

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

**И. У. ЮШКОВА**, старший преподаватель  
(Белгородский университет кооперации, экономики и права, Россия)

**Аннотация.** Рассматривается сущность управления социально-трудовыми отношениями, субъект и объект управления социально-трудовыми отношениями. Обозначены подходы и инструменты управления социально-трудовыми отношениями на предприятии.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, управление социально-трудовыми отношениями, регламентация, мотивация, материальное стимулирование, социальное управление.

На современном этапе развития управление социально-трудовыми отношениями занимает одно из центральных мест в деятельности любого хозяйствующего субъекта, а от выбранных подходов зависит достижение поставленных целей.

Управление социально-трудовыми отношениями выражается в процессе организации целенаправленного воздействия на объект социально-трудовых отношений, в результате которого удовлетворяются потребности субъектов социально-трудовых отношений, что приводит к поставленным целям. Целью управления социально-трудовыми отношениями на предприятии выступает обеспечение сбалансированности и защита интересов участников социально-трудовых отношений.

В процессе управления социально-трудовыми отношениями необходимо выделить объект и субъект управления.

Объектом управления социально-трудовых отношений можно определить отношение работников к труду и в отношении к условиям потребления их рабочей силы.

Субъектами управления социально-трудовых отношений являются трудящиеся, их социальные группы, совокупный работник в лице трудовых коллективов.

С позиции работодателя управление социально-трудовыми отношениями проявляется в необходимости обеспечения баланса между наличием рабочих мест и уровнем квалифика-

ции трудовых ресурсов; обеспечении реализации программ развития персонала и планирования его должностного и профессионального роста для максимизации результатов трудовой деятельности, поддерживаемых существующей организационной культурой и системой взаимоотношений в трудовом коллективе.

С позиции работника заинтересованность в управлении социально-трудовыми отношениями проявляется в необходимости поддержания уровня собственной конкурентоспособности, определяемого системой жизненных ценностей и места трудовой деятельности в этой системе, а также формированием достойной оплаты труда и формированием доходов от трудовой деятельности.

Определение экономических и социальных способов управления социально-трудовыми отношениями, отвечающих всем необходимым требованиям современного общества, является неотъемлемым условием эффективного функционирования и достижения поставленных целей предприятия.

Современные подходы управления социально-трудовыми отношениями призваны воздействовать на трудовой потенциал работников с целью изменения его параметров в нужном для организации направлении. При этом такое взаимодействие носит личностный характер, отражает индивидуальные особенности как работодателя, так и членов трудового коллектива.

Реализация управления социально-трудовыми отношениями на предприятии происходит посредством используемых в этих целях инструментов управления.

По нашему мнению, в качестве основных инструментов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, относящимися к современному подходу, можно выделить регламентацию, мотивацию и материальное стимулирование, социальное управление.

Регламентация социально-трудовых отношений представляет собой установление и соблюдение правил, регулирующих порядок трудовой деятельности на предприятии, в частности, на основании установленных ТК РФ норм трудовых отношений, на предприятии разрабатываются и утверждаются ряд локальных нормативных документов, которые не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Система управления социально-трудовыми отношениями не может эффективно функционировать без соответствующих подходов мотивации. В этом случае важна как внешняя мотивация, выражающаяся в вознаграждении материального и нематериального характера, так и внутренняя мотивация – развитие самосознания работника, стремление к трудовой деятельности, формирование социально-трудовых ценностей. Использование данных подходов в управлении социально-трудовыми отношениями в современных условиях очень важно, поскольку сейчас имеется целая система новых стимулов труда, оказывающих непосредственное влияние на сами социально-трудовые отношения.

Необходимо отметить, что мотивационное воздействие достигает своих целей только при ее совместном применении с материальным стимулированием.

Материальное стимулирование как инструмент управления социально-трудовыми отношениями направлены на побуждение работников к качественному труду, и основанные на использовании материальной заинтересованности в повышении основного и дополнитель-

ного денежного вознаграждения в целях реализации стратегии предприятия.

Основным элементом материального стимулирования выступает заработная плата, которая как инструмент управления социально-трудовыми отношениями представляет собой мощный стимул к более эффективной трудовой деятельности работников предприятия, поскольку именно посредством регулирования размера заработной платы может быть обеспечена относительная сбалансированность экономических интересов сторон трудового процесса. Эффективная система оплаты труда, интегрированная в стратегию организационного развития предприятия, предполагает ее индивидуализацию, увязку с конечными трудовыми результатами. Последние определяются степенью достижения целей управления.

Социальное управление направлено на обеспечение целей позитивного развития социально-трудовых отношений на предприятии и создания условий для развития работника в период его трудовой деятельности посредством повышения уровня и качества жизни, улучшения условий труда, повышения квалификационного и образовательного уровня, усиления охраны здоровья и т. д.

Как видно, при данном подходе основной акцент делается на человека, со всеми присущими ему уникальными особенностями. В этом случае преобладает представление о человеке, как субъекте социально-трудовых отношений, способного к труду, саморазвитию и самореализации.

Интеллектуальные и познавательные способности личности определяют возможность восприятия профессиональных знаний и навыков, которые в совокупности определяют социально-профессиональную компетенцию человека. Таким образом, при современном подходе к управлению социально-трудовыми отношениями также большое внимание должно уделяться профессиональной подготовке, творческому мышлению, расширению мотивационных механизмов.

Использование данного подхода обуславливает активное вовлечение работников в хозяйственную деятельность предприятия, со-

пряженной с передачей деловой информации и дополнительных полномочий по выработке и принятию решений по широкому кругу вопросов. Учет поступающих предложений в ходе делового и социального сотрудничества на принципах солидарности содействует достижению конкретных хозяйствующих результатов, смягчает социальные противоречия, устраняет конфликты.

Традиционно, социальное управление на предприятии осуществляется в двух формах: социальное обеспечение и социальная помощь.

Социальное обеспечение, которое подразумевает дополнительные расходы предприятия по оказанию социальной поддержки своим фактическим или прекратившим трудовую деятельность по возрасту или утрате трудоспособности работникам, осуществляемые за счет альтернативных источников финансирования.

Социальная помощь как инструмент управления социально-трудовыми отношениями на предприятии заключается в совокупности социальных услуг и разных видов социальной поддержки работников в период возникновения сложных жизненных ситуаций, а также обеспечения в денежной или натуральной форме предоставляемых, с учетом закрепленных в законодательстве, социальных гарантий.

Формирование информационного общества обуславливает необходимость поиска наряду с традиционными подходами управления социально-трудовыми отношениями новые, – отвечающие современным требованиям. В этом случае, немаловажным аспектом управления социально-трудовыми отношениями выступает внедрения автоматизированных технологий.

В настоящее время особую актуальность приобретает решение задач оптимизации квалификационной структуры персонала и создание современной и адекватной реалиям системы оплаты труда.

Оптимизация структуры трудового коллектива может включать в себя такие направления как аттестация, определение качества и профессиональной структуры персонала.

Например, процесс аттестации сотрудников предприятия предполагает сбор, обработку и анализ значительного количества информации разного рода. В качестве ускорения и оптимизации данного процесса можно воспользоваться автоматизированным вариантом, то есть специальной программой компьютерного сбора и обработки данных, что позволит снизить затраты времени и труда на обработку информации.

В целом, использование информационных технологий в управлении социально-трудовыми отношениями позволит управлять перемещением сотрудников, планировать их карьерный рост, оценивать лояльность и перспективность, моделировать условия материальной и нематериальной мотивации труда. Разработка и внедрение таких программ выступает инструментом, облегчающим труд руководителей отделов по управлению персоналом.

Автоматизация процессов управления персоналом полезна всем субъектам социально-трудовых отношений: как руководителям, так и рядовым сотрудникам.

На основании вышеизложенного, можно сказать, что управление социально-трудовыми отношениями на предприятии необходимо для поддержания экономической и социальной стабильности предприятия, которая наиболее доступным образом ориентировала бы работников на большую заинтересованность в труде, высокой зарплате, профессиональном росте, уверенности в своем устойчивом положении в трудовом коллективе при условии выполнения своих служебных обязанностей, а также для формирования объективной необходимости и возможности разрешения противоречий, возникающих как в процессе трудовой деятельности, так и в самих социально-трудовых отношениях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Барисов А. Б. Большой экономический словарь / Барисов А. Б. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2007. – 860 с.
2. Клименко О. И. Некоторые теоретические аспекты познания проблемы регулирования

- социально-трудовых отношений / Клименко О. И. // Вестник БУКЭП. – 2011. – № 3. – С. 31–42.
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие / Остапенко Ю. М. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 207. – 272 с.

*I. U. Yushkova, старший викладач (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). Сучасні підходи до управління соціально-трудовами стосунками.*

**Анотація.** *Висвітлена суть управління соціально-трудовами стосунками, суб'єкт і об'єкт управління соціально-трудовами стосунками. Позначені підходи й інструменти управління соціально-трудовами стосунками на підприємстві.*

**Ключові слова:** *соціально-трудові стосунки, управління соціально-трудовами стосунками; регламентація, мотивація, матеріальне стимулювання, соціальне управління.*

*I. U. Jushkova, senior lector (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Russia). Modern approaches to management of the social and labor relations.*

**Summary.** *In article the essence of management by the social and labor relations, the subject and object of management of the social and labor relations is considered. Approaches and instruments of management by the social and labor relations at the enterprise are designated.*

**Keywords:** *social and labor relations; management of the social and labor relations; regulation, motivation, material stimulation; social management.*