



На правах рукописи

Жильцова

ЖИЛЬЦОВА Юлия Сергеевна

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ ПАКЕТОМ В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ**

Специальность – 22.00.08
Социология управления

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

1 7 0 5 1 1 2 0 0 9

Новосибирск 2009

Работа выполнена на кафедре психологии и социального управления Сибирского университета потребительской кооперации

Научный руководитель: Доктор экономических наук,
профессор,
Заслуженный деятель науки РФ
Удальцова Мария Васильевна

Официальные оппоненты: Доктор социологических наук,
доцент
Новокрещенов Александр
Васильевич

Кандидат социологических наук,
доцент Кашник Ольга Ильинична

Ведущая организация: Новосибирский государственный
архитектурно-строительный
университет (Сибстрин)

Защита состоится 28 августа 2009 г. в 13-30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.169.02 при Новосибирском государственном университете экономики и управления – «НИНХ» по адресу: 630099, Новосибирск, Каменская, 56, ауд.29.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Новосибирского государственного университета экономики и управления.

Автореферат разослан «24» июля 2009 г.

Ученый секретарь

Диссертационного совета



И.А.Соболева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одним из характерных проявлений современного транзитивного общества является трансформация отношений собственности. С одной стороны, по оценкам большинства исследователей, в этих условиях происходит снижение участия работников в присвоении благ по сравнению с условиями отношений государственной собственности. С другой стороны, трансформация отношений собственности повышает степень ответственности компаний и граждан за личностное и социальное благополучие.

Процессы перехода государственных, в том числе железнодорожных компаний в частную собственность во всем мире приводят к массовым сокращениям численности обслуживающего персонала и сокращению социального пакета. Не во всех странах государство сохраняет или передает сформированным предприятиям социальные обязательства по отношению к бывшим работникам железных дорог. Одновременно с этим наблюдается сложный переход рыночных предприятий в информационную сферу. Транспорт в этом обществе – мощная сеть, источником роста которой становится в первую очередь развитие персонала. Одним из инструментов, обеспечивающих такое развитие в условиях трансформации собственности, является социальный пакет, что, в свою очередь, предполагает разделение функций заработной платы и социального пакета. Социальный пакет в новом обществе должен стимулировать развитие персонала, а не компенсировать недостаток заработной платы. В условиях трансформации отношений государственной собственности требуется участие в формировании социального пакета трех субъектов социального управления – государства, компании и работника.

Железные дороги в России являются одним из важнейших и необходимых видов транспорта ввиду специфики ее климатических условий и размеров территории, одним из крупнейших работодателей страны. Железнодорожники составляют 1 млн. 215 тыс. человек¹, или 1,8 % от общего количества занятых в экономике. Компания ОАО «Российские железные дороги» имеет огромную сеть со-

¹ Годовой отчет ОАО «Российские железные дороги» за 2007 г., с 92

циальных учреждений, в которых обслуживаются не только работники, но и население страны. Только медицинские железнодорожные учреждения обслуживают больше 6 млн. человек, что составляет 4,3% от всего населения России. Кроме того, железнодорожный транспорт имеет оборонное значение и находится в значительной части под контролем государства.

Созданная в 2003 г. компания ОАО «Российские железные дороги» в настоящее время сталкивается с дефицитом высококвалифицированных кадров. Текучесть кадров на сети железных дорог возросла с 7,1 % в 2005 г. до 10,8% в 2007 г., а по отдельным ведущим профессиям значительно превысила этот уровень, и продолжает расти. По данным корпоративного социального отчета ОАО «Российские железные дороги» за 2007 г., основной причиной текучести кадров является неудовлетворенность работников уровнем заработной платы, условиями труда и социальным пакетом.

Таким образом, разработка модели формирования социального пакета в условиях трансформации отношений собственности становится актуальной задачей социологии управления.

Состояние изученности проблемы. Настоящее исследование основано на анализе научной литературы, посвященной вопросам обеспечения социального порядка, повышения социальной роли государства, хода трансформационных процессов, изменения функций заработной платы и социального пакета, обострения проблем распределения социальных благ и услуг, а также проблем стимулирования труда в условиях постиндустриального общества.

Вопросы обеспечения социального порядка анализировались классиками социологической мысли М.Вебером, Э.Дюркгеймом, Т. Парсонсом, Э.Мэйо. Главную роль в формировании стабильности социальных отношений они отводили государству.

В работах Белова В.Б., Беловой Л.Г., Белоусова А.Р., Бурдые П., Галкина А.А., Дарендорфа Р., Жукова В.И., Кабашкина В.А., Калашникова С.В., Каргаловой М.В., Кастельса М., Косенко О.И., Масленникова А.А., Нецадина А.А., Николаева Г.А., Новокрещенова А.В., Ойкена В., Олейниковой Е.Г., Сигова И.И., Слуцкого Е.Г., Римашевской Н.М., Родионовой О.В., Ткачевой Г.В., Храмова А.Ф., Чичканова А.В., Швейцера В.Я., Шохина А.Н., Язева В.А., Ясина Е.Г. и др. авторов, посвященных анализу социальной роли государства, выделяются три основные позиции в ее реализации. компенсирующая, стимулирующая и смешанная.

Трансформационным процессам посвящены работы Богаевской А.Н., Бузгалина А.В., Горина Д.Г., Заславской Т.И., Кашник О.И., Метелева С.Е., Никифорова Л.В., Рощиной И.В., Сигова И.И., Слуцкого Е.Г., Сорокина Д.Е., Удальцовой М.В., Чжучан Т. и др. авторов. Трансформация отношений собственности в России рассматривается большинством исследователей с позиций еще большего снижения участия работников в отношениях присвоения благ по сравнению с отношениями государственной собственности.

Анализ функций заработной платы и социального пакета проводится в работах Заглада Т.П., Лазутиной А.Л., Хагеманн Г. и др. авторов. Компенсирующую, или обеспечивающую воспроизводство трудоспособности, функцию социального пакета исследовали Ващенко А.Н., Кумейко Е.А., Соломанидина Т.О., Чемяков В., Шапиро С.А., Шаховой В.А.

Проблемы распределения социальных благ и услуг рассматриваются в работах Ветлужских Е., Демченко Т.А., Драгункиной Н.В., Косова П.И., Маслоу А., Марра Р., Михайлова А.В., Мордовина С.К., Ойкена В., Роик В.Д., Сперанского А.А., Токарской Н.М., Трилисткиной Л.Л., Херцберга Ф., Шестаковой Е.Е., Шмидта Г., Шугаева А.А. Анализ этих работ позволил систематизировать критерии формирования социального пакета.

Проблемам стимулирования труда в условиях постиндустриального общества посвящены работы Бондаренко О.В., Ващенко А.Н., Гостица Э., Гусевой Н.И., Демченко Т.А., Забродина В.Ю., Макарова Т.Л., Синова В.В., Ткачева Д.И., Элтона Ч. и др. авторов.

Несмотря на многочисленные исследования принципов распределения социальных благ и услуг, до настоящего времени не все вопросы структурирования социального пакета проработаны с позиций трансформации собственности и социума, отсутствуют методики идентификации типа социального пакета.

Не до конца проанализирована социальная ситуация в сферах, где трансформационные процессы протекают с высокими скоростями и имеют противоречивую природу.

Все это обуславливает актуальность и практическую значимость диссертационной работы, определяет ее цель и задачи.

Цель диссертационного исследования – разработка методики идентификации и модели формирования социального пакета в условиях трансформации отношений государственной собственности.

В соответствии с целью поставлены и решены следующие задачи.

- обобщены теоретические и методологические подходы к определению категории «социальный пакет» с точки зрения социологии управления;

- проанализирована практика и динамика формирования социального пакета в железнодорожных компаниях Евросоюза, России и США;

- разработана методика идентификации социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги» – предприятия, одновременно осваивающего рыночные и информационные реалии

- разработана модель формирования социального пакета в условиях трансформации отношений государственной собственности.

Объект исследования – процесс формирования социального пакета в современном российском обществе.

Предметом исследования выступает социальный пакет как инструмент государственной коррекции рыночных дисфункций и как средство активации кадрового потенциала предприятий.

Объект наблюдения – железные дороги России, Евросоюза и США.

Область исследования. Содержание диссертационной работы соответствует специальности 22.00.08 – Социология управления, области исследования п.12 «Социальные технологии в системе управления: сущность, формы и особенности» и п.19 «Социальное планирование как механизм комплексного решения проблем социального развития» Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (социологические науки).

Теоретическую, методологическую и информационную основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных по проблемам распределения социальных благ, разделения социальной ответственности между государством, компанией и работником; статистические материалы базы данных Международного союза железных дорог; годовые отчеты о деятельности железнодорожных компаний Евросоюза, США и России в переводе автора; статистические материалы Программы международных сравнений Global Purchasing Power Parities and Real Expenditures; статистические материалы Евросоюза; данные контент-анализа писем в газету «Гудок», проведенного автором [с 1 января 2006 г. по 31 июля 2007 г., 218 писем]; данные выборочного

опроса работников локомотивного ремонтного депо «Инская» и Пассажирского вагонного депо «Новосибирск-Главный», проведенного автором [2007 г., 500 чел.].

Методы исследования. В процессе исследования применялись общенаучные методы – анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения, системного подхода; социологические методы сбора и обработки информации – методы опроса, контент-анализа, типологизации и анализа социологических и статистических данных.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке методики идентификации и модели формирования социального пакета в условиях трансформации отношений государственной собственности.

Положения, выносимые на защиту:

– дополнение определения социального пакета, конкретизирующее, в отличие от известных, его содержание с позиции компенсирующей и стимулирующей функций благ и услуг, составляющих социальный пакет;

– классификация подходов к формированию социального пакета, отличающаяся от существующих акцентуацией роли государства, компаний и работников в формировании социального пакета;

– классификация социальных пакетов по их составу и функциям с привлечением данных о составе социального пакета в железнодорожных компаниях России, Евросоюза и США;

– методика идентификации социального пакета, ориентированная, в отличие от действующих, на учёт потребностей стимулирования работников разного типа к освоению новых компетенций;

– модель формирования социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги».

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что предложенная методика идентификации типа социального пакета и модель формирования социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги» могут быть использованы в других отраслях, переживающих аналогичные трансформации.

Полученные в ходе исследования результаты предлагается использовать в учебном процессе, а также в системе повышения квалификации руководителей разных уровней управления.

Апробация результатов исследования. Теоретические и методические разработки автора используются в учебном процессе

Сибирского университета потребительской кооперации (справка о внедрении от 07.04.2009 г. № 16-449).

Основные положения диссертационного исследования представлены в виде выступлений и публикаций в материалах всероссийской научной конференции молодых ученых «Наука. Технологии. Инновации» (г. Новосибирск, 2005 г.), в совместном конкурсе научно-прикладных работ молодых ученых и аспирантов, посвященных 50-летию Сибирского университета потребительской кооперации (г. Новосибирск, 2006 г.), в научном семинаре «Социальные взаимодействия в транзитивном обществе» (2005-2009 гг.), во II Международной научно-практической интернет-конференции «Рыночное пространство современной России: реклама, коммерция, маркетинг» (г. Новосибирск, 2009 г.), в XLVII Международной научной студенческой конференции «Студент и научно-технический прогресс» (г. Новосибирск, 2009 г.). Две статьи опубликованы в ведущем рецензируемом научном издании, рекомендованном Высшей аттестационной комиссией – международном научно-теоретическом журнале «Вестник Белгородского университета потребительской кооперации» (2006 г., 2009 г.).

Публикации. По теме исследования опубликовано десять работ общим объемом 3,13 п.л., из них две статьи объемом 0,8 п.л. опубликованы в ведущем рецензируемом научном издании, рекомендованном Высшей аттестационной комиссией – международном научно-теоретическом журнале «Вестник Белгородского университета потребительской кооперации».

Объём и структура диссертации. Работа изложена на 160 страницах основного текста, состоит из введения, трёх глав, заключения и библиографического списка, включающего 176 наименований, содержит 6 таблиц, 1 рисунок, 14 приложений

Оглавление

Введение

Глава 1. Социальный пакет как инструмент государственной коррекции рыночных дисфункций

1.1. Социальная роль государственных управленческих структур и субъектов разного уровня в обеспечении благополучия социальных общностей

1.2. Подходы современных исследователей к содержанию и роли социального пакета в условиях трансформации собственности

1.3. Социальный пакет работников в современном российском обществе: сущность, содержание, классификация, подходы к формированию

Глава 2. Идентификация социального пакета в ОАО «Российские железные дороги»

2.1. Исследование социального пакета ОАО «Российские железные дороги» через контент-анализ писем работников компании ОАО «Российские железные дороги» в газету «Гудок»

2.2. Исследование социального пакета ОАО «Российские железные дороги» через опрос работников локомотивного ремонтного депо «Инская» и пассажирского вагонного депо «Новосибирск-Главный»

2.3. Методика количественной идентификации типа социального пакета

Глава 3. Направления рационализации социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги»

Заключение

Библиографический список

Приложения

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Первое положение: «дополнение определения социального пакета, конкретизирующее, в отличие от известных, его содержание с позиции компенсирующей и стимулирующей функций благ и услуг, составляющих социальный пакет».

Изучение взглядов отечественных и зарубежных ученых на проблему распределения социальных благ и услуг позволяет утверждать: социальные блага и услуги, входящие в социальный пакет, можно рассматривать по двум направлениям: компенсирующие затраты на воспроизводство трудоспособности и стимулирующие рост и развитие работников.

С этих позиций социальный пакет – это *упорядоченная совокупность благ и услуг, объединенная в систему и включающая две составляющие* – блага и услуги, обеспечивающие: 1) частичную коррекцию рыночных дисфункций воспроизводства сформированных компетенций; 2) формирование новых компетенций.

Авторский подход аргументирован следующими положениями:

- блага и услуги в социальном пакете должны быть структурированы по целям;
- необходимо разграничивать оплату труда и социальный пакет по их функциям, особенно в условиях трансформации отношений государственной собственности;

Такая позиция позволила обосновать классификацию эмпирически выявленных социальных пакетов и подходов к их формированию

Второе положение: «классификация подходов к формированию социального пакета, отличающаяся от существующих акцентуацией роли государства, компаний и работников в формировании социального пакета».

Обобщение взглядов отечественных и зарубежных ученых на роль государства, компании и работника в разделении социальной ответственности за воспроизводство трудоспособности и других компетенций позволило выделить две господствующие в литературе позиции в отношении социального пакета – патерналистскую и партнерскую (табл. 1).

Таблица 1

Классификация позиций в формировании социального пакета

Группировочные признаки	Позиции в формировании социального пакета	
	Патерналистская	Партнерская
Субъект социальной ответственности	государство или предприятие	государство, компания и работник
Кто формирует социальный пакет	государство или предприятие	государство, компания и работник
Принцип распределения социальных благ	унифицированность	дифференциация
Свобода выбора работником необходимых социальных благ и услуг	отсутствует	ограничена интересами государства и компании
Чьи интересы учитываются	государства и компании	государства, компании и работника

Разделение функций оплаты труда и социального пакета в условиях трансформации отношений государственной собственности

позволило обосновать классификацию социальных пакетов по функциям (табл. 2).

Таблица 2

Классификация социальных пакетов по функциям

Группировочные признаки	Тип социального пакета	
	Компенсирующий	Стимулирующий
Состав	социальные блага и услуги, направленные на воспроизводство сформированных компетенций	социальные блага и услуги, направленные на формирование новых компетенций
Ключевые статьи	питание, отдых, восстановление работоспособности, компенсация утраченной трудоспособности	непрерывное образование, неспециализированная карьера, условия для совмещения семейных и профессиональных ролей
Функция	обеспечивает простое воспроизводство трудоспособности	обеспечивает рост и развитие работников
Тип общества	индустриальное	постиндустриальное
Позиция в формировании социального пакета	патерналистская	партнерская

Использование уточненного определения и классификации социальных пакетов и подходов к их формированию позволяет раскрыть смысл изучаемого феномена с позиций компенсирующей и стимулирующей функций благ и услуг, составляющих социальный пакет, дает возможность корректировать социальный пакет в условиях трансформации отношений государственной собственности.

Третье положение: «классификация социальных пакетов по их составу и функциям с привлечением данных о составе социального пакета в железнодорожных компаниях России, Евросоюза и США».

Несмотря на то, что в ОАО «Российские железные дороги» затраты на одного работника продолжают оставаться на низком уровне по сравнению с европейскими и американскими компаниями, они сократили разрыв со средним значением рассматриваемого показателя с 11,5 в 2002 г. до 7,5 в 2006 г.

В большинстве железнодорожных компаний Евросоюза, России и США колебания численности совпадают с колебаниями уровня расходов на персонал, а темпы роста затрат в среднем на одного работника превышают темпы сокращения численности персонала (табл.3). Это свидетельствует о повышении затрат в среднем на одного работника не только из-за массовых сокращений низко квалифицированных работников.

Таблица 3

Сравнение железнодорожных компаний по динамике численности, уровня расходов на персонал и затрат в среднем на одного работника

Страна (годы)	Численность работников	Уровень расходов на персонал	Затраты в среднем на 1 работника
Австрия (2001-2006)	↓ в 1,2 раза	↓ в 1,2 раза	Резко ↑ в 1,5 раза
Германия (1994-2007)	↓ в 1,5 раза	↓ в 2 раза	Медленно ↑ в 1,5 раза
Финляндия (1997-2007)	↓ в 1,3 раза	↓ в 1,2 раза	↑ в 1,4 раза
США (1997-2005)	↓ в 1,2 раза	↓ в 1,1 раза	↑ в 1,4 раза
Швейцария (2002-2006)	→	↑ в 1,1 раза	↑ в 1,3 раза
Франция (2006-2007)	→	→	↑ в 1,1 раза
Испания (2003-2004)	→	→	↑ в 1,1 раза
Швеция (2000-2007)	→	→	Медленно ↑ в 1,4 раза
Великобритания (2003-2008)	↑ в 2,5 раза	↑ в 2,2 раза	↑ в 2,1 раза
Норвегия (2005-2007)	↓ в 1,1 раза	↑ в 1,2 раза	↑ в 1,2 раза
Россия (2002-2006)	↓ в 1,1 раза	↑ в 1,2 раза	↑ в 1,7 раза

→ стабильное значение, ↑ рост, ↓ сокращение

Постатейное сравнение социальных пакетов железнодорожных компаний Евросоюза, России и США позволило разделить страны на группы по типам социальных пакетов и позициям в их формировании.

В *компенсирующем* социальном пакете преобладают блага и услуги, направленные на частичную коррекцию рыночных дисфункций воспроизводства сформированных компетенций. В составе *стимулирующего* социального пакета доминируют блага и услуги, ориентированные на освоение новых компетенций.

Традиционная позиция в формировании социального пакета отличается практикой содержания собственных социальных учреждений. *Современная позиция* характеризуется следующими признаками: 1) выполнение социальных услуг для работников компании внешними организациями (аутсорсинг); 2) сокращение затрат на содержание собственных учреждений; 3) увеличение ответственности работника за формирование социального пакета. *Партнерская позиция* выделяется такими чертами: 1) участие государства, компании и работника в формировании социального пакета; 2) свобода выбора работником способов удовлетворения потребностей; 3) учет специфических потребностей работников.

По типам социальных пакетов страны распределились следующим образом. Наиболее полный *компенсирующий* социальный пакет существует в железнодорожных компаниях России, Австрии, Германии, Швейцарии, Финляндии и США. В большей степени *стимулирующий* социальный пакет характерен для железнодорожных компаний Германии, Швеции, Франции, Великобритании.

В большинстве железнодорожных компаний в настоящее время используется *современная* и *партнерская* позиции в формировании социального пакета. *Традиционная* позиция наиболее полно реализуется в железнодорожных компаниях России, Германии, Финляндии и Австрии. Остальные страны ограничиваются созданием собственных образовательных центров. *Современная* позиция наиболее ярко проявляется в железнодорожных компаниях Германии, России, Финляндии, Швеции, США, Великобритании. *Партнерская позиция* в большей степени представлена в Германии, Австрии, Финляндии, Швеции, США, Швейцарии, Норвегии.

Четвёртое положение: «методика идентификации социального пакета, ориентированная, в отличие от действующих, на учёт потребностей стимулирования работников разного типа к освоению новых компетенций».

Предложенная методика идентификации социального пакета позволяет индикатировать стадию трансформации собственности и социума, поэтому она может быть использована в других отраслях, переживающих аналогичные трансформации. Она основана на учете потребностей стимулирования работников разного типа в освоении новых компетенций.

Методика идентификации социального пакета состоит из анализа сознания работников, бухгалтерских документов, статистической информации.

Анализ состава сознания работников позволяет определить отношение работников к изменению состава социального пакета в условиях перехода предприятий в государственную-частную собственность. Состав сознания работников определяется с помощью контент-анализа СМИ и опроса работников структурных подразделений компании ОАО «Российские железные дороги» – локомотивного ремонтного депо «Инская» и Пассажи́рского вагонного депо «Новосибирск-Главный».

Цель контент-анализа – исследовать удовлетворенность работников изменившимся социальным пакетом и соотношение социальной ответственности государства, компании и работников за сохранение и развитие трудоспособности в условиях трансформации собственности.

Гипотеза контент-анализа – социальный пакет на железной дороге является компенсирующим и при переходе к постиндустриальному обществу нуждается в трансформации.

Анализ состава сознания работников показал их озабоченность воспроизводством трудоспособности в условиях перехода предприятий в государственную-частную собственность и подтвердил гипотезу.

Выборку для контент-анализа составили все номера газеты «Гудок» с 1 января 2006 г. по 31 июля 2007 г. (всего 371 номер), содержащие письма о предоставлении благ и услуг социального пакета, реализации прав и гарантий работников. Всего отобрано и проанализировано 218 писем, имеющих отношение к взаимоотношениям между работником и работодателем в области социального пакета.

В результате контент-анализа выявлены следующие особенности в отношениях по поводу распределения социальных благ и услуг в компании ОАО «Российские железные дороги»:

- 1) Железнодорожники жалуются и возмущаются массовой практикой сокращения отдельных компонентов или полной отмены социального пакета при переходе железнодорожных предприятий в государственную-частную собственность.

- 2) Главной причиной недоступности благ и услуг социального пакета по оценке рядовых железнодорожников является переход

предприятия в государственно-частную собственность. Следствиями этого перехода стало реформирование компании в форме передачи непрофильных видов деятельности внешним организациям (аутсорсинг) и использования «заемного» труда (кадры государственного предприятия перестают быть штатными работниками и лишаются социальных гарантий). В условиях трансформации собственности российское государство не обеспечило передачи своих социальных обязательств образовавшейся в 2003 г. компании ОАО «Российские железные дороги». В результате многие категории работников лишились социального пакета. Кроме того, рядовые железнодорожники оказались в неведении относительно изменений величины, порядка и способов получения социального пакета.

3) Руководители компании ОАО «Российские железные дороги» публично признают проблемы, связанные с сокращением или отменой социального пакета при переходе предприятия в государственно-частную собственность, но не желают брать на себя ответственность за их решение. Позиция руководителей компании в большинстве ответов – отстраненная или нейтральная.

4) Наиболее уязвимые категории работников с точки зрения охвата социальным пакетом – пенсионеры, работники дочерних обществ и любых предприятий железной дороги, переведённых на аутсорсинг; сокращённые и уволившиеся по собственному желанию работники; работающие в тяжёлых условиях (локомотивные бригады, работники дистанций пути), работающие пенсионеры;

5) Проблемы, касающиеся получения социального пакета, обусловлены не только переходом компании в государственно-частную собственность, но и социальной неадаптированностью работников, а именно – незнанием работниками состава собственного социального пакета, неумением отстаивать свои права на блага и услуги, невозможностью решить проблему на местном уровне. Степень информированности работников о своих правах (степень осознания своих прав) чрезвычайно низкая, также как степень их защищённости и уверенности в своём будущем.

Контент-анализ писем железнодорожников, опубликованных в газете «Гудок», не может служить вполне достоверным первичным источником, характеризующим действительные позиции рядовых работников, так как публикация писем, очевидно, определяется не только их массовостью, но и редакционной политикой. С целью дополнительной проверки и обоснования выводов, полученных с по-

мощью контент-анализа публикаций всероссийской газеты, а также с целью их сравнения и выявления сибирской специфики был выполнен выборочный *опрос* 500 работников (13 % от величины генеральной совокупности) локомотивного ремонтного депо «Инская» и Пассажи́рского вагонного депо «Новосибирск-Главный» (структурные подразделения Западно-Сибирской железной дороги – филиала ОАО «Российские железные дороги»).

Опрос показал: низкую востребованность работниками таких социальных благ, как путёвки; неравный доступ рабочих, специалистов и руководителей к следующим социальным благам и услугам: санаторно-курортное лечение, обучение в железнодорожных учебных заведениях по направлению компании; низкую образовательную активность рабочих; низкую образовательную активность компании; низкую доступность ипотеки для всех категорий работников, высокую востребованность и оценку работниками медицинских услуг компании.

Ранжирование работниками благ и услуг социального пакета компании позволило определить состав пяти наиболее значимых элементов пакета: медицинские услуги работникам и членам семьи, льготные железнодорожные билеты, ипотека, жилищная субсидия, ссуда, путевки на санаторно-курортное лечение. Из перечисленных компонентов пакета все являются компенсирующими. Такой выбор работников обусловлен низким уровнем доходов и невозможностью удовлетворить первичные потребности с помощью заработной платы.

Социологические данные были соотнесены с анализом бухгалтерских документов и статистической информацией. Выяснилось, что место работодателя в системе экономических взаимодействий быстро меняется. Компания ОАО «Российские железные дороги» для обеспечения конкурентоспособности в условиях трансформации собственности и социума вынуждена: 1) сокращать численность работников, 2) одновременно стимулировать рост производительности труда и заработной платы. Кроме сверхэксплуатации работников компания не имеет других источников повышения производительности труда.

Предложенная *методика количественной идентификации* типа социального пакета даёт возможность проверить справедливость озабоченности работников воспроизводством трудоспособности, определить роль социального пакета (компенсирующая или стиму-

лирующая), а также стадии трансформации собственности и социума.

Методика количественной идентификации социального пакета основана на сравнении уровней дохода работников со стоимостью потребительской корзины. Это сравнение позволяет рассчитать соотношение затрат на воспроизводство сформированных компетенций к затратам компании на воспроизводство новых компетенций.

Предложенные показатели – «коэффициенты расходов на сформированные компетенции» и «коэффициенты расходов на новые компетенции» используются для выявления соотношения компенсирующей и стимулирующей составляющих в социальном пакете, а также для определения величины компенсирующего и стимулирующего социального пакетов.

Первый «коэффициент расходов на новые компетенции» определяется через отношение затрат на персонал к стоимости потребительской корзины, второй – через отношение заработной платы к стоимости потребительской корзины.

Если коэффициенты меньше единицы, затраты компании на персонал не обеспечивают воспроизводство сформированных компетенций. Социальный пакет компании будет выполнять компенсирующую функцию. Компания находится на начальной стадии трансформации собственности, отсутствуют признаки трансформации социума.

Если коэффициенты равны единице, компания ограничивает расходы на персонал возмещением затрат на трудоспособность. Социальный пакет компании будет выполнять компенсирующую функцию. Компания находится на начальной стадии трансформации собственности, чуть заметны признаки трансформации социума.

Чем больше коэффициенты превышают единицу, тем выше степень затрат компании на формирование новых компетенций. Социальный пакет компании будет выполнять стимулирующую функцию. Компания переживает активный процесс трансформации собственности, социум также демонстрирует явные признаки трансформации.

Введенный нами «коэффициент расходов на новые компетенции» – относительный показатель. В качестве базы для сравнения мы использовали данные о стоимости потребительской корзины в

Великобритании. Стоимости потребительской корзины в остальных странах мы рассчитали с помощью имеющихся индексов (относительных уровней цен).

Данные о затратах в среднем на одного работника в крупных железнодорожных компаниях Европы, США и России рассчитаны на основе ежегодных отчетов компаний и курсов валют.

Сравнение расходов на персонал, в том числе на заработную плату, крупных железнодорожных компаний со стоимостью потребительской корзины за 1999-2006 годы приводится в таблицах 4-5, где страны расположены в порядке убывания «коэффициентов расходов на новые компетенции». Место компании указывает на тип социального пакета, а также на стадию трансформации собственности и социума. При активной трансформации социума и собственности компания имеет стимулирующий социальный пакет, при отсутствии признаков трансформации социума и нахождения на начальной стадии трансформации собственности характерным для компании является компенсирующий социальный пакет.

Из анализа таблиц 4-5 видно, что железнодорожные компании Евросоюза и США увеличивают с помощью заработных плат возможности работников самостоятельно приобретать необходимые блага и услуги, не входящие в потребительскую корзину, а также формировать новые компетенции. Социальный пакет данных компаний выполняет стимулирующую функцию. Они находятся на конечной стадии трансформации собственности и социума.

Сравнение двух таблиц показывает одинаковые тенденции в распределении как общих расходов на персонал, так и заработной платы. В тех странах, где наблюдается высокий уровень затрат на персонал по сравнению со стоимостью потребительской корзины, второй коэффициент расходов на новые компетенции также является высоким, что свидетельствует о стимулирующей функции социального пакета.

Российские железные дороги выделяются на фоне европейских железнодорожных компаний. В ОАО «Российские железные дороги» первый «коэффициент расходов на новые компетенции» составил в 2002 г. 0,66, а в 2005 г. – 0,74. Это означает, что расходы на персонал в компании не покрывают стоимости потребительской корзины, т.е. не обеспечивают воспроизводство сформированных компетенций.

Таблица 4

Сравнение железнодорожных компаний Евросоюза, США и России по первому коэффициенту расходов на новые компетенции за 1999-2006 гг.

Первый коэффициент расходов на новые компетенции	1999 г	2000 г	2001 г.	2002 г.	2003 г	2004 г.	2005 г.	2006 г
Австрия			4,78	5,01	5,13	4,95	5,98	6,18
США	3,76			3,76			3,93	
Великобритания					1,73	3,12	3,22	3,03
Швейцария				2,57	2,95	2,94	3,05	2,97
Испания					2,67	2,76		
Швеция		2,52	2,47	2,43	2,56	2,51	2,49	2,61
Норвегия							2,14	2,51
Германия	2,42	2,4	2,11	2,24	2,42	2,32	2,32	2,3
Франция								2,14
Финляндия	2,14	2,06	2,03	2,09	1,99	1,98	2,08	2,08
Россия				0,66			0,74	

Таблица 5

Сравнение железнодорожных компаний Евросоюза, США и России по второму коэффициенту расходов на новые компетенции за 1999-2006 гг.

Второй коэффициент расходов на новые компетенции	1999 г	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Испания					2,61	2,53		
Великобритания					1,38	2,56	2,72	2,54
Швейцария				2,18	2,51	2,46	2,46	2,49
Франция								2,34
Норвегия							1,96	2,09
Австрия							1,95	2,04
Германия	2,23	2,19	1,86	1,89	1,84	1,84	1,86	1,89
Швеция		1,4	1,66	1,64	1,68	1,63	1,57	1,64
Финляндия	1,68	1,58	1,55	1,56	1,53	1,53	1,56	1,59
Россия	-	-	-	-	-	-	-	-

Наблюдается тенденция к увеличению «коэффициента расходов на новые компетенции», тем не менее его величина остается низкой по отношению к европейским и американской железнодо-

рожным компаниям. Низкий коэффициент расходов на новые компетенции свидетельствует о нахождении компании на начальной стадии трансформации собственности и отсутствии признаков трансформации социума. Социальный пакет ОАО «Российские железные дороги» выполняет компенсирующую функцию.

Из таблицы 6 видно, что величина стимулирующего социального пакета компании ОАО «Российские железные дороги» при неизменной оплате труда в 2005 г. должна была увеличиться более чем в 4 раза по сравнению с существующей.

Таблица 6

Сравнение «коэффициента расходов на новые компетенции» компании ОАО «Российские железные дороги» за 2002, 2005 годы

Показатель	2002 г.	2005 г
Уровень затрат на персонал к стоимости потребительской корзины	66,5	73,7
Стоимость социального пакета, необходимая для покрытия затрат на потребительскую корзину, в руб	64 010	69 999
Стоимость социального пакета компании, в руб.	-	18 000
Стоимость потребительской корзины, в евро	6433	7241
Расходы на одного работника, в евро	4275	5336

Пятое положение: «модель формирования социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги».

В условиях трансформации собственности и социума мы предлагаем для компании ОАО «Российские железные дороги» модель формирования социального пакета, обеспечивающую консолидацию интересов субъектов его формирования на основе ориентации работников на освоение новых компетенций (рис.1). *Субъектами* формирования социального пакета являются государство, компания и работник. Их интересы объективно противоречивы, а в условиях трансформации собственности – противоположны. Государство заинтересовано в обеспечении социального порядка, получении налогов и развитии социума Компания нацелена на получение прибыли и повышение конкурентоспособности. Работники нуждаются в воспроизводстве трудоспособности. Социальная роль государства в этой модели включает контроль за структурой социального пакета. Социальная роль компании ОАО «Российские железные дороги» заключается в создании условий для освоения работ-

никами новых компетенций Это обеспечивается через: 1) вложение инвестиций в автоматизацию рутинных операций и сокращение участия человека во вредных производствах для освобождения творческого потенциала работников; 2) предоставление работникам заработной платы, достаточной для воспроизводства трудоспособности, 3) стимулирующий социальный пакет, включающий блага и услуги, направленные на формирование новых компетенций работников. Социальная роль работника включает: 1) участие в формировании социального пакета; 2) ведение здорового образа жизни, 3) развитие новых компетенций.

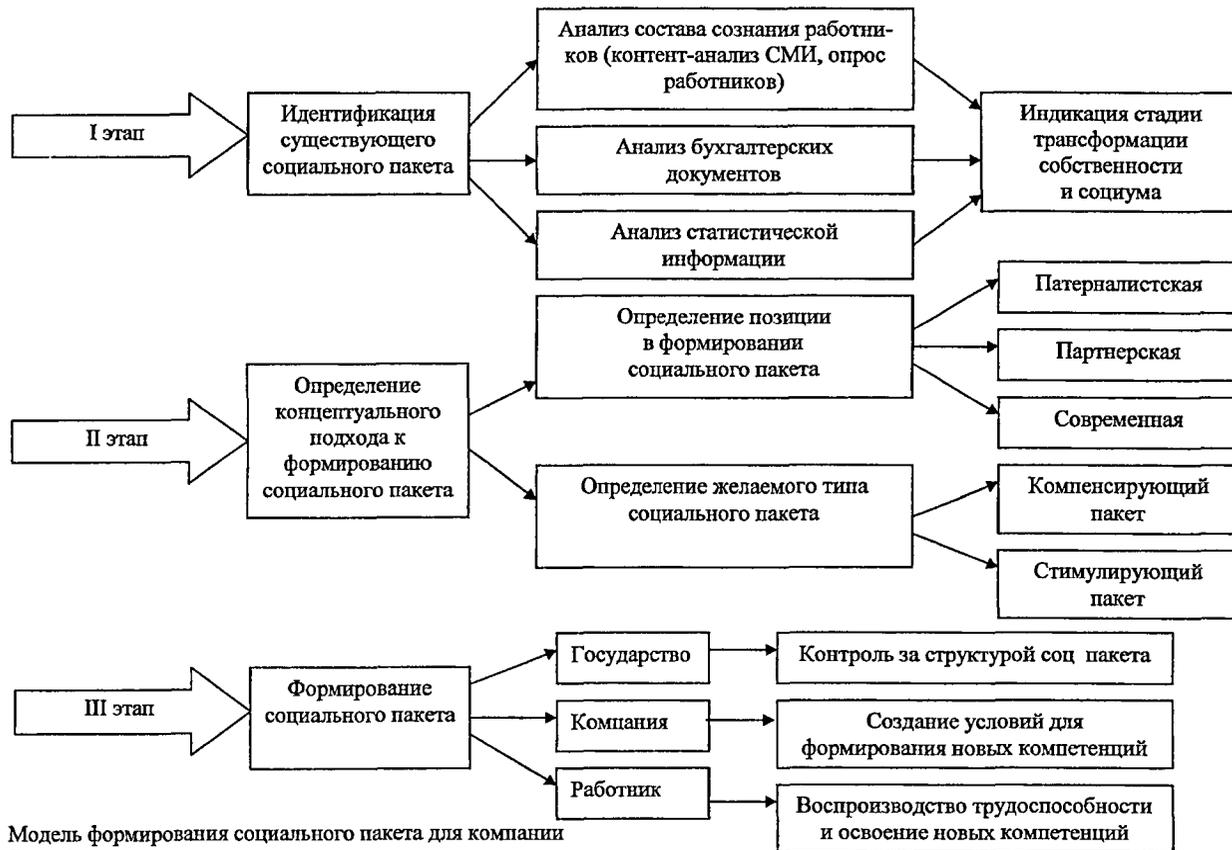


Рис 1 Модель формирования социального пакета для компании ОАО «Российские железные дороги»

**Основные положения диссертации отражены
в следующих публикациях:**

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК

1. Жильцова Ю.С. Методика оценки структуры затрат на персонал в железнодорожных компаниях Евросоюза, России и США // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2009. – Вып. 1 (29). – 0,4 п.л.
2. Жильцова Ю.С. Социальный пакет как механизм социального управления // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2006. – Вып. 4 (20). – 0,4 п.л.

Статьи в научных изданиях

3. Жильцова Ю.С. Оценка структуры затрат на персонал в крупных железнодорожных компаниях Евросоюза, России и США // Студент и научно-технический прогресс: Материалы XLVII Международной научной студенческой конференции. 11-15 апреля 2009 г.: Управление. – Новосибирск: СибАГС, 2009. – 0,1 п.л.
4. Жильцова Ю.С. Состав и практика применения социального пакета в железнодорожных компаниях Европы // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: Сборник научных трудов / Под ред. д.э.н. М.В.Удальцовой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2009. – Вып. XI. – 0,28 п.л.
5. Жильцова Ю.С. Оценка структуры затрат на персонал в крупных железнодорожных компаниях Евросоюза, России и США // Рыночное пространство современной России: реклама, коммерция, маркетинг: Материалы II Международной научно-практической интернет-конференции 9-16 февраля 2009 г. – Новосибирск. СибУПК, 2009. – 0,24 п.л.
6. Жильцова Ю.С. Контент-анализ писем работников ОАО "Российские железные дороги" в газету "Гудок" как источник информации об отношении железнодорожников к существующему социальному пакету // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: Сборник научных трудов / Под ред. д.э.н. М.В.Удальцовой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2008. – Вып. X. – 0,7 п.л.
7. Жильцова Ю.С. Социальный пакет как феномен социального управления (на примере ОАО "Российские железные дороги") // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: Сборник научных трудов / Под ред. д.э.н. М.В.Удальцовой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2007. – Вып. IX. – 0,4 п.л.

8. Жильцова Ю.С. Формирование социального пакета на предприятии: подходы, принципы, факторы // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: Сборник научных трудов / Под ред. д.э.н. М.В.Удальцовой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2006. – Вып. VIII. – 0,13 п.л

9. Жильцова Ю.С. Мотивы добровольных социальных выплат на предприятиях // Наука. Технологии. Инновации: Материалы всероссийской научной конференции молодых ученых. 11 декабря 2005 г.: В 7 частях. Часть 7. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2006. – 0,1 п.л.

10. Жильцова Ю.С. Социальный пакет для работников промышленности г. Новосибирска // Социальные взаимодействия в транзитивном обществе: Сборник научных трудов / Под ред. д.э.н. М.В.Удальцовой. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – Вып. VII. – 0,38 п.л.

С авторефератом можно ознакомиться на сайте
Новосибирского государственного университета экономики
и управления – «НИНХ» по адресу:
[http:// www.nsaem.ru/Science/Dissertation_council/212.169.02](http://www.nsaem.ru/Science/Dissertation_council/212.169.02)

ЖИЛЬЦОВА Юлия Сергеевна
**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ ПАКЕТОМ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ
ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ**

Автореферат

Подписано в печать 23 07 2009 Формат бумаги 60x84 1/16
Объем 1,0 п л Тираж 100 экз. Заказ № 121

Новосибирский государственный университет экономики и управления
630099, Новосибирск, ул Каменская 52
Отпечатано в ИПК НГУЭУ