

управлению организацией, можно сделать вывод, что по своему существу это действия, обеспечивающие ее устойчивое развитие в долгосрочной перспективе за счет создания и укрепления конкурентных преимуществ.

УДК 331

Социальное развитие организации

Вайнилович Э.Г., Линкевич О.В.

Белорусский национальный технический университет

Развитие социальной среды – неперенный объект управления организацией и вместе с тем, составная часть менеджмента персонала, которое по своему назначению ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий труда и быта, а также постоянное улучшение этих условий. Социальное развитие организации должно проходить, включая изменения к лучшему в ее социальной среде, и учитывать сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, совокупность потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают работников к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала. Управление социальным развитием организации представляет собой совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей социальных процессов и аналитического расчета. Практические действия по социальному развитию должны учитывать, то что: базой благосостояния людей, повышения их жизненного уровня является эффективная экономика; условием экономического успеха организации служит производимая продукция или услуги, которые пользуются спросом на рынке и приносят прибыль; конкурентоспособность организации обеспечивается ее персоналом; высокая отдача совместного труда достигается умелым управлением всеми сторонами развития организации; уверенность работников том, что их инициатива и усердная работа получает признание, справедливую оценку, достойное вознаграждение. Все эти базовые факторы выступают как средоточие средств и стимулов, оказывая разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации. Управление социальным развитием организации требует координации и взаимодействия с различными общественными объединениями, например, с профсоюзами или советом трудового коллектива. В этом отношении как инструмент реализации социальной политики организации, рассматриваются коллективные договоры. А предоставляемые работникам льготы и услуги по внутреннему договору становятся для администрации столь же обязательными, как и предоставляемые в соответствии с трудовым законодательством. Независимо от того, являются ли услуги социального характера на предприятии жизненно необходимыми или предлагаются только в

интересах привлечения квалифицированного персонала, они создают заинтересованность работников в эффективной экономической деятельности организации.

УДК 9:331.105(476)

Перабудова работы прафсаюзаў у час новай эканамічнай палітыкі

Дубовік А.А.

Беларускі нацыянальны тэхнічны ўніверсітэт

Неабходнасць павышэння аўтарытэту прафсаюзаў як грамадскай арганізацыі і сацыяльнага інстытуту патрабуе ведання гістарычнага вопыту іх дзейнасці ў перыяд НЭПа, калі ўмовы ў эканамічнай і працоўнай сферах былі адносна падобныя на сёняшнія. Карэнная перабудова работы прафсаюзаў, якая закранула мэты, задачы, формы і метады іх дзейнасці, пачалася пасля зацвярджэння ЦК РКП(б) 12 студзеня 1922 г. тэзісаў «Аб ролі і задачах прафсаюзаў ва ўмовах новай эканамічнай палітыкі». З гэтага часу галоўным у прафсаюзнай рабоце стаў лозунг «Бліжэй да мас!». Адбылася перарэгістрацыя членаў прафсаюзаў, пераход ад абавязковага да добраахвотнага членства. Зведала змены арганізацыйная пабудова прафсаюзаў, скарачаецца іх апарат, раздзуты ў перыяд «ваеннага камунізму» па прычыне выканання імі дзяржаўных функцый. Перабудова вытворчай работы прафсаюзаў праявілася ў адмове іх ад непасрэднага ўмяшання ў кіраванне прамысловасцю, партнёрстве з дзяржавай у гаспадарчым будаўніцтве, далучэнні прафсаюзамі рабочых і служачых да кіравання вытворчасцю праз узнікшыя ў перыяд НЭПа вытворчыя нарады і камісіі. У дачыненні да сацыяльна-працоўных адносін НЭП заключаўся ў паступовым пераходзе ад забеспячэння народнай гаспадаркі рабочай сілай у парадку працоўнай павіннасці да яе вольнага найму; замене пазаэканамічнага адміністрацыйнага прымусу працоўных выкарыстаннем элементаў матэрыяльнага і маральнага стымулявання працы; развіцці сістэмы калектыўных дагавораў і тарыфных пагадненняў; пасрэдніцтве паміж рабочымі і наймальнікамі ў вырашэнні канфліктных сітуацый. Адмовіўшыся ад татальнай рэгламентацыі працоўных адносін «зверху» і непасрэднага ўключэння прафсаюзаў у сістэму ўлады, кіраўніцтва краіны прызнала неабходнасць дагаворных адносін у сферы працы, што прадугледжвала выкарыстанне мадэлі функцыянавання прафсаюзаў як сувязнога звяна паміж грамадствам і ўладай, але ў рэжыме «прыватных пасаў» ад партыі да працоўных мас. Былі закладзены асновы савецкай сістэмы арганізацыі аховы працы і сацыяльнага страхавання, у якой першачарговая роля адводзілася прафсаюзам. Прафсаюзы атрымалі правы заканадаўчай ініцыятывы, прадстаўніцтва ў дзяржаўных органах і ўдзелу ў кіраванні