

## **ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Разработка социальной политики предприятий связана с необходимостью сохранения их трудового потенциала, который служит основой обеспечения роста промышленного производства и национальной экономики. Условия труда и уровень жизни работников, которые сложились сегодня, не только сдерживают процесс наращивания объемов производства конкурентоспособной продукции, но и способствуют безвозвратной утечке квалифицированных кадров. С одной стороны, существующая система государственного регулирования не обеспечивает необходимой основы для развития трудовых ресурсов, а с другой – социальные условия на предприятиях усугубляют их состояние. Вопросами разработки социальной политики, формирования ее основных направлений занимались многие ученые-экономисты: Р. Адамс, А. Дели, Е. Антосенков, О. Петров, В. Лепихов, однако социальная политика в их работах рассматривалась на макроэкономическом уровне и не детализировалась на уровне субъектов хозяйствования, что особенно важно в условиях развития социально ориентированной экономики. Поэтому в новых экономических условиях каждый субъект хозяйствования должен формировать свою социальную политику в рамках государственной, учитывая свои конкретные возможности. При этом реализация такой политики должна обеспечивать работникам нормальные условия труда и быта, а также мотивировать их к высокопроизводительному труду, результатом которого служит качественно выполненная работа в запланированные сроки.

Мировой опыт социально-экономического развития показывает, что в рыночных условиях хозяйствования основой обеспечения устойчивых позитивных общественных результатов является трудовые ресурсы [1]. Современная экономи-

ка не может нормально функционировать и развиваться без участия человеческого фактора, которому свойственно приобретать различные качественные характеристики.

Все более углубляющиеся рыночные преобразования и сопутствующие им кризисные процессы в Украине стремительно меняют ее социальный облик, ставят сложные, экономические и правовые задачи на всех уровнях управления. В этих условиях особую роль приобретает разработка и реализация социальной политики на уровне предприятия, которая должна включать следующие основные направления:

формирование кадрового потенциала предприятия, включающего высокопрофессиональных работников, способных обеспечить решение сложных производственно-хозяйственных задач в новых экономических условиях;

создание системы социальной защиты работников предприятия, которая должна включать: благоприятные условия труда; действенный механизм морального и материального стимулирования персонала, обеспечивающий заинтересованность в высоких результатах своего труда;

предоставление доступных услуг по оздоровлению своих работников и членов их семей, а также оказание определенных медицинских и других социальных услуг.

Конечно, формируя социальную политику предприятия, необходимо учитывать уровень социальной защиты населения. По официальным данным свыше 30 процентов населения живет за чертой бедности и нуждается в социальной поддержке государства [2]. Однако усиление социальной защиты работникам предприятий создает условия для их притока и закрепления в приоритетных отраслях промышленности. Необходимо отметить, что социальная защита трудовых ресурсов, занятых в отраслях промышленности должна отличаться от социальной защиты населения в целом. Изучение этой проблемы находится на начальной стадии.

Прежде чем перейти к вопросу формирования социальной политики предприятия, необходимо определить, что такое социальная защищенность населения

вообще. Понятие “социальная защищенность человека” отражает многообразие связей человека и общества, благодаря которым осуществляется жизнедеятельность граждан, раскрытие и использование их способностей. Однако, такой подход возник только недавно. В период существования командно-административной системы социальная защита понималась узко и реализовывалась в рамках централизованной государственной системы социального обеспечения инвалидов, пенсионеров и прочих слоев населения. Социальная защита в обществе осуществлялась путем перераспределения прибавочного продукта и распределения общественных фондов потребления. Проблема социального развития персонала предприятий вообще не поднималась, так как именно эта категория и была наиболее социально защищена и с точки зрения престижности профессии, и с точки зрения удовлетворения основных жизненных потребностей [1]. Категория трудовых ресурсов, занятых в промышленности, имела не только достаточно высокую оплату труда, но и доступ к другим материальным и нематериальным благам: хорошему медицинскому обслуживанию, источникам товаров повседневного спроса, комфортным жилищным условиям и тому подобным.

Сегодня социальная защита населения в качестве основной цели преследует избавление значительной его части от нищенского существования в условиях, когда среднедушевой совокупный доход семьи стал ниже уровня удовлетворения элементарных физиологических потребностей. Возникла необходимость предотвращения снижения уровня жизни малообеспеченных, нетрудоспособных членов общества и семей с детьми, как наиболее социально уязвимых групп населения. Сегодня уровень оплаты труда все более отстает от уровня цен, все большее количество товаров повседневного спроса становится малодоступными, а то и вовсе недоступным не только для нетрудоспособных, но и для трудоспособных граждан. В связи с этим возникает проблема защиты стабильности рабочих мест в промышленности как основного источника обеспечения средств существования и создание условий для активного включения населения в социально полезную деятельность.

Таким образом, эффективная система социальной защиты населения рассчи-

тана не только на категории граждан, непосредственно нуждающихся в такой защите, но и на максимальное развитие экономики, стимулирование трудовых усилий каждого трудоспособного члена общества, создание условий, в которых он хотел и мог бы заработать и обеспечивать себе нормальный уровень жизни. Ведь именно труд дает достаточные средства для действенной социальной защиты.

Судьба демократических реформ, укрепление их социальной базы тесно связаны с развитием промышленного производства. Украина имеет мощный промышленный потенциал, реализация которого позволяет обеспечить устойчивые темпы роста национальной экономики, что непосредственно влияет на экономическое и социальное благополучие всего населения.

Важным моментом в процессе разработки и реализации социальной политики предприятия служит то, что нищий работник, перебивающийся “от зарплаты до зарплаты” и самостоятельно не защищенный, не сможет эффективно осуществлять свою производственную деятельность, в силу недостаточной работоспособности.

В условиях развития рыночного хозяйства социальная защита трудовых ресурсов предприятия не должна ограничиваться только их материальным обеспечением, но и должна учитывать их психологию, самоуважение и признание со стороны коллег, начальства, общества в целом.

Понятно, что низкая заработная плата работников промышленных предприятий будет способствовать оттоку квалифицированных кадров. Так, в 2001 году среднемесячная заработная плата работников промышленности составляла 419 грн., однако этот показатель лишь на 26,5% превышает уровень прожиточного минимума для трудоспособного населения Украины. При этом необходимо учитывать тот, факт, что система государственных социальных гарантий не соответствует реальным потребностям населения в них. Наряду с этим, в некоторых отраслях промышленности средняя заработная плата ниже прожиточного минимума, при том, что они являются приоритетными для развития украинской экономики.

Такое положение в сфере оплаты труда и социальной защиты населения не

только не стимулирует трудовые ресурсы к качественному труду, но и способствует разрушению трудового потенциала, восполнение которого потребует больших финансовых затрат.

К сожалению, существующий социальный климат на предприятиях промышленности соответствует не экономическим, а административно-командным методам управления. В настоящее время условия труда и система его оплаты не адаптированы к результатам рыночных преобразований. Именно это влияет на недоиспользование трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей. Также существуют перегрузки и недогрузки работников промышленности, связанные с ненормированным характером труда, то есть занятостью во вне рабочее время и, напротив, не занятостью в рабочее. Это снижает показатели производительности труда, продуктивной занятости трудовых ресурсов и приводит к ухудшению деятельности предприятий.

Социальное благосостояние работника должно возрастать по мере его профессионального роста, так как именно труд высококвалифицированного персонала характеризуется повышенной сложностью и напряженностью; ответственностью не только за принимаемые лично решения, но и за решения и действия подчиненных; увеличением объема и сложности решаемых задач.

Социальные ожидания трудовых ресурсов, занятых в промышленном производстве должны быть связаны с возможностями:

получать оплату в соответствии с вложенным трудом, позволяющую обеспечить достойный уровень жизни;

работать в нормальных производственных условиях;

карьерного роста, направленного на повышение профессионального и должностного статуса, связанного с политикой расстановки кадров.

Социальная политика предприятия необходима для нейтрализации факторов, препятствующих эффективной деятельности. Это, прежде всего, работа по сближению индивидуальных интересов с целями деятельности предприятия, защита от неправомерных действий вышестоящих руководителей, обеспечение ги-

гиены труда, способствование решению бытовых проблем (жилищных проблем, обеспечение транспортом и связью, решение вопросов воспитания и обучения детей и так далее). Государственная социальная политика должна помогать решению вышеперечисленных задач, с одной стороны, а с другой – социальная политика предприятия должны разрабатываться в рамках государственной.

Таким образом, формирование и реализация социальной политики предприятия должна осуществляться по следующим направлениям:

кадровая политика предприятия;

политика морального и материального стимулирования персонала;

политика обеспечения определенных социальных гарантий работникам предприятия и членам их семей образовательного, медицинского и культурно-развивающего характера;

политика формирования фондов социальной поддержки.

Реализация основных направлений социальной политики предприятия позволит сохранить и укрепить его трудовой потенциал, формировать кадры в соответствии с совокупностью поставленных производственно-хозяйственных задач, обеспечить финансовую устойчивость и рыночную привлекательность предприятия. В дальнейшем вопросы формирования и реализации социальной политики предприятия должны развиваться в направлении разработки мотивационных механизмов, позволяющих привлекать в промышленность высококвалифицированные кадры, а также сохранять сложившийся кадровый потенциал.

Использованная литература:

1. Лепихов В.И. Право и социальная защита населения. М.: Былина, 2002. – 588 с.
2. Україна у цифрах 2001р. Короткий статистичний довідник. - К.: Техніка. 2002. – 264 с.