

УДК 331.104

DOI:

Н.В. Романова, А.В. Морозова

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

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 года. Предлагается

комплекс мер по реализации стратегических приоритетов достойного труда в Ростовской области.

Ключевые слова: достойный труд, развитие, социально-трудовая сфера, стратегия, социально-экономические приоритеты, концептуальный аспект, Ростовская область.

N. V. Romanova, A. V. Morozova

STRATEGY OF WORTHY LABOR ASSURANCE IN ROSTOV REGION UP TO 2030: CONCEPTUAL ASPECT

Conceptual approaches to the definition of worthy labor are under consideration. The significance of the analysis of worthy labor problems in modern economy is defined. The attention to the necessity of high standards achievements of worthy labor is emphasized corresponding to the policy of economic prosperity, as it allows satisfying the needs of a society, a state and employers. A position regarding a concept and priorities of worthy labor is under definition, which the European community follows. A basic matter of the concept of worthy labor is formulated. A worthy labor (according to the matter definition) – a possibility of the thorough realization of a human right to work under conditions of high efficiency on principles of equality, safety, social partnership and integration, development of human dignity; labor activity meeting socially ne-

cessary requirements and interests of parties of socially labor relations contributing to a steady human development. The essence of the “worthy labor” category is considered depending on the direction of scientific investigations: in respect to economic, social-mental, value and innovation points of view. The significance of the realization of the principles of worthy labor at the development and realization of the Strategy of worthy labor assurance in the Rostov region up to 2030 is emphasized. Challenges and possibilities in the realization of the Strategy of worthy labor in the Rostov region up to 2030 are under consideration.

Key words: worthy labor, social-labor sphere, strategy, social-economical priorities, conceptual approach, Rostov region.

Стратегическими целями обеспечения социально-экономического развития России во многих нормативных документах провозглашены 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 [8].

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). Базовым компонентом социального государства в Конституции выделено «создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [3], 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 предполагает комплексный подход к осмыслению мотивов и ценностей человека труда.

Так, системное видение 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.

Разработка и реализация региональных стратегий развития России до 2030 года, создание глобальной конкурентоспособности региональной экономики актуализируют современные задачи человеческого развития, что требует обеспечения необходимых для этого условий. Среди них условия использования трудового потенциала, которые обобщенно воплощаются в категории «достойный труд», занимают важное место. Именно достойный труд обеспечивает сочетание интересов, часто выступающих как взаимоисключающие (задачи социально-экономического развития, потребности 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 интересов не только 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, следовательно, 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, формирования состоятельного общества, создания 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 средней продолжительности 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 контролера этого процесса.

Целью работы является разработка Стратегии обеспечения достойного труда в Ростовской области, интегрированной в Стратегию социально-экономического развития России до 2030 года.

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. Мэйо, 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 этого 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, известный ученый по вопросам экономики персонала Р.П. Колосова, исследуя проблемы современных трудовых отношений,

определяет достойный труд как такой, 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» [9, с.45]. Достаточно активная научная деятельность по изучению концептуальных основ достойного труда проводится специалистами Академии труда и социально-трудовых отношений под руководством профессора Л.А. Костина, в работах которых освещаются проблемы достойного труда и определяются перспективные направления проведения научных исследований в этой сфере: 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» [2]. 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, удастся сохранить здоровые экономические показатели. Однако экономический рост, который идет рука об руку с улучшением достойного труда, как правило, остается устойчивым» [1].

Определенной позиции относительно понятия и приоритетов достойного труда придерживается Европейское сообщество. Так, полное одобрение и поддержку идея достойного труда получила на 276-й

Встрече Совета ЕС (Брюссель, 30 ноября - 1 декабря 2006 г.). 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 году 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 права человека на достойный труд. Создание условий для достойного труда определено целью государственной социальной политики в Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 года [6], Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [7], Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года [4]. 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 права 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 потребности 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 [5].

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 к 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 посредством оценки и сопоставления структурных компонентов

достойного труда в России и регионе, в промышленности региона; региональных и отраслевых сравнений с использованием методики интегральной оценки. Это дало основание выделить позитивные и нега-

тивные тенденции в развитии социально-трудовой сферы территории с позиции возможностей реализации Стратегии обеспечения достойного труда (таблица).

Таблица

Позитивные и негативные тенденции в развитии социально-трудовой сферы Ростовской области с позиции возможностей реализации Стратегии обеспечения достойного труда*

Позитивные тенденции	Негативные тенденции
<p>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</p>	<p>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 внутрорегиональная 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</p>

* 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 решение проблемы 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 обеспече-

ния достойного труда в зарубежных странах активно проводилась в 70-80-е годы 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.

Основным принципом 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 года, создание глобальной конкурентоспособности региональной экономики актуализируют необходимость разработки Стратегии обеспечения достойного труда в Ростовской области (далее - Стратегия). Проведенные научные исследования, выявленные проблемы социально-экономического развития территории позволяют разработать ее модель.

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

Первый раздел предлагается изложить как общие положения: 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 технике и технологии, 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 (в качестве причин роста заболеваемости можно выделить плохую экологию, несовершенные условия труда, отсутствие полноценного отдыха, невозможность 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 развития производственной демократии, недостаточного участия работников в принятии управленческих решений, слабой трудовой грамотности сторон партнерства, наличия трудовых конфликтов;

- рост несоответствия потребностям и интересам работников условий социального развития;

- рост числа работников, не ориентированных на повышение уровня правовой, экономической и корпоративной культуры.

Стратегия обеспечения достойного труда в Ростовской области должна быть подсистемой общей Стратегии социально-экономического развития России до 2030 года. Стратегическими целями должны быть не только достижение определенных социально-экономических показателей, но

и прежде всего ориентация 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 используются понятия «экономическая эффективность достойного труда», т.е. достижение 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, она 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 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 персоналу, создания условий для самосовершенствования. Повышение содержательности труда требует постоянного мониторинга уровня доверия персонала руководству, эффективности кадровой политики.

• Принцип справедливости, который 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, гарантирующий повышение качества трудовой жизни путем изменения уровня и вида материального стимулирования в зависимости от условий, которые изменяются, обязательных отчислений на социальное страхование и льгот, устанавливаемых предприятиями.

• Принцип безопасности: работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда. Условия труда должны обеспечивать 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, который 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 пер-

сонала 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 техника безопасности, охрана окружающей среды;

- развивающая: развитие трудового потенциала – профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, 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: управление мотивацией поведения персонала, тарификация трудового процесса, разработка систем оплаты труда, форм участия персонала в прибыли и капитале, 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 предлагается 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 тру-

да, которые сгруппированы по приоритетным направлениям:

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

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

- повышение уровня безопасности условий труда, ликвидация производственных рисков, обеспечение благоприятных условий для 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 чем акцентирует внимание четвертый раздел Стратегии. Система управления достойным трудом определяется совокупностью элементов, которые являются взаимосвязанными, взаимозависимыми, взаимосогласованными, взаимообусловленными и позволяют достичь основных ориентиров внешней и внутренней политики государства, выделенных в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 03.12.2015 г. [5]. Функционирование данной системы обеспечивается взаи-

модействием элементов механизма реализации Стратегии.

Таким образом, изложенные теоретические положения по разработке и внедрению в Ростовской области Стратегии обеспечения достойного труда придают системность механизму управления этим процессом и определяют эффективность

его реализации. Важным является реализация в регионе приоритетных направлений обеспечения достойного труда, соблюдение принципов эффективного управления качеством трудовой жизни, т.е. создание условий для достижения целей человеческого развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мир труда в 2014 году: разработка задач: доклад МОТ.
2. Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации 2007 г.: доклад МОТ.
3. Конституция Российской Федерации.
4. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2007. - № 42. - Ст. 5009.
5. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 03.12.2015 г. «О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства».

1. World of Labor in 2014: Development of Problems: report of the ILO.
2. ILO Potentialities Strengthening on Rendering Assistance to Member States in Achievement of Purposes of ILO in Context of Globalization in 2007: ILO Report.
3. The Constitution of the Russian Federation.
4. Concept of demographic policy of the Russian Federation up to 2025 // Compiled Laws of the Russian Federation. - 2007. - № 42. - Art. 5009.
5. The Russian President's Message to Federal Assembly of the Russian Federation of 03.12.2015. "On Situation in the Country and Basic Directions of Domestic and Foreign policy of the State".

6. Стратегия государственной национальной политики РФ на период до 2025 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 52. - Ст. 7477.
7. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - № 1. - Ст. 216.
8. Указ Президента Российской Федерации № 683 от 31 декабря 2015 года «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».
9. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования: сб. тр. / под ред. Р.П. Колосовой, А.Н. МIRONENKO. - М.: ТЕИС, 2008. - 102 с.

6. Strategy of the State National policy of the RF up to 2025 // Compiled Laws of the Russian Federation. - 2012. - № 52. - Art. 7477.
7. Strategy of the Innovation Development of the Russian Federation up to 2020 // Compiled Laws of the Russian Federation. - 2012. - № 1. - Art. 216.
8. The President's Decree of the Russian Federation of December 31 2015 "On the Strategy of the National Security of the Russian Federation".
9. Modern Labor Market and Labor Relations: Urgent Problems and Empirical Investigations: Proceedings / under the editorship of R.P. Kolosova, A.N. Mironenko. - M.: TEIS, 2008. - pp. 102.

Статья поступила в редколлегию 30.05.17.

*Рецензент: д.э.н., профессор Брянского государственного технического университета
Геращенко Т.М.*

Сведения об авторах:

Романова Наталья Витальевна, к.э.н., доцент кафедры «Национальная и региональная экономика» Донецкого национального университета, e-mail: rnv.romanowa@yandex.ru.

Romanova Natalia Vitalievna, Can. Econ., Assistant Prof of the Dep. "National and Regional Economy", Donetsk National University, e-mail: rnv.romanowa@yandex.ru.

Морозова Анна Валентиновна, к.социол.н., Брянский государственный технический университет, e-mail: niotlostu@gmail.com.

Morozova Anna Valentinovna, Can. Sociolog., Bryansk State Technical University, e-mail: niotlostu@gmail.com.