

М. Г. Шульга, канд. юрид. наук
Харьков

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Управление социальным развитием трудового коллектива на предприятии является одним из основных направлений деятельности администрации предприятия и решает следующие задачи: совершенствование условий труда и организации охраны здоровья работников; улучшение культурно-бытовых условий работников; совершенствование социальных отношений в коллективе; повышение общественной активности трудящихся. Активная роль управления социальным развитием трудового коллектива проявляется в его воздействии на производство. Оно не ограничивается констатацией социальных последствий, наступающих в результате технического прогресса, а воздействует на повышение экономической эффективности, формирует цели и определяет показатели общественного развития, которым должна быть подчинена хозяйственная деятельность предприятия.

Между тем как в прошлом, так и в настоящее время, эти проблемы по различным причинам недооцениваются. Руководители предприятий действуют по «остаточному принципу»: сначала производство и только оно, а уж затем — жилье, больницы, детские сады. Предприятия, испытывающие экономические трудности, в первую очередь начинают сворачивать социальные программы. А ведь именно в данной сфере затрагиваются жизненные интересы членов трудовых коллективов. Именно здесь они должны находить социальную защиту.

С принятием Закона о предприятиях существенно расширились границы самостоятельности предприятий в проведении социальной политики*. Социальное развитие было поставлено в прямую зависимость от результатов работы трудового коллектива. Предприятию было вменено в обязанность обеспечить для всех работников безопасные и безвредные условия труда; постоянно улучшать условия труда и быта женщин, подростков, обеспечивая их работой преимущественно в дневное время с сокращенным рабочим днем. Предприятия с вредными условиями труда должны создавать отдельные цехи, участки для предоставления женщинам, подрост-

* Ведомости Верховного Совета УССР. 1991. № 24. Ст. 272.

кам и отдельным категориям работающих более легкой работы. В случае смерти работника предприятия при выполнении им служебных обязанностей предприятие обязано обеспечить семью работника пособием в соответствии с действующим законодательством.

Предприятие получило право самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы, а также поощрять работников предприятий и учреждений, обслуживающих трудовой коллектив, но не входящих в его состав.

Важным принципом управления социальным развитием трудового коллектива является конкретность, учет реальных возможностей и материальных ресурсов данного коллектива. Этот принцип предполагает определение количественных показателей, характеризующих социальные сдвиги в коллективе, разработку конкретных мероприятий.

Свою социальную деятельность предприятие осуществляет в соответствии с планом социального развития — научно обоснованной программой управления социальными процессами, происходящими в коллективе. Возможности удовлетворения потребностей коллектива в социальных благах определяются в пределах фонда социального развития, который находится в прямой зависимости от прибыли (дохода), остающейся в распоряжении предприятия.

На развитие материально-технической базы социально-культурной сферы предприятия могут быть направлены капитальные вложения, высвобожденные за счет эффективности загрузки высокопроизводительного оборудования и перехода на многосменный режим работы. На расширение кооперативного и индивидуального строительства, на финансирование строительства социально-культурных объектов возможно активное использование личных сбережений членов трудового коллектива.

Социальное планирование предприятия осуществляется на основе методических рекомендаций профсоюзных органов и отраслевых методик, в которых отражен конкретный опыт решения социальных вопросов в той или иной отрасли народного хозяйства. В соответствии с ними план социального развития включает следующие основные разделы: изменение социально-демографической структуры производственного коллектива; улучшение условий охраны труда, укрепление здоровья работников; улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей; воспитание трудящихся и совершенствование руководства коллективом.

План социального развития разрабатывается в строгом соответствии с производственным планом и должен быть согласован с планом повышения эффективности производства, планом по труду и заработной плате, планом капитального строительства, с планированием фондов экономического стимулирования.

Состав и содержание разделов плана социального развития

обусловливаются социальными проблемами предприятия и характером мероприятий, обеспечивающих их решение.

В условиях перехода к рынку новое качество социальных программ предприятия предопределяется не только расширением прав и хозяйственной самостоятельности трудовых коллективов, созданием условий для развития их инициативы, но и введением всей полноты ответственности коллективов за результаты их реализации. Именно на них лежит обязанность по обеспечению социальных гарантий членов трудового коллектива*. А это требует овладения прогрессивными методами хозяйствования, знаний правовых основ проводимой радикальной экономической реформы, включая новые организационно-правовые формы как в области производства, так и потребления.

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета УССР. 2. О повышении социальных гарантий для населения: Постановление Кабинета Министров Украины от 26 мая 1992 г. № 276 // Урядовий кур'єр, 1992, № 22.

* О повышении социальных гарантий для населения: Постановление Кабинета Министров Украины от 26 мая 1992 г. № 276 // Урядовий кур'єр. 1992. № 22.