

ОАО «Северсталь» свою стратегию развития по вхождению в число шести крупнейших мировых сталых игроков и созданию на базе Северстали глобальной горно-металлургической компании также связывает с эффективной политикой в отношении персонала.

Компания рассматривает персонал как наиболее ценный актив и стремится создать такую обстановку, которая стимулировала бы всех работников на более полное использование своих творческих и профессиональных способностей. Такая позиция соответствует стратегической цели компании – быть лидером мировой металлургии, стать привлекательным местом работы, то есть предоставить каждому работнику возможность максимально реализовать себя в компании, в процессе производства, при этом обеспечить справедливое вознаграждение за вклад в успех комбината.

В ОАО «Северсталь» разработана своя система оплаты труда и система мотивации. Их главная задача – обеспечить персональное признание успехов, достижений работников и соответствующее конкретное вознаграждение за каждое достижение. То есть в целом система оплаты, вознаграждений, а также социальной поддержки постепенно переориентируется на работников, которые вносят наибольший вклад в успехи компании.

Однако, помимо материального вознаграждения работников, Северсталь предоставляет работникам возможность карьерного роста, обучения, широкий социальный пакет.

Северсталь – социально ориентированная компания. На комбинате реализуется целый ряд программ, начиная от программы «Здоровье Северстали» до организации детского отдыха и поддержки пенсионеров. В прошлом году компания приступила к строительству ряда новых спортивных объектов. Для работников, которые вносят наибольший вклад в успехи компании, ОАО «Северсталь» реализует проект по строительству жилья. В рамках реализации социальной программы,

на Северстали совершенствуется система питания работников. В цехах стартовал проект по раннему выявлению у металлургов нарушений артериального давления. В 2004 году на развитие социальной сферы компания направила свыше 332 млн. рублей.

Социальную защищенность работников комбината гарантирует коллективный договор предприятия. Всего на социальные нужды по коллективному договору 2003–2004 годов было затрачено более 700 млн. рублей ежегодно. Это самая высокая стоимость соцпакета в отрасли. Он определяет более 30 обязательств перед работниками комбината. В основе коллективного договора – жизнь и здоровье работников компании.

Совет директоров, профсоюзная организация ОАО «Первый автокомбинат им. Г.Л. Краузе», понимая важность социального фактора в решении производственных, экономических и финансовых задач, постоянно уделяют внимание созданию условий труда и отдыха работающих. Объемы получаемой чистой прибыли за последние годы создают прочную финансовую основу для развития производственной базы и социальной сферы.

На предприятии реализуется комплексная программа «Социальное обеспечение», которая охватывает такие направления, как труд, заработная плата и материальное стимулирование; научная организация труда, рационализация, изобретательство и поощрение творческой активности; охрана труда, профилактика профессиональных заболеваний; дополнительные социальные льготы в коллективном договоре и социальное обеспечение ветеранов; организация на производстве бытового обслуживания и питания; оздоровительные учреждения и организация отдыха работников предприятия и членов их семей; организация физкультурно-оздоровительной, спортивной работы и культурных мероприятий.

Учитывая, что практически 50% всех затрат автокомбината идет на оплату труда, механизм реализации социальной установки на реальный рост доходов работников автокомбината включает и комплекс мероприятий по нормированию труда, применению новой техники, механизации работ, ресурсосбережению и расширению номенклатуры услуг. Особое место с целью повышения деловой активности и инициативы руководителей, административно-управленческого персонала, водителей и ремонтных рабочих занимает текущее премирование за результаты производственной и экономической деятельности.

Для обеспечения необходимого уровня конкурентной способности предприятие вынуждено интенсифицировать труд всех категорий работающих. В свою очередь повышение напряженности работы порождает социальную проблему, связанную с сохранением физического здоровья и с поддержанием у работника соответствующего производительного потенциала и деловой активности. Разрешение этой проблемы осуществляется посредством создания надлежащих условий труда, механизации трудоемких процессов производства, развития у персонала чувства причастности к производственным и экономическим результатам дея-



тельности предприятия. Организационным инструментом реализации программ по этим направлениям являются смотры научно-технической организации труда и культуры производства, проводимые ежегодно и охватывающие практически весь персонал автокомбината.

Они стимулируют специалистов, ремонтных рабочих и водителей на разработку рационализаторских предложений, изобретений и их внедрение в производство, а также способствуют росту квалификации и профессионализма. Более 250 технических решений и технологий в области эксплуатации автотранспорта используются на многих предприятиях в России. Итоги последнего смотра дают картину массового участия персонала в решении задачи повышения эффективности производства. В смотре участвовало 1600 человек, комиссия оценила 465 работ, в том числе 329 рационализаторских работ, освоено 17 новых технологий ремонта агрегатов автомобилей новых моделей.

На предприятии поставлена цель – добиться такого уровня бытового обслуживания, при котором каждый член коллектива получит комфортные условия для производительного труда с хорошим социальным климатом.

Развитие спортивно-массовой и оздоровительной работы среди работников автокомбината способствует сплочению коллектива, повышению слаженности и работоспособности.

Инвестируя в развитие персонала, условия труда и жизни работников, работодатели получают отдачу и за счет роста производительности труда работников, и за счет снижения издержек на страхование профессиональных рисков, и за счет формирования привлекательного для инвесторов и общественности имиджа организации. Тем самым формируются достойные, партнерские отношения бизнеса и работников. В итоге мы все получаем новое качество жизни, горизонт развития и желание работать еще лучше.

ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА СТРАТЕГИИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ
МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РОССИИ
С.Б. Баткибеков