

---

---

# СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УДК 316.4

## СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ И СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**КАРЕЕВА АННА ПЕТРОВНА**

### АННОТАЦИЯ

Дана характеристика социальной безопасности современного промышленного предприятия, возникающим на нем социальным рискам. Проанализированы исторические периоды развития конкретного предприятия и особенности социальной безопасности для разных периодов его развития с позиции методологического принципа минимального универсума.

**Ключевые слова:** социальная безопасность; современное промышленное предприятие; социальные риски; показатели социальной безопасности; методологический принцип минимального универсума.

## SOCIAL RISKS AND SOCIAL SECURITY OF THE MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISE

**KAREEVA A. P.**

### ABSTRACT

The characteristics of social security in modern industrial enterprises, emerging social risks. Analyzed historical periods of development of a particular enterprise and the characteristics of social security for different periods of its development on the methodological principle of minimum force.

**Keywords:** social security; the modern industrial enterprise; social risks; social safety; the methodological principle of minimum force.

Любое современное промышленное предприятие обладает социальной безопасностью. Процесс изучения промышленной социальной безопасности начинается с конца XIX века. В этот период «впервые появляется идея обратиться к тем резервам, которые кроются в самом человеке» [4, с. 98]. Существенный вклад в разработку вопроса о трудовых резервах внесли отечественные и зарубежные социологи. Среди них Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисбергер, Ф. Херцберг, А. К. Гастев, А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов, О. И. Шкаратан, Ж. Т. Тощенко и другие.

Сегодня социальная безопасность, являясь неотъемлемой частью промышленного предприятия, направлена на уменьшение возникающих на нем социальных рисков. Социальная безопасность предоставляет всем сотрудникам предприятия, независимо от профессионального статуса, равные возможности и едина на всем предприятии.

Объектом и субъектом производственной социальной безопасности выступает ее работник. Он предъявляет к ней главное требование – умень-

шить социальное напряжение, сделать его трудовую жизнь относительно стабильной. Если данное требование выполняется, то сотрудник предприятия принимает и поддерживает социальную безопасность предприятия, понимает ее результативность.

Мы дали следующее определение социальной безопасности крупного промышленного предприятия: «Социальная безопасность крупного промышленного предприятия – это неотъемлемая характеристика современного предприятия, пронизывающая все сферы его производственной жизни, призванная защищать потребности всех сотрудников предприятия от возникающих на нем социальных рисков, социального напряжения». Гарантом социальной безопасности предприятия выступает его социальная политика. Если социальная политика удовлетворяет полностью или частично потребности сотрудников, то социальная безопасность будет высока и наоборот.

Объектом нашего исследования выступила социальная безопасность, сложившаяся на круп-

ном промышленном предприятии, а предметом исторические периоды возникновения на данном предприятии социальной безопасности. Крупным промышленным предприятием, на котором проходило исследование, стал Горно-химический комбинат, расположенный в городе Железногорске Красноярского края.

Была выдвинута гипотеза о том, что Горно-химический комбинат на протяжении всей деятельности обладает социальной безопасностью. Она во все исторические периоды направлена на минимизацию возникающих социальных рисков. Проявляется социальная безопасность через социальную политику предприятия.

Используемый метод исследования – качественный анализ документов.

Интерпретация полученных результатов проводилась с позиции универсальной социологической парадигмы.

Проведенный анализ документов позволяет нам утверждать, что Горно-химический комбинат как любое современное предприятие рискогенно. На нем присутствуют различные риски, в том числе и социальные. Социальные риски представлены на предприятии шестью группами, а именно рисками снижения экономического благосостояния сотрудника, личной безопасности, падения научно-технического и технологического потенциала сотрудников, медицинскими и экологическими рисками, а также рисками, снижающими социальную стабильность предприятия.

Отметим, что данные риски охватывают все сферы жизни предприятия (от экономической до культурной). Их проявление зависит от исторического периода развития комбината. В период становления (50-ые года) на комбинате в разной степени проявлялись все социальные риски. В период расцвета (60-80-ые года) наблюдается их практически полная минимизация. В кризисный период деятельности предприятия (90-ые года) наиболее актуализируется деятельность двух групп рисков – рисков снижения экономического благосостояния и социальной стабильности. На современном этапе (с 2000 года) продолжают сохраняться риски, снижающие социальную стабильность предприятия.

Руководство предприятия во все исторические периоды жизни комбината решало возникающие социальные риски. Все их решения были направлены на снижение негативных последствий, которые несут социальные риски для персонала. Это позволяет нам утверждать, что на Горно-химическом комбинате присутствует социальная безопасность. Она направлена на уменьшение социальных рисков, а исторические периоды развития предприятия накладывают на нее свой отпечаток.

Реализуется социальная безопасность на комбинате через показатели, в основе которых лежат потребности его сотрудников. Закреплены данные показатели в социальной политике предприятия.

Перечислим показатели социальной безопасности:

1. Экономическое благосостояние.
2. Личная безопасность.
3. Профессиональный рост.
4. Производственная инфраструктура.
5. Социальная стабильность.
6. Социально-бытовая инфраструктура.
7. Творческая инициатива.
8. Участие сотрудника в управлении производством.

Рассмотрим социальную безопасность крупного промышленного предприятия с позиции универсальной социологической парадигмы. Данная парадигма включает в себя все основные характеристики постнеклассического этапа развития социологии. «Исходя из методологического принципа минимального универсума, представляющего собой матрицу, на основе которой происходит процесс развития системы, принцип минимального универсума включает в себя два элемента, три уровня, пять состояний, семь слоев, двенадцать качеств» [2, с. 66].

Для анализа в качестве нерасчлененной протосистемы возьмем крупное промышленное предприятие. Его двумя полярными элементами с позиции методологического принципа минимального универсума выступают его социальная безопасность и социальная опасность. На современном этапе развития общества оба элемента постоянно присутствуют на каждом промышленном предприятии. Их соотношение во многом зависит от проводимой на нем социальной политики, а также от восприятия работниками самого предприятия как социально безопасного или социально опасного.

Согласно принципу минимального универсума в процессе изменения каждая развивающаяся система образует три уровня: вещественно-энергетический, функционально-организационный и информационный. Внутри каждого из уровней мы предлагаем рассмотреть показатели социальной безопасности крупного промышленного предприятия.

К вещественно-энергетическому или деятельностному уровню социальной безопасности отнесем показатели, в которых реализуются повседневные потребности работника. Это экономическое благосостояние, производственная и социально-бытовая инфраструктуры и личная безопасность. Реализация данных показателей позволяет работнику удовлетворить свои потребности в пище, одежде, жилье, в защите от производственных и бытовых травм, в сохранении здоровья и так далее. Отсутствие должного удовлетворения потребностей данного уровня может затруднить, а порой и затормозить формирование следующего уровня развития системы.

Второй уровень функционирования любой системы – функционально-организационный – характеризуется наличием потребностей более

высокого уровня. На функционально-организационном уровне индивид реализует свои социальные потребности. В связи с этим, мы отнесем к нему показатель «Социальная стабильность», который включает в себя удовлетворенность сотрудника своим положением на предприятии и уверенность в завтрашнем дне. И вновь отметим, что только наличие достаточно сформированных социальных связей работника внутри первичного производственного коллектива, а также в рамках предприятия, наличие уверенности сотрудника в завтрашнем дне может привести к формированию у него потребности перейти на третий информационный уровень функционирования системы.

Из выделенных нами показателей социальной безопасности на крупном промышленном предприятии к третьему, информационному уровню принципа минимального универсума, относятся профессиональный рост сотрудника, его участие в управлении производством и творческая инициатива. Реализация данных показателей позволяет сотруднику, участвуя в управлении, почувствовать себя хозяином производства и понять, что и от его решения зависит дальнейшая судьба предприятия, стимулирует профессиональный рост, который на данном уровне проявляется в форме самообразования сотрудника, и творческую инициативу в производственной и в организационной деятельности.

Рассмотрим, как реализуются показатели вещественно-энергетического уровня социальной безопасности на Горно-химическом комбинате в различные исторические периоды его развития.

Впервые существенные проблемы с экономическим благосостоянием сотрудников отмечаются на комбинате в кризисный период деятельности предприятия (90-ые годы XX века). До этого заработная плата на ГХК выплачивалась вовремя в соответствии с тарифными окладами, установленному районному коэффициенту, доплатам за подземные и вредные условия труда. Материальное вознаграждение труда в атомной отрасли считалось одним из самых высоких в народном хозяйстве СССР.

Кризисный период развития предприятия характеризуется резким снижением суммы материального вознаграждения работников, нерегулярной выплатой заработной платы, ее отставанием от стоимости потребительской корзины. Выплачиваемые работникам надбавки за высокие достижения носят персонифицированный и разовый характер, их выдача приурочивается к юбилейным датам и не покрывает быстрый рост инфляции. Чтобы решить возникшую проблему руководство комбината предпринимает следующие меры по улучшению социальной безопасности работников:

1. Выплачивает работникам надбавки за высокие достижения.
2. Берет кредиты для покрытия расходов, в том числе и по выдаче заработной платы.
3. Внедряет систему безналичных выплат.

Существенные сдвиги в оплате труда сотрудни-

ков наметились в 2000-ые годы. С 2006 года на комбинате отмечается существенный рост заработной платы, индексация окладов сотрудников происходит в соответствии с годовым уровнем инфляции, внедряется новая унифицированная система оплаты труда. Внедрение ЕУСОТ позволяет проводить корректировки заработной платы сотрудников атомной отрасли в случае ее отставания от среднерыночных показателей.

Проблемы с реализацией социального пакета на предприятии также возникают в 90-ые годы XX века. В этот период впервые был поставлен вопрос об исключении некоторых пунктов из коллективного договора предприятия в связи с отсутствием прибыли. После стабилизации финансового положения комбината все исключенные статьи были возвращены в коллективный договор.

Личная безопасность сотрудников комбината совершенствовалась на всем протяжении деятельности предприятия. Особенно сложным был период становления (50-ые годы), когда данная система только формировалась.

В основе личной безопасности сотрудников лежит научная организация труда. На ГХК существуют все основные элементы научной организации труда, такие как хронометраж рабочего времени, внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина, разделение труда, стандартизация технологических методов, нормирование, паспортизация рабочих мест, оперативное внедрение научно-технических новшеств и другие элементы. Специфику в научную организацию труда предприятия вносят особенности технологического процесса. Ведь Горно-химический комбинат является атомным предприятием, а технологический продукт, с которым работает персонал основных производств, обладает радиоактивностью.

Важным нововведением в научной организации труда в 2000-ых годах стало внедрение производственной системы Росатома. Она аккумулировала в себе все положительные достижения предыдущих периодов развития НОТа на ГХК, а также вобрала в себя передовые достижения ведущих мировых промышленных предприятий.

Социально-бытовая инфраструктура комбината в период становления находилась на низком уровне. Очень кратко ее можно охарактеризовать так: бездорожье, грязь, деревянные бараки, минимум удобств, плохое отопление, масштабные строительные работы. Руководство предприятия прилагает усилия по улучшению социального быта своих сотрудников:

1. Ведется интенсивное строительство жилья для работников комбината. Ежегодный прирост жилого фонда в 60-80-ые годы составил 10-15 тысяч квадратных метров. Построенные жилые площади в первую очередь распределяются между нуждающимися работниками комбината, часть передается в муниципалитет.
2. Одновременно со строительством жилья ве-

дется строительство объектов соцкультбыта – магазинов, школ, детских садов и так далее.

3. Улучшается организация досуга работников: строятся спортивные объекты (стадион и плавательный бассейн «Труд», горнолыжная трасса с подъемником, спорткомплекс «Октябрь»), культурные объекты (Дворец культуры), базы отдыха, проводятся корпоративные мероприятия.

4. Значительное внимание уделяется детям работников: дошкольники посещают корпоративные детские сады, школьники проводят летний отдых в корпоративном пионерском лагере «Звездочка», в санатории-профилактории «Юбилейный» в период заездов «Мать и дитя». Для детей работников открыты все спортивные и культурные объекты предприятия.

Все перечисленные изменения в социально-бытовой сфере снизили текучесть кадров и способствовали формированию на предприятии трудовых династий. На сегодняшний день комбинат насчитывает более ста трудовых династий.

Ухудшение социально-бытовых условий наметилось в кризисный период развития предприятия. Они в первую очередь связаны с прекращением строительства жилья, а также с передачей многих социальных объектов с баланса комбината на баланс города (детские сады, лагерь «Звездочка» и так далее). Для решения жилищного вопроса руководство комбината начинает привлекать на достройку домов средства работников, практикует сдачу квартир под самоотделку. Впервые становится возможным приобрести жилье за выкуп. На современном этапе жилищному вопросу также уделяется внимание. В частности внедряются положения, касающиеся помощи сотрудникам в приобретении жилья.

Производственная инфраструктура также формировалась на предприятии постепенно. Сейчас она обширна и направлена на решение основных задач – сохранение здоровья работника предприятия и предупреждение развития профессиональных заболеваний.

На Горно-химическом комбинате проводятся все необходимые меры по контролю в области охраны труда, пожарной, ядерной, радиационной и экологической безопасности, санитарно-гигиенический контроль производственной среды. Для защиты персонала от воздействия на их здоровье вредных производственных факторов используются средства индивидуальной защиты, спецодежда, дистанционность и автоматизация технологических процессов, биологическая защита, зональность помещений и контроль радиационного фона внутри них, четкое соблюдение производственных инструкций и правил, технологических регламентов, норм ядерной и радиационной безопасности.

Профилактика профессиональных заболеваний на ГХК реализуется через созданную систему заводского здравоохранения и санаторно-курорт-

ное лечение. Ежегодно на профилактику профзаболеваний комбинат тратит несколько миллионов рублей. Заводское здравоохранение организовано в рамках городской Клинической больницы № 51. Санаторно-курортное лечение сотрудники предприятия получают в санатории-профилактории «Юбилейный», который располагается в черте города Железнодорожска, и на курортах России.

Контроль экологической обстановки в зоне влияния предприятия и на территории города Железнодорожска является для комбината обязательным видом деятельности. Занимается контролем экологии радиоэкологический центр, в состав которого входит лаборатория радиоэкологического мониторинга. Лаборатория радиоэкологического мониторинга аккредитована на проведение любых видов проб на территории Горно-химического комбината и в зоне его влияния, работает с использованием современных дозиметрических и гаммаспектральных приборов для контроля радиационного фона. В ее составе входят ведущие дозиметристы и экологи. Все информация по радиационному фону, полученная в ходе исследований, является открытой. Ежегодно на ее основе комбинат создает экологические отчеты, которые распространяет среди общественности города Железнодорожска и Красноярского края. Часть информации выкладывается на сайт предприятия для свободного доступа к ней.

*Функционально-организационный уровень социальной безопасности* представлен показателем «Социальная стабильность». Слабая реализация данного показателя дестабилизирует трудовую жизнь работника.

В периоды становления и расцвета комбината работники предприятия чувствуют стабильность и уверенность в завтрашнем дне. У предприятия есть перспектива, коллектив расширяется, строятся новые производства, внедряются новейшие технологии.

В кризисный период (90-ые годы) обостряются риски, снижающие социальную стабильность работников. Руководство комбината принимает меры для решения возникающих проблем. Например, сокращение кадров проводится при помощи естественной убыли персонала (уход на пенсию), а также при помощи уменьшения набора специалистов, в том числе и молодых.

Современный период (с 2000 года) снижает обострившиеся в 90-ые годы риски. У работников комбината постепенно растет уверенность в завтрашнем дне, ощущение стабильности, намечаются положительные сдвиги в улучшении социально-бытовых условий. Перед комбинатом открываются новые перспективы, связанные с созданием производства замкнутого ядерного топливного цикла. Вводится в эксплуатацию «сухое» хранилище отработавшего ядерного топлива, запускается завод по производству МОКС-топлива, строится опытно-демонстрационный центр. Для

создания новых производств на комбинат поступают федеральные инвестиции. Однако одновременно со строительством новых производств начинается процесс вывода из эксплуатации «традиционных» подразделений комбината (РЗ, РХЗ) и выделение в дочерние зависимые общества вспомогательных производств (УЖТ, ТПЦ «Телеком», с/п «Юбилейный», ПРЭХ и так далее).

Третий, *информационный уровень социальной безопасности*, представлен на комбинате тремя показателями. К ним относятся профессиональный рост сотрудника, его участие в управлении производством и творческая инициатива.

Наиболее остро вопрос о подготовке кадров для комбината и повышении квалификации работающего персонала стоял в период становления предприятия.

На территории города Железногорска система подготовки кадров начала формироваться с открытием в 1960 году Красноярского вечернего техникума. Сегодня кадры для ГХК готовят как в городе Железногорске, так и за его пределами.

Подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации персонала ГХК занимается учебный центр. Ежегодно в нем обучаются до 1000 человек. Повышение квалификации осуществляется как с отрывом от производства, так и непосредственно на рабочем месте. Одним из важных направлений деятельности учебного центра является развитие конкурсов профессионального мастерства среди работников предприятия.

Сложности в обучении профессиональных кадров комбинат испытал в 90-ые годы XX века. Отметим, что в этот период происходит сокращение статей затрат на данный вид деятельности, сокращается количество привлекаемых молодых сотрудников из профильных ВУЗов.

Проявление творческой инициативы характерно для коллектива Горно-химического комбината. Во-первых, это связано с востребованностью инноваций на предприятии. Во-вторых, с наличием у всего персонала возможности участвовать в рационализаторской и изобретательской работе. Ежегодно в данной работе участвуют до 800 сотрудников, в среднем патентуется до 30 удачных инноваций.

Качественный анализ документов показал, что формы реализации сотрудниками своего участия в управлении производством на всех этапах развития комбината похожи друг на друга. До 2000-ых годов нам удалось выделить две формы участия

сотрудника в управлении производством. Это производственные собрания и встречи с руководителями. После 2000-ых годов участие сотрудника в управлении производством дополнилось третьей формой – общественными слушаниями. Выделенные формы участия сотрудника в управлении производством одинаково существовали как в стабильные, так и в кризисные периоды развития комбината.

В заключении отметим, что нам удалось доказать выдвинутую гипотезу о том, что Горно-химический комбинат на протяжении всей деятельности обладает социальной безопасностью. Она пронизывает все исторические периоды предприятия и направлена на минимизацию тех социальных рисков, которые становятся актуальными в данный период. Социальная безопасность реализуется через социальную политику комбината под руководством администрации предприятия.

### Список литературы

1. *Здравомыслов А., Ядов В.* Человек и его работа в СССР и после, 2-е издание, исправленное и дополненное: Учебное пособие / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. – 2-е изд., испр. и доп. – : Аспект-Пресс, 2003, 485 стр.
2. *Немировский В. Г.* Введение в теоретическую социологию. Универсальная парадигма. – Красноярск: Изд-во КрасГУ, 1991. – 122 с.
3. *Немировский В. Г., Гришаев С. В.* Социальный портрет молодого предпринимателя // Социологические исследования. – 1999. – № 5. – С.40-43.
4. *Немировский В. Г.* Современная теоретическая социология. – Красноярск: Изд-во КрасГУ, 2003. – 303 с.
5. *Немировский В. Г., Кудрявцева В. И.* Универсальный подход к динамике социальных систем: анализ и прогнозирование. – Красноярск, Минск, 2003. – с. 65-77.
6. *Немировский В. Г.* Универсальная парадигма современной российской социологии как перспектива развития // Социология. Научно-теоретический журнал. – Минск, 2004. – №1. – с. 39-49.
7. *Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А.* Социология труда. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464с.
8. *Тощенко Ж. Т.* Предмет и структура социологии труда // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – с.48-58.