

## Современные стратегии социального партнерства в условиях кадрового дефицита

Н.А. Воронцова

Байкальский государственный университет, ул. Ленина, 11, Иркутск, Россия

n9i8n7a4@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-2760-3656>

Статья поступила 15.04.2025, принята 14.05.2025

*В статье рассматриваются современные стратегии социального партнерства в условиях кадрового дефицита на примере деятельности ООО «Газпром добыча Иркутск». Анализируются ключевые факторы, вызвавшие нехватку квалифицированных кадров в Иркутской области, такие как демографический спад, миграционный отток и старение рабочей силы. Кроме того, реализация крупных инвестиционных проектов в обрабатывающей и добывающей промышленности усиливает конкуренцию предприятий за специалистов, что делает социальное партнерство важным инструментом удержания персонала. Особое внимание уделяется роли профсоюзной организации в решении данных проблем. Рассматриваются инициативы, направленные на повышение удовлетворенности сотрудников, укрепление корпоративной культуры и улучшение условий труда. Также в статье приводятся результаты анкетирования работников, выявившего основные проблемы, а именно низкую осведомленность сотрудников о социальных льготах, бюрократические препятствия при их получении, недостаточное вовлечение персонала в корпоративные программы. Для решения этих задач предлагается комплекс мер по модернизации механизмов социального партнерства. Среди них повышение прозрачности системы социальных гарантий, оптимизация внутренних коммуникационных каналов, расширение возможностей профессионального развития, а также реализация корпоративных инициатив, способствующих удовлетворенности сотрудников и стабилизации кадрового состава. Сделан вывод о том, что адаптация стратегий социального партнерства к текущим вызовам рынка труда является ключевым фактором долгосрочной конкурентоспособности компании и устойчивого развития ее кадрового потенциала.*

**Ключевые слова:** социальное партнерство, кадровый дефицит, профсоюз, социальные льготы, мотивация работников, лояльность персонала, трудовые ресурсы.

## Contemporary strategies of social partnership in conditions of staff shortage

N.A. Vorontsova

Baikal State University; 11, Lenin St., Irkutsk, Russia

n9i8n7a4@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-2760-3656>

Received 15.04.2025, accepted 14.05.2025

*This article explores contemporary strategies of social partnership in conditions of staff shortage, using the case of Gazprom Dobycha Irkutsk LLC as an example. The study highlights key factors contributing to the growing shortage of skilled labor in the Irkutsk region, including demographic decline, migration outflows, and an aging workforce. Additionally, the region's large-scale investment projects in the manufacturing and extractive industries have intensified competition for qualified specialists, making social partnership a crucial tool for workforce retention. A particular focus is placed on the role of trade unions in addressing these challenges. The article examines the initiatives undertaken by the company's trade union organization to enhance employee satisfaction, strengthen corporate culture, and improve working conditions. The research also presents the findings of an employee survey, which revealed critical issues such as low awareness of social benefits, bureaucratic barriers to receiving support, and insufficient employee engagement in corporate programs. To address these issues, the article proposes a set of measures aimed at modernizing social partnership mechanisms. These include increasing transparency in employee benefits programs, optimizing internal communication channels, expanding professional development opportunities, and promoting corporate initiatives to enhance job satisfaction and workforce stability. The study concludes that adapting social partnership strategies to current labor market challenges is essential for maintaining long-term corporate competitiveness and ensuring sustainable human resource development.*

**Keywords:** social partnership, staff shortage, trade union, social benefits, employee motivation, workforce loyalty, human resources.

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и ра-

ботодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В последние десятилетия во многих развитых странах мира активно развиваются различные формы социального партнерства. Существует мнение, что компа-

нии, применяющие такую модель в практике корпоративного управления, достигают высоких результатов в области роста производительности труда, повышения качества продукции, укрепления стабильности в развитии и снижения количества производственных конфликтов [1].

Система социального партнерства представляет собой сложную структуру, включающую представителей различных уровней органов власти, работников и менеджмента компании. Эта система призвана обеспечить баланс интересов всех участников трудовых отношений.

Трансформация подходов к реализации социального партнерства в условиях кадрового дефицита является критически важной задачей. Необходимость изменений обусловлена стремлением создать конкурентные преимущества путем улучшения социального климата, повышения лояльности работников и обеспечения их всесторонней поддержки. Данная стратегия позволяет успешно конкурировать за кадровые ресурсы с другими предприятиями региона и сохранять ведущие позиции на длительную перспективу.

**Постановка проблемы.** В Иркутской области наблюдается системная проблема – дефицит кадров. Согласно данным, представленным региональными аналитическими центрами, численность трудоспособного населения неуклонно снижается на протяжении последних пяти лет. Это обусловлено несколькими факторами: демографическим спадом, миграцией населения в другие регионы и старением населения [2, 3].

В регионе на протяжении нескольких лет реализовываются ряд крупных инвестиционных проектов в сфере обрабатывающего производства, добывающего сектора, в том числе нефтегазодобычи, а также малого и среднего бизнеса [4, 5]. В 2023 г., по данным Иркутскстата, уровень безработицы в Иркутской области составил всего 4,1 %, что свидетельствует о практически полном использовании трудовых ресурсов, но также и указывает на острый дефицит кадров. Для крупных предприятий конкуренция за квалифицированных работников становится приоритетной задачей.

Среди значимых инициатив, направленных на освоение природных ресурсов и модернизацию производственных мощностей и способствующих экономическому развитию Иркутской области, можно назвать проекты компании «Газпром», которая активно участвует в разработке Ковыктинского газоконденсатного месторождения и реализации проекта «Сила Сибири» [6].

ООО «Газпром добыча Иркутск» — 100-процентное дочернее предприятие ПАО «Газпром». Компания является оператором по разработке Ковыктинского газоконденсатного месторождения – ресурсной базы для реализации проекта «Сила Сибири» наряду с Чайандинским НГКМ в Республике Саха (Якутия). Ковыктинское ГКМ – основа для создания Иркутского центра газодобычи в рамках реализации Восточной газовой программы<sup>1</sup>.

Основные цели деятельности Общества – рациональная и эффективная разработка газовых месторож-

дений, поставки газового конденсата и продуктов переработки газа. Благодаря развитию Иркутского центра газодобычи и реализации проекта «Сила Сибири» Иркутская область становится одним из ключевых «газовых» регионов России. Реализация этого проекта позволит создать в регионе тысячи современных и высокотехнологичных рабочих мест.

Социальное партнерство в ООО «Газпром добыча Иркутск» является одним из ключевых аспектов корпоративной политики, направленной на обеспечение благоприятного социально-трудового климата в организации. Реализация социальных проектов и программ профсоюза осуществляется через систему поддержки сотрудников, улучшения условий труда, создания возможностей для профессионального роста и личного развития. Компания активно внедряет различные инициативы, направленные на совершенствование социально-трудовых отношений, что не только способствует повышению лояльности персонала, но и повышает их профессиональную удовлетворенность и мотивацию. Эти меры включают организацию обучения и переподготовки кадров, улучшение условий труда, обеспечение социальной защиты сотрудников и др.

Первичная профсоюзная организация (ППО) «Газпром добыча Иркутск профсоюз» – добровольное объединение членов Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, работающих, как правило, в ООО «Газпром добыча Иркутск». Организация создана в ноябре 2015 г., ее численность сегодня составляет порядка 2200 человек.

Процесс построения системы социального партнерства практически идет с нуля, поэтому необходимо ее выстраивать с учетом современных вызовов, внедряя новые, гибкие подходы. Важно разработать и реализовать инновационные решения, учитывающие специфические условия региона и потребности работников. Сегодня ПАО «Газпром добыча Иркутск» сталкивается с острой конкуренцией со стороны других предприятий региона (например, «Иркутская Нефтяная Компания»), особенно в части заработной платы. В условиях ограниченных финансовых ресурсов компания не всегда может предложить конкурентоспособный уровень оплаты труда. В связи с этим профсоюз берет на себя задачу содействия руководству компании в решении данной проблемы через модернизацию подходов к реализации социального партнерства.

Представители профсоюза активно транслируют свою деятельность в сети Интернет: на официальном сайте ООО «Газпром добыча Иркутск» имеется отдельная вкладка «Профсоюзная организация»<sup>2</sup>, зайдя на которую можно ознакомиться с контактной информацией и новостными темами профсоюзной деятельности. Таким образом, огромное влияние на формирование, развитие и продвижение идей корпоративной культуры компании оказывает ППО «Газпром добыча Иркутск профсоюз». На данный момент около 80 % персонала ООО «Газпром добыча Иркутск» охвачены

<sup>1</sup> О компании // Газпром Добыча Иркутск. URL: <https://irkutsk-dobycha.gazprom.ru/about/>

<sup>2</sup> Профсоюзная организация // Газпром Добыча Иркутск. URL: <https://irkutsk-dobycha.gazprom.ru/about/profsoyuznaya-organizatsiya/>

профсоюзным членством, в связи с чем воздействие профсоюзной организации на них велико.

Председатель профсоюзной организации на протяжении нескольких лет является участником оперативных еженедельных совещаний под председательством руководителя организации, где он имеет возможность озвучить все проблемные вопросы, возникающие у персонала, и на этих же совещаниях сразу принимаются необходимые решения. Также представители профсоюза являются полноправными членами:

- Центральной экзаменационной комиссии по проверке знаний и требований охраны труда;
- комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- комиссии по входному контролю средств индивидуальной защиты;
- комиссии административно-производственного контроля;
- комиссии по расследованию несчастных случаев;
- аттестационной комиссии.

Руководство и представители профсоюза:

- являются членами экспертных групп по рассмотрению обращений работников в адрес работодателя об оказании материальной помощи и участия в корпоративной программе по улучшению жилищных условий;
- участвуют в согласовании положений, инструкций по охране труда;
- согласовывают практически все разработанные Обществом локально-нормативные документы, касающиеся персонала.

Социальное партнерство в группе компаний ПАО «Газпром» решает различные задачи, такие как разграничение групп интересов и согласование вопросов оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальных гарантий, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

В последние годы трактовка социального партнерства значительно изменилась. Традиционное толкование ограничивалось взаимодействием между работодателем и профсоюзами, уделяя основное внимание материальным аспектам. Современные интерпретации включают более широкий спектр благ. Ответственность предприятия перед работниками сегодня выходит за рамки организации производства и распространяется практически на все стороны жизнедеятельности работников, приобретая высокую социальную значимость.

Обсуждение изменений и новых тенденций в социальном партнерстве важно для понимания современных требований и потребностей сотрудников. Гибкость, инновации и социальная ответственность становятся ключевыми элементами в современных подходах, позитивно влияющими на удовлетворенность сотрудников и устойчивое развитие организации [7].

Благодаря стабильно высокому уровню выручки и надежной позиции на региональном и отраслевом уровнях, компания активно финансирует программы социального партнерства и профсоюзные инициативы.

Анализ трудового потенциала ООО «Газпром добыча Иркутск» показал, что за последние годы организация демонстрировала значительное расширение масштабов своей деятельности. Это выразилось в увеличе-

нии численности персонала и появлении новых подразделений. Однако текучесть кадров в компании соответствует плановым показателям только среди руководителей, в то время как среди специалистов и служащих, а также рабочих этот показатель превышает плановые значения, что требует дополнительных мер по стабилизации кадров (рис. 1, 2).



Рис. 1. Динамика численности принятых и уволенных в ООО «Газпром добыча Иркутск», чел



Рис. 2. Показатели текучести кадров по категориям персонала за 2023 г. в ООО «Газпром добыча Иркутск»

Социальное партнерство в ООО «Газпром добыча Иркутск» является одним из ключевых аспектов корпоративной политики, направленной на обеспечение благоприятного социально-трудового климата в компании. Профсоюз, в свою очередь, стремится стать ответственным и эффективным социальным партнером работодателя в процессе достижения целей, стоящих перед организацией.

Для более глубокого понимания отношения сотрудников к деятельности профсоюзной организации и эффективной оценки реализации социальной политики в компании было проведено анкетирование работников [8] ООО «Газпром добыча Иркутск». Оно проводилось ППО «Газпром добыча Иркутск профсоюз» в период с 09.08.2024 г. по 16.08.2024 г. и охватило 240 работников, что составляет 11,7 % от общей численности работников компании. Цель данного анкетирования – выяснить, насколько работники осведомлены о своих правах и возможностях, предоставляемых коллективным договором, как они оценивают деятельность профсоюза и какие предложения у них имеются для улучшения социальной политики компании. Результаты опроса позволят выявить ключевые проблемы и наметить пути их решения, что в конечном счете будет способствовать улучшению условий труда и повышению удовлетворенности сотрудников.

По итогам обработки анкет было установлено, что среди опрошенных преобладают мужчины в возрасте от 36 до 50 лет, что типично для производственной компании. Молодежь до 25 лет составляет минимальную долю, что может указывать на необходимость более активного привлечения молодых специалистов.

Большая часть респондентов (65,1 %) имеют стаж работы до 5 лет, что свидетельствует о высокой текучести кадров или росте организации за последние несколько лет. Это подчеркивает необходимость сильных программ адаптации и удержания персонала.

Преобладающее число респондентов работают вахтовым методом (72,5 %), что может объяснять некоторые специфические проблемы, такие как доступ к социальным льготам и условиям труда.

Структура выборки по полу, возрасту, стажу работы и методу работы адекватно отражает общий состав персонала компании. Распределение респондентов по указанным критериям соответствует аналогичным показателям в масштабах всей организации, из чего следует вывод, что выборка является репрезентативной. Поэтому результаты анкетирования и выявленные тенденции могут быть распространены на всю организацию. Это дает возможность использовать полученные данные для принятия управленческих решений, направленных на улучшение качества работы и условий труда в компании.

Результаты обработки анкет показали, что, несмотря на наличие профсоюза и усилия администрации, большинство сотрудников оценивают их деятельность как недостаточно эффективную. Низкая информированность о доступных льготах и мерах поддержки приводит к тому, что многие сотрудники не пользуются предоставляемыми возможностями. Кроме того, сложные и бюрократизированные процедуры получения льгот вызывают дополнительное недовольство.

Хотя 67,9 % респондентов знают о материальной помощи, предоставляемой компанией, почти половина (46,7 %) не пользуется социальными льготами. Основные причины включают недостаток информации, сложные процедуры и бюрократические препятствия.

Блок «Оценка условий труда, проживания и досуга» показал, что мнения работников разделились, при этом значительная часть оценивает внимание руководства к условиям труда, проживания и досуга как недостаточное (47 %). Это указывает на необходимость применения соответствующих мер в этих областях.

Примерно 43,3 % респондентов считают, что внимание к их личным проблемам недостаточно, что также требует внимательного рассмотрения и улучшения коммуникации между руководством и сотрудниками.

36,3 % респондентов отметили улучшения в социальной политике за последний год. Однако 35,8 % затруднились с ответом, что указывает на неоднозначное восприятие изменений.

Профсоюзная организация пользуется полным доверием у 33 % респондентов, 15 % работников не доверяют профсоюзной организации, доверяют, но в недостаточной мере – 37,5 % опрошенных. Это может означать, что есть положительные аспекты в работе профсоюза, которые ценятся работниками, но также суще-

ствуют недостатки или неоправданные ожидания, которые нужно устранить для полного доверия.

Недостаток взаимодействия и доверия между сотрудниками и профсоюзной организацией негативно сказывается на моральном и психологическом состоянии коллектива. Многие работники не вовлечены в профсоюзную деятельность и не чувствуют, что их интересы должным образом защищаются. Эта ситуация требует принятия срочных мер по совершенствованию механизмов социального партнерства.

**Результаты и их обсуждение.** В рамках обновления подходов следует развивать систему социальной защиты путем усовершенствования компенсационного пакета и создания привлекательных условий труда. Также необходимо активное развитие процессов социализации работников. Спортивные и социально-культурные мероприятия, совместные выезды на экскурсии, забота о семьях вахтовых работников в городах их проживания способствуют укреплению корпоративного духа и сплочению команды. Данные меры позволят повысить привлекательность работы в компании без необходимости прибегать к исключительно финансовым стимулам.

Анализ причин существующих проблем показывает, что одной из основных является низкий уровень информированности и вовлеченности работников в социально-культурные мероприятия, особенно в городах их проживания. В результате наблюдается низкая лояльность сотрудников к организации [9]. Важно возвращать чувство гордости и приверженности компании среди работников путем внедрения программ по активному информированию о корпоративных инициативах, привлечения работников к участию в мероприятиях и предоставления им возможностей для самореализации. Следует отметить, что в настоящее время вахтовый персонал приезжает на объекты предприятия для осуществления своей трудовой деятельности из 55 городов России.

С учетом развития «Восточной газовой программы» ожидается крупномасштабное развитие как самой компании, так и профсоюзной организации (рис. 3).



Рис. 3. Численность персонала ООО «Газпром добыча Иркутск» и первичной профсоюзной организации (ППО)

В связи со значительным ростом членов профсоюза в филиалах и управлениях очередным шагом станет реорганизация организационной структуры – преобразование цеховых профсоюзных организаций в первич-

ные и создание объединенной профсоюзной организации «Газпром добыча Иркутск профсоюз». Ввиду открывающихся перспектив растет актуальность укрепления социального партнерства, формирования эффективной корпоративной культуры, обеспечения безопасности условий труда, создания лучших условий для укрепления здоровья работников, расширения их участия в различных социально значимых проектах [10].

Адаптация механизмов социального партнерства является важным фактором для поддержания эффективного управления и высоких стандартов трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Иркутск». Социальное партнерство включает взаимодействие между администрацией, профсоюзной организацией и сотрудниками и играет ключевую роль в создании благоприятного рабочего климата и обеспечении социальной защиты работников.

Важность совершенствования механизмов социального партнерства определяется рядом факторов. Во-первых, это непосредственно влияет на уровень удовлетворенности сотрудников. Когда работники чувствуют, что компания заботится об их благополучии, они становятся более вовлеченными в рабочий процесс, что положительно сказывается на их производительности и общем рабочем климате [11].

Во-вторых, прозрачное и эффективное социальное партнерство способствует укреплению доверия между работниками и руководством компании [12]. Оно создает основу для открытого диалога, улучшает коммуникативные процессы и способствует разрешению конфликтов, снижению уровня стресса среди работников и повышению их морального и психического состояния.

Еще один аргумент – эффективное использование ресурсов компании, выделенных на социальные нужды. Мероприятия по совершенствованию механизмов социального партнерства будут способствовать тому, чтобы все доступные льготы и программы были использованы эффективно и приносили пользу сотрудникам. Также это сделает компанию более привлекательной для новых сотрудников [13]. Сегодня работники ценят компании, которые открыто заботятся об их со-

циальном благополучии, и предлагают конкретные меры поддержки.

Должны быть предприняты шаги к адаптации существующей модели социального партнерства к современным условиям.

1. Профсоюз должен стать площадкой самореализации для работников: должны быть созданы условия и возможности реализации работниками собственных социально-значимых проектов.

2. Профсоюз должен стать ближе к работнику предприятия, для чего предполагается:

– выстроить наиболее эффективную модель обратной связи;

– увеличить скорость решения вопросов;

– ни одно из обращений и заявлений работников не оставлять без внимания.

3. Профсоюз должен оправдывать ожидания молодых специалистов:

– в высших и исполнительных органах управления профсоюза должны быть избраны преимущественно молодые специалисты в возрасте до 35 лет;

– необходимо поддерживать молодых специалистов в участии в проектах, реализуемых региональными органами власти: молодежное правительство, всероссийские форумы, проектная деятельность.

В компании уже предприняты шаги к адаптации существующей модели социального партнерства к современным условиям. С целью регулирования вопросов деятельности цеховых профсоюзных организаций профсоюзной организацией доведен порядок взаимодействия со структурными подразделениями и руководством управлений и филиалов, разработано и утверждено Положение о цеховой профсоюзной организации.

В компании выработан единый порядок взаимодействия профсоюзного комитета, комиссий и цеховых профсоюзных организаций для повышения эффективности решения проблем работников. Данный порядок был внедрен, апробирован и показал свою эффективность.

При возникновении каких-либо проблемных вопросов внутри филиалов и управлений, требующих непосредственного внимания со стороны профсоюзной организации, сначала цеховой комитет прорабатывает данный вопрос совместно с заинтересованными подразделениями филиала (рис. 4).



Рис. 4. Порядок взаимодействия профсоюзного комитета, комиссий и цеховых профсоюзных организаций

В случае недостижения положительного результата, цеховая организация обращается за помощью к руководителю филиала или управления. И только в случае, если на уровне филиала не получается урегулировать возникшую проблему, цеховая организация обращается в адрес первичной профсоюзной организации.

Руководством профсоюза еженедельно проводятся селекторные совещания, на которых председатели цеховых профсоюзов выносят на рассмотрение проблемные вопросы, которые при необходимости руководством профсоюза в последующем выносятся на еженедельные планерные совещания с участием руководства предприятия.

Также выработан порядок взаимодействия цеховых профсоюзных организаций и комиссий профсоюзного комитета. В случае принятия определенных решений цеховой профсоюзной организацией, с целью оценки эффективности и целесообразности проведения данных мероприятий данные решения цеховая профсоюзная организация сначала прорабатывает с соответствующими комиссиями по направлениям деятельности профсоюзного комитета.

По итогам проработки вопроса комиссии готовят соответствующие заключения о целесообразности проведения того или иного мероприятия или приобретения товарно-материальных ценностей. Они представляют свои заключения на заседании профсоюзного комитета, где принимается окончательное решение о выделении денежных средств.

С учетом рекомендаций «Газпром профсоюза» и в рамках стратегического продвижения качества и эффективности деятельности уполномоченных по охране труда, проведена актуализация Положения об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Иркутск профсоюз». Данный документ устанавливает четкие цели, задачи и механизмы материального стимулирования, что позволяет эффективно управлять обеспечением безопасности труда на уровне всей организации. В настоящее время в профсоюзе выстраивается эффективная модель института уполномоченных по охране труда, внедряются современные инструменты фиксации выявленных нарушений, оперативного информирования непосредственных руководителей и технического инспектора профсоюзной организации.

Профсоюз активно поддерживает инициативы по улучшению условий труда и досуга вахтовых работников. Основная задача – создание благоприятной среды для поддержания здорового образа жизни, что в конечном итоге повышает производительность и моральный дух сотрудников. В данные инициативы включены инвестиции в спортивную инфраструктуру и программы, направленные на повышение физической активности работников.

Регулярный анализ морально-психологического климата среди работников осуществляется с применением современных научных методов, как то:

– анкетирование и опросы — использование структурированных вопросов для выявления удовлетворенности работников условиями труда и выявления скрытых проблем. Данные методики позволяют собрать количественные и качественные данные для дальнейшего анализа [14];

– анализ обращений и жалоб — систематический мониторинг поступающих жалоб и обращений от работников, что позволяет оперативно реагировать на острые проблемы и предотвращать их повторение;

– встречи с коллективом для прямого обсуждения актуальных вопросов, позволяющие оперативно выявлять проблемы, улучшать коммуникацию и повышать степень вовлеченности работников в процессы принятия решений.

Данные инструменты позволяют глубоко понимать текущие потребности и проблемы сотрудников, обеспечивая своевременное и эффективное их решение.

Защита информации и управление персональными данными – одни из ключевых направлений организации. Разработаны и внедрены соответствующие нормативно-правовые акты, такие как Инструкция по организации парольной защиты и Политика информационной безопасности. Следование международным стандартам в этой области гарантирует высокий уровень защиты корпоративных данных и персональной информации.

Подписание Коллективного договора ООО «Газпром добыча Иркутск» в марте 2024 г. стало важным шагом в развитии системы социального партнерства. Коллективный договор, основанный на передовых научных исследованиях в области экономической и социальной политики, формирует устойчивую основу для взаимовыгодных отношений между работодателем и работниками. Среди ключевых целей договора – повышение эффективности работы через выполнение взаимных обязательств, создание безопасных условий труда, предоставление льгот и компенсаций, а также обеспечение социальной стабильности [15]. Он является фундаментом социальной политики и устанавливает стандарты для всех дочерних организаций «Газпрома», отражает стратегические принципы подхода к управлению, направленные на долгосрочное развитие и обеспечение устойчивого роста компании.

По итогам проведенных опросов и с учетом особенностей производственного процесса, а именно специфики вахтового метода работы, решено совершенствовать подходы информированности работников о социальной политике предприятия и профсоюзной организации (табл. 1). Для этих целей предложена разработка современных программных продуктов, а также изготовление информационных стендов и размещение телевизионных экранов, которые будут установлены в местах, где работники проводят свободное время: столовых и общежитиях. В доступной и краткой форме планируется отражать информацию об основных льготах, положенных работникам, и порядке их получения.

**Таблица 1.** Основные направления совершенствования механизмов социального партнерства

Выявленные в рамках опроса и ранее проблемы	Решения
Высокий уровень текучести кадров Конкуренция за трудовые ресурсы с другими предприятиями региона Недостаточная защита работников Недостаточная информированность работников о материальной помощи Проблемы с доступом к социальным льготам Негативное восприятие работниками происходящих в компании изменений Низкий уровень доверия работников к профсоюзу Низкий уровень вовлеченности работников в социально-культурные мероприятия, особенно в городах их проживания	Усиление мер по защите работников Повышение информированности сотрудников Оптимизация процессов получения льгот Повысить уровень доверия к профсоюзу через улучшение прозрачности и отчетности, более активное взаимодействие с сотрудниками и решение их проблем Мониторинг и оценка изменений Внимание к условиям труда и досуга Адаптация и удержание молодых специалистов

Будут изготовлены видеоролики, а также для удобства работников на информационных стендах будут размещены бланки соответствующих заявлений и образцы их заполнения. В перспективе планируется оснастить общежития в вахтовых поселках современными информационными интерактивными досками. Для повышения лояльности работников, с учетом того, что основная часть персонала работает вахтовым методом, предложен к реализации проект «Знакомство с

Иркутской областью», в рамках которого работникам, отправляющимся на межвахтовый отдых, организуют экскурсии по городу Иркутску и на озеро Байкал.

В ООО «Газпром добыча Иркутск» значительная доля вахтового персонала, который подолгу находится вдали от своих семей. Работодателю важно проявить заботу о детях работников, обеспечив их возможностями для занятий спортом и физической культурой в городах их проживания (рис. 5).



**Рис. 5.** Участие работников предприятия и членов их семей в спортивных секциях в городах проживания вахтовых работников

Проект позволит значительно повысить положительное отношение работников к профсоюзной организации, так как многие вахтовые работники смогут почувствовать свою непосредственную причастность к профсоюзу, имея возможность участвовать в социальных и спортивных мероприятиях, посещать различные секции с коллегами и членами семьи непосредственно в городах проживания, находясь на межвахтовом отдыхе.

Очередной шаг развития данного проекта – заключение соглашений с федерациями по хоккею и дзюдо России для создания возможности занятий детей работников предприятия в городах проживания в секциях по хоккею с шайбой и дзюдо на базе академий единоборств при поддержке профсоюза. Опрос среди работников показал востребованность данных спортивных направлений.

В результате реализации предложенного комплекса мероприятий можно ожидать следующие эффекты:

- повышение уровня информированности работников о положенных льготах и механизмах их получения, что повысит и уровень удовлетворенности работников;
- прозрачные и доступные процедуры получения льгот, что позволит работникам более уверенно ориентироваться в корпоративных правилах и снизит количество ошибочных ожиданий и возникающих конфликтных ситуаций;
- улучшение уровня удовлетворенности работников, чувствующих поддержку и защищенность со стороны компании, что будет способствовать удержанию кадров. Это, в свою очередь, снизит затраты на найм, обучение и адаптацию новых сотрудников;
- повышение среди работников лояльности к работодателю.

Таким образом, совершенствование механизмов реализации социального партнерства в условиях кадрового дефицита является критически важной задачей. Необходима разработка и внедрение новых, гибких подходов, отвечающих современным вызовам. Важно разработать и реализовать решения, учитывающие специфические условия региона и потребности работников.

**Выводы.** Совершенствование механизмов социального партнерства в условиях кадрового дефицита является стратегически важной задачей для устойчивого развития предприятий. На примере ООО «Газпром добыча Иркутск» показано, что эффективное взаимодействие между работодателем, профсоюзной организацией и сотрудниками играет ключевую роль в создании благоприятного социально-трудового климата и повышении конкурентоспособности компании на рынке труда.

Анализ факторов кадрового дефицита в Иркутской области выявил необходимость внедрения современных подходов к управлению человеческими ресурсами, в том числе развития системы социальных льгот, совершенствования условий труда и повышения лояльности работников. Результаты анкетирования сотрудников компании продемонстрировали существующие

проблемы, такие как недостаточная информированность о доступных социальных гарантиях, сложности с их получением, а также низкий уровень вовлеченности персонала в корпоративные инициативы.

Для повышения эффективности социального партнерства предлагается ряд мер, включая усиление прозрачности социальных программ, оптимизацию процессов коммуникации внутри организации, поддержку профессионального развития работников и активное вовлечение молодежи в профсоюзную деятельность. Особое внимание должно быть уделено созданию комфортных условий для вахтовых сотрудников, развитию корпоративной культуры и укреплению доверия между персоналом и руководством.

Внедрение данных стратегий позволит не только сократить уровень текучести кадров, но и повысить удовлетворенность сотрудников, что положительно отразится на их мотивации и производительности труда. В условиях растущей конкуренции за трудовые ресурсы модернизация системы социального партнерства становится важнейшим фактором долгосрочной устойчивости и успешного функционирования компании.

#### *Литература*

1. Куршнева Е.Л. Система социального партнерства как фактор повышения эффективности человеческого капитала // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 5. С. 42–44.
2. Носырева И.Г. Трудовой потенциал Иркутской области и тенденции его развития для обеспечения кадрами предприятий региона // Кадровик. 2023. № 10. С. 74–86.
3. Суходолов А.П., Озерникова Т.Г., Кузнецова Н.В. Международная миграция в Иркутской области: направленность, причины и тенденции / А.П. Суходолов, Т.Г. Озерникова, // Известия Байкальского государственного университета. 2019. Т. 29, № 1. С. 48–63. DOI 10.17150/2500-2759.2019.29(1).48–63.
4. Самаруха А.В. Перспективные аспекты экономического развития промышленности в сибирских регионах // Baikal Research Journal. 2021. Т. 12, № 4. DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(4).3.
5. Кузнецова Н.В., Косимов А.А. О значении инвестиций для компании нефтегазового комплекса // Global and Regional Research. 2024. Т. 6, № 1. С. 10–15. URL: <https://grr-bgu.ru/reader/article.aspx?id=26364> (дата обращения: 10.03.2025)..
6. Чистякова О.В., Залуцкая Н.С. Развитие кластеров в Иркутской области в условиях импортозамещения // Baikal Research Journal. 2023. Т. 14, № 2. С. 607–618. DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(2).607–618. .
7. Благодир А.Л. Корпоративная социальная ответственность – новое направление в развитии социального партнерства? // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 1. С. 18–21. DOI 10.18572/2221-3295-2024-1-18-21.
8. Мельников В.И., Вдовина Я.О. Анкетирование в изучении условий достойного труда работников организации // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения: Гуманитарные исследования. 2023. № 4(19). С. 96–102. DOI: 10.52170/2618-7949\_2023\_19\_96.
9. Кондрашов К.Н. Удовлетворенность трудом как условие развитие человеческого капитала // Экономика и социум. 2017. № 1-1 (32). С. 931–934. URL: <https://sciup.org/140121780> (дата обращения: 10.03.2025).
10. Абазинова К.Г., Белокопытов, И.А. Социальное партнерство как элемент государственно-общественного управления // Современные тенденции социального, экономического и правового развития стран Евразии : сборник научных трудов : Московский университет им. С.Ю. Витте, 2016. С. 496–505.
11. Роздольская И.В., Ледовская М.Е., Мозговая Ю.А. Влияние инновационного формата вовлеченности персонала на основе концепции well-being на повышение результативности деятельности // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2022. № 2(93). С. 154–167. DOI 10.21295/2223-5639-2022-2-154-167.
12. Пшеничный С.П. Инновационные элементы социального партнерства // Экономические науки. 2023. № 6. С.435–440.
13. Зеленев Ю.Н., Якобчук Л.И., Ракитина Н.А. Социальное партнерство как способ ликвидации дефицита трудовых кадров // АПК: инновационные технологии. 2022. № 3. С. 65–70.
14. Глушкова А.И. Оценка уровня удовлетворенности персонала промышленного предприятия // Гуманитарный научный журнал. 2023. № 1-1. С. 21–29.
15. Скавитин А.В. Предупреждение трудовых правонарушений при регистрации коллективных договоров // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8, № 3. С. 21.

#### *References*

1. Kurshneva E.L. The system of social partnership as a factor in increasing the efficiency of human capital // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2019. No. 5. Pp. 42–44.
2. Nosiyaeva I.G. Labor potential of the Irkutsk region and trends in its development to provide personnel to enterprises in the region // Kadrovik. 2023. No. 10. Pp. 74–86.
3. Sukhodolov A.P., Ozernikova T.G., Kuznetsova N.V. International migration in the Irkutsk region: direction, causes and trends / A.P. Sukhodolov, T.G. Ozernikova, // Bulletin of the Baikal State University. 2019. Vol. 29, No. 1. Pp. 48–63. DOI 10.17150/2500-2759.2019.29(1).48–63.

4. Samarukha A.V. Prospective aspects of economic development of industry in Siberian regions // *Baikal Research Journal*. 2021. Vol. 12, No. 4. DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(4).3.
5. Kuznetsova N.V., Kosimov A.A. On the importance of investments for an oil and gas company // *Global and Regional Research*. 2024. Vol. 6, No. 1. P. 10–15. URL: <https://grr-bgu.ru/reader/article.aspx?id=26364> (date of access: 10.03.2025)..
6. Chistyakova O.V., Zalutskaya N.S. Development of clusters in the Irkutsk region in the context of import substitution // *Baikal Research Journal*. 2023. Vol. 14, No. 2. Pp. 607–618. DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(2).607–618. .
7. Blagodir A.L. Corporate social responsibility - a new direction in the development of social partnership? // *Labor law in Russia and abroad*. 2024. No. 1. Pp. 18–21. DOI 10.18572/2221-3295-2024-1-18-21.
8. Melnikov V.I., Vdovina Ya.O. Questionnaire survey in the study of decent work conditions for employees of the organization // *Bulletin of the Siberian State Transport University: Humanitarian Research*. 2023. No. 4 (19). P. 96-102. DOI: 10.52170/2618-7949\_2023\_19\_96.
9. Kondrashov K.N. Job satisfaction as a condition for the development of human capital // *Economy and Society*. 2017. No. 1-1 (32). P. 931-934. URL: <https://sciup.org/140121780> (accessed: 10.03.2025).
10. Abazieva K.G., Belokopytov, I.A. Social partnership as an element of state-public administration // *Modern trends in social, economic and legal development of the countries of Eurasia: collection of scientific papers: Moscow University. S.Yu. Witte*, 2016. Pp. 496–505.
11. Rozdolskaya I.V., Ledovskaya M.E., Mozgovaya Yu.A. The impact of the innovative format of personnel involvement based on the well-being concept on improving performance // *Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*. 2022. No. 2(93). Pp. 154–167. DOI 10.21295/2223-5639-2022-2-154-167.
12. Pshenichny S.P. Innovative elements of social partnership // *Economic sciences*. 2023. No. 6. P. 435–440.
13. Zelenov Yu.N., Yakobyuk L.I., Rakitina N.A. Social partnership as a way to eliminate the labor shortage // *AIC: innovative technologies*. 2022. No. 3. P. 65–70.
14. Glushkova A.I. Assessment of the level of satisfaction of personnel of an industrial enterprise // *Humanitarian scientific journal*. 2023. No. 1-1. P. 21–29.
15. Skavitin A.V. Prevention of labor offenses during registration of collective agreements // *Baikal Research Journal*. 2017. Vol. 8, No. 3. P. 21.