

К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Е.Е. Шишкова, Р.А. Шишков

*Белорусский торгово–экономический университет потребительской кооперации,
shishkova@bteu.by, fantom_of_gomel@mail.ru*

Эффективность функционирования субъектов хозяйствования в условиях инновационной экономики в большой степени зависит от проводимой в стране социальной политики, целью которой является повышение уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала на основе повышения эффективности функционирования систем здравоохранения, образования, культуры и других видов деятельности, относящихся к сфере услуг [1].

Реализация направлений социальной политики государства проявилась в результатах развития экономики Республики Беларусь за 2014 год.

Так, в стране наблюдается один из самых низких среди стран СНГ официально зарегистрированный уровень безработицы – 0,5% к численности экономически активного населения. Кроме того, Беларусь характеризуется самыми высокими среди стран–участниц ЕЭП темпами роста реальных располагаемых доходов населения – 106,6% за I квартал 2014 года, в то время как в России и Казахстане значение этого показателя составило 97,6 и 103,4% соответственно. В феврале 2014 года среднемесячная номинальная заработная плата в Беларуси составила 552 долл. США против 812 долл. США в России.

Следует отметить некоторое снижение диспропорции между производительностью и оплатой труда – в январе–марте т.г. превышение темпов роста заработной платы над увеличением производительности труда составило 3,8 п.п., в то время как в 2013 году данная величина достигла 17,4 п.п. [2].

Задача проведения активной социальной политики стоит и перед трудовыми коллективами. Социальные факторы, действующие в рамках трудового коллектива, способствуют либо активной трудовой и социальной деятельности человека, либо его пассивности.

Трудовые отношения — это многоаспектная система взаимоотношений между государством и работниками, организацией и работниками, работодателями и работниками. Они фактически охватывают все социально–экономические отношения, возникающие в процессе подготовки к труду, в течение его осуществления и после прекращения трудовой деятельности.

Опыт многих зарубежных фирм и компаний за последнее десятилетие убедительно показал, что там, где коренным образом изменились человеческие взаимоотношения, в значительной степени повысилась производительность труда, улучшилось качество продукции и финансовое состояние организации.

Утверждение нового взгляда на трудовые ресурсы выражается, с одной стороны, в повышении требований к ним, с другой в увеличении затрат на их развитие государством и частным бизнесом. Капиталовложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Как известно, основными факторами, влияющими на формирование трудовых отношений в коллективе, являются: характер и содержание труда; оплата и условия работы; состояние техники безопасности; уровень социально–бытового обслуживания; обеспеченность жильем, детскими учреждениями; социально–психологический климат в коллективе и др.

Экономика трудовых отношений, в условиях инновационной экономики, характеризуется следующими аспектами, представленными на рисунке.



Рисунок – Основные аспекты, характеризующие экономику трудовых отношений

Источник – собственная разработка

В данных условиях повышается значимость управления трудовым потенциалом на основе активизации человеческого фактора, формирования и использования интеллектуального потенциала человека.

Заинтересованность персонала в повышении качества работы важнейшее условие процветания организации. Для этого следует находить формы и методы увязки целей организации с коллективными и личными интересами персонала.

Современная концепция управления персоналом в организации предполагает выработку и реализацию кадровой политики, которая предусматривает систему мероприятий, направленных на соответствие развития трудового потенциала целям и задачам организации.

При формировании кадровой политики в организации следует основываться на принципах, определенных в работах многих отечественных и зарубежных авторов. Так, Мескон М.Х. отмечал, «что высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим:

1. Работа должна быть интересной.
2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда.
3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их работу.
6. Должны быть обеспечены гарантия работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами.
7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания» [4, стр.584].

Учет данных принципов при разработке кадровой политики позволит сформировать трудовой коллектив, характеризующийся общностью целей, сотрудничеством и взаимопомощью, общей заинтересованностью в результатах работы коллектива и организации, взаимной требовательностью и ответственностью за каждого работника.

Эффективная кадровая политика позволит повысить деловую активность работников, качество их работы, увязать результаты деятельности со стратегическими целями организации.

Список использованных источников:

1. Основные положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы [Текст]: утв. Указом Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2011 г. № 136. (<http://law.sb.by/1002>).
2. Об итогах социально-экономического развития Республики Беларусь за I квартал 2014 г., факторах, влияющих на ограничения экономического роста, и мерах по преодолению негативных тенденций для вы-

полнения важнейших параметров прогноза на 2014 год. – [Текст]: (http://economics.basnet.by/files/Itogi_2014_kv1.pdf).

3. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 2004. – 423с.

4. Мескон, М.Х., Альберт М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента [Текст]: Пер. с англ. — М.: «Дело», 1992. — 702с.