



УДК 331.104

**СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА
В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2030 ГОДА:
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

**THE STRATEGY OF DECENT WORK
IN THE ROSTOV REGION TILL 2030:
THE CONCEPTUAL ASPECT**

**Н.В. Романова
N.V. Romanova**

83016, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186а

83016, Donetsk, Cheliuskintsev str., 186a

E-mail: mv.romanowa@yandex.ru

Аннотация

Рассматриваются концептуальные подходы к определению достойного труда. Акцентируется внимание на важности воплощения принципов концепции достойного труда при разработке и реализации Стратегии обеспечения достойного труда в Ростовской области до 2030 г. Предлагается комплекс мер по реализации стратегических приоритетов достойного труда в Ростовской области, рассматриваются угрозы и возможности ее реализации.

Abstract

Examines conceptual approaches to the definition of decent work. Determined the significance of studying the issues of decent work in the modern economy. The article focuses on the need to achieve high standards of decent work, relevant policy, economic welfare, because it allows you to meet the needs of society, the state and employers. The position is determined relative to the concepts and priorities of decent work, which adheres to the European community. Formulated the main content of the concept of decent work. Decent work (intrinsic definition) is the ability to fully implement the human rights to work in conditions of high efficiency on the principles of equality, security, social partnership and integration of development and human dignity; work, meeting the public requirements and interests of the parties of socio-labour relations conducive to sustainable human development. The essence of "decent work" is considered depending on the orientation of scientific research: economic, social, mental, value, innovative points of view. Highlighted the importance of translating the principles of decent work in developing and implementing Strategies for decent labour in the Rostov region until 2030. The realization of the strategic goal of the research is not a one-time act, but requires a sequential solution of block of tasks, a set of measures which is proposed in the Rostov region. Discusses the threats and opportunities of implementing Strategies for decent labour in the Rostov region until 2030.

Ключевые слова: Достойный труд; развитие; социально-трудовая сфера; стратегия; социально-экономические приоритеты.

Keywords: Worthy work; development; social and labor sphere; strategy; social and economic priorities.

Введение

Стратегическими целями обеспечения социально-экономического развития России во многих нормативных документах провозглашено повышение качества жизни российских граждан, развитие человеческого потенциала, удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей граждан, снижение уровня социального и имущественного неравенства населения, прежде всего, за счет роста его доходов [Указ Президента Российской Федерации, 2015].



Значимость изучения вопросов достойного труда исходит из следующего. Во-первых, достойный труд – это обобщающая характеристика условий использования трудового потенциала. С учетом того, что трудовой потенциал на современном этапе выступает основой национальной экономики, является ведущим фактором производства, трудно переоценить условия, в которых он используется, т. е. достойный труд определяет условия трудовой деятельности в широком смысле. Во-вторых, достойный труд является важнейшим компонентом качества жизни, основой становления провозглашенного в 1993 г. в России социального государства (Конституция Российской Федерации, глава 1, статья 7). Базовыми компонентами социального государства в Конституции выделено «создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [Конституция Российской Федерации], что полностью отвечает принципам достойного труда. В-третьих, достойный труд выступает критерием совершенства социально-трудовых отношений, ориентиром при проведении социального диалога по поводу обеспечения благоприятных условий трудовой деятельности, поскольку через эти условия реализуется. В-четвертых, доказана прямая зависимость между уровнями достойности труда и эффективности работы предприятия. В-пятых, усложнение трудовых функций, автоматизация и компьютеризация предприятий выдвинули повышенные требования к работникам, удовлетворить которые можно через обеспечение достойного труда для интеллектуальной, социальной реализации человека, обеспечения инновационной направленности труда. В-шестых, достойный труд объединяет в себе комплексный подход к осмыслению мотивов и ценностей человека труда.

Так, системное виденье трудовых проблем, интересов субъектов социально-трудовых отношений и возможностей их реализации, что обобщенно воплощает категория «достойный труд», позволяет обосновать оптимальные пути развития трудового потенциала, приумножения человеческого капитала, сохранения и накопления национального богатства страны.

Основные результаты исследования

Разработка и реализация региональных стратегий развития России до 2030 г., создание глобальной конкурентоспособности региональной экономики актуализируют современные задачи человеческого развития, что требует обеспечения необходимых для этого условий, среди которых условия использования трудового потенциала, что обобщенно воплощаются в категории «достойный труд», занимают важное место. Именно достойный труд обеспечивает сочетание интересов, часто выступающих как взаимоисключающие: задачи социально-экономического развития, потребностей сторон социально-трудовых отношений и др. Поэтому реализация критериев достойного труда выступает объективной основой обеспечения экономического роста через создание условий для продуктивного, творческого труда, ликвидацию бедности среди работающего населения, достойный уровень защищенности прав и интересов человека труда.

Достижение высоких стандартов достойного труда соответствует политике экономического благополучия, поскольку позволяет удовлетворить потребности общества, государства и работодателей. В большинстве случаев работодатели не понимают важности использования того или другого фактора для обеспечения достойного уровня качества трудовой жизни. Однако необходимо осознать, что совершенствование условий трудовой деятельности касается не только интересов работников, но и работодателей и общества в целом. Во-первых, достижение достойного труда непосредственно повлияет на количественные и качественные показатели производственной деятельности. Благодаря высокой продуктивности труда за одно и то же время будет создаваться большее количество товаров, и, тем самым, снизятся затраты на единицу продукции, закрепятся экономические позиции государства на мировых рынках. Повышение производительности труда обусловит рост заработной платы, что обеспечит надежные предпосылки увеличения прослойки среднего класса, формирование состоятельного общества, создание стимулов для развития



человеческого капитала, предусмотренных основными долгосрочными целями социально-экономического развития России.

Во-вторых, ориентация на достойный труд создаст базу для всестороннего развития личности, увеличения инициативы и рационализаторства на предприятиях, инновационного, научно-технологического развития общества.

В-третьих, обеспечение достойного труда предусматривает создание благоприятных условий труда персонала, что обусловит рост уровня удовлетворенности трудом, снижение травматизма и заболеваемости персонала, уменьшение затрат работодателей на возмещение потери здоровья наемным работникам, улучшение состояния здоровья и повышение среднего возраста жизни населения. Безопасность трудовой деятельности приобретает особенное значение в промышленно развитом южном регионе России.

В-четвертых, реализация мероприятий по достижению критериев достойного труда способствует утверждению идеала справедливости социально-трудовых отношений, улучшению системы социальной защиты работников, повышению уровня социальной активности персонала, усилению социальной ответственности предпринимателей, развитию системы социального партнерства, снижению социальной напряженности в обществе.

Экономические преимущества от внедрения стратегии обеспечения достойного труда должны подтолкнуть работодателя к выполнению роли инициатора мероприятий по совершенствованию условий трудовой деятельности, активного соучастника и контроллера этого процесса.

Целью работы является разработка стратегии обеспечения достойного труда в Ростовской области, интегрированной в стратегию социально-экономического развития России до 2030 г.

Основная часть

Термин «достойный труд» вошел в научный оборот в результате реализации глобальных целей Международной организации труда, хотя проблемы, связанные с содержанием этого понятия, обсуждались на протяжении столетий. Так, ценными в аспекте развития исследований достойного труда выступают работы классиков экономической мысли - М. Вебера, Р. Арона, Дж.К. Гэлбрейта, Э. Дюркгейма, Э. Мэйно, А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Ганта, Ф. и Л. Гилберт, А. Файоля, Д. Макгрегора, Г. Беккера. На сегодня понятие достойного труда не утвердилось окончательно и находится в развитии. Зарубежные ученые Р. Анкер, Ф. Эггер, Ф. Мехран и Дж. Риттер, Д. Бесконд, А. Шатейнье, Ф. Мехран и др. непосредственно исследовали содержание данного понятия и имеют определенные наработки в данной сфере. Развитие отдельных концепций интерпретации понятия «достойный труд» наблюдается в разработках российских ученых Б. Генкина, А.П. Егоршина, А.Л. Жуковой, Р.П. Колосовой, К. Меликьяна, А.А. Платонова, А.И. Рофе, Б. Сухаревского и др. Так, например, известный ученый по вопросам экономики персонала Р.П. Колосова, исследуя проблемы современных трудовых отношений, определяет достойный труд как таковой, который «с уважением воспринимается обществом, удовлетворяет индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносит ущерба здоровью и способствует развитию способностей человека» [Колосова, Мироненко, 2008, с. 45]. Достаточно активная научная деятельность по изучению концептуальных основ достойного труда проводится специалистами Академии труда и социально-трудовых отношений под руководством д. э. н., профессора Костина Л.А., в работах которых освещаются проблемы достойного труда и определяются перспективные направления проведения научных исследований в этой сфере, а именно: разработка национальных приоритетов социально-трудовой политики с учетом требований достойного труда, экономическое значение достойного труда и т. д.

Значительный вклад в разработку теоретических и прикладных аспектов достойного труда внесла Международная организация труда, которая предлагает



определять данное понятие как «эффективный труд в хороших и безопасных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены» [Доклад МОТ, 2007]. Опыт работы Международной организации труда почти в 140 странах мира свидетельствует, что стратегическая направленность социально-экономической политики стран на расширение возможностей для достойного труда обеспечивает, как правило, устойчивое развитие общества: «странам, которые достигают экономического роста без соответствующего роста качества рабочих мест удается сохранить здоровые экономические показатели. Однако, экономический рост, который идет рука об руку с улучшением достойного труда, как правило, остается устойчивым» [Доклад МОТ, 2014].

Определенной позиции относительно понятия и приоритетов достойного труда придерживается европейское сообщество. Так, полное одобрение и поддержка идеи достойного труда состоялась на 276 Встречи Совета ЕС (Брюссель, 30 ноября - 1 декабря 2006). Отметим, что ЕС определило ориентиром социально-трудовой и экономической политики не внедрение концепции достойного труда, предложенной Международной организацией труда, а достижение принципов так называемой «хорошей работы» в связи с растущей обеспокоенностью о «большем количестве и большом качестве рабочих мест». Европейское сообщество утвердило в 2007 г. новую концепцию «Качество труда и занятости в Европе», которая является олицетворением идей, заложенных в Программе достойного труда МОТ, на более высоком уровне учитывая специфику Европейской социальной модели.

Непосредственно в российском трудовом праве категория достойного труда не нашла своего отражения, хотя следует подтвердить, что сегодня в нашей стране особое внимание уделяется вопросам развития национального рынка труда и выработке эффективной, дееспособной политики занятости, направленной на повышение экономической активности населения, рост числа новых рабочих мест и расширение возможностей для реализации прав человека на достойный труд. Создание условий для достойного труда определено целью государственной социальной политики в Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 г. [Стратегия государственной национальной политики РФ, 2012], Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. [Стратегия инновационного развития РФ, 2012], Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [Концепция демографической политики РФ, 2007], кроме того среди основных направлений развития национальной инновационной, социально-экономической системы этими документами выделено создание условий для улучшения благосостояния человека и обеспечения стабильного экономического роста.

С учетом изложенного выше материала можно сформулировать основное содержание понятия достойного труда. Достойный труд (по сущностному определению) - это возможность всесторонней реализации прав человека на труд в условиях высокой эффективности на принципах равенства, безопасности, социального партнерства и интеграции, развития и человеческого достоинства; трудовая деятельность, отвечающая общественно необходимым требованиям и интересам сторон социально-трудовых отношений, способствующая устойчивому человеческому развитию. Удовлетворение потребностей работника в труде, достижение экономических целей предприятий, определенных государством приоритетов человеческого развития реализуются через обеспечение условий достойного труда. Концепция достойного труда ориентирована на широкие слои населения, прежде всего, на наименее защищенные в аспекте реализации трудового потенциала, что отвечает ключевым направлениям внутренней и внешней политики России [Послание Президента РФ, 2015].

Сущность категории «достойный труд» напрямую зависит от ориентации научных исследований, в контексте которых она рассматривается. В экономически ориентированных исследованиях достойный труд рассматривается как сугубо



микроэкономическая категория, условие наращивания экономического потенциала. С социально-ментальной точки зрения достойный труд выступает в контексте духовного развития общества, определяет уровень занятости населения, возможности устойчивого развития будущих поколений. Ценностный подход интерпретации достойного труда де-факто выходит за пределы рабочего места и охватывает всю совокупность морально-эстетических, культурно-исторических основ деятельности институтов экономики и общества. Инновационность категории предусматривает ее влияние как стимулирующего фактора творческого трудового поведения, инновационного развития бизнес-структур и научно-технического прорыва страны в целом.

Достойный труд является комплексной многомерной категорией, характеризуется широким спектром индикаторов. Своеобразие данной категории заключается в том, что она не может быть оценена отдельными показателями, поэтому для обоснованного измерения проведен анализ проблем обеспечения достойного труда в Ростовской области по таким показателям: оценка и сопоставление структурных компонентов достойного труда в России и в регионе, в промышленности региона; региональные и отраслевые сравнения с использованием методики интегральной оценки, представленной в приложении Б, что дало основание выделить позитивные и негативные тенденции в развитии социально-трудовой сферы территории с позиции возможностей реализации Стратегии обеспечения достойного труда (табл.).

Таблица
Table

Позитивные и негативные тенденции в развитии социально-трудовой сферы Ростовской области с позиции возможностей реализации Стратегии обеспечения достойного труда*
Positive and negative trends in the development of socio-labour sphere of the Rostov region from the perspective of possibilities of realization of the Strategy of achieving decent work*

Позитивные тенденции	Негативные тенденции
<ul style="list-style-type: none"> -устойчивое экономическое развитие; -достаточная бюджетная обеспеченность; -высокий уровень развития человеческого потенциала; -сокращение бедности населения; -низкий уровень социальной напряженности; -высокая предпринимательская активность; -инвестиционная привлекательность региона; -наметившиеся положительные демографические тенденции; -повышенное внимание к охране труда; -выявлены первые проявления формирования социальной ответственности бизнеса; -наиболее проблемные регионы становятся объектами специальных программ. 	<ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень занятости в неформальном секторе; -высокая доля работающих бедных; -высокий уровень дифференциации заработной платы работников; -низкий уровень социальной и правовой защищенности работников; -дисбаланс спроса и предложения на рынке труда; -высокая внутрирегиональная дифференциация уровня жизни населения; -неразвитость социального партнерства; -недостаточная осведомленность о концепции Достойного труда специалистов-практиков; -неразработанность методологии региональных исследований; -недостаточность набора учетных единиц в государственной статистике для анализа и мониторинга прогресса, особенно на муниципальном уровне.

* - составлено автором на основе обширного статистического материала и анализа данных социологических опросов, проведенных в ходе исследования.

В развитых зарубежных странах накоплен значительный опыт разработки и реализации региональных стратегий обеспечения достойного труда, которые являются практическим воплощением научных достижений относительно концептуальной сущности данной категории. Но проблема обеспечения достойного труда в западных странах имеет свои ограничения, а модели повышения качества трудовой жизни —



специфические характеристики, обусловленные принципиальными особенностями их социально-экономического развития.

Зарубежные исследования достойного труда имеют практическую направленность на обеспечение эффективности трудовой деятельности на предприятиях. Разработка комплексных программ обеспечения достойного труда в зарубежных странах активно проводилась в 70-80-е гг. XX столетия, современные научные идеи ориентируются преимущественно на развитие прогрессивных форм организации трудового процесса с использованием инновационных технологий, информатизацию рабочих мест.

Изучение литературы по зарубежному опыту управления достойным трудом позволяет сформулировать основные принципы внедрения программ повышения качества трудовой жизни.

Основными принципами системы управления достойным трудом является развитие социального партнерства, производственной демократии на основе обеспечения самоответственности в труде.

Разработка и реализация региональных стратегий развития России до 2030 г., создание глобальной конкурентоспособности региональной экономики актуализируют необходимость разработки Стратегии обеспечения достойного труда в Ростовской области (далее - Стратегия), тем более проведенные научные исследования, выявленные проблемы социально-экономического развития территории позволяют разработать ее модель.

Стратегия определенно структурирована: выделено четыре раздела, соответствующие Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., законам стратегического планирования Российской Федерации.

Первый раздел, предлагается изложить как «Общие положения», содержит основные угрозы нереализации Стратегии, цель, объект, предмет, принципы, функции государственного и договорного управления достойным трудом и критерии реализации.

Статистический анализ состояния и тенденций качества трудовой жизни и обобщение практики работы предприятий и организаций Ростовской области в этой сфере позволили выделить реальные угрозы неэффективности реализации Стратегии в направлении обеспечения достойного труда:

- разрушительные тенденции в системе образования и формировании высококвалифицированной рабочей силы, снижение возможностей реализации потребности в получении новых знаний по профессии, специальности через систему повышения квалификации по современным, эффективным методам работы, современной техники и технологии, социально-трудовых прав и гарантий, организации труда производства, менеджмента;

- обесценивание национальной рабочей силы;
- необеспечение условий полноценного воспроизводства рабочей силы, наличие устойчивой задолженности по заработной плате;

- несовершенство системы оплаты труда, потеря мотивации к высокопроизводительному труду;

- рост безработицы; наличие большого удельного веса скрытой безработицы, неэффективная занятость, наличие излишка работников, работа не по специальности;

- низкий уровень производительности труда;

- рост численности незанятого трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

- сокращение спроса на рабочую силу, утрата профессиональных навыков;

- рост демографической и трудовой нагрузки на работающих;

- рост заболеваемости и смертности работающих лиц, рост среди персонала числа хронически больных. Причинами роста числа заболеваемости можно выделить плохую экологию, несовершенные условия труда, отсутствие полноценного отдыха,



невозможности получить качественное медицинское обслуживание, частые стрессы на работе, плохое питание, неблагоприятные жилищные условия и т. д.;

- неудовлетворительное состояние охраны труда, повышенный риск потери здоровья и жизни работающих на производстве через увеличение на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов;
- рост несовершенства социально-трудовых отношений из-за преимущественно низкого уровня развитости производственной демократии, недостаточного участия работников в принятии управленческих решений, слабой трудовой грамотности сторон партнерства, наличия трудовых конфликтов;
- рост неэффективности потребностям и интересам работников условий социального развития;
- рост числа неориентированных работников на повышение уровня правовой, экономической и корпоративной культуры.

Стратегия обеспечения достойного труда в Ростовской области должна быть подсистемой в общей системе стратегии социально-экономического развития России до 2030 года. Стратегическими целями должны быть не только достижение определенных социально-экономических показателей, а, прежде всего, координация всех органов исполнительной власти на реализацию стратегических приоритетов.

Объектом Стратегии являются условия использования и развития трудового потенциала.

Предметом Стратегии выступают экономические, социально-трудовые и организационно-управленческие условия трудовой деятельности в регионе.

Цель Стратегии является трехгранной, такой, которая позволяет сбалансировать интересы сторон социально-трудовых отношений, а именно: создание условий для обеспечения рационального использования и развития трудового потенциала, духовного, физического, интеллектуального развития человека в труде, реализация экономической стратегии территории. Для характеристики цели Стратегии используется понятие «экономической эффективности достойного труда», т. е. достижения регионом высоких экономических результатов посредством управления условиями трудовой деятельности; «социальная эффективность достойного труда» - уровень эффективности условий социального развития трудового потенциала.

Реализация стратегической цели выступает не одноразовым актом, а требует последовательного решения блока задач:

- обеспечение благоприятных условий труда, снижение производственного травматизма;
- разработка и реализация комплексных целевых программ по охране труда;
- определение и реализация приоритетов социального развития трудового потенциала;
- повышение уровня жизни и социальной защищенности работников;
- создание на предприятиях учреждений (психологических центров) для решения социальных проблем работников;
- создание информационно-консультационных центров для предоставления правовой и информационной помощи;
- создание программ по стимулированию профессионального и творческого развития персонала;
- внедрение новых видов оборудования на рабочих местах;
- совершенствование организации труда.

При выполнении задач необходимо учесть интересы:

- работника (возможности профессионального роста, удовлетворенность трудом, охрана труда, условия труда, уровень заработной платы, психологический климат в коллективе)



-работодателя (эффективность труда, трудовая и производственная дисциплина, текучесть кадров, отождествление целей работника с целями работодателя и др.):

-общества (рост ВВП, материального благополучия, наличие социальных гарантий для работников и их иждивенцев, социальная адаптация, продуктивная занятость и др.),

Обеспечение достойного труда предусматривает повышение содержательности труда, развитие тех характеристик трудового потенциала, позволяющих работодателям более эффективно использовать интеллектуальные, творческие организаторские, моральные способности человека.

Основными принципами достойного труда являются:

-принцип содержательности – работа должна быть интересной, т. е. характеризоваться высоким уровнем организации и включать творческие элементы. Совершенствование организации и условий труда предусматривает рост удовлетворенности трудом посредством расширения круга трудовых функций, предоставления большей самостоятельности персонала, создание условий для самосовершенствования. Повышение содержательности труда требует постоянного мониторинга уровня доверия персонала руководству, эффективность кадровой политики;

-принцип справедливости предусматривает соблюдение справедливости в условиях и оплате труда. Уровень дохода работника должен учитывать принятые в данном обществе (государстве) стандарты обеспеченности и состоятельности;

-дифференцированный подход к оплате разных категорий, профессий и групп занятых, который гарантирует повышение качества трудовой жизни путем изменений уровня и вида материального стимулирования в зависимости от условий, которые изменяются, обязательных отчислений на социальное страхование и льгот, что устанавливаются предприятиями;

-принцип безопасности – работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда. Условия труда должны включать не только минимизацию вероятности профессионального заболевания и травматизма, но и сокращение рабочего времени, особых требований к условиям труда отдельных категорий занятых;

-принцип суверенитета и автономии – присмотр со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться постоянно, всегда, когда в нем возникает необходимость;

-принцип открытости – обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, получения необходимой информации относительно условий трудовой деятельности;

-принцип производственной демократии и общей солидарности означает участие работников в принятии решений касательно их работы и интересов, взаимопомощь членов коллектива, возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами;

-принцип законности – обеспечение гарантий занятости, соблюдение конституционно определенных прав и свобод;

-принцип согласованности – установление гармоничной связи между работой и социальной средой;

-принцип социального партнерства – согласованность интересов работодателя, работника и общества при обеспечении достойного труда с использованием договорных норм законодательства, консультаций;

-принцип самоответственности в труде, социотехнической оптимизации труда – повышение ответственности персонала за результаты труда, оптимизация социальной и технической сферы труда.

Критериями достойного труда выступают:

-соблюдение прав и свобод человека, обеспечение стандартов достойного качества трудовой жизни;

-совершенство санитарно-гигиенических условий труда;



-баланс интересов работника, работодателя и государства, их взаимная ответственность;

-обоснованная интенсивность и содержательность труда;

-отсутствие (снижение) нарушений в сфере социально-трудовых отношений;

-благоприятный социально-психологический климат в коллективе;

-наличие равных стартовых возможностей трудоустройства, профессионального, карьерного роста;

-развитие и эффективное использование персонала;

-продуктивная занятость;

-эффективная система мотивации и стимулирования труда;

-развитие производственной демократии;

-развитие системы социально-консультационной помощи работникам;

-высокий уровень материальной обеспеченности работников и организации труда;

-рост уровня удовлетворенности работников своей работой, трудовой жизнью;

-реализация конституционных гарантий относительно размеров минимальной заработной платы, социальных выплат и помощи на уровне не ниже законодательно установленного прожиточного минимума.

Функции управления достойным трудом определяются прежде всего его целями.

Основными функциями обеспечения высокого качества трудовой жизни являются:

регулирующая:

-регулирование социально-трудовых отношений, управление производственными конфликтами, социально-психологическая диагностика.

защитная:

-создание механизма защиты работников от возможных нарушений их прав и свобод, опасных условий труда, профессионального заболевания, травматизма и т. д.;

-осуществление социальной политики через реализацию социальных программ;

-соблюдение требований психофизиологии, эргономики труда, технической эстетики;

-охрана труда и техники безопасности, охрана окружающей среды.

развивающая:

-развитие трудового потенциала – профессиональная ориентация, профессиональная подготовка персонала, переподготовка и повышение квалификации персонала, адаптация новых работников, оценка кандидата на вакантную должность, текущая периодическая оценка кадров, организация рационализаторства и изобретательства, реализация деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения, организация работы с кадровым резервом.

стимулирующая:

-управления мотивацией поведения персонала, тарификация трудового процесса, разработка систем оплаты труда, разработка форм участия персонала в прибыли и капитале, разработка форм морального поощрения;

-организация нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.

социальная:

-организация системы социального обеспечения;

-управление жилищно-бытовым обслуживанием;

-развитие культуры труда и физического воспитания.

административная:

-контроль за соблюдением прав и свобод работников, реализацией договорных норм, востребование ответственности за несоблюдение принятых норм трудового законодательства.

Во втором разделе Стратегии предлагаем выделить специфические мероприятия для достижения стратегических ориентиров в обеспечении достойного труда.



В третьем разделе Стратегии содержатся направления и мероприятия по обеспечению достойного труда. На основе теоретических обобщений, результатов анализа относительно развития трудовой сферы с учетом проведенного социологического исследования определены и обоснованы мероприятия региональной политики в сфере обеспечения достойного труда, которые сгруппированы по приоритетным направлениям:

-повышение материальной обеспеченности, ликвидация бедности среди работающих, реализация стимулирующей функции заработной платы;

-обеспечение реализации законодательно признанных прав человека в труде, усиление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства;

-повышение уровня безопасности условий труда, ликвидация производственных рисков, обеспечение благоприятных условий сохранения здоровья и трудоспособности;

-создание равных стартовых возможностей граждан в профессиональном развитии, карьерном росте, обеспечение условий для интеллектуального развития, инновационной активности;

-развитие социальной инфраструктуры предприятий, системы социальной адаптации работников к эффективному функционированию в рыночных условиях, расширение возможностей жизнеобеспечения занятых;

-повышение социальной ответственности региона, бизнеса, работающих, самоответственности в труде, развитие социального партнерства и производственной демократии;

-усиление действенности и повышение качества договорного обеспечения социально-трудовых отношений, реализация защитных функций профсоюзных органов.

Воплощение принципов достойного труда в России требует адекватной реализации системы управления этим процессом, на что акцентирует внимание Четвертый раздел Стратегии. Система управления достойным трудом определяется совокупностью элементов, которые являются взаимосвязанными, взаимозависимыми, взаимосогласованными, взаимообусловленными и позволяют достичь основных направлений внешней и внутренней политики государства, выделенных как ориентиры в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 03.12.2015 г. [5]. Функционирование данной системы обеспечивается взаимодействием элементов механизма реализации стратегии достойного труда.

Основные выводы

Таким образом, выложенные теоретические положения по разработке и внедрению в Ростовской области Стратегии обеспечения достойного труда придают системности механизму управления этим процессом и определяют эффективность его реализации. Важным является обеспечение в регионе внедрения приоритетных направлений обеспечения достойного труда, соблюдение принципов эффективного управления качеством трудовой жизни, что является условиями достижения целей человеческого развития.

Список литературы References

1. Доклад Международной организации труда «Мир труда в 2014 году: разработка задач» // http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243961/lang-en/index.htm

The report of the International Labour Organization "A professional life in 2014: development of tasks"//http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243961/lang-en/index.htm

2. Доклад МОТ. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации 2007 г. // <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/-pdf/rep-v.pdf>.



Report of the ILO. Strengthening of potential opportunities of the ILO for rendering assistance to member states in achievement of the objectives of the Organization in the context of globalization of 2007. // <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/-pdf/rep-v.pdf>

3. Конституция Российской Федерации // <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm>
 Constitution of the Russian Federation // <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm>

4. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года – Собрание законодательства Российской Федерации, 2007. - №42. – ст. 5009.

The concept of population policy of the Russian Federation for the period till 2025 – Russian Federation Code, 2007. - No. 42. – Art. 5009.

5. Послание Президента Российской Федерации Федеральному к Собранию Российской Федерации от 03.12.2015 г. «О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства» // <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=1&a6value=&a15=&a15type=1&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=&a8=&a8type=1&a1=&a0=%E4%EE%F1%F2%EE%E9%ED%FB%E9+%F2%F0%F3%E4&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=87&y=17>

The message of the President of the Russian Federation Federal to the Meeting of the Russian Federation from 12/3/2015. "About position in the country and the main directions of domestic and foreign policy of the state"// <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=1&a6value=&a15=&a15type=1&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=&a8=&a8type=1&a1=&a0=%E4%EE%F1%F2%EE%E9%ED%FB%E9+%F2%F0%F3%E4&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=87&y=17>

6. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник трудов / Под ред. Р.П.Колосовой, А.Н.Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008. – 102 с.

Modern labor market and labor relations: urgent problems and empirical researches. The collection of works / Under the editorship of R. P. Kolosova, A. N. Mironenko. – M.: TEIS, 2008. – 102 pages.

7. Стратегия государственной национальной политики РФ на период до 2025 годаю – Собрание законодательства Российской Федерации, 2012. - №52. – ст. 7477.

The strategy of the state national policy of the Russian Federation for the period till 2025 I guess – the Russian Federation Code, 2012. - No. 52. – Art. 7477.

8. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года – Собрание законодательства Российской Федерации, 2012. - №1. – ст. 216.

The strategy of innovative development of the Russian Federation for the period till 2020 – Russian Federation Code, 2012. - No. 1. – Art. 216.

9. Указ Президента Российской Федерации №683 от 31 декабря 2015 года «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=1&a6value=&a15=&a15type=1&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=&a8=&a8type=1&a1=&a0=%E4%EE%F1%F2%EE%E9%ED%FB%E9+%F2%F0%F3%E4&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=87&y=17>

The decree of the President of the Russian Federation No. 683 of December 31, 2015 "About the Strategy of national security of the Russian Federation"// <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=1&a6value=&a15=&a15type=1&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=&a8=&a8type=1&a1=&a0=%E4%EE%F1%F2%EE%E9%ED%FB%E9+%F2%F0%F3%E4&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=87&y=17>