

*А.Д. Павлова,  
студент*

*Научный руководитель: Власова Т.А., к.э.н, доцент  
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет»*

## **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА: ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ**

*Аннотация:* Статья посвящена рассмотрению ряда основных теоретических аспектов формирования корпоративной социальной политики организаций в современных условиях. Рассмотрены различные авторские трактовки понятия «социальная политика организации», её основные элементы, а также задачи её реализации в организации. Особое внимание уделено рассмотрению факторов и принципов формирования корпоративной социальной политики организации.

*Ключевые слова:* корпоративная социальная политика, персонал организации, задачи и элементы корпоративной социальной политики, факторы и принципы формирования корпоративной социальной политики, эффективность.

*A.D. Pavlova  
student*

*Scientific supervisor: Vlasova T.A., Candidate of Economics, Associate  
Professor*

*Belgorod State University*

## **CORPORATE SOCIAL POLICY: TASKS, BASIC ELEMENTS AND PRINCIPLES OF FORMATION**

*Abstract:* The article is devoted to the consideration of a number of basic theoretical aspects of the formation of corporate social policy of organizations in

modern conditions. Various author's interpretations of the concept of «social policy of an organization», its main elements, as well as the tasks of its implementation in the organization are considered. Special attention is paid to the consideration of the factors and principles of the formation of the corporate social policy of the organization.

*Keywords:* corporate social policy, personnel of the organization, tasks and elements of corporate social policy, factors and principles of corporate social policy formation, effectiveness.

В современном мире экономическая ситуация, в которой находятся общество и предприятия, претерпевает значительные изменения. Компании больше не ограничиваются производством товаров и услуг, они становятся центрами самореализации и удовлетворения социальных потребностей людей. По мнению американского ученого экономиста Питера Друкера, «компании не только преследуют экономические цели, но и несут социальные обязательства. Эта идея подразумевает смену приоритетов на выявление и удовлетворение интересов всех категорий сотрудников» [10].

Так как ключевым ресурсом любого предприятия являются люди, то именно для повышения эффективности их деятельности необходимо создать и применить систему социальной защиты и поддержки, что может быть обеспечено на основе формирования и реализации корпоративной социальной политики организации.

Реализуемая корпоративная социальная политика позволяет сформировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, увеличить мотивацию сотрудников к работе, повысить имидж компании и уровень её конкурентоспособности.

Со стороны государства о необходимости реализации социальной политики на предприятиях упоминается в Трудовом кодексе.

В организациях принято уделять наибольшее внимание именно обязательствам работодателя перед своими работниками и формированию корпоративной социальной политики и защиты. Такие меры позволят привлечь высококвалифицированных работников, повысить стабильность кадров и позволят обеспечить легкую адаптацию новым сотрудникам. Особое внимание следует уделить защищенности у отдельных категорий сотрудников (семьи с детьми, одинокие родители и др.).

Формирование социальной политики в организации способствует развитию эффективных систем управления персоналом, созданию льготных систем, а также позволяет осуществлять финансовый контроль за денежными средствами, направленными на развитие социального сектора компании.

А. Костин рассматривает социальную политику «в рамках социально ответственного бизнеса через вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения для нуждающихся слоёв населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта» [9].

Н. Усатый определяет социальную политику предприятия как «деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наёмных работников, согласованию социальных интересов» [2].

О. Канаева под корпоративной социальной политикой в самом общем виде понимает «деятельность компании, направленную на выявление социальных запросов и ожиданий заинтересованных сторон, реализацию соответствующих социальных обязательств» [6].

Г.Л. Тульчинский указывает, «Корпоративная социальная политика – действия компании, добровольно берущей на себя дополнительные обязательства социального характера по решению социальных проблем,

соответствующие этическим, юридическим и прочим публично выраженным ожиданиям общества или превосходящие эти ожидания» [10].

Корпоративная социальная политика имеет важное значение в развитии крупных организаций, она направлена на:

- поддержание имиджа и деловой репутации компании;
- создание благоприятных условий для работы сотрудников;
- привлечение и удержание высококвалифицированных кадров;
- оптимизацию порядка предоставления социальных льгот и компенсаций путем установления единого порядка работы с ними, а также формирование социального пакета;
- формирование профессиональной команды, способной развивать интеллектуальный и технологический потенциал предприятия;
- снижение текучести кадров и сокращение адаптационного периода новых сотрудников;
- повышение роста производительности труда и желания работников развиваться;
- увеличение эффективности деятельности предприятия.

Задачи социальной политики организации представлены на рис. 1.

Эффективная корпоративная социальная политика представляет собой долгосрочные стратегические мероприятия направленные на развитие компании.

Ключевые элементы корпоративной социальной политики представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Ключевые элементы внутренней корпоративной социальной политики

Элемент	Характеристика
Управление человеческими ресурсами	Представляет собой разработку и реализацию программ подбора, адаптации, обучения и развития персонала, эффективной системы мотивации и вознаграждения
Здоровье и безопасность	Направлен на создание комфортных условий труда, отвечающих мерам безопасности

Социальные программы	Включает в себя разработку корпоративных льготных программ и мероприятий
Корпоративная культура	Формирование внутреннего климата в организации и повышение удовлетворенности трудом
Внутренние коммуникации	Поддержание открытых каналов информирования сотрудников и создание внутренних каналов коммуникации

Кожина О.А. и Субботина Т.Н. считают, что «социальная политика организации – это часть политики управления персоналом, направленная на организацию и проведение мероприятий по формированию мотивации сотрудников (предоставление дополнительных льгот, услуг и т.д.). Данная политика предполагает создание внутри организации таких условий, в которых сотрудники хотят работать, достигать высоких результатов, строить карьеру и быть полезными для компании» [7].



Рисунок 1 – Задачи социальной политики организации

Формирование корпоративной социальной политики находится под влиянием внешних и внутренних факторов (рис. 2).

Формирование корпоративной социальной политики компании должно основываться на разработке соответствующих мер поддержки, которые удовлетворяли бы запросы конкретных категорий сотрудников, либо отвечали потребностям всех сотрудников организации.



Рисунок 2 – Факторы, влияющие на формирование социальной политики

Формирование корпоративной социальной политики должно основываться на ряде принципов, которые наглядно отражены на рис. 3

В настоящее время крупные компании стали более активно соперничать между собой в области наилучших социальных пакетов, дополнительных мер и создания комфортных условий труда, с целью привлечь и удержать специалистов высокой категории.

Таким образом, предприятия стали переходить от эксплуатации труда своих сотрудников и мотивации их экономическими факторами, к системе заботы о сотрудниках, применяя меры социальной поддержки и реализуя социальную политику. Данная тенденция может быть оценена как положительная, поскольку отражается по повышению качества трудовой жизни и мерах поддержки персонала.

## Принципы социальной ПОЛИТИКИ

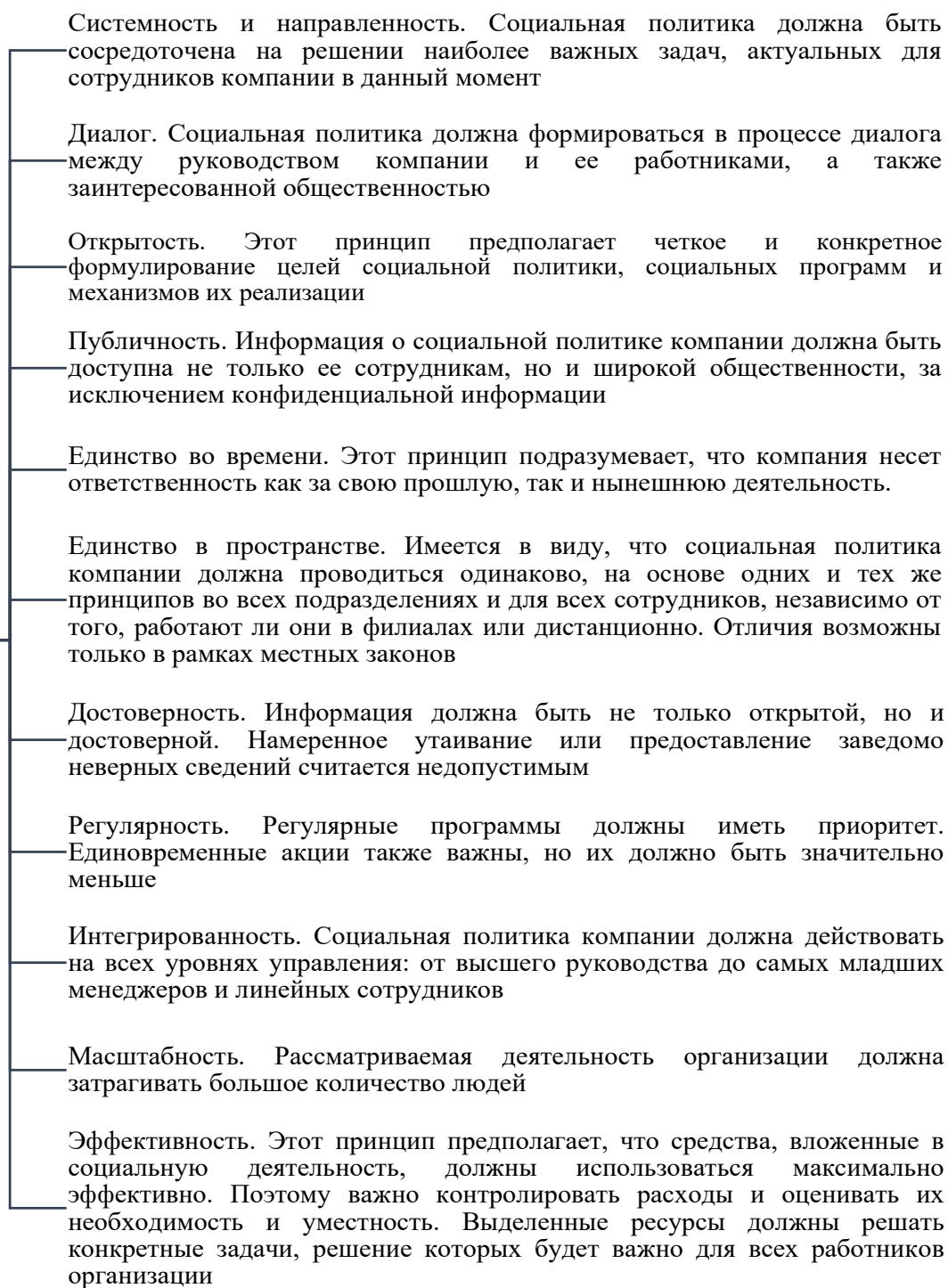


Рисунок 3 – Принципы формирования социальной политики  
организации

Мы отметили, что важность социальной политики для компаний в последнее время заметно выросла, вместе с ростом понимания роли, которую она играет в эффективности развития и деятельности предприятия.

Социальная политика помогает создавать комфортные условия труда для



сотрудников, обеспечивая рост их производительности и улучшает имидж компании на рынке труда, что способствует привлечению специалистов с высоким уровнем квалификации. Тем самым организация выстраивает свою корпоративную культуру, которая способствует устойчивому развитию компании на рынке.

#### **Использованные источники:**

1. Беринцева, И.Н. Формирование социальной политики организации: теоретические подходы / И.Н. Беринцева // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2021. – № 8-1(58). – С. 31-34.

2. Габидуллина, Г.Р. Социальная политика организации / Г.Р. Габидуллина, Р.В. Тарасова // Научный журнал. – 2020. – №10 (55). – С. 25-27.

3. Долгорукова, И. В. Корпоративное социальное инвестирование в современной России: между экономической эффективностью и социальной справедливостью / И. В. Долгорукова // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2019. – № 3. – С. 402-411.

4. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. – 2-е изд., стер. – М.: Флинта, 2020. – 160 с.

5. Охотина, Т.А. Формирование расширенного пакета как один из основных принципов реализации корпоративной социальной защиты на предприятии / Т. А. Охотина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 3-2. – С. 248-255.

6. Канаева, О.А. Социальная политика российских компаний 2. 0: новая версия для устойчивого развития (часть 1) // ПСЭ. 2014. №2 (50). – С. 132-136.

7. Кожина, О.А. Социальная политика компании как фактор повышения корпоративного имиджа / О.А. Кожина, Т.Н. Субботина // Вектор экономики. – 2021. – № 11(65). – URL:

[https://vectoreconomy.ru/images/publications/2021/11/laboureconomics/Kozhina\\_Subbotina.pdf](https://vectoreconomy.ru/images/publications/2021/11/laboureconomics/Kozhina_Subbotina.pdf) (дата обращения 10.01.2025).

8. Назаркина, Д.О. Особенности формирования социальной политики организации в современных условиях / Д. О. Назаркина // Новости науки: сборник статей II Международной научно-практической конференции, Пенза, 10 января 2024 г. – Пенза: Наука и Просвещение, 2024. – С. 32-36.

9. Нехода, Е.В. Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования / Е.В. Нехода, В.С. Раковская // Вестник Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – №4 (16). С. 49-55.

10. Тульчинский, Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник и практикум для вузов / Г.Л. Тульчинский. – Москва: Издательство Юрайт. – 2024. – 338 с.