

нравственность; нервно-психическая выносливость, проявляющаяся в работоспособности, энергичности, настойчивости в достижении цели.

Определение психологической готовности к будущей профессиональной деятельности в системе «человек – человек» посредством выявления осознанности выбора конкретной профессии, понимания сущности данной профессиональной деятельности и построения ее общей картины, а также заинтересованности в максимальном получении знаний для овладения основами профессии. Будущему социальному педагогу необходимо уметь адекватно оценить самого себя, свои личностные, психологические, профессиональные возможности. От этого во многом зависит не только скорейшая социальная и профессиональная адаптация к работе, но и адекватная самооценка соответствия уровня здоровья, уровня профессиональной ориентации, типа организационной культуры, вида мотивации, коммуникативных качеств, представлений о себе необходимому в профессиональной деятельности. Для этого, безусловно, необходимо, чтобы будущий специалист представлял свою профессию и понимал свое предназначение в ней.

Таким образом, представленные параметры диагностирования могут являться основой для создания и апробации соответствующей диагностики, способной не только провести комплексную оценку уровня подготовленности выпускника ВУЗа к будущей профессиональной деятельности, но и наметить пути самосовершенствования будущим специалистом личностных и профессиональных качеств, которые нуждаются в развитии и доведении до оптимального уровня.

Список использованных источников

1. Клименко, Н. Ю. Социально-педагогическая компетентность специалистов социальной сферы / Н. Ю. Клименко // Педагогика. – 2003. – № 2. – С.22–28.
2. Андреев, А. Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А. Л. Андреев // Педагогика. – 2005. – № 4. – С.19-27.
3. Краевский, В. В., Хуторской, А. В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В. В. Краевский, А. В. Хуторской // Педагогика. – 2003. – № 2. – С.3-10.
4. Бауэр, Е. А., Борисенков, В. П. Социальная работа и социальная педагогика в эпоху глобализации / Е. А. Бауэр, В. П. Борисенков // Педагогика. – 2007. – № 1. – С.103–108.
5. Поштарева, Т.В. Формирование этнокультурной компетентности / Т. В. Поштарева // Педагогика. – 2005. – № 3. – С.35–41.
6. Технология социальной работы: учебник / А. А. Чернецкая [и др.]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 400 с.

УДК 331.104

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНО- ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В НАПРАВЛЕНИИ ИХ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ И ГУМАНИЗАЦИИ

Наумов А.И., асп.

*Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.,
г. Саратов, Российская Федерация*

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, механизмы, институты, институционализация, работодатели, работники, регулирование, коллективный договор, социальное партнерство

В современных условиях все более актуализируется проблема социально-трудовых отношений и их регулирования на корпоративном уровне. В статье охарактеризованы проблемы развития регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрено современное состояние социально-трудовых отношений, характеризующиеся напряженностью и конфликтными отношениями между работниками и работодателями, профсоюзами и объединениями работодателей. В статье рассмотрен коллективный договор как ключевой инструмент социального партнерства и проанализированы основные проблемы развития коллективно-договорного регулирования. В ста-

ть дан теоретический анализ проблем в социально-трудовой сфере, проблем регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрена институционализация регулирования социально-трудовых отношений в направлении их демократизации и гуманизации. В статье проанализированы основные проблемы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в ОАО «РЖД». Проанализированы проблемы регулирования социально-трудовых отношений, предложены рекомендации развития их институциональных основ, необходимых для решения задач совершенствования коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в направлении их демократизации и гуманизации.

Современные условия характеризуются переходом к новым факторам национального богатства, изменением факторов социально-экономического развития. Основой развития страны является ее народ, следовательно, ключевым фактором социально-экономического развития является мера развития человека, реализация его культурных, профессиональных способностей [1, с. 249].

Формирование и совершенствование эффективной и адекватной современным условиям социально-трудовой сферы общества является одним из основополагающих приоритетов инновационного развития страны.

Основным перспективным механизмом эффективного решения вышеперечисленных задач, отвечающим современным условиям и принципам социального государства, является внедрение и реализация концепции Достойного труда, предложенной в 1999 г. Одним из наиболее важных компонентов социально-трудовой сферы является социально-трудовые отношения и процесс их регулирования в современных условиях. За последнее десятилетия в России произошли характерные преобразования в социально-трудовых отношениях:

— раньше субъектами выступали государство и работник, то теперь ими стали работодатели, представляющие разные формы собственности, и наемные работники при сохранении регулирующей роли государства;

— изменились прежние и появились новые представители сторон социально-трудовых отношений;

— изменилась структура и роль профсоюзов [2, с. 162].

Современное состояние социально-трудовых отношений характеризуется напряженностью и конфликтными отношениями между работниками и работодателями, профсоюзами и объединением работодателей и государства. В этих условиях возрастает необходимость совершенствования институтов регулирования социально-трудовых отношений. Собственники предприятий, работодатели, государство должны обеспечивать благоприятную социально-экономическую атмосферу и проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на повышение качества жизни персонала предприятия и совместно с профсоюзами производить планирование развития социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

Институциональные механизмы обеспечивают и реализуют направленность развития системы социально-трудовых отношений, способствуют реализации интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнерства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. [3, С.] В социально-трудовых отношениях можно выделить такие институциональные механизмы, как развитие социального партнерства, корпоративной социальной ответственности, макроэкономические механизмы, направленные на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональному обучению [4, с. 255].

Социальное партнерство — это система взаимоотношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон коллективного договора по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся. В современных условиях социальное партнерство является необходимым условием формирования гражданского общества.

В связи с этим особую актуальность приобретает анализ проблем становления и развития системы социального партнерства как фактора, позитивно влияющего на сохранение политической стабильности, динамичное развитие экономики, социальной сферы, социально-трудовых отношений, формирование демократического общества. Также в условиях интенсивного процесса экономических, социальных, политических и правовых преобразований в России особое значение приобретает анализ практики взаимодействия сторон отношений и выработки предложений по практическому обеспечению баланса интересов работников, работодателей и государства в сфере экономики [5, с. 176].

Рассмотрим практику регулирования социально-трудовых отношений в одной из самых крупных компаний в России и мире – ОАО «РЖД». Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в этой компании, является коллективный договор. Он впервые был заключен между ОАО «РЖД» и отраслевым профсоюзом в 2005 г. Впоследствии он заключался в 2005-2007 гг.; 2008-2010 гг.; 2011-2013 гг.; 2014-2016 гг.

Коллективным договором предусмотрены обязательства работодателя в сферах трудовых отношений: оплаты труда; нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха; развития кадрового потенциала; социальных гарантий работникам, молодежи, женщинам, детям, семьям, неработающим пенсионерам; улучшения условий и охраны труда; социального партнерства. В целях развития трудовых ресурсов и совершенствования регулирования социально-трудовых отношений руководством корпорации в 2012 году разработана и начала реализовываться «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», включающая целый ряд программ: обеспечение человеческими ресурсами; эффективное использование человеческих ресурсов; развитие персонала, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; совершенствование мотивации и оплаты труда; жизнеобеспечение работников и членов их семей, ветеранов во внепроизводственной сфере; развитие молодежного потенциала компании; использование в интересах развития кадрового потенциала договоров о социальном партнерстве. Несмотря на то, что в холдинге образован реально действующий механизм регулирования социально-трудовых отношений – коллективный договор, ОАО «РЖД» сталкивается с рядом проблем в сфере социально-трудовых отношений. Даже при высоком уровне заработной платы ее тарифная – гарантированная часть составляет в среднем всего 45%. Остальная часть – надбавки, доплаты, вознаграждения, премии – не всегда имеют обязательный характер, в связи с чем снижается привлекательность трудовых отношений в компании. Еще одной ключевой проблемой является снижающийся коэффициент соотношения средней заработной платы в ОАО «РЖД» к средней заработной плате по стране. Наибольший коэффициент, равный 1,6, отмечался в 2004 г. В период кризиса 2008 г. этот коэффициент значительно снизился, лишь в 2010 г. удалось приблизиться к 1,4. [3]. С 2012 г. прослеживается тенденция снижения этого коэффициента: 2012 г. $k=1,3$; 2013 г. $k=1,2$. Следствием этого является другая проблема – текучесть кадров. В соответствии с корпоративным социальным отчетом за 2013 г., численность уволенных составляет 119 тыс. человек, принятых на работу в компанию – 111,9 тыс. человек, переведено внутри компании – 436,5 тыс. человек, при том, что общая численность персонала компании составляет 935,7 тыс. человек.

Для решения существующих проблем совершенствования коллективно-договорного регулирования можно предложить следующие рекомендации:

- коллективно-договорная система должна применяться во всех организациях, независимо от их масштаба и уровня социально-экономического развития;
- обязательства должны являться формой реализации конкретных направлений социально-экономической политики в организации;
- своевременное заключение коллективного договора сроком более, чем 2 года;
- распространение коллективного договора должно осуществляться так же на сферу социальных гарантий работникам, выплаты социального характера, выплаты на негосударственное пенсионное обеспечение, пенсионное обеспечение, социальные услуги в области здравоохранения, культуры и спорта, в сфере гарантий неработающим пенсионерам;
- следует изменить методы формирования заработной платы с учетом принципов справедливости, достойного уровня жизни с учетом роста индекса потребительских цен, индивидуального вклада в развитие компании.
- контроль за соблюдением выполнения коллективного договора необходимо производить посредством образования специальных рабочих групп с участием представителей органов власти, работодателей и работников и осуществлением проверок соблюдения правовых норм;
- составление коллективного договора должно осуществляться в соответствии с концепциями Достойного труда, социально ответственного бизнеса.

Формирование эффективной системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в России является сложным и длительным процессом, требующим доработки трудового законодательства, нового отношения к труду, новых социально-психологических качеств работников. Реализация предложенных рекомендаций будет способствовать совершенствованию системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Волгин Н.А. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – Москва: Экзамен, 2003. – С. 249.
2. Мраморнова, О.В. Социально-трудовые отношения: традиции и формирование современной модели. Ч. 3. Формирование современной модели. – Саратов: Научная книга, 2008.
3. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхтГТУ, 2010. – С. 19.
4. Боталова Н.В. Социальное партнерство в сфере труда в социально-территориальных образованиях / Н.В. Боталова // Вестник удмуртского университета. – 2005. – № 3. – С. 255-262.
5. Мраморнова О. В. Социально-трудовые отношения: традиции и формирование современной модели / О. В. Мраморнова. – Саратов: Научная книга, 2008.
6. Катильский Е.Д., Меньшикова О.И. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки [Электронный ресурс] // Информационный гуманитарный портал Знание. Понимание. Умение, 2008. — № 8. – Режим доступа: URL: www.zpu-journal.ru. – Дата доступа: 01.04.2015.

УДК 330.322

**ЛИЗИНГ И ФРАНЧАЙЗИНГ КАК
ИНСТРУМЕНТЫ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ
СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ
БЕЛАРУСЬ**

Небелюк В.В., ст. преп.

Брестский государственный технический университет,

г. Брест, Республика Беларусь

Ключевые слова: инновации, лизинг, франчайзинг, малый бизнес, международное сотрудничество.

Современный мировой строительный рынок четко структурирован и весьма перенасыщен, в связи с чем компаниям без громкого имени и крупных материальных возможностей довольно тяжело занять в этой нише заметное место. Поэтому франчайзинг в строительстве – это возможность для предприятия минимизировать свои затраты на необходимые инновации – разработку, опробирование и внедрение новых технологий, бизнес-концепций. Достаточно воспользоваться готовыми и проверенными практикой и временем решениями компании-франчайзера. Строительная индустрия Беларуси испытывает серьезную потребность в обновлении и расширении парка строительной техники. Вариантом решения данной проблемы является лизинг строительной техники с постепенным погашением ее полной стоимости. Лизинг – это удобный и простой способ модернизации, в первую очередь, для малого и среднего бизнеса в Республике Беларусь.

Важнейшими инструментами осуществления экономических преобразований в любой стране являются инвестиции, которые способны обеспечить развитие и совершенствование производства, социальной сферы, кадрового потенциала. Франчайзинг и лизинг наиболее широко применяется как успешная мировая практика инвестирования малого и среднего бизнеса, сферы быстрого питания, придорожного сервиса (кафе, мотели, кемпинги), автосервиса, бытового обслуживания, отдыха и развлечений, охраны здоровья, мелкорозничной торговли и строительства.

В 2015 году, в рамках продолжающегося процесса формирования Евразийского экономического союза, где созданы условия для свободного перемещения товаров, услуг, рабочей силы и капитала, Республика Беларусь стала партнером в крупнейшем экономическом регионе мира.

Наукоёмкость белорусской экономики отметил Всемирный банк, разместив Беларусь на 45-м месте в мире по индексу знаний, а по индексу знаний в экономике – на 59-м месте. В стране существует развитая научно-техническая база для проведения исследований и разработок в различных