

экологических проблем, связанных с использованием, сохранением и приумножением природно-ресурсного потенциала.

Список использованных источников

1. О Программе социально-экономического развития и возрождения села в Гомельской области на 2005-2010 годы: решение Гомельского обл. Совета депутатов от 10 июня 2005 г., № 170// Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – 31 авг. (№133).
2. Неверов А.В. Устойчивое природопользование: сущность, механизм, концепция реализации / А.В. Неверов, И.П. Деревяго. – Мн.: БГТУ, 2005. – 174 с.

УДК 316.3

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ  
ИНФРАСТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

**С.М. Горячева**

*ВФ УО ФПБ Международный институт трудовых и  
социальных отношений*

Существенная роль в решении социальных вопросов принадлежит предприятиям (организациям). Эта роль усиливается по мере становления рыночных отношений. Социальные вопросы развития трудового коллектива напрямую зависят от экономических результатов хозяйствования. Только сильное в экономическом отношении предприятие сможет обеспечить сильную социальную защищенность своих работников и членов их семей. В этом отношении особое внимание отводится состоянию социальной инфраструктуры предприятия.

Известно, что социальная инфраструктура предприятий представлена комплексом объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организаций и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. Организация, в зависимости от своих масштабов деятельности, формы собственности, размещения и других условий может располагать полностью своей собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов (жилой фонд, объекты торговли и общественного питания, спортивные сооружения и базы отдыха и др.); рассчитывать на кооперацию с другими организациями или муниципальную базу социальной сферы.

Советская плановая экономика стремилась создать свою социальную инфраструктуру предприятий и сделать их центром всей системы социальных гарантий. Для этих целей предприятия формировали из доходов средства фонда социального развития коллектива, определяли направления его использования. Когда у предприятия не хватало собственных ресурсов, ему на помощь приходил государственный бюджет или Центральный банк. По мере становления и развития рыночных отношений возникла новая обстановка с развитием социальной инфраструктуры предприятий, изменился механизм предоставления социальных благ. Если раньше всевозможные льготы (жилье, путевки в санатории и дома отдыха, места в дошкольные учреждения и др.) распределялись через предприятия, то сейчас – наоборот. Все больше функций по социальной сфере в условиях рынка выполняют государственные структуры управления. Что же осталось за предприятием?

Исследование показало, что экономические возможности предприятий в развитии социальной инфраструктуры ограничены и в условиях становления рыночных отношений резко снизились. Анализ работы витебских предприятий, относящихся к концерну «Беллепром», показал, что немногие предприятия, несмотря на экономические труд-

ности, сохранили и продолжают поддерживать социальную сферу своего предприятия (ОАО «ЗИ», ОАО «Красный Октябрь», СООО «Белвест», ОАО «КИМ», ОАО «Витебские ковры» и др.). Многие из них при изменении формы собственности в результате приватизации передали на бюджет города содержание детских садов и яслей, а также других социальных объектов.

Как показывает опыт работы предприятий ПУ «Витебскгаз» и РУП «Витебскэнерго» на них сохранилась социальная сфера, которая представлена различными социальными объектами: физкультурно-оздоровительным центром и детским центром «Дружба». Здесь оказываются социальные услуги работникам предприятий по оздоровлению, водным процедурам, скорой медицинской помощи, платных стоматологических и парикмахерских услуг. Основным нормативным актом, регулирующим социальную сферу на предприятиях, является Коллективный договор. В нем предусматривается широкая шкала надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам: за работу в особых условиях, в сверхурочное и ночное время, за совместительство, классность и ненормированный рабочий день. Предприятия оплачивают простой по независящим от работников причинам в размере 2/3 тарифной ставки (оклада). Практикуется выплата единовременной помощи на заготовку овощей в размере 375% тарифной ставки первого разряда; юбилярам, уходящим на пенсию, выплачивается помощь в размере 4 окладов работника. Производится разовая единовременная выплата к Новому году и рождественским праздникам в размере 250% тарифной ставки первого разряда.

Для выяснения социальной защищенности работников персонала, удовлетворенностью своей работой и уровнем жизни на ПУ «Витебскгаз» нами было проведено анкетирование 40 работающих. Анкетирование показало, что 86% работающих имеют среднюю заработную плату 300 тыс.руб. в месяц. 49% опрошенных не испытывают или испытывают редко чувство неудовлетворенности своей работой, иногда испытывают чувство не удовлетворенности своей работы 51% опрошенных. Вместе с тем, 87% работников за последние три года поощрялись один – два раза, 20% - вообще ни разу не поощрялись материально. Анализ показал, что достаточно высокий уровень заинтересованности работников в результатах своего труда не позволяет им совершать различного рода упущения.

Вместе с тем, с момента поступления на работу 92% работников ни разу не получали предложения в кадровом росте, и только 8% опрошенных имели продвижение по службе. 64% работников не согласились бы занять место своего начальника, что свидетельствует о нежелании «делать» себе карьеру на данном предприятии. 66% не захотели бы уйти с предприятия, а 20% - согласны поменять работу на аналогичную, но с двадцати процентной прибавкой к заработной плате.

Таким образом, видна социальная защищенность работников предприятия, роль администрации и профсоюзов в мотивации их труда. Было также установлено, что за последние 5 лет 85% работающих получали материальную помощь профсоюзного комитета до 3-х раз и 15% - до 5-ти раз. Анализируемые предприятия в регионе являются монополистами, имеют эффективное рентабельное работающее хозяйство, финансово устойчивы. Видно, что только сильные в экономическом отношении предприятия, могут позволить себе сильную социальную защиту работающих.

К сожалению, Коллективные договоры не заключаются не только на многих государственных предприятиях, их практически нет в кооперативах, закрытых акционерных обществах. Объясняется это, с одной стороны, не устойчивым финансово-экономическим положением и не возможностью администрации обеспечить их реальное выполнение и, с другой стороны, безразличием работников к заключению этих договоров вследствие неверия в возможности отстаивать свои интересы и противостоять работодателям.

Обзор литературных источников по теме исследования позволяет говорить, что учеными в основном исследуются социальные вопросы на макроуровне. И это естественно, ведь ведущая роль здесь принадлежит государству. Проблемным остается во-

прос взаимодействия субъектов социальной защиты: государства, профсоюзов и работников предприятий, т.к. две последние стороны находятся в постоянном диалоге, «оценке» друг друга, а зачастую в конфликте. Результат такого взаимодействия может быть как позитивный, так и негативный. Преобладание одного из них, в частности позитивного или негативного, зависит от многих факторов.

Характер социально-трудовых отношений на предприятии может быть как конструктивным, способствующим успешной деятельности предприятия, так и неконструктивным — мешающим его успешной деятельности. Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов. Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия может быть основано на авторитете руководителей, системе пожизненного найма (как в Японии), высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе. Неконструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Само по себе различие сотрудников по данным признакам не обязательно ведет к неконструктивным взаимоотношениям. Мешать может авторитарный стиль руководства; конфликтные ситуации, возникающие в коллективе. Эффективная система управления персоналом должна учитывать различие характеристик и интересов его сотрудников.

Опыт развитых стран показывает, что отношения социального партнерства более эффективны, чем отношения, основанные на административном принуждении. Население развитых стран ориентировано на поиск социальных компромиссов. Благодаря идеологии социального партнерства профсоюзы и другие представители работающих по найму стали осознавать свою ответственность не только за уровень заработной платы, но и за эффективность ведения хозяйства.

Таким образом, содержание социальной сферы предприятий и социальные программы развития трудового коллектива тяжелым бременем ложатся не только на государство, но и на финансовый бюджет предприятия. Вместе с тем, на наш взгляд, развитие социальной инфраструктуры предприятий должно находиться на достаточно высоком уровне. Возрастающая с каждым годом роль «человеческого фактора» в повышении эффективности производства диктует необходимость создания на предприятии специальных служб социального развития. Эти службы должны регулярно производить социологические исследования и разрабатывать мероприятия по созданию на предприятии наиболее благоприятных социально-психологических условий, способных создавать позитивный социально-психологический климат и повышать результативность труда. Сотрудники службы должны определять приоритетность экономического и социального развития коллектива предприятия. Они должны принимать участие в планировании фонда потребления и следить за рациональным использованием его средств, формировать базу заключения трудового договора. Социальные явления на предприятии необходимо планировать, ими нужно управлять. В результате выигрывают все: и человек, и организация, и общество.

УДК 661.2

**ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕХОДА ПОСТСОВЕТСКИХ СТРАН К  
ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ**

***Е.А. Дадеркина***

*УО «Витебский государственный технологический  
университет»*

Общепризнано и не нуждается в дополнительном обосновании утверждение о безальтернативности для Республики Беларусь инновационного пути развития. Иннова-