

Вилкова В.

*Научный руководитель – к.с.н. Т.Н. Попова*

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
e-mail: t-n-popova@yandex.ru*

### **Социальная защита членов трудовых коллективов**

Одной из важных социальных проблем в настоящее время является недостаточное внимание административных работников к рядовым труженикам на предприятиях и в учреждениях. На современном этапе экономического развития, в своей погоне за прибылью руководством и собственниками предприятий достаточно часто можно наблюдать жесткую эксплуатацию человеческого труда. В сотрудниках видят только лишь «средства производства», что, безусловно, абсолютно недопустимо [1].

Социальная защита работников в период трудовой занятости повышает уровень их профессиональной компетентности, уверенности в собственных силах, степень доверия к работодателю, готовность к самосовершенствованию и самореализации.

Государственная политика в области социальной поддержки занятых граждан формируется в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации. Социальная защита населения рассматривается российским социальным правом как система правовых гарантий и охранительных мер, защищающих членов общества от экономической, социальной и физической деградации. Она выступает как процесс обеспечения государственными и муниципальными органами существующих гарантий и прав, охраняющих личность, ее экономические, социально-политические, социальные потребности и интересы.

Учитывая человеческие потребности, можно выделить следующие направления социальной защиты работников на предприятии и в организации:

1) обеспечение условий для занятости, что позволяет сотрудникам зарабатывать денежные средства для своего существования, а также создание вакантных рабочих мест для поддержания мотивации персонала;

2) обеспечение безопасных условий труда и возможности повышать профессиональный уровень специалистов;

3) материальное обеспечение работников на период, связанный с рабочим риском или трагедией, несчастным случаем, иной ситуацией, повлиявшей на их профессиональную жизнь (например, производственной травмой, рождением ребенка, потерей родственника).

Роль государства в формировании новых качеств работника весьма значима, и прежде всего это относится к такому качеству, как предприимчивость. К этому многих работников вынуждают сложные экономические условия – потеря работы, необходимость поиска нового рабочего места, переквалификация, низкие доходы, нерегулярные выплаты зарплаты и т. д. При благоприятных обстоятельствах эти же работники нашли бы более достойное применение своим способностям, знаниям, опыту. Формирование предприимчивости затруднено отсутствием действенной поддержки малого и среднего бизнеса со стороны государства, тяжелым налоговым прессом, деятельностью криминальных структур.

Государство и общество должны способствовать восстановлению нарушенной связи между способностями, заслугами людей, образованием, квалификацией и уровнем жизни, получаемым доходом. Для формирования всех этих качеств работника на различных уровнях необходим временной фактор, в рамках которого формируется новое поколение работников, с гибким и нестандартным мышлением, с новыми ценностными ориентирами [2].

Социальная защита должна основываться на эффективном труде работающих и, таким образом, быть частью экономических отношений между работодателем и работником. Кроме того, нельзя ограничивать социальную защиту одним кругом гарантий. Если повысить заработную плату, но не позаботиться о повышении квалификации способных сотрудников или

об обновлении производственного оборудования, эффект может оказаться далеко не таким заметным, как ожидалось.

Важно, чтобы социальная защита базировалась на самостоятельности и самозащите сотрудников. Работник должен стремиться защитить себя сам, а не ждать решения извне. При этом, конечно, работодатель тоже должен не стоять на месте, а развиваться, заботясь не только об увеличении прибыли, но и о наличии в штате мотивированных, заинтересованных сотрудников.

Для государства наличие социальной защищенности является критерием эффективного функционирования. От степени такой защищенности зависят благосостояние государства, уровень его конфликтности и уязвимости. Для предпринимателя социальная защита – один из способов мотивирования к труду, поскольку она позволяет удовлетворить не только физиологические, но и социальные потребности. В то же время социальная защищенность работающего населения может существенно зависеть от того, в каком состоянии экономика государства. Отметим, что механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действуют на уровне малых предприятий, которые не включены в отраслевую систему управления охраной труда.

### **Литература**

1. Корф В.И., Глухова М.Ф. Социальная защита работника в условиях социальной неопределенности // Управление человеческими ресурсами. – 2015. – № 6. – С. 142-146.
2. Дегтярева Т.Ю. Необходимость социальной защиты населения при формировании работника, адекватного рыночным условиям // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 10-2 (105). – С. 54-55.