

- симпозиум–2022: материалы международных научных конференций. Санкт-Петербург, 2022. С. 294-298.
- 8 Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 N 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2017) «О военном положении».
 - 9 Военное положение 2022: Что делать работодателю и кадровику. Как меняется работа предприятия. Новые правила. Режим доступа: <https://evidpo.ru/blog/Военное%20положение%202022:%20Что%20делать%20работодателю%20и%20кадровику.%20Как%20меняется%20работа%20предприятия.%20Новые%20правила>
 - 10 7 ответов, как работать в период военного положения и разных режимов реагирования. Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/news/391731-otpuska-sverhurochka-i-perevody-v-druguyu-mestnost>

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ И КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЯХ

С.В. Маренич

Научный руководитель О.В. Новоселова
Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В условиях современного развития общества, залогом успеха любого предприятия, государства и региона является грамотно построенная социальная политика, которая, в первую очередь, основана на эффективном распределении человеческих ресурсов.

Проблема построения грамотной социальной политики является одной из ведущих в современно развитом обществе. Отсутствие социальной политики значительно снижает экономическую эффективность, усугубляет психологический климат в коллективе, провоцирует текучесть кадров на предприятии, снижает показатели производительности труда в организации, провоцирует отрицательные настроения в обществе.

Именно грамотно разработанная социальная политика может служить инструментом мотивации, способна эффективно повысить производительность труда и наладить психологический климат в коллективе и обществе.

В широком смысле социальная политика представляет собой взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения, составляющих его классов, слоев, социальных групп, социальных общностей [3].

В узком смысле социальная политика – это совокупность мер, способов и механизмов, направленных на решение конкретных социальных проблем, проблем определенных социальных групп [3].

Объектом социальной является все население страны, отдельные граждане, социальные общности определенного уровня, объединенные конкретными связями и отношениями [3].

Субъектами социальной политики выступают:

- 1) государственные учреждения и ведомства;
- 2) органы и структуры местного самоуправления;
- 3) внебюджетные организации и фонды;
- 4) религиозные, общественные, благотворительные и другие негосударственные учреждения и организации;
- 5) коммерческий бизнес и коммерческие структуры;
- 6) профессиональные работники, которые выполняют деятельность по разработке и реализации социальной политики;
- 7) граждане, участвующие в группах самопомощи и в гражданских инициативах, добровольцы.

Государственная социальная политика. Государственная социальная политика является важнейшей составляющей любого процветающего государства. Ее значимость чаще всего определяется повышением производительности труда населения, образованием и квалификацией, уровнем культурной и духовной жизни общества.

Инструментами социальной политики являются:

- 1) МРОТ;
- 2) прожиточный минимум;
- 3) льготные кредиты на целевые нужды (ипотека для молодых семей и служащих);
- 4) институциональные нормы трудового законодательства;
- 5) минимальный потребительский бюджет;
- 6) выплата пособий;
- 7) политика по формированию общественного мнения (институт семьи, сбор средств пострадавшим от наводнения);
- 8) государственные программы переобучения и повышения квалификации;
- 9) минимальный размер пенсии;
- 10) контроль ценообразования (товары Гиффена);
- 11) социальные стандарты;
- 12) социальные гарантии;
- 13) предоставление трансфертов - выплаты из гос.бюджета (субсидии, возврат НДС, льготные кредиты) [2].

Региональная социальная политика. Региональная социальная политика, а именно ее реализация, является одной из важнейших задач всех субъектов страны.

Региональная социальная политика - это целенаправленная деятельность органов власти по обеспечению во взаимодействии с сообществом, общественными институтами и населением сбалансированного социального развития региона [2].

К инструментам региональной политики относятся способы и средства, которые государство использует для решения региональных проблем – налоговые льготы, кредиты, государственные заказы.

Социальная политика организации - это часть кадровой политики управления персоналом, включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с услугами социального характера. Социальная политика является одним из важнейших направлений в экономике и мероприятия социального характера должны быть экономически обоснованными [3].

Первостепенные программы, которые реализует социальная политика организации. Социальная политика организации может включать в себя такие элементы как: молодежная политика, жилищная политика, социальные программы, реализуемые в организации (система добровольного медицинского страхования ДМС, мат. помощь, компенсации и др.), формирование корпоративной культуры, культурно- массовую программу (КВН), поддержание спортивного образа жизни, организации оздоровительных мероприятий (курортно-санаторное лечение) и многое другое.

Насколько мы помним ОАО «Российские железные дороги» славится своей социальной политикой. И действительно, мероприятия, осуществляемые в данной организации, являются привлекательными для соискателей и настоящих работников ОАО «РЖД». На первый взгляд система социальной политики кажется совершенной, но в ней отсутствует такой важный элемент как управление талантами.

Управление талантами - целенаправленная деятельность компании по созданию, развитию и использованию когорты талантливых сотрудников, умеющих эффективно решать сложные бизнес-задачи [5].

Внедрение данного мероприятия позволит:

- 1) обеспечить организацию масштабным кадровым резервом, не только по численности, но и по набору уникальных профессиональных компетенций;
- 2) получить навык построения эффективной системы управления талантами;
- 3) минимизировать риск ухода высокопотенциальных сотрудников из компании;
- 4) оценивать эффективность управления талантами и аргументировать бизнесу необходимость развития талантов;
- 5) составлять план преемственности на ключевые должности в компании;
- 6) эффективно развивать программу карьерного роста сотрудников в организации.

Вывод: Основная деятельность современных: общества, государства, регионов и организаций напрямую взаимосвязана и не может существовать без социальных отношений. Одним из гарантов успеха является грамотно выстроенная социальная политика, базирующаяся на эффективном использовании человеческих ресурсов. Современные тенденции и ориентиры

на: «Человек-главный ресурс организации, общества, государства» только подтверждают перспективность развития социальной политики в глобальных масштабах.

Список использованных источников

1. Свистун Роман Андреевич Сущности и основные направления государственной социальной политики в России // Научные исследования. 2017. №6 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnosti-i-osnovnye-napravleniya-gosudarstvennoy-sotsialnoy-politiki-v-rossii> (дата обращения: 27.11.2022).
2. Лубашев Е. А. Региональная социальная политика: теоретические основы, функции и принципы // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2013. №15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnaya-sotsialnaya-politika-teoreticheskie-osnovy-funktsii-i-printsipy> (дата обращения: 27.11.2022).
3. Гасникова С.Ю. Сущность и значение социальной политики в жизни общества // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2016. №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-znachenie-sotsialnoy-politiki-v-zhizni-obschestva> (дата обращения: 27.11.2022).
4. Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]/ -URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=961> (дата обращения: 4.05.22)
5. Нагаева М.А. Современная практика управления талантами [Электронный ресурс]/ М.А. Нагаева. –URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-praktika-upravleniya-talantami> (дата обращения: 4.05.22)
6. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Иваненко Л.В., Новоселова О.В. Оценка кадровых рисков промышленной организации // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сб. науч. трудов I Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. Н.В. Соловова; Самара, 20 декабря 2018 г. Самара: Изд-во СНЦ, 2018. С. 244 - 250