

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.В. Иноземцева

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)
РЭУ имени Г.В. Плеханова*

Аннотация. Актуальность темы исследования заключается в том, что регулирование социально-трудовых отношений является главной задачей государства на современном этапе. Социальная политика является одним из ведущих показателей перспектив общества. В промышленно развитых странах она является частью государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения прав и гарантий человека.

Ключевые слова: система управления, организация социально-трудовых отношений, государственное регулирование.

Социальная политика является одним из главных показателей перспектив общества. В промышленно развитых странах это является частью государственного регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения прав и гарантий человека. Социальная защита в современном понимании касается населения в целом и учитывает их возраст, пол, этничность и другие характеристики. Механизм исполнения соответствующих обязательств работодателей в сфере социального обеспечения объективно является частью общего правового механизма, регулирующего отношения между работодателем и работником торговой организации.

Государственное регулирование трудовых отношений торговой организации включает в себя такие вопросы, как взаимодействие правительства с работодателями и работниками, вопросы трудовой миграции, минимальный размер оплаты труда, стандарты, условия и продолжи-

тельность, поддержка занятости молодежи, защита прав женщин, лиц пенсионного возраста, этнических меньшинств, государственное страхование по безработице.

Таким образом, социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимости и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе работы, направленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения имеют две формы существования; первое – фактические социальные и трудовые отношения, которые действуют на объективном и субъективном уровнях, второе – это социальные и трудовые отношения, отражающие институциональные и правовые нормы.

Субъектами социально-трудовых отношений торговой организации является один человек, группа людей, связанная с некоторыми системообразующими атрибутами. В связи с этим социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, если один сотрудник взаимодействует с отдельным работодателем, а также в группах (коллективные) отношения, если сотрудники (работодатели) взаимодействуют друг с другом.

Государственную систему управления трудовыми ресурсами можно охарактеризовать с двух сторон:

- с точки зрения задач и функций, выполнение которых она должна обеспечить;
- с точки зрения организационно-структурного состава, то есть наличия государственных и административных, исследовательских и образовательных учреждений и организаций для выполнения этих задач и функций.

Задачи государственной системы управления трудовыми ресурсами включают:

- принятие законов в сфере социально-трудовых отношений в стране;
- контроль за исполнением законов и других нормативных документов;
- разработка и реализация политики в указанной выше сфере.

В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-экономических процессов ограничено и, в большей степени, связано с вопросами трудового права.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. Они охватывают широкий спектр вопросов от найма до увольнения работников, социальные вопросы в трудовых коллективах (адаптацию, конфликтность, создание социально-психологического климата) и многое другое. В центре социально-трудовых отношений всегда находится человек (работник), взаимодействующий с другими субъектами по поводу организации процесса труда, условий роста его производительности, формирования доходов, обеспечения социальной защиты и т.д.

Государство как стабилизатор трудовых взаимоотношений считается своего рода «гарантом», что оберегает лица от произвола нанимателей, предоставляет возможность защищать собственное преимущество и круг интересов. Будучи в юридически одинаковом состоянии с нанимателем, сотрудник, по сути, считается наиболее слабой стороной трудовых взаимоотношений и в значительной мере находится в зависимости от работодателя.

Возрастающая значимость общегосударственной политической деятельности в области труда в торговой организации обуславливается условиями финансового, научно-технологического, общественного нрава. Особенностью нынешней общегосударственной политики Российской Федерации считается рассредоточение регулирования трудовых взаимоотношений. Правительство, оставаясь, по сути, гарантом прав трудящихся, почти потеряло функции общего работодателя.

Для стандартного функционирования системы общественно-трудовых взаимоотношений есть необходимость в регулировании и управлении на абсолютно всех уровнях (муниципальном: федеральном, отраслевом, областном) на базе общегосударственной программно-нормативной регламентации. Эта регламентация включает все тенденции общественно-рабочей сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т. д.

Конституция Российской Федерации в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и

профессию (ст. 34, 37 Конституции РФ). Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Российской Федерации.

Функции регулирования социально-трудовых отношений в торговой организации на государственном уровне в Российской Федерации выполняет совокупность органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Данная совокупность формирует систему государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Задачами системы государственного регулирования социально-трудовых отношений в торговой организации являются:

- законотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах;
- контроль исполнения законов;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.).

Без создания системы социально-трудовых отношений, направленной на повышение эффективности использования трудового потенциала наемных работников торговой организации, усиления социальной направленности деятельности организаций вряд ли можно решить социальные, экономические проблемы, существующие в стране. Не только ученые, но и практики используют понятие «социально-трудовые отношения», что вполне четко отражает единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений. Трудовые отношения (отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем) редко существуют в чистом виде без социальной составляющей, и, наоборот, социальные отношения, как правило, возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т.д. Социально-трудовые отношения в торговой организации занимают одно из центральных мест в системе общественных отношений в нашем обществе. Они определяют социальный статус человека, уровень его благосостояния и морально-психологическое состояние. Деятельность человека, проявляясь в труде, служит базой для расширенного воспроизводства и обеспечения возрастающих потребностей общества. Человек с его особенностями, интересами, мотивацией поведения определяет динамичность, интенсивность социально-экономического развития организации или напротив – неустойчивость такого развития. Без создания благо-

приятных условий для высокопроизводительного труда, защиты человека труда в период его трудовой деятельности не может быть устойчивого развития организаций и общества, поступательного движения экономики.

Труд в любые времена, в любых типах экономических систем был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния всех людей. Одновременно труд является средством формирования человека как личности, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Социально-трудовые отношения в коллективе торговой организации возникают именно в процессе трудовой деятельности и являются при этом неформальным показателем качества работы определенной группы или коллектива на предприятии. Данный вид отношений позволяет повысить эффективность трудового коллектива торговой организации, и тем самым, эффективность предприятия. Рынок трудовых ресурсов относится к одному из важнейших рынков факторов производства. Большая часть населения любого государства обеспечивает свою жизнь за счет продажи труда, при этом получая специфический доход, состоящий в заработной плате.

На трудовом рынке кадров работников торговой организации рабочая сила получает стоимостную оценку, выявляются условия ее найма, а именно: уровень заработной платы, трудовые условия, возможности повышения квалификации, карьерного роста, гарантии занятости и т.п.

Трудовой рынок:

- оценивает полезность определенного типа труда, его общественную значимость;
- регулирует распределение трудовых ресурсов среди секторов экономической системы;
- стимулирует профессиональную и географическую мобильность трудовых ресурсов;
- осуществляет воспроизводственную, информационную и контрольную функции.

Социально-трудовыми отношения представляют собой взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью в торговой организации. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Некоторые ученые отмечают, что трудовое отношение является видом гражданского правоотношения. Однако механизмы исполнения обязательств гражданского права не действуют в данной отрасли. Весь процесс труда, но не только его результат, входит в сферу трудового правоотношения, в этом и состоит главное отличие правоотношений.

Таким образом, регулирование социально-трудовых отношений в торговой организации происходит во всех уровнях и ветвях власти. Различные виды взаимодействия между работниками регулируются различными законодательными актами, которые позволяют решить любой вопрос в коллективе торговой организации.

Библиографический список

1. Арсенов В.В. Разработка теоретико-методологических основ логистических проблем в деятельности предприятий // Отчет о НИР № 17В.03 от 30.01.2013. Саратовский гос. техн. ун-т им. Ю.А.Гагарина.

2. Герчикова Е.З. Управление организационными механизмами обеспечения коммерческой деятельности предприятий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 3 (67). С. 30–33.

3. Ивашина М.М. Особенности реализации корпоративной социальной деятельности в малом и среднем бизнесе России // Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та. 2016. № 4 (63). С. 32–34.

4. Игнатова Г.В. Механизм организации процесса реагирования на факторы внешней среды // Вестник Саратовского гос. социально-экономического ун-та. 2017. № 5 (69). С. 84–87.

5. Казарин С.Н. Инструментарий и формы реализации инновационного потенциала региональных торговых предприятий // Проблемы устойчивого развития экономики в условиях глобального кризиса: сборник научных трудов под общ. ред. Е.З. Герчиковой. Саратов, 2018. С. 50–53.

6. Конкурентоспособность отечественных предприятий: развитие и стандартизация управления : кол. моногр. ; под общ. ред. А.В. Гугелева. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. 180 с.

7. Крылова Н.Н. Совершенствование сервисной деятельности торгового предприятия // Экономика и общество в условиях модернизации: материалы I Междунар. научно-практ. конференции. 2017. С. 14–17.

8. Макарова С.Н., Скрягина Д.А. Проблемы внедрения инноваций в гостиничном бизнесе региона // Проблемы устойчивого развития экономики в условиях глобального кризиса: сборник научных трудов [ред. коллегия: Е.З. Герчикова и др.]. Саратов, 2018. С. 164–168.

9. Нацыпаева Е.А. Проблемы делегирования полномочий в современных компаниях // Факторы успеха. 2015. № 1 (4). С. 71–74.

10. Симонов А.В. Использование сценарного планирования как инструмента системы контроллинга в современных экономических реалиях // Саратовской области – 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста. Сборник науч. трудов по итогам Междунар. научно-практ. конф.: в 3-х частях. Отв. редактор: Н.С. Яшин. 2016. С. 157–158.

11. Симонов А.В., Скворцова К.С., Чавкин Н.Ю. Электронная торговля как канал продаж // Экономика и общество в условиях модернизации: материалы I Междунар. научно-практ. конф. 2017. С. 115–118.

12. Яшина М.Н. Индустрия 4.0: Перспективы развития и уроки прошлого // Факторы успеха. 2017. № 1 (8). С. 86–89.

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ¹

Ж.В. Карбулацкая, В.Н. Пось

Казанский (Приволжский) федеральный университет

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы разработки системы оплаты труда при внедрении профессиональных стандартов в компаниях нефтегазовой отрасли. Показано, что установление взаимосвязи тарифной системы с квалификационными уровнями позволит внести ясность в требования к квалификации, функциональным обязанностям и результатам работы персонала.

Ключевые слова: оплата труда, тарифная система, профессиональные стандарты, квалификация работника, квалификационные справочники.

¹ Научный руководитель доцент, к.э.н. О.В. Киселкина