

*Ю.А. Калинина****ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИЙ**

До конца XIX века экономика развивалась без ориентации на учет социальных параметров своего развития. Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль над персоналом организации. Но к концу XIX – началу XX века объективно вызрела идея – обратиться к тем резервам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности. Это был кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию в организациях, использующий возможности работника для повышения качества жизни персонала организации. Качество жизни – одна из основных категорий, через которую отражаются целевые функции социальной и экономической политики, олицетворяя собой синтез материальных и духовно-творческих сторон жизни, уровень реализации сил человека, его интеллекта, творческого смысла жизни. Оно не соответствует только материальному уровню жизни, хотя и не отрицает ее существенную роль. Само понятие «качество жизни» является сложной и противоречивой системой единства духовных, интеллектуальных, материальных, научно-образовательных, экологических и демографических компонентов жизни, как отдельного человека, семьи, народа, так и общества в целом, человечества [1]. Социальные процессы, происходящие в организациях, стали объектом изучения в современной России сравнительно недавно. Это было связано с ориентацией российской модели рыночной экономики на решение социально-экономических проблем, с влиянием демографической ситуации на состояние рынка труда. Отсюда реальное привлечение таких компонентов процесса организации и стимулирования труда, как ответственность, точность, аккуратность и внимательность работников, т.е. факторов, определяющих их реальное сознание. Сейчас мало действует слепая сила приказа. Все большее значение приобретают гражданская позиция человека, экономическая целесообразность. Соответственно это привело работодателей к необходимости рассматривать управление социальными процессами в качестве важного элемента системы управления персоналом организа-

* Работа выполнена под руководством д-ра экон. наук, д-ра техн. наук, проф. ГОУ ВПО ТГТУ Б.И. Герасимова.

ции, с целью улучшения характеристик социальной среды и снижения напряженности в организациях. Среда, образуемая самим персоналом организации с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, понимается как социальная среда организации, от которой зависит качество трудовой жизни работников. Большое внимание уделяется установлению благоприятных взаимоотношений между коллегами. В создании благоприятного социально-психологического климата большую роль играют профсоюзные организации. Именно они призваны самым активным образом участвовать в постоянном, устойчивом воспроизводстве таких психологических состояний, как симпатия и притяжение, положительный эмоциональный фон общения, межличностная привлекательность, чувство сопереживания, соучастия, возможность в любой момент оставаться самим собой, быть понятым и положительно воспринятым (независимо от своих индивидуально-психологических особенностей). Для обеспечения стабильности динамики развития экономики на первый план выходят задачи, связанные с разработкой новых методов решения социально-трудовых проблем, учитывающих как вызовы глобализации экономики, так и требования качественной трансформации роли государства в разработке и осуществлении социальной политики. Она должна быть направленной на гармонизацию экономических интересов наемных работников и работодателей в реализации концепции достойного труда и повышение уровня конкурентоспособности наемных работников на рынке труда. Одной из основных целей современного государства является полноценное финансовое обеспечение жизнееспособной системы социальной поддержки населения, ориентированной на всестороннее развитие и социальное выравнивание граждан. В современной России до сих пор не преодолен сложившийся еще во времена плановой экономики СССР остаточный принцип финансирования социальных программ. Государство, позиционирующее себя в глазах собственных граждан и мирового сообщества в качестве социального, призвано обеспечить взаимодействие органов власти всех уровней, местного самоуправления с объединениями предпринимателей (работодателей) для решения социально-трудовых проблем, прежде всего – на уровне организаций, являющихся первичной ячейкой всей экономической системы общества. С начала экономических реформ в России стало очевидным, что если государство не обеспечивает должного уровня развития социальной сферы, то это подталкивает организации к минимизации социальных программ. Степень социальной ориентации экономики конкретной страны среди прочих факторов определяется и тем, насколько распространена практика реализации социальной политики организации. В ее рамках реализуются меро-

приятия, которые по своему содержанию соответствуют приоритетам развития страны и самой организации, но не представляющие интереса для властных структур, осуществляющих государственную социальную политику. Приоритетная роль государства должна заключаться в формировании идеологии социальной политики, создании благоприятных условий для ее адаптации на уровне организации. Социальная политика организации будет соответствовать своему назначению элемента социальной рыночной экономики при условии, если государство не будет стремиться переложить часть проблем со своих плеч на плечи организаций. Организации должны конкретизировать собственную «зону ответственности» в рамках политики роста и развития, содержание которой состоит в формировании среды жизнедеятельности, обеспечивающей возможности всестороннего развития личности. Таким образом, социальная политика организации теснейшим образом связана с кадровой политикой организации и, подобно ей, может быть активной или пассивной. При этом различными будут цели и инструменты их достижения, в качестве которых выступают социальные выплаты, льготы и услуги (рис. 1).

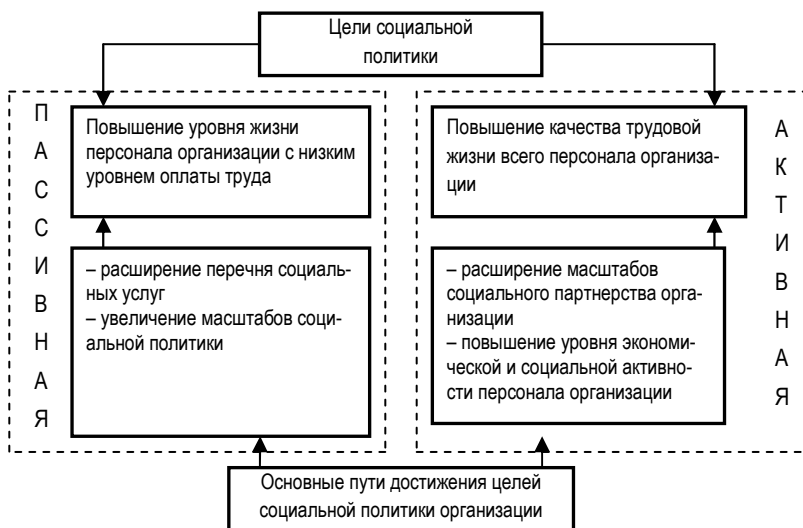


Рис. 1. Цели социальной политики организации

Через функцию социальной защиты социальная политика организации обеспечивает защиту работников от рисков, связанных с трудовой деятельностью (профессиональные заболевания, несчастные случаи на производстве, производственный травматизм, потеря трудоспо-

способности и др.), тем самым повышая качество жизни персонала организации. Долгое время социальные резервы, возможности человека принимались в расчет по-разному: чаще стихийно, чем сознательно. На их реализацию отпечаток накладывали господствующие социально-экономические условия, предопределяющие, в чьих интересах используются эти резервы, заложенные в творческой природе человека. Оценивая значения социальных резервов, таящихся в сознании и поведении работников, профсоюзы выполняют важную роль в трудовой деятельности коллектива. Для эффективного воздействия государства на управление социальными процессами на уровне организаций нужно целесообразно использовать инструментарий социальных стандартов: федеральных, региональных и локально-правовых стандартов организации. Они затрагивают основополагающие области социальной сферы: формирования доходов населения, обеспечения гарантий занятости, образования и культуры, здравоохранения, жилищно-коммунальной сферы, которые являются важнейшим инструментом социальной политики на всех уровнях ее разработки и реализации – от федерального до уровня организации, учреждений; а также индикатором состояния социальной сферы любой экономической системы. При этом на первый план выходят те из них, которые обеспечивают реализацию конституционных прав граждан в сфере труда (уровень оплаты труда, режимы труда и отдыха, безопасные условия труда). Стандарты такого рода, как известно, регламентируются законодательными и нормативными актами. С помощью различных социальных стандартов возможно разграничение таких понятий, как социальная защита, социальное обеспечение, социальная поддержка и конкретизация их роли в управлении социальными процессами. Следовательно, государственные социальные стандарты должны стать основой для управления социальными процессами на уровне организации [2].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Субетто, А.И. Качество жизни, здоровье нации и безопасность России – главные функционалы бытия и критерии социально-экономической политики государства / А.И. Субетто. – URL : www.trinitas.ru/rus/dok/0228/004a/02280047.htm.

2. Щучкин, Ю.В. Управление социальными процессами в системе работы с персоналом организации : автореф. дис. ...д-ра экон. наук по спец. 08.00.05 / Ю.В. Щучкин. – М., 2008. – 24 с.

Кафедра «Экономический анализ и качество» ГОУ ВПО ТГТУ