Албузов Аркадий Борисович. Развитие корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергетического комплекса России : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Албузов Аркадий Борисович; [Место защиты: Гос. ун-т упр.].- Москва, 2010.- 150 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-8/2975

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ**

На правах рукописи

04201006720

Албузов Аркадий Борисович

**РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО**

**КОМПЛЕКСА РОССИИ**

Специальность - 08.00.05. - Экономика и управление народным хозяйством

(специализация 8 - экономика труда)

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель: д.э.н., профессор Сидоров Н.И.

**МОСКВА - 2010**

ВВЕДЕНИЕ 3

Глава 1. КОНЦЕПУАЛЬНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО­ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.... 14 §1.1. Теоретические положения и обзор практического опыта становления и развития современной системы социальной защиты. 14 §1.2. Задачи и функции корпоративной социальной защиты (место, роль и значение социальных программ в общей системе) 22

Глава 2. ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЙ И ФОРМ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА НА

ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ 30

§2.1. Состояние энергетического комплекса России (позитивные и

негативные последствия реорганизации РАО ЕЭС) 30

[§2.3. Трудовой потенциал и направления его развития 43](#bookmark16)

§2.3. Новые формы социальной защиты и эффективность социальных программ (на примере энергокомплекса Челябинской области) 56

[Глава 3. ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТОЙ И НАУЧНО­ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ РАЗВИТИЮ 79](#bookmark19)

§ 3.1. Развитие института коллективных договоров как основного

инструмента корпоративной системы социальной защиты 79

§ 3.2. Предложения и рекомендации о возможных формах

взаимодействия государственных органов и частных структур в

решении проблем занятости в условиях кризиса 91

§3.3. Социальные стандарты качества жизни как стратегический организационно-правовой инструмент формирования

[корпоративной социальной защиты 113](#bookmark12)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 124](#bookmark24)

БИБЛИОГРАФИЯ





ПРИЛОЖЕНИЯ

Актуальность темы исследования определяется тем, что в условиях кризиса, жестких требований повышения капитализации бизнеса, продиктованных борьбой за конкурентоспособность, наблюдаемый рост расходов на развитие корпоративной системы социальной защиты вызывает озабоченность у менеджмента и акционеров предприятия.

Современное состояние системы социальной защиты населения характеризуется поиском оптимальных направлений поддержания социальной стабильности в трудовых коллективах и окружающем сообществе при расширении социальной составляющей деятельности предприятий. В связи с этим формирование и реализация системы социальной защиты на предприятии и обоснование ее взаимосвязи с экономической деятельностью приобретает ключевое значение.

Современные социально-экономические отношения заставляют учитывать интересы всех социальных партнеров, так как от этого во многом зависит обеспечение благоприятных условий ведения бизнеса. Поэтому в любой компании забота о своих сотрудниках является свидетельством развитой корпоративной культуры, что, в свою очередь, говорит о репутации компании в глазах делового сообщества. Заботясь о социальной защите персонала, компании решают сразу несколько задач: с одной стороны, социальный пакет, в который входят различные виды страхования, такие как добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, добровольное пенсионное страхование, ряд других страховых продуктов и различных дополнительных выплат (бонусов), является средством мотивирования сотрудников на достижение необходимых компании результатов. С другой, он помогает оптимизировать затраты на социальную защиту персонала и повысить производительность труда.

В настоящее время проблема эффективности социальных расходов все острее встает перед службами по управлению персоналом в компаниях по всему миру. Этот факт говорит о том, что существуют объективные

методологические проблемы в оценке эффективности корпоративной системы социальной защиты работников предприятия.

С социальной защитой работников предприятия тесно связано понятие «качество жизни». Значимость проблемы качества жизни в России возрастает в связи с тем, что человеческий ресурс в условиях активно идущих процессов старения и депопуляции населения становится самым дефицитным ресурсом. В научной среде оно рассматривается и как общесоциологическое, и как социально-экономическое, и как чисто экономическое понятие. Все это сдерживает и практические шаги в данной области. Не случайна осторожность, которая проявляется в деле разработки и принятия социальных стандартов качества жизни.

Под корпоративной системой социальной защиты понимаются социальные программы, имеющие целью улучшение условий труда и жизни, охрану здоровья и социальную защиту работников предприятия, членов их семей, а также ветеранов организации.

Центральным вопросом, стоящим перед тем, кто принимает решения в отношении реализации социальных программ, является следующий: каким образом расходы на осуществление данных программ связаны с конечными результатами деятельности фирмы и какие методы управления и оценки помогут оптимизировать эти расходы.

Рыночная конкуренция относительно слабо влияет на внутрифирменное распределение ресурсов. Исходя из этого, распределение издержек на труд является в большой степени результатом принятой в компании политики управления человеческими ресурсами. Целью данной политики является влияние на качество рабочей силы и результаты труда. Эффективность этого влияния и следует пытаться оценить. И вот здесь начинается область, где нет простых ответов и прямых зависимостей.

В конечном итоге, для совершенствования управления, прежде всего, важно выявить эффективные элементы в управлении человеческими ресурсами, которые устойчиво и предсказуемо влияют на характеристики рабочей силы.

Для решения поставленной задачи необходимо ставить следующие вопросы: какие инвестиции в человеческий капитал окупаются надежнее всего, какие управленческие воздействия наиболее эффективны, как контролировать расходы, насколько проводимая социальная политика сопряжена с миссией и стратегией компании? Служат ли, в действительности, постоянно улучшаемые условия труда и жизни мобилизации персонала для целей повышения его результативности?

Россия располагает значительными запасами энергетических ресурсов и мощным топливно-энергетическим комплексом, который является базой развития экономики и инструментом проведения внутренней и внешней политики. Энергетический сектор обеспечивает жизнедеятельность всех отраслей национального хозяйства, способствует консолидации субъектов Российской Федерации, во многом определяет формирование основных финансово-экономических показателей страны. В связи с этим основные задачи энергетической стратегии в социальной сфере таковы:

* обеспечение эффективной системы социальной защиты малоимущих слоев населения в условиях структурных реформ в большинстве отраслей энергетического комплекса;
* расширение социальных гарантий работникам энергетического комплекса;
* обеспечение производственной безопасности и охраны труда.

Основными методологическими задачами в этой связи являются

поиск или разработка адекватных показателей и методов выявления причинно-следственных связей между управлением, программами и результатами труда.

Бремя доказательства эффективности проводимой социальной политики, включая реализацию социальных программ, чаще всего возлагается на службу управления персоналом компании.

Проблема оценки эффективности социальных инвестиций, т.е. вложений в человеческий капитал компаний, является чрезвычайно актуальной в последнее десятилетие. Проводимые многочисленные исследования приводят их авторов к выводу, что существует зависимость между объемом вложений в персонал и успешностью финансовых результатов деятельности организации. Утверждается, что компании, вкладывающие больше средств в персонал, - его обучение, развитие, безопасность, благоприятный социальный климат, - получали и более высокие финансовые результаты. Однако обычно эти исследования не снимают до конца непременно возникающий вопрос: не является ли эта зависимость обратной, а именно: более успешные компании имеют возможность тратить больше средств на социальные программы для своего персонала.

И действительно, большие затраты на корпоративную систему социальной защиты работников в крупных и успешных компаниях часто рассматриваются в качестве необходимого и достаточного элемента корпоративной культуры. Редки при этом попытки на практике «построить» и использовать показатели, которые помогли бы связать цели реализации всех этих программ с конечными целями деятельности компании. Стоимостная оценка реализуемых инвестиций в персонал при этом может оставаться достаточно приблизительной и неполной. Сверх этого компании в настоящее время вынуждены брать на себя дополнительные социальные обязательства перед работниками, зачастую не проводя при этом предварительную стоимостную оценку взятых обязательств.

Тем не менее, каковы бы ни были подходы к принятию и реализации социальных программ в отношении персонала в крупных корпорациях, основание для этой деятельности остается единым для всех. Речь идет об улучшении качества рабочей силы и ее удержании для повышения производственных результатов компании.

Выбор же объекта исследования предопределен, во-первых, тем, что предприятия энергетического комплекса переживают далеко неоднозначные социально-экономические последствия недавней организационно-правовой, технологической и территориальной дезагрегации РАО ЕЭС и, во-вторых, - особой спецификой производственно-технических условий и требований к безопасности труда работников предприятий энергетики, к их квалификации и профессиональному уровню. Оба эти обстоятельства делают необходимым развивать систему дополнительной, корпоративной социальной защищенности применительно к отраслевой специфике и конкретным условиям отдельных предприятий.

Накопленный на сегодняшний день в различных организациях достаточный опыт формирования и реализации социальных программ, применения коллективных договоров является убедительным аргументом для исследования корпоративной социальной политики и социальной защиты как ее ведущего направления.

Цель, задачи и предмет исследования

Цель настоящего диссертационного исследования заключается в развитии корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергетического комплекса путем активизации коллективно-договорной практики, как действенного инструмента регулирования социально-трудовых отношений, а также путем ускорения разработки федерального закона о социальных стандартах качества жизни. Для достижения поставленной цели анализируются законодательные акты, международные акты и конвенции, социологические исследования, касающиеся социальной политики и социальной защиты персонала предприятий, а также практика реализации мер по развитию социальной ответственности работодателя.

В соответствии с этой целью в диссертации был поставлен ряд задач и предложены конкретные пути их решения. К числу этих задач относятся следующие:

* изучить изменения в деятельности предприятий энергетического комплекса в новых условиях и социально-экономические последствия реформы РАО ЕЭС;
* исследовать трудовой потенциал комплекса, специфику условий труда и результаты оптимизации численности персонала;
* определить состояние и проблемы социальной защищенности работников в условиях кризиса;
* дать обзор эффективных форм социальной защиты за рубежом и в России;
* провести анализ традиционных форм социального развития трудовых коллективов предприятий;
* рассмотреть современные социальные программы предприятий и оценить их эффективность;
* раскрыть социальные стандарты качества жизни как инструмент механизма управления социальной защитой;
* рассмотреть развитие коллективно-договорной системы регулирования социально-трудовых отношений;
* выявить проблемы занятости в условиях кризиса и возможные пути их преодоления.

**Предметом исследования** является процесс развития корпоративной системы социальной защиты на основе реализации современных социальных программ предприятия.

**Объект исследования** — социальная деятельность предприятий энергетического комплекса.

**Степень научной разработанности и круг источников**

Диссертационная работа выполнена на базе изучения и использования большого научно-монографического материала отечественных и зарубежных ученых.

Правовую основу работы составляет конституционное законодательство Российской Федерации, кодексы Российской Федерации, федеральные законы Российской Федерации, указы Президента Российской Федерации, программы, национальные проекты, концепции и положения Правительства Российской Федерации, конвенции Международной Организации Труда.

При подготовке диссертационного исследования были использованы работы современных отечественных и иностранных исследователей, посвященные:

а) основным направлениям социальной политики на предприятии - Бабич А.М., Бобков В.Н., Волгин Н.А., Гендлер Г.Х., Калашников С.В., Катульский Е.Д., Клейнер Г.Б. Кокин Ю.П., Котляр А.Э., Левашов В.И., Роик В.Д., Смит Р.С., Хлынов В.Н., Шавишвили Д.Ф., Щербаков А.И., Шохин А.Н., Эренберг Р.Дж., Л. Эрхард, Якушев Л.П. и другие;

б) анализу системы социального партнерства на предприятии, взаимосвязи социальной и кадровой политики, финансового обеспечения социальной политики и механизмов социального развития предприятия, социальной ответственности предприятия - Аверин А.Н., Ворожейкин И.Е., Гусев Н.И., Журавлев П.В., Иванченко В.М., Кибанов А.Я., Колесников Н.Н., Кузнецов А.Л., Михеев В.А., Мысляева И.Н., Одегов Ю.Г., Попков А.А., Павлов А.И., Ракитский, Б.В., Ракитская Г.Я., Сидоров Н.И., Соснова Е.В. Слуцкий Г.В., Тимофеев А.К., Турсунова А.Р., Шаталин С.С.

В работах указанных авторов решены принципиальные проблемы взаимодействия работодателя и работников при формировании и реализации грамотной социальной политики на российских предприятиях и развитии современных форм социальной защиты персонала.

Вместе с тем, по мнению автора, в научной литературе и защищенных диссертациях мало освещены проблемы социальной политики на предприятии в условиях кризиса. В частности проблема сохранения внутренних и внешних социальных инициатив, ответственности за увольняемых сотрудников, выстраивания взаимоотношений власти и бизнеса, работника и работодателя.

Применительно к энергетике как объекту данной диссертации, в научной литературе очевидна недостаточность, если не отсутствие серьезных исследований последствий реорганизации РАО ЕЭС, особенно социальных. Возможно, в частности, потому, что довольно устойчивым является ложное представление о том, что на предприятиях энергетического комплекса все очень богаты и нет никаких проблем.

При выполнении работы обобщены результаты научных исследований, социологических исследований Научно-исследовательского института труда и социального страхования, Российской академии государственной службы, Общественной палаты, материалы Независимого института социальной политики и др., научно-практических семинаров и конференций, данные государственной статистики, информация Интернет-ресурсов, посвященных вопросам формирования социальной политики и развитию форм корпоративной системы социальной защиты.

Материалы для анализа были получены диссертантом в ходе изучения документов, финансовой отчетности предприятий.

**Методология исследования**

Теоретической и методологической основой исследования стал системный подход к анализу корпоративных форм социальной защиты. Применение разнообразных методов исследования (системно-целевого подхода, абстрактно-логического, функционально-стоимостного, статистико­вероятностного методов, методов прогнозирования, мониторинга и планирования) способствовало решению поставленных в исследовании задач.

**Научная новизна диссертации**

Научная новизна исследования состоит в теоретическом обосновании и разработке методического инструментария формирования корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергетического комплекса России и перспективных направлений ее развития в условиях кризиса, а также в разработке методических и практических рекомендаций по активизации корпоративной социальной политики..

В процессе проведенного теоретического и практического исследования получены следующие результаты, содержащие научную новизну, которые выносятся на защиту:

* разработан корпоративный подход к развитию системы социальной защиты персонала, продолжающий и дополняющий ее формально-юридическую трактовку, связанную с правовой ответственностью организации;
* разработаны модель расчета и научно-методические рекомендации по повышению эффективности корпоративных социальных программ с позиции обеспечения социальной защищенности персонала предприятий;
* обоснована необходимость принятия на федеральном и региональном уровнях социальных стандартов качества жизни, которые были бы законным основанием социальной политики предприятий, отраслей и бизнеса в целом;
* разработаны методические рекомендации по совершенствованию механизма управления социальной защитой на предприятиях энергетического комплекса Челябинской области на основании коллективных договоров как важнейшего инструмента регулирования социально-трудовых отношений в интересах наемных работников, предложен Типовой коллективный договор для предприятий энергетики;
* разработаны научно-практические рекомендации по смягчению негативных последствий оптимизации численности персонала предприятий путем использования фактора сотрудничества и делегирования полномочий от государственной службы занятости частным кадровым агентствам как элемента системы корпоративной социальной защиты.

**Теоретическая и практическая значимость работы**

Теоретическая значимость работы обусловлена, прежде всего, тем, что в диссертации содержится комплексный анализ корпоративной системы социальной защиты, исследуются экономические и социальные характеристики реализации социальных функций организации.

В работе рассматриваются социальные стандарты качества, коллективно-договорное регулирование взаимоотношений работодателя и персонала организации.

В результате проведенного исследования выявлены перспективы и возможности развития социальной защиты персонала организации.

Диссертационный материал представляет значимость для развития теории и практики управления персоналом и человеческими ресурсами, осуществления социальной защиты работников организации, повышения социальной ответственности работодателя. Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе при изучении социальной политики и социального развития предприятия, а методические рекомендации, разработанные в исследовании, использованы при разработке эффективных социальных программ на предприятиях России.

**Апробация результатов исследования**

Результаты исследования доложены на конференции и использованы при разработке коллективных договоров на предприятиях энергетического комплекса Челябинской области.

**Публикации по теме диссертационного исследования**

По теме диссертационного исследования было опубликовано 4 научные статьи. Общий объем — 1,3 печатный лист.

**Объем и структура диссертации**

Для решения поставленных задач был проведен ряд исследований, результаты которых сформулированы в диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Работа изложена на 146 страницах основного текста, оформлены: 4 таблицы, 8 рисунков.

Первая глава работы посвящена концептуальным экономическим и организационно-правовым основам корпоративной социальной защиты.. Здесь рассмотрены теоретические положения становления и развития современной системы социальной защиты, задачи и функции корпоративной социальной защиты..

Вторая глава работы посвящена характеристике энергетического комплекса России, направлениям социальной политики и формам корпоративной социальной защиты персонала. В этой главе показаны особенности деятельности предприятий энергетики и труда работников на фоне итогов реструктуризации Единой энергетической системы страны: возросла правовая и экономическая самостоятельность, возникли риски снижения прежнего уровня социальных расходов, сокращена численность персонала в результате оптимизации и др. Это выдвигает задачу активизации исследований и принятия дополнительных мер по социальной защищенности персонала и высвобождаемых работников.

В третьей главе работы рассмотрены основные инструменты механизма управления корпоративной социальной защитой и даны научно­практические рекомендации по их развитию. В частности представлены конкретные предложения по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений путем формирования Типового коллективного договора в электроэнергетике; рассмотрены возможности разработки и принятия социальных стандартов качества жизни; изложены предложения по смягчению последствий оптимизации численности персонала.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Любая управленческая деятельность государства, если она направлена

на изменение социального положения его граждан, улучшение их

материального положения, жилищных условий, медицинского

обслуживания, образования, профессиональной подготовки и др.

приобретает социальный характер. Поскольку на изменение социальных

условий жизни людей оказывают решения, принимаемые на всех уровнях

управления - общегосударственном, региональном, отраслевом, уровне

предприятия и корпорации, постольку правомерно различать

соответствующие уровни социальной защиты: государственный,

региональный, отраслевой, корпоративный, низовой на уровне предприятия и

фирмы. И если в условиях плановой социалистической системы все уровни

социального развития были подчинены государственным целям, то в

условиях рыночных отношений на каждом уровне социального развития

решаются свои специфические задачи. В этой связи важно определить

сущность корпоративной социальной защиты работников и ее соотношение с

экономической деятельностью в условиях рыночного производства.

Основной целью работы предприятия в условиях рыночной экономики

является рост прибыли и эффективности производства

Корпоративная система социальной защиты работников является

одним из важнейших направлений и инструментов регулирования

социально-трудовых отношений на предприятии. Достигая эту главную цель,

предприятие в определенной мере автоматически решает и наиболее

значимые социальные вопросы, например, обеспечение занятости, рост

заработной платы в соответствии с результатами труда, развитие социальной

внутрипроизводственной, а иногда и внепроизводственной инфраструктуры,

реализация отдельных социальных программ и многое другое. Решение

социальных проблем работников и членов их семей, происходит ситуативно.

Многие работодатели придерживаются позиции: «мы платим налоги, и этим

все сказано». Тем не менее, в целях достижения более высокой

124

конкурентоспособности и формирования положительного имиджа, общественного признания, часто - из-за желания идти в русле целенаправленной социальной политики государства, которое посредством перераспределения бюджета, гибкого применения налоговой политики, поощряет социальную политику предприятия, многие социальные проблемы успешно решаются на этом уровне.

В последнее время в России правительством проводилась по сути социальная политика, которая характеризовалась отказом государства от централизованного управления социальной защитой и свертыванием государственной системы социальных обязательств.

Особенностью нашего времени является то, что развитие корпоративного менеджмента привело к тому, что сложившаяся сегодня в развитых и развивающихся странах и складывающаяся в России системы управления предприятием включают социальные блоки, ориентированные не на достижение персоналом высокого качество жизни, а предусматривают лишь формирование особого отношения людей, положительных мотиваций к производству. К сожалению, этот узкий подход существует из-за недоработок местных и муниципальных органов власти в области формирования имиджа предприятий и ограниченных возможностей воздействия на бизнес в части поддержки высокого уровня социальной работы предприятий. Между тем, корпоративный менеджмент вне влияния на него, через развитие позитивных образцов предусматривает формирование и развитие корпоративной системы социальной защиты, стремясь выработать сбалансированный подход к решению экономических и социальных проблем предприятия и его работников и членов их семей за счет оптимизации расходов.

В настоящее время актуальным становится вопрос об оптимальном соотношении экономического и социального развития предприятия. В связи с тем, что государство перекладывает на регионы и в том числе на предприятия часть социальных обязательств остро встает вопрос решения социальных проблем каждым конкретным предприятием. Очевидно, что

деятельность современных предприятий неотделима от социальных отношений в обществе.

Эффективная деятельность предприятия возможна только в условиях социальной стабильности. В этой связи перед предприятием встает задача построения эффективной корпоративной системы социальной защиты и эффективного использования в этом процессе человеческого фактора, приобретающего сегодня особое значение. Недооценка роли человеческого фактора и социальной политики в деятельности предприятия может породить проблемы в области управления предприятием. Поэтому изучение корпоративной социальной защиты предприятия и повышения его социальной ответственности в настоящее время крайне необходимо.

Корпоративная социальная защита работников включает социальную инфраструктуру, развитие и обучение персонала, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника. Основными целями социальной политики предприятий являются личные мотивы руководителей предприятий, проявление эффекта интеграции персонала и меры по социальному обеспечению, направленные на улучшение материального положения работников. Все это помогает предприятию выгодно выделиться как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Управление корпоративной социальной защитой включает самый широкий перечень направлений. Сюда входят:

* организация оплаты труда, распределение бонусов, доплат, компенсации, выплаты дивидендов, т.е. факторы, которые непосредственно влияют на повышение отдачи труда, ее интенсивность, производительность и качество;
* поддержание потенциала персонала, профессионализма;
* мероприятия по улучшению условий труда;
* исполнением совокупности обязательств, зафиксированных в коллективных договорах на уровне предприятий.

В широком смысле корпоративная система социальной защиты

включает целенаправленные изменения в социально - трудовой сфере,

126

которые сопрягаются с реализацией социальных обязательств государства и предприятия, т.е. с исполнением совокупности обязательств, законодательно зафиксированных на уровне государства, отрасли и предприятия, предполагающее сделать доступными для своих граждан определенные социальные блага.

Управление корпоративной социальной защитой непосредственно на предприятии затрагивает все сферы жизнедеятельности, и в первую очередь сферу производства. Социальная политика предприятия обращена лицом к труду, непосредственно связана с трудовой деятельностью людей и призвана оказывать на нее необходимые мотивационные воздействия, формирует позитивную социально-трудовую политику рыночного образца. Поэтому мы вправе говорить, что применительно к производственному уровню, на каждом предприятии формируется соответствующая система социальной защиты, а процесс реализации этой политики может быть отнесен к управлению социальным развитием персонала.

Вместе с тем корпоративная социальная защита не может быть ограничена только обязательными социальными услугами, поскольку конкуренция на рынке труда вызвала к жизни социальный пакет - набор дополнительных социальных услуг, которые способны привлечь работников на работу на предприятии или удерживать уже работающих. Чем выше потребность в кадрах, тем более весомый социальный пакет требуется для работников предприятия. В социальный пакет наиболее продвинутых предприятий входят, например, такие услуги, как обеспечение своих работников бесплатными или частично оплачиваемыми обедами, путевками в санатории и дома отдыха, абонементами в спортивные сооружения, содержание детей в детских учреждениях и многое другое. В рамках корпоративной системы социальной защиты работников часто встречаются: опережающая индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен, оплата полисов добровольного медицинского страхования, предоставление гарантий негосударственного пенсионного обеспечения, предоставление социальных гарантий ветеранам труда. Таким

образом, в условиях современной рыночной экономики предприятие становится самостоятельным субъектом социальной политики, решающим не только общегосударственные социальные проблемы, но и преследующим свои собственные цели в развитии социальной сферы.

Завершая исследование по развитию корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергокомплекса в условиях кризиса необходимо сделать несколько актуальных выводов:

1. В стратегии экономического развития энергетический сектор имеет важное значение для развития внутреннего хозяйства России: он был и остается фундаментом экономики страны. Перспективы развития народного хозяйства непосредственным образом зависят от энергетического сектора: на его долю приходится более 20% ВВП, более 30% доходов консолидированного (24% только налоговых поступлений) и более половины доходов федерального бюджета (20%), почти 55% валютных поступлений, более четверти объема промышленного производства. Максимально эффективное использование энергетических ресурсов является необходимым условием устойчивого развития страны и роста благосостояния граждан. Одной из важнейших целей государственной энергетической стратегии в долгосрочной перспективе является гарантированное снабжение энергетическими ресурсами населения, социально значимых и стратегических объектов. В этих целях необходимо разработать экономические механизмы, приведение в действие которых не будет сдерживать развитие рыночных преобразований. В то же время, чрезмерная административная защита социально значимых институтов в форме запретов ограничений на подачу им энергетических ресурсов, снижает финансовую дисциплину и приводит к расточительному использованию энергоресурсов. Наиболее эффективными методами гарантированного энергообеспечения социальных и стратегических объектов признаны бюджетное финансирование, адресная помощь

малоимущим слоям населения, создание эффективной системы автономного и резервного обеспечения соответствующих объектов энергетическими ресурсами.

1. В социальной сфере задачами государственной энергетической стратегии являются:
* создание институтов, ответственных за снабжение энергоресурсами населения, объектов жизнеобеспечения, стратегических объектов (гарантирующих поставщиков), и соответствующее снятие социальной нагрузки со свободных рынков энергоресурсов;
* обеспечение эффективной системы социальной защиты малоимущих слоев населения в условиях структурных реформ в энергокомплексе;
* рационализацию системы расходования бюджетных средств, направляемых на финансирование социальной помощи;
* развитие энергетического сектора на основе переориентации бюджетных инвестиций в энергетику от инвестирования в предприятия к инвестированию в резервные запасы энергоресурсов снабжения социально значимых и стратегических потребителей;
* диверсификацию производства в городах, построенных на базе градообразующих предприятий;
* обеспечение производственной безопасности и охраны труда, социальных гарантий работникам энергокомплекса и их расширение.
1. Важнейший фактор успешной деятельности крупной

энергокомпании — эффективное управление трудовым

потенциалом, который представляет собой часть трудового

потенциала общества, совокупную способность работников

компании к высокопроизводительному и квалифицированному

выполнению трудовых функций, обеспечивающих успешное

129

осуществление компанией общественно-полезных

производственных, экономических и социальных задач. Трудовой потенциал энергокомпании оказывает серьезное влияние на эффективность реализации её экономического потенциала и темпы развития благодаря способности к повышению качества, взаимозаменяемости отдельных элементов. Величина трудового потенциала зависит от условий воспроизводства материально­вещественных факторов. Повышать эффективность использования трудового потенциала необходимо за счёт роста интенсивности и производительности труда. Особое внимание следует обратить на инновационную составляющую трудового потенциала (уровень знаний, умений и т.п.). Только в этом случае появится возможность использовать «прорывные» технологии.

1. Социальная структура коллектива - это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы коллектива предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально­

производственная, профессиональная, профессионально - квалификационная, демографическая, национальная, социально­психологическая и др. Социальные процессы на предприятии должны управляться, этим целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов. Взаимосвязь социального и экономического развития проявляется в том, что достижение социальных целей основывается на экономическом росте: коллектив может ставить только те социальные задачи, для решения которых создана материальная база. Трудовые коллективы призваны производить материальные

блага, но это не самоцель, а средство создания трудящимся благоприятных условий для работы, учебы, отдыха, развития и наилучшего применения своих способностей. Следовательно, цель планирования социального развития трудовых коллективов состоит в максимальном использовании возможностей и условий для всестороннего развития социальной активности личности человека.

1. Важнейшая задача управления социальным развитием - использование различных видов социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации, как своеобразного алгоритма получения желаемых в этом деле результатов. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, о содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности. Непременным компонентом и, следовательно, задачей современного, основанного на научном походе управления социальным развитием является соблюдение социальных норм - установленных обществом, государством, отдельной организацией правил, приемов, образцов поведения, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам. Именно они позволяют в выверенной и доступной форме выразить как основные цели перемен в социальной среде, так и требования, которые предъявляются к персоналу.
2. Очевидно, что социальное партнерство как действенный механизм регулирования отношений на всех уровнях получает дальнейшее развитие. Это прослеживается и на предприятиях энергетического комплекса. Социальное партнерство должно базироваться на принципах добровольности, равноправия и взаимной ответственности сторон, служить важнейшим инструментом поддержания сотрудничества и совершенствования его форм. Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства к трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор - правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор — это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями.
3. Рассматривая понятие «качество жизни» и его специфические черты в современных условиях, мы выяснили, что качество жизни - совокупность показателей общего благосостояния людей, характеризующих уровень материального потребления (уровень жизни), а также потребление непосредственно не оплачиваемых благ. Качество жизни предполагает: чистую окружающую среду; личную и национальную безопасность; политические и экономические свободы; удовлетворение основных человеческих потребностей; к этому нужно прибавить другие условия человеческого благополучия, трудно поддающиеся

количественному измерению. В правовом отношении качество жизни является реализацией права на достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации ориентация на качество жизни обеспечивается конституционно. Первая часть статьи 7-й 1-й главы Конституции «Основы конституционного строя» гласит: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». Анализируя различные категории населения по основным показателям уровня и качества жизни, можно проследить и выявить основные проблемы: резкая дифференциация доходов населения, в связи с этим социальная напряженность, влияющая на всю экономику страны в целом; нестабильность положения работающих граждан, низкие показатели качества жизни нетрудоспособного населения, распространение бедности в регионах России. Предприятия в собственной социальной политике не имеют, к сожалению, принятых в обществе социальных ориентиров. В связи с этим эффективная корпоративная система социальной защиты может строиться только на том, чтобы изначально определить взаимную социальную ответственность государства в лице власти, бизнеса и населения за нынешнее и будущее качество жизни, за создание для этого «натурально-физической» или «материальной» инфраструктуры.

1. Проделанный анализ раскрыл необходимость управления качеством жизни населения. Основными направлениями по улучшению качества и уровня жизни населения являются:

создание социальных стандартов качества жизни населения как основного инструмента его улучшения. Речь идет о конкретных правовых документах, принятие которых должно узаконить применение социальных стандартов и соответствующих им финансовых нормативов расходования материальных и денежных ресурсов. Они нужны и для оценки ресурсной базы социальной стандартизации, которая включала бы в себя не только бюджеты всех уровней, но и внебюджетные социальные фонды. Детальная проработка всех аспектов, связанных с разработкой и принятием со­циальных стандартов, позволит добиться более высокой степени оптимизации ограниченных бюджетных ресурсов для производства и распределения социальных услуг в рамках социальных стандартов их предоставления;

проведение справедливой политики перераспределения доходов между различными социальными группами населения в целях преодоления проблемы их резкой дифференциации. Основной путь корректировки распределительных механизмов - это перерас­пределение доходов в системе налогообложение-социальные льготы;

создание и реализация социальных программ предприятий как фактор улучшения качества жизни работающего населения. Для развития средних и крупных предприятий в России необходимо успешно развивать социальное партнерство, регулярно перезаключать коллективные договоры и соглашения, развивать производственную демократию, т.е. исходя из интересов и потребностей предприятий необходимо поднимать качество трудовой жизни. Исследование показало, что отказ от «социалки» был ошибочным решением 90-х годов.

1. Наиболее острыми в условиях кризиса оказались вопросы занятости и безработицы. Поэтому повышение эффективности взаимодействия государственных органов и частных структур в решении проблем занятости и борьбы с соответствующими социальными проблемами наиболее актуально. В периоды экономического подъема государственной службе занятости (ГСЗ) следовало бы руководствоваться принципами частных кадровых агентств, которые в «спокойное» время занимаются развитием бизнеса, привлечением новых компаний-клиентов и совершенствованием отношений со старыми, путем повышения закрываемое™ вакансий, то есть необходимо ставить акценты на услуги для работодателей. В периоды рецессии служба занятости должна «перехватывать» избыточную рабочую силу и, через программы поддержки конкурентоспособности безработных, предоставлять им возможности для новой занятости. Если ГСЗ смогут эффективно сотрудничать с работодателями и предоставлять качественные

услуги, то потенциально может возникнуть конкуренция межу государственными и частными структурами за достойные вакансии. Необходимо провести переоценку масштабов влияния,

эффективности и конкурентоспособности программ и услуг государственной службы занятости гражданам и работодателям; перераспределить ресурсы на те из них, которые основаны на реальных потребностях работников, работодателей, рынка труда и нацелены на снижение издержек и времени поиска новых работников и новых рабочих мест. Помимо этого для государственных и частных структур есть направления, требующие сотрудничества, это в первую очередь информационный обмен, а также государство должно способствовать развитию частного бизнеса, который наряду с ГСЗ способствует снижению безработицы и развитию кадров.

Исследуемые нами традиционные формы социального развития трудовых коллективов и современные социальные программы предприятия соответствуют уровню важнейших задач государственной социальной политики, главная из которых — инвестиции в человека.

Главным смыслом диссертационного исследования является доказательство необходимости непрерывного совершенствования механизма управления социальной защитой на предприятиях.

С этой точки зрения, важными результатами диссертации являются: доказательство, что в условиях финансового кризиса невозможно развитие традиционных форм социального развития трудовых коллективов предприятий в прежних объемах; обоснование необходимости внедрения такого инструмента управления социальной защитой как социальные стандарты качества жизни, который способствует снижению острого неравенства с целью повышения качества жизни; на основе обобщения отечественного и зарубежного опыта формирования корпоративной системы социальной защиты доказательство необходимости развития социальных программ предприятий при условии проведения периодической оценки их эффективности; разработка конкретных предложений по совершенствованию механизма управления социальной защитой на предприятиях с учетом развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; разработка рекомендации по преодолению проблем занятости с участием государственной службы занятости и частных кадровых агентств.

Внедрение практических рекомендаций, разработанных в данном исследовании, а также вновь поставленных исследованием задач позволит существенно повысить эффективность системы управления трудовыми отношениями и социальной защитой на предприятии, как главном экономическом субъекте народного хозяйства.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Любая управленческая деятельность государства, если она направлена

на изменение социального положения его граждан, улучшение их

материального положения, жилищных условий, медицинского

обслуживания, образования, профессиональной подготовки и др.

приобретает социальный характер. Поскольку на изменение социальных

условий жизни людей оказывают решения, принимаемые на всех уровнях

управления - общегосударственном, региональном, отраслевом, уровне

предприятия и корпорации, постольку правомерно различать

соответствующие уровни социальной защиты: государственный,

региональный, отраслевой, корпоративный, низовой на уровне предприятия и

фирмы. И если в условиях плановой социалистической системы все уровни

социального развития были подчинены государственным целям, то в

условиях рыночных отношений на каждом уровне социального развития

решаются свои специфические задачи. В этой связи важно определить

сущность корпоративной социальной защиты работников и ее соотношение с

экономической деятельностью в условиях рыночного производства.

Основной целью работы предприятия в условиях рыночной экономики

является рост прибыли и эффективности производства

Корпоративная система социальной защиты работников является

одним из важнейших направлений и инструментов регулирования

социально-трудовых отношений на предприятии. Достигая эту главную цель,

предприятие в определенной мере автоматически решает и наиболее

значимые социальные вопросы, например, обеспечение занятости, рост

заработной платы в соответствии с результатами труда, развитие социальной

внутрипроизводственной, а иногда и внепроизводственной инфраструктуры,

реализация отдельных социальных программ и многое другое. Решение

социальных проблем работников и членов их семей, происходит ситуативно.

Многие работодатели придерживаются позиции: «мы платим налоги, и этим

все сказано». Тем не менее, в целях достижения более высокой

124

конкурентоспособности и формирования положительного имиджа, общественного признания, часто - из-за желания идти в русле целенаправленной социальной политики государства, которое посредством перераспределения бюджета, гибкого применения налоговой политики, поощряет социальную политику предприятия, многие социальные проблемы успешно решаются на этом уровне.

В последнее время в России правительством проводилась по сути социальная политика, которая характеризовалась отказом государства от централизованного управления социальной защитой и свертыванием государственной системы социальных обязательств.

Особенностью нашего времени является то, что развитие корпоративного менеджмента привело к тому, что сложившаяся сегодня в развитых и развивающихся странах и складывающаяся в России системы управления предприятием включают социальные блоки, ориентированные не на достижение персоналом высокого качество жизни, а предусматривают лишь формирование особого отношения людей, положительных мотиваций к производству. К сожалению, этот узкий подход существует из-за недоработок местных и муниципальных органов власти в области формирования имиджа предприятий и ограниченных возможностей воздействия на бизнес в части поддержки высокого уровня социальной работы предприятий. Между тем, корпоративный менеджмент вне влияния на него, через развитие позитивных образцов предусматривает формирование и развитие корпоративной системы социальной защиты, стремясь выработать сбалансированный подход к решению экономических и социальных проблем предприятия и его работников и членов их семей за счет оптимизации расходов.

В настоящее время актуальным становится вопрос об оптимальном соотношении экономического и социального развития предприятия. В связи с тем, что государство перекладывает на регионы и в том числе на предприятия часть социальных обязательств остро встает вопрос решения социальных проблем каждым конкретным предприятием. Очевидно, что

деятельность современных предприятий неотделима от социальных отношений в обществе.

Эффективная деятельность предприятия возможна только в условиях социальной стабильности. В этой связи перед предприятием встает задача построения эффективной корпоративной системы социальной защиты и эффективного использования в этом процессе человеческого фактора, приобретающего сегодня особое значение. Недооценка роли человеческого фактора и социальной политики в деятельности предприятия может породить проблемы в области управления предприятием. Поэтому изучение корпоративной социальной защиты предприятия и повышения его социальной ответственности в настоящее время крайне необходимо.

Корпоративная социальная защита работников включает социальную инфраструктуру, развитие и обучение персонала, а также системы, которые влияют на качество трудовой жизни работника. Основными целями социальной политики предприятий являются личные мотивы руководителей предприятий, проявление эффекта интеграции персонала и меры по социальному обеспечению, направленные на улучшение материального положения работников. Все это помогает предприятию выгодно выделиться как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Управление корпоративной социальной защитой включает самый широкий перечень направлений. Сюда входят:

* организация оплаты труда, распределение бонусов, доплат, компенсации, выплаты дивидендов, т.е. факторы, которые непосредственно влияют на повышение отдачи труда, ее интенсивность, производительность и качество;
* поддержание потенциала персонала, профессионализма;
* мероприятия по улучшению условий труда;
* исполнением совокупности обязательств, зафиксированных в коллективных договорах на уровне предприятий.

В широком смысле корпоративная система социальной защиты

включает целенаправленные изменения в социально - трудовой сфере,

126

которые сопрягаются с реализацией социальных обязательств государства и предприятия, т.е. с исполнением совокупности обязательств, законодательно зафиксированных на уровне государства, отрасли и предприятия, предполагающее сделать доступными для своих граждан определенные социальные блага.

Управление корпоративной социальной защитой непосредственно на предприятии затрагивает все сферы жизнедеятельности, и в первую очередь сферу производства. Социальная политика предприятия обращена лицом к труду, непосредственно связана с трудовой деятельностью людей и призвана оказывать на нее необходимые мотивационные воздействия, формирует позитивную социально-трудовую политику рыночного образца. Поэтому мы вправе говорить, что применительно к производственному уровню, на каждом предприятии формируется соответствующая система социальной защиты, а процесс реализации этой политики может быть отнесен к управлению социальным развитием персонала.

Вместе с тем корпоративная социальная защита не может быть ограничена только обязательными социальными услугами, поскольку конкуренция на рынке труда вызвала к жизни социальный пакет - набор дополнительных социальных услуг, которые способны привлечь работников на работу на предприятии или удерживать уже работающих. Чем выше потребность в кадрах, тем более весомый социальный пакет требуется для работников предприятия. В социальный пакет наиболее продвинутых предприятий входят, например, такие услуги, как обеспечение своих работников бесплатными или частично оплачиваемыми обедами, путевками в санатории и дома отдыха, абонементами в спортивные сооружения, содержание детей в детских учреждениях и многое другое. В рамках корпоративной системы социальной защиты работников часто встречаются: опережающая индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен, оплата полисов добровольного медицинского страхования, предоставление гарантий негосударственного пенсионного обеспечения, предоставление социальных гарантий ветеранам труда. Таким

образом, в условиях современной рыночной экономики предприятие становится самостоятельным субъектом социальной политики, решающим не только общегосударственные социальные проблемы, но и преследующим свои собственные цели в развитии социальной сферы.

Завершая исследование по развитию корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергокомплекса в условиях кризиса необходимо сделать несколько актуальных выводов:

1. В стратегии экономического развития энергетический сектор имеет важное значение для развития внутреннего хозяйства России: он был и остается фундаментом экономики страны. Перспективы развития народного хозяйства непосредственным образом зависят от энергетического сектора: на его долю приходится более 20% ВВП, более 30% доходов консолидированного (24% только налоговых поступлений) и более половины доходов федерального бюджета (20%), почти 55% валютных поступлений, более четверти объема промышленного производства. Максимально эффективное использование энергетических ресурсов является необходимым условием устойчивого развития страны и роста благосостояния граждан. Одной из важнейших целей государственной энергетической стратегии в долгосрочной перспективе является гарантированное снабжение энергетическими ресурсами населения, социально значимых и стратегических объектов. В этих целях необходимо разработать экономические механизмы, приведение в действие которых не будет сдерживать развитие рыночных преобразований. В то же время, чрезмерная административная защита социально значимых институтов в форме запретов ограничений на подачу им энергетических ресурсов, снижает финансовую дисциплину и приводит к расточительному использованию энергоресурсов. Наиболее эффективными методами гарантированного энергообеспечения социальных и стратегических объектов признаны бюджетное финансирование, адресная помощь

малоимущим слоям населения, создание эффективной системы автономного и резервного обеспечения соответствующих объектов энергетическими ресурсами.

1. В социальной сфере задачами государственной энергетической стратегии являются:
* создание институтов, ответственных за снабжение энергоресурсами населения, объектов жизнеобеспечения, стратегических объектов (гарантирующих поставщиков), и соответствующее снятие социальной нагрузки со свободных рынков энергоресурсов;
* обеспечение эффективной системы социальной защиты малоимущих слоев населения в условиях структурных реформ в энергокомплексе;
* рационализацию системы расходования бюджетных средств, направляемых на финансирование социальной помощи;
* развитие энергетического сектора на основе переориентации бюджетных инвестиций в энергетику от инвестирования в предприятия к инвестированию в резервные запасы энергоресурсов снабжения социально значимых и стратегических потребителей;
* диверсификацию производства в городах, построенных на базе градообразующих предприятий;
* обеспечение производственной безопасности и охраны труда, социальных гарантий работникам энергокомплекса и их расширение.
1. Важнейший фактор успешной деятельности крупной

энергокомпании — эффективное управление трудовым

потенциалом, который представляет собой часть трудового

потенциала общества, совокупную способность работников

компании к высокопроизводительному и квалифицированному

выполнению трудовых функций, обеспечивающих успешное

129

осуществление компанией общественно-полезных

производственных, экономических и социальных задач. Трудовой потенциал энергокомпании оказывает серьезное влияние на эффективность реализации её экономического потенциала и темпы развития благодаря способности к повышению качества, взаимозаменяемости отдельных элементов. Величина трудового потенциала зависит от условий воспроизводства материально­вещественных факторов. Повышать эффективность использования трудового потенциала необходимо за счёт роста интенсивности и производительности труда. Особое внимание следует обратить на инновационную составляющую трудового потенциала (уровень знаний, умений и т.п.). Только в этом случае появится возможность использовать «прорывные» технологии.

1. Социальная структура коллектива - это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы коллектива предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально­

производственная, профессиональная, профессионально - квалификационная, демографическая, национальная, социально­психологическая и др. Социальные процессы на предприятии должны управляться, этим целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов. Взаимосвязь социального и экономического развития проявляется в том, что достижение социальных целей основывается на экономическом росте: коллектив может ставить только те социальные задачи, для решения которых создана материальная база. Трудовые коллективы призваны производить материальные

блага, но это не самоцель, а средство создания трудящимся благоприятных условий для работы, учебы, отдыха, развития и наилучшего применения своих способностей. Следовательно, цель планирования социального развития трудовых коллективов состоит в максимальном использовании возможностей и условий для всестороннего развития социальной активности личности человека.

1. Важнейшая задача управления социальным развитием - использование различных видов социальных, гуманитарных технологий как совокупности средств упорядочения, воспроизводства и обновления социальной среды организации, как своеобразного алгоритма получения желаемых в этом деле результатов. Такие технологии, основанные на знаниях о человеке, о содержании и формах социальных связей, применяются в управленческой деятельности с целью гуманизации труда, создания условий, благоприятствующих совместной работе, свободному и всестороннему развитию личности. Непременным компонентом и, следовательно, задачей современного, основанного на научном походе управления социальным развитием является соблюдение социальных норм - установленных обществом, государством, отдельной организацией правил, приемов, образцов поведения, принципов деятельности, соответствующих общепринятым ценностям и нравственным идеалам. Именно они позволяют в выверенной и доступной форме выразить как основные цели перемен в социальной среде, так и требования, которые предъявляются к персоналу.
2. Очевидно, что социальное партнерство как действенный механизм регулирования отношений на всех уровнях получает дальнейшее развитие. Это прослеживается и на предприятиях энергетического комплекса. Социальное партнерство должно базироваться на принципах добровольности, равноправия и взаимной ответственности сторон, служить важнейшим инструментом поддержания сотрудничества и совершенствования его форм. Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства к трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу, поскольку коллективный договор - правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор — это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями.
3. Рассматривая понятие «качество жизни» и его специфические черты в современных условиях, мы выяснили, что качество жизни - совокупность показателей общего благосостояния людей, характеризующих уровень материального потребления (уровень жизни), а также потребление непосредственно не оплачиваемых благ. Качество жизни предполагает: чистую окружающую среду; личную и национальную безопасность; политические и экономические свободы; удовлетворение основных человеческих потребностей; к этому нужно прибавить другие условия человеческого благополучия, трудно поддающиеся

количественному измерению. В правовом отношении качество жизни является реализацией права на достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации ориентация на качество жизни обеспечивается конституционно. Первая часть статьи 7-й 1-й главы Конституции «Основы конституционного строя» гласит: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». Анализируя различные категории населения по основным показателям уровня и качества жизни, можно проследить и выявить основные проблемы: резкая дифференциация доходов населения, в связи с этим социальная напряженность, влияющая на всю экономику страны в целом; нестабильность положения работающих граждан, низкие показатели качества жизни нетрудоспособного населения, распространение бедности в регионах России. Предприятия в собственной социальной политике не имеют, к сожалению, принятых в обществе социальных ориентиров. В связи с этим эффективная корпоративная система социальной защиты может строиться только на том, чтобы изначально определить взаимную социальную ответственность государства в лице власти, бизнеса и населения за нынешнее и будущее качество жизни, за создание для этого «натурально-физической» или «материальной» инфраструктуры.

1. Проделанный анализ раскрыл необходимость управления качеством жизни населения. Основными направлениями по улучшению качества и уровня жизни населения являются:

создание социальных стандартов качества жизни населения как основного инструмента его улучшения. Речь идет о конкретных правовых документах, принятие которых должно узаконить применение социальных стандартов и соответствующих им финансовых нормативов расходования материальных и денежных ресурсов. Они нужны и для оценки ресурсной базы социальной стандартизации, которая включала бы в себя не только бюджеты всех уровней, но и внебюджетные социальные фонды. Детальная проработка всех аспектов, связанных с разработкой и принятием со­циальных стандартов, позволит добиться более высокой степени оптимизации ограниченных бюджетных ресурсов для производства и распределения социальных услуг в рамках социальных стандартов их предоставления;

проведение справедливой политики перераспределения доходов между различными социальными группами населения в целях преодоления проблемы их резкой дифференциации. Основной путь корректировки распределительных механизмов - это перерас­пределение доходов в системе налогообложение-социальные льготы;

создание и реализация социальных программ предприятий как фактор улучшения качества жизни работающего населения. Для развития средних и крупных предприятий в России необходимо успешно развивать социальное партнерство, регулярно перезаключать коллективные договоры и соглашения, развивать производственную демократию, т.е. исходя из интересов и потребностей предприятий необходимо поднимать качество трудовой жизни. Исследование показало, что отказ от «социалки» был ошибочным решением 90-х годов.

1. Наиболее острыми в условиях кризиса оказались вопросы занятости и безработицы. Поэтому повышение эффективности взаимодействия государственных органов и частных структур в решении проблем занятости и борьбы с соответствующими социальными проблемами наиболее актуально. В периоды экономического подъема государственной службе занятости (ГСЗ) следовало бы руководствоваться принципами частных кадровых агентств, которые в «спокойное» время занимаются развитием бизнеса, привлечением новых компаний-клиентов и совершенствованием отношений со старыми, путем повышения закрываемое™ вакансий, то есть необходимо ставить акценты на услуги для работодателей. В периоды рецессии служба занятости должна «перехватывать» избыточную рабочую силу и, через программы поддержки конкурентоспособности безработных, предоставлять им возможности для новой занятости. Если ГСЗ смогут эффективно сотрудничать с работодателями и предоставлять качественные

услуги, то потенциально может возникнуть конкуренция межу государственными и частными структурами за достойные вакансии. Необходимо провести переоценку масштабов влияния,

эффективности и конкурентоспособности программ и услуг государственной службы занятости гражданам и работодателям; перераспределить ресурсы на те из них, которые основаны на реальных потребностях работников, работодателей, рынка труда и нацелены на снижение издержек и времени поиска новых работников и новых рабочих мест. Помимо этого для государственных и частных структур есть направления, требующие сотрудничества, это в первую очередь информационный обмен, а также государство должно способствовать развитию частного бизнеса, который наряду с ГСЗ способствует снижению безработицы и развитию кадров.

Исследуемые нами традиционные формы социального развития трудовых коллективов и современные социальные программы предприятия соответствуют уровню важнейших задач государственной социальной политики, главная из которых — инвестиции в человека.

Главным смыслом диссертационного исследования является доказательство необходимости непрерывного совершенствования механизма управления социальной защитой на предприятиях.

С этой точки зрения, важными результатами диссертации являются: доказательство, что в условиях финансового кризиса невозможно развитие традиционных форм социального развития трудовых коллективов предприятий в прежних объемах; обоснование необходимости внедрения такого инструмента управления социальной защитой как социальные стандарты качества жизни, который способствует снижению острого неравенства с целью повышения качества жизни; на основе обобщения отечественного и зарубежного опыта формирования корпоративной системы социальной защиты доказательство необходимости развития социальных программ предприятий при условии проведения периодической оценки их эффективности; разработка конкретных предложений по совершенствованию механизма управления социальной защитой на предприятиях с учетом развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; разработка рекомендации по преодолению проблем занятости с участием государственной службы занятости и частных кадровых агентств.

Внедрение практических рекомендаций, разработанных в данном исследовании, а также вновь поставленных исследованием задач позволит существенно повысить эффективность системы управления трудовыми отношениями и социальной защитой на предприятии, как главном экономическом субъекте народного хозяйства.