**Введение**

В начале ХХI века человечество все острее ощущает необходимость решения коренных социально-экономических проблем: повышение жизненного уровня населения, его воспроизводство и обеспечение полной занятости, создание условий для сохранения и укрепления здоровья, получения образования и повышения квалификации, охраны труда, развития культуры, то есть, в конечном счете, достижения социального прогресса.

Нет ни одной области человеческой деятельности, в которой можно было бы достигнуть существенных результатов без труда. Высокопроизводительный труд на производстве, а также в других сферах хозяйства служит основой экономического роста, благосостояния всего населения, достойной жизни и свободного развития человека. Поэтому исключительно важно создать условия для такого труда – технические, организационные, экономические, обеспечить нормальные взаимоотношения между участниками производственного процесса – собственниками рабочей силы (наемными работниками) и собственниками средств производства (работодателями).

В развитых странах давно сложилась определенная система трудовых отношений, которая способствует гармоничному взаимоотношению труда и капитала. В России, в период переходной экономики, остро стоит проблема по совершенствованию управления трудовыми процессами.

Предметом исследования данной курсовой работы является социальная защита работающих, а объектом – Промышленная страховая компания (ПСК).

Целью работы является разработка комплекса мероприятий, направленных на совершенствование работы по социальной защите работающих. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить сущность социальной защиты;

- определить факторы, влияющие на социальную защищенность;

- провести анализ и выявить проблемы социальной защиты, осуществляемой государством;

- провести анализ и выявить проблемы социальной защиты, осуществляемой работодателем;

- разработка мероприятий по совершенствованию работы по социальной защите работающих на предприятии.

**Глава 1. Сущность понятия «социальная защита»**

**1.1. Социальная защита как способ мотивации работников**

Руководители всегда осознавали, что необходимо побуждать людей работать для целей организации. При этом отношение работника к труду может быть положительным, отрицательным или индифферентным. В отношении к труду определяется заинтересованность в нем человека, осознанность его потребности, стремление к реализации своего трудового потенциала.

Оно у работника проявляется в поведении, мотивации и оценке труда. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. Мотивация — это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения трудового поведения. В основе мотивов находятся потребности. Наиболее удачную классификацию потребностей разработал американский психолог А. Н. Маслоу. Он выделил пять уровней потребностей:

* физиологические и сексуальные (в пище, дыхании, одежде и т. п.);
* экзистенциальные (в безопасности, стабильности, уверенности в будущем и т. п.);
* социальные (в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, участие в совместной трудовой деятельности и т. д.);
* престижные (в уважении, социальном статусе, признании и т. п.);
* духовные (в самовыражении, творчестве)./7/.

В соответствии с этими потребностями у каждого человека своя собственная структура трудовой мотивации.

Важнейшее значение для повышения эффективности трудового процесса имеет стимулирование труда. Это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Стимулирование труда основывается преимущественно на материальных средствах вознаграждения, поощрения и санкций, в качестве которых выступает заработная плата. Но не любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов показывают, что существует множество ситуаций, когда оплата труда не стимулирует.

В условиях рыночной системы хозяйствования стимулирование труда приобретает колоссальное значение. С другой стороны, в период социальных преобразований особенно, приобретает важнейшее значение социальная защита работников. Социальная защита — необходимый элемент любого развитого государства. Социальная защита обеспечивается государством путем установления основных социальных гарантий, механизма их реализации и функций предоставления социальной поддержки. Социальная защита населения обеспечивается также предприятиями или предпринимателями и непосредственно наемными работниками через свои профсоюзные организации./7/.

Понятие "социальная защита" впер­вые использовали американские зако­нодатели в тексте закона, принятого в 1935 г. В нем давалось правовое обос­нование нового для США института обязательного страхования на случай старости, смерти, инвалидности и без­работицы. Данный термин органически вошел в понятийный аппарат ученых и практиков, так как просто и доходчиво выражал сущность поддержки соци­ально уязвимых слоев населения.

В дальнейшем рамки этого понятия значительно расширились, чему способствовала, в том числе и разра­ботка конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), Всемирной организации здравоохра­нения (ВОЗ), Международной ассоциации социального обеспечения, посвящен­ных социальному страхованию и соци­альной помощи, гарантированию ми­нимальных доходов работающим при наступлении нетрудоспособности, а также условиям и охране труда, заработной плате.

Широкое применение междуна­родным сообществом категории "соци­альная защита" во многом обусловле­но кардинальными изменениями, про­изошедшими в социальной политике западных стран в 30-50-х годах.

В России термин "социальная защита" стал употребляться относительно не­давно, с началом рыночной трансфор­мации: потребность в его использова­нии возникла, когда появилась острая необходимость помощи граж­данам, не способным материально се­бя обеспечить.

При этом зачастую используют про­изводный термин от "социальной за­щиты", а именно - "социальная защи­щенность". Их различие состоит в соот­несении действия и состояния. Для "социальной защиты" ключе­вым служит характер намерений (госу­дарства, общественных структур и лич­ности) по реализации социальной по­литики или мер по самозащите. Для "социальной защищенности" смысловая нагрузка воплощается в оп­ределении состояния, в котором нахо­дится защищаемая личность или соци­альная группа (инвалиды, безработ­ные, пенсионеры и т.д.).

Сложилось три методологических подхода к трактовке данной категории: политэкономический, методологичес­кий и инструменталистский.

Так, по мнению Б.Ракитского, соци­альная защищенность в широком смыс­ле представляет собой такой обществен­ный порядок, в рамках которого объек­ты могут отстаивать свои интересы./3/.

К важнейшим характеристикам категории "социальная защита" Л.Якушев относит: виды и организационно-правовые формы социальной защиты, категории граждан, которым оказывается социальная помощь или которые охвачены социальным страхованием. Данный методологический подход опирается на позиции МОТ, рассматривающие национальные системы социальной защиты как комбинацию различных институтов социального страхования и социальной помощи./4/.

Методологически вопрос о формах и механизмах социальной защиты достаточно детально проработан западными учеными. Так, Х.Ламлерт к формам социальной защиты относит: личные виды социального страхования (пенсионное, медицинское, от несчаст­ных случаев на производстве, от безра­ботицы); социальную помощь в виде различных видов вспомоществования; национальные системы охраны труда; помощь государства в получении обра­зования; системы социальной защиты на уровне предприятий.

Важно отметить позицию специали­стов Международного Бюро труда в связи с определением предмета и со­держания понятия "социальная защита работников". В своей деятельности они используют два подхода - широкий, охватывающий фактически всю сферу жизнедеятельности человека в процес­се труда, и узкий, включающий соци­альное страхование и социальную по­мощь. Так, в доктрине качества трудовой жизни и программе по улуч­шению условий труда используется ши­рокая трактовка социальной защиты работников (рабочее время, организа­ция и содержание труда, безопасные условия труда и производственная сре­да, условия труда и выбор технологий, заработная плата и т.д.)./3/.

В разнообразии трактовок термина «социальная защита», мы выделили два, которые на наш взгляд наиболее полно раскрывают его сущность.

Первый подход основан на определении социальной защиты, как системы. Социальная защита предполагает систему мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, благодаря которым создаются условия, обеспечивающие социально возможное в данных условиях развития общества качество жизни. При этом система социальной защиты — это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума./7/.

В. Роик в статье «Социальная защита: содержание понятия» дает следующее определение: «Социальная защита охватывает комплекс отношений, существующих связей и интересов социальных субъектов (работников и работодателей), общественных организаций и государства, связанных с минимизацией влияния факторов снижающих качество жизни (в том числе и трудовой)»./3/.

Проанализировав данные толкования и выявив недостатки первого определения (неопределенность целей системы мероприятий по социальной защите), а также недостатки второго – определение защиты как комплекса, а не системы конкретных мер, мы попытались дать свое определение.

Итак, социальная защита – это система мер законодательного, социально-экономического и морально-психологического характера, связанных с минимизацией влияния факторов снижающих качество жизни.

Социальная защита работников вклю­чает в себя следующие направления:

- создание условий для занятости населения трудовой деятельностью, позволяющей работникам зарабаты­вать средства для жизни в объемах, до­статочных для достойного существова­ния;

- обеспечение безопасных условий труда для работников и доступа граж­дан к национальным системам здраво­охранения, реабилитации и професси­онального образования;

- обеспечение работников и членов их семей прожиточным минимумом материальных средств в случаях безра­ботицы, потери или резкого сокраще­ния дохода из-за болезни, рождения ребенка, несчастного случая в быту, производственной травмы или профес­сионального заболевания, инвалиднос­ти, старости, смерть кормильца.

Обеспечение предприятием данных условий является мощным стимулом для эффективной работы персонала, поскольку удовлетворяет не только первичные потребности работников (физиологические), но и вторичные (экзистенциальные и социальные).

**1.2. Факторы, влияющие на социальную защищенность**

Социальная защита во многом зависит от того, как эффективно взаимодействуют политичес­кие, экономические и социальные факторы, формирующие пространство жизнедея­тельности людей. Политические факто­ры охватывают идеологию, законода­тельство, институциональную структуру государства и общества. Экономичес­кие (материально-вещественные) фак­торы определяют уровень материаль­ного благосостояния страны и ее насе­ления. Социальные факторы (социаль­но-психологические, морально-этичес­кие, религиозные компоненты жизне­деятельности) - степень гармонизации отношений между государством, обще­ством и индивидом.

В рыночной экономике эгоистичес­кие побуждения предпринимателей к получению максимально возможной прибыли определяют существующую тенденцию к минимизации издержек производства, включая заработную пла­ту и социальные выплаты. Данная тен­денция вне рамок внешних ограничите­лей и регуляторов приводит к ухудше­нию материального положения наемно­го персонала, а крайние ее формы ведут к деградации условий жизнедеятельно­сти работников и членов их семей. Про­тивостояние эгоистическим интересам предпринимателей, удержание на при­емлемом уровне социального положе­ния зависимых (а, следовательно, уязви­мых) наемных работников является од­ной из основных политических функций государства. Целеполагающий смысл этой функции состоит в обеспечении ус­тойчивого и динамичного развития об­щества, что предполагает сбалансиро­ванный учет интересов всех слоев и классов общества как целостного соци­ального образования. В этой связи пере­распределение ВВП - важное средство улучшения положения наименее защи­щенных групп населения.

Критериями эффективности функ­ционирования государства являются показатели материального положения населения, продолжительность жизни граждан, отсутствие массовых соци­альных конфликтов и проявлений со­циального иждивенчества.

Необходимость гармонизации раз­личных интересов наглядно видна при анализе трудовых отношений, в кото­рых переплетены интересы, общие для работодателей и работников (по пово­ду необходимости обеспечения непре­рывного процесса производства как ос­новы их материального благополучия) и противоречащие друг другу:

- работодатель заинтересован в повышении прибыли (за счет экономии материальных и трудовых ресурсов);

- наемный работник - в безопасных условиях труда, достойной зарплате, приемлемой трудовой нагрузке и т.п.

В Конституции Российской Федера­ции сформулированы основные поло­жения в области социальной защиты граждан. В частности, в ст.7 сказано: "В Рос­сийской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается га­рантированная минимальная оплата труда, обеспечивается государ­ственная поддержка семьи, материнст­ва, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается систе­ма социальных служб, устанавливают­ся государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты".

Таким образом, конституционное, трудовое и социальное право пред­ставляют собой, по существу, нацио­нальную доктрину социальной защиты. Подобной точки зрения придержи­вается и аналитики, которые считают, что развитая система социальной за­щиты становится политическим содер­жанием массовой демократии. Поли­тическая система не в состоянии до­биться беспредельной лояльности масс и поэтому для придания легитимности своим действиям должна предлагать государственные и социальные про­граммы, выполнение которых подле­жит контролю.

В соответствии с имеющимися базовыми положениями между­народных документов, отечественной законодательной базой в рассматриваемой области можно выделить важ­нейшие принципы социальной защиты работников:

- социальная ответственность об­щества и государства за бережное отношение к личности, реализацию его прав на свободный труд, выбор про­фессии, места работы и обучения, обеспечение приемлемых условий тру­да, защиту здоровья и жизни, компен­сацию утраты трудоспособности;

 - социальная справедливость в об­ласти трудовых отношений - равное воз­награждение за равный труд, право на безопасность и гигиену труда, сохранение здоровья, трудоспособности граж­дан, на социальные пособия в случае болезни, на высокий уровень компенса­ции постоянной утраты трудоспособнос­ти, обеспечение медицинской, социаль­ной и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве,

- всеобщий и обязательный харак­тер защиты работников от социальных и профессиональных рисков, обеспечение права на социальную защиту как главного ориентира социально-экономического развития общества,

- минимально возможный уровень социальных и профессиональных рис­ков, доступность и открытость соответ­ствующей информации, обеспечение безо­пасности и достижение социального со­гласия в обществе по поводу установле­ния уровней профессиональных и со­циальных рисков, социальных гарантий по их минимизации и компенсации;

- многосубъектность социальной защиты, субъектами которой должны выступать государство (в лице минис­терств и ведомств), работодатели, про­фессиональные ассоциации и объеди­нения (товарищества по страхованию), региональные органы управления;

- государственные гарантии, связан­ные с социальной защитой при одновре­менной самостоятельности и самоуправляемости негосударственных систем и программ защиты;

- заинтересованность всех основных субъектов защиты (государства, предпринимателей, товариществ соци­ального страхования и широкого круга профессиональных организаций трудящихся) в формировании и совершенст­вовании соответствующих систем;

- солидарность всех субъектов социальной защиты на основе "социаль­ных договоров", касающихся распре­деления финансового бремени по ком­пенсации и минимизации социальных и профессиональных рисков;

- экономическая и социальная сво­бода работников в области труда - выбор профессии с приемлемыми уровня­ми профессиональных и социальных ри­сков, возможность получения професси­онального образования, места работы, свободы ассоциации, т.е. право объеди­няться в профессиональные союзы, товарищества и другие подобные организации в целях защиты своих прав;

- личная ответственность работни­ков за сохранение своего здоровья и работоспособности, правильный выбор профессии, места работы с опреде­ленными уровнями профессионально­го и социального рисков;

- многоуровневость и разноадресность способов социальной защиты - от государственных гарантий для всех трудящихся до узконаправленных мер для отдельных их категорий и профессиональных групп, что позволяет реа­лизовать дифференцированный под­ход к разным категориям защищаемых;

- многоаспектность и разнонаправленность мер социальной защиты. Объектами социальной защиты долж­ны стать персонифицированные работ­ник, а опосредованно - условия и оплата их труда, профессиональная под­готовка, медицинское обслуживание, компенсация утраты трудоспособности и реабилитационные услуги./3/.

Таким образом, резюмируя выше сказанное, можно сделать вывод о том, что социальная защита является системой мер, осуществляемых как государством, так и предпринимателями. Для первого наличие социальной защищенности является критерием эффективного функционирования. Поскольку, от того, на сколько защищено общество, зависит благосостояние государства, степень конфликтности и степень уязвимости со стороны внешней среды. Для предпринимателя социальная защита необходима как один из способов мотивирования труда, поскольку позволяет удовлетворить не только физиологические, но и экзистенциальные, социальные потребности.

 Но степень защищенности работающих может существенно отличаться в зависимости от состояния экономики государства. Рассмотрим проблемы развития работы по социальной защите работающих на примере такой развивающейся страны как Россия.

**Глава 2. Анализ и проблемы развития социальной защиты работников**

**2.1. Анализ и проблемы развития социальной защиты работников, осуществляемой государством**

В России переход к рыночным отношениям чрезвычайно обострил, прежде всего, социальные проблемы и привел к снижению уровня жизни населения, тогда как именно в этой категории фокусируются все усилия и результаты деятельности государства в области социальной защиты. Россия столкнулась с рядом проблем, в том числе и в трудовых отношениях. Можно выделить некоторые из них:

- неплатежи заработной платы, натуральная оплата труда, забастовочное движение;

- ликвидация и банкротство предприятий, смена собственника;

- размежевание интересов работников и работодателей. Работодатели выдвигают более жесткие требования к исполнительской дисциплине к качеству труда, а также ратуют за облегчение процедуры увольнения работников и уменьшение социальных обязательств перед ними. Интерес же работников состоит в увеличении (либо сохранении) объема гарантий и льгот, в ограничении свободы работодателя при найме и увольнениях, в расширении государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда;

- увеличение (либо сохранение) объема гарантий и льгот, ограничение свободы работодателя при найме и увольнениях, расширение государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда;

- распространенность нелегальных трудовых практик.

В настоящий момент в России действует новое трудовое законодательство. Но если американский рынок предусматривает низкие гарантии работникам при их неукоснительном соблюдении работодателями, европейский – высокий уровень прав при жестких санкциях за их несоблюдение, то российский рынок – множество прав в сфере труда при их безнаказанном игнорировании. Данная проблема связана с минимальной эффективностью государственного контроля в сфере труда и снижении профсоюзной роли в регулировании трудовых отношений.

Рассмотрим ряд основных проблем, препятствующих совершенствованию социальной защиты работников в России.

По нашему мнению, одной из главных проблем для России является теневая занятость. Наиболее распространены следующие формы нарушения трудового законодательства: прием на работу по устной договоренности, сокрытие от налогообложения части или даже всего заработка, неоплата (неодобрение) отпуска или больничных листов, а также ситуация, когда трудовая книжка находится не в том месте, где человек работает. По оценкам Экспертного фонда трудовых исследований «Эльф», не менее 30 млн. работающих, так или иначе, затронуты неоформленными трудовыми отношениями, тогда как к 2003 году число экономически активного населения составляет 71,8 млн./1/. Данный факт свидетельствует о том, что чуть меньше половины работников России не имеют гарантий в социальной защите, основания для судебных разбирательств в случаях нарушения своих прав.

 В результате социологического исследования, проведенного среди работающих (279 чел.), для выяснения позиций занятых по отношению к разного вида внеправовым практикам, респонденты поделились на «обиженных» работодателем (права работника нарушаются чаще, чем он сам нарушает трудовую дисциплину), на «обижающих» работодателя (сбои в трудовой дисциплине возникают чаще, чем нарушения трудовых прав), и на тех, кто не в обиде. Последних оказалось 21%, «обижающих работодателя» - 14%, а «обиженных работодателем» - 65%. Но наиболее интересно распределение этих групп по категориям опрошенных (таблица 2.1)./1/.

По данным таблицы 2.1 наибольшая доля «обиженных», чьи трудовые права ущемляются чаще, чем они сами нарушают законы и правила в сфере труда – среди работников бюджетной сферы (80%), рабочих промышленных предприятий (74%), работающих по устной договоренности (63%).

 Таблица 2.1

Нарушение прав в сфере труда по категориям опрошенных

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Группа респондентов** | **Работающие по устной договоренности** | **Работники бюджетной сферы** | **Рабочие промышленных приватизированных предприятий** | **Работники малого и среднего бизнеса** | **В целом** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Обиженные работодателем | 63 | 80 | 74 | 41 | 65 |
| Не в обиде | 26 | 17 | 12 | 26 | 21 |
| Обижающие работодателя | 11 | 3 | 14 | 33 | 14 |

Данный факт свидетельствует, что даже на государственных предприятиях не обеспечивается соблюдение всех прав работающих, в том числе недостаточны меры по совершенствованию социальной защищенности. Причины данной ситуации мы видим в наличии теневой занятости, следствием чего является неуплаченные налоги, как со стороны работника, так и со стороны предприятия. Результатом чего является низкая оплата труда работников бюджетной сферы. Даже в самом богатом регионе России – Москве в организациях образования среднемесячная заработная плата составляет 5746 руб., здравоохранения, физкультуры и социального обеспечения - 6597 руб., науки и научного и обслуживания - 7716 руб., тогда как средняя величина прожиточного минимума составляет 3209,01 руб. в месяц. Таким образом, доходы работников максимально приближены к минимуму./10/.

Низкий уровень оплаты труда и связанная с этим неудовлетворительная структура расходов населения тормозит проведение реформ в социальной сфере, так как основная часть заработка (до 80 %) расходуется на питание и покупку потребительских товаров, а оставшаяся часть недостаточна для оплаты жилья, медицинских и других услуг. Одной из важных социальных гарантий в области оплаты труда является минимальная заработная плата. Основой определения минимальной заработной платы в развитых странах является прожиточный минимум, ниже него она не устанавливается. Прожиточный минимум, можно сказать, является красной чертой для измерения бедности, оказавшись за которой человек не может обеспечить на свой доход даже самые насущные потребности, минимально необходимые для сохранения здоровья и своей жизнедеятельности, особенно в продуктах питания. В настоящее время в России минимальная заработная плата (450 руб.) в 5 раз ниже официального прожиточного минимума, определенного по методологии Минтруда РФ. Из этих фактов следует, что минимальная зарплата, по сути, не является в России социальной гарантией, что находится в прямом противоречии с Конституцией./5/.

Заработная плата - это доход, формирующий основной совокупный платежеспособный спрос населения, определяющий структуру и динамику производства. Поэтому падение уровня зарплаты вызывает сжатие внутреннего рынка и дальнейшее сокращение производства. Уменьшается и налоговая база, а значит, сокращаются бюджетные поступления, что ограничивает возможности государства в решении как социальных, так и инвестиционных задач. Необходимо, следовательно, и в макроэкономическом плане использовать воспроизводственную и стимулирующую функции заработной платы, для чего необходимо снять налоговые ограничения на ее рост, исключить использование теневой занятости.

Известно, что отечественная промышленность находится в кризисе. Ее собственники нацелены не на долгосрочные перспективы, а на достижение максимальных результатов в настоящее время. В связи с этим их кадровая политика часто не предусматривает развития социальной направленности в отношениях с работниками. Так, доля зарплаты в валовом продукте России составляет только 40% против 70% в развитых странах./6/. Это означает, что непропорциональную долю в валовом продукте занимают предпринимательская прибыль, процент на капитал и рента. Многие экономисты видят выход из кризиса российской экономики в возрождении реального сектора экономики и переориентацией финансового сектора на обслуживание промышленности. Для реализации этой задачи требуется высококвалифицированная рабочая сила. Однако, в отраслях российской промышленности, определяющих научно-технический прогресс: приборостроение, точное машиностроение, станкоинструментальная промышленность, радиоэлектроника и другие наукоемкие отрасли, за годы реформ потеряно свыше 70% производственного персонала.

Утерян прежний квалификационный уровень российских рабочих. Так, доля рабочих 4-6-го тарифных разрядов, составляющих кадровую основу промышленного персонала предприятий, достигла более 50% только в трех отраслях - нефтедобывающей (59,9%), нефтехимической (52,0%), цветной металлургии (51,5%). Доля рабочих низших, 1-3-го разрядов, в таких отраслях, как швейная составляет 53,3%, обувная - 46,7%, деревообрабатывающая - 44,2%. Низкий квалификационный уровень производственного персонала является одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Это обстоятельство, в свою очередь, отражается на прибылях предприятий, что ограничивает их финансовые возможности для повышения квалификации персонала./5/.

Изменения в экономической и политической системах России принесли как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, внесли значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека, то есть снизили уровень социальной защищенности. Таким образом, возникла вторая по значимости социальная проблема в России - проблема подготовки и переподготовки кадров. Многие работники находятся под угрозой увольнения или потери достигнутого социального статуса в результате структурной перестройки экономики. Большинство из них нуждается в активной социальной защите, основными составляющими которой является создание новых рабочих мест и опережающая переподготовка кадров.

В индустриально развитых странах социальная защита работающих в форме профессионального обучения осуществляется в рамках целевых государственных и региональных программ обеспечения качества рабочей силы. Такие программы крайне необходимы российской экономике, но в настоящее время, к сожалению, полностью отсутствует механизм их формирования, нет финансового, правового и информационного обеспечения. Несомненно, убыточные организации не в состоянии использовать профессиональную переподготовку кадров как средство социальной защиты высвобождаемых работников. Однако данные социологических исследований РАН свидетельствуют, что при избыточном количестве персонала более 10% на каждом пятом рентабельном промышленном предприятии руководство не стремится вкладывать средства в переподготовку кадров. По данным Минтруда РФ, количество рабочих, переподготовленных, обученных второй профессии или повысивших квалификацию до 2000 года включительно остается существенно ниже уровня 1990 года.

Не менее важной проблемой для России является то, что механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действенны на уровне малых предприятий, которые не включены в отраслевую систему управления охраной труда. По данным Госкомстата России, в 2000 году в условиях, не отвечающих системе санитарно-гигиенических критериев, трудились: в отраслях промышленности – 21,3% занятых, в строительстве – 9,9%, на транспорте – 11,2%. Около половины работающих во вредных и опасных условиях – женщины, при этом намечается тенденция к замещению мужского труда женским в тех профессиях, где условия труда, как правило, не удовлетворяют указанным критериям. Численность занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, в основных отраслях экономики РФ за последние годы растет. Если в 1997 г. в таких условиях трудились 17,1% общего числа занятых, то в 2000 г. – 18,1%. доля пострадавших от несчастных случаев со смертельным исходом на малых предприятиях имеет не только явно выраженную тенденцию к росту, но и значительно (в среднем в 2 раза) превышает соответствующие значения для крупных и средних предприятий (таблица 2.2)./2/.

 Таблица 2.2

Структура и динамика пострадавших от несчастных случаев на малых, крупных и средних предприятиях, 1998-2000 г.г., %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **1998 г.** | **1999 г.** | **2000 г.** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Доля пострадавших от несчастных случаев со смертельным исходом в общем числе пострадавших на предприятиях:- малых- крупных и средних | 4,92,7 | 5,32,7 | 6,22,8 |

Тенденция роста смертельных исходов в результате несчастных случаев на производстве (которые крайне сложно скрыть от расследования в отличие от остальных несчастных случаев) свидетельствуют о более высоких рисках, которым подвергаются занятые в малом бизнесе, а также низких условиях труда работающих. Неудовлетворительная организация производства работ, недостаточная надежность машин и оборудования, эксплуатация неисправных машин и недостатки в обучении безопасным приемам труда - вот только некоторые причины происшествий на производстве, часть из которых свидетельствует о неэффективном управлении безопасностью труда на предприятии, об отсутствии на предприятии социальной защиты.

Таким образом, в России существует множество социальных проблем. Государство выработало систему социальной защиты населения, которой присущи следующие основные черты:

* Множественность, несистемность и противоречивость нормативных правовых актов, регулирующих деятельность системы социальной защиты населения, их несоответствие тенденциям развития отечественной и международной практики.
* Дефицит ресурсов в бюджетах всех уровней для финансирования мероприятий по социальной защите.
* Организация социальной защиты населения преимущественно на началах социального обеспечения.
* Неразвитость систем социального страхования и социальной самозащиты граждан.
* Множественность видов и форм социальных пособий, а также категорий их получателей.
* Преобладание уравнительного, безадресного порядка предоставления социальных пособий./9/. Отсюда возникает неэффективность системы социальной защиты работников.

**2.1. Анализ и проблемы развития социальной защиты работников, осуществляемой работодателем**

Изучение основополагающих стратегических документов, беседы примерно с 30 высшими руководителями крупных западноевропейских, американских и канадских компаний позволили выделить шесть основных компонентов, различные сочетания которых составляют миссии данных организаций. В таблице 2.3 произведено ранжирование данных компонент западными и российскими управленцами./11/.

 Таблица 2.3

Ранжирование компонент миссии организации российскими и западными специалистами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компоненты** | **Ранжирование западными менеджерами** | **Ранжирование российскими менеджерами** |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. **Прибыль**. Главная цель и смысл деятельности любой организации - прибыль. Именно размер текущей прибыли показывает, насколько успешна деятельность организации. Если прибыль достаточна, можно думать о деле и развитии, платить достойную зарплату, решать социальные задачи. Если ее нет - нет и остального.  | 4 | 1 |
| 2. **Клиенты**. Клиент в бизнесе важнее всего. Если у нас будут постоянные и надежные клиенты, и мы будем хорошо удовлетворять их нужды, будет и все остальное - и прибыль, и развитие, и довольные своей работой и зарплатой люди. | 2 | 3 |
| 3. **Дело.** Наше дело нужно людям, без него общество (страна, человечество...) жить не может. И мы должны делать это дело на мировом уровне. И тогда все будет - и клиенты, и прибыль, и развитие, и удовлетворенные своей работой люди. | 5 | 4 |
| 4**. Работники**. Работник - важнейший фактор любого бизнеса. Если он хочет работать, квалифицирован, предан фирме и активен, он все обеспечит - и клиентов, и высокое качество, и прибыль, и постоянное развитие нашего дела. | 3 | 5 |
| 5. **Развитие**. Жизнь динамична, и чтобы долго оставаться на плаву нужно менять и клиентов, и дело, и работников. Поэтому развитие - единственная основа долговременного успеха для любой фирмы. | 1 | 2 |
| 6. **Территория** (населенный пункт). Каждая фирма и любое дело существуют в конкретном времени и месте. Наш бизнес неотделим от данной территории (населенного пункта, микрорайона) - и жить, и развиваться, и погибать мы можем только вместе. Наша взаимная заинтересованность и взаимопомощь - залог наших общих успехов. | 6 | 6 |

Анализ ранжирования этих компонентов в формулировках миссии зарубежных компаний и фирм показал, что прибыль не занимает первого места. Аргументами данного распределения компонент служат следующие положения:

* Если несколько утрировать ситуацию, прибыль никогда не является основной целью бизнеса, но всегда - лишь средством для его успешного ведения и развития;
* Во многих секторах рынка возможная прибыль в развитых странах ограничена интервалом в 7-11% годовых. Это значит, что большинство организаций, которые действуют в данном секторе хотя бы 5-7 лет, уже умеют получать минимально необходимую норму прибыли; те, кто не умеет, в течение одного-двух лет со своего сектора рынка выбывают. Это значит также, что получать заметно больше 11% можно лишь в течение 1-2 лет, потому что за этот период конкуренция возрастет, и вырвавшейся в передовики фирме вновь придется вернуться в установившиеся пределы. Выбор стратегии у большинства организаций невелик: либо фирма будет стремиться, прилагая все силы, получить максимальные 11%, либо должна удовлетвориться 7% прибыли, но зато сможет вложить дополнительные средства в другие стратегические направления (в завоевание новых клиентов, в увеличение номенклатуры товаров и повышение качества продукции и услуг, в диверсификацию деятельности или в развитие персонала), чтобы обеспечить себе устойчивое существование на рынке и нормальную прибыль в последующие годы;
* "Делать деньги ради того, чтобы делать деньги" - девиз безнадежно устаревший. Он подходит разве что для периодов глубокого и продолжительного кризиса, когда никакой стабильности (даже динамической) не существует, а потому не может быть ни постоянных клиентов, ни относительно устойчивого социального заказа на какие-то виды товаров и услуг, ни ясных перспектив развития.

Иначе ранжируют компоненты своей миссии владельцы и менеджеры российских организаций. Прежде всего, куда большую роль для них играет прибыль - по результатам опросов более 150 руководителей и специалистов сибирских организаций этот компонент устойчиво занимает 1-е места. Причина вполне очевидна - долговременный общесистемный кризис в России.

Большинство предпринимателей и руководителей организаций не научились справляться с кризисными ситуациями и потому не в состоянии отвлекаться от сиюминутных задач ради среднесрочных и долгосрочных. А при краткосрочных стратегиях основной целью бизнеса не может быть ни дело, ни постоянные клиенты, ни работники, ни территория. На коротких отрезках времени в миссии организации действительно первенствовать может либо прибыль, либо развитие.

Что касается работников, то они для отечественных предприятий сегодня явно менее важны, чем для западных фирм (в том числе и для их отделений, действующих в России). Если на Западе работники в составе миссии организации достаточно часто могут занимать 3-е место, то у большинства российских организаций они находятся на 5 месте./11/.

Ориентация российских предприятий на прибыль предполагает наличие особого отношения к кадрам. Часто в таких организациях преобладает отношение к работнику как к одному из видов ресурсов. Экономия на всех затратах (найме, обучении, оплате труда и пр.), что и должно обеспечить фирме желанную максимизацию прибыли. Высокий оборот кадров. Активность от работника не ожидается и не стимулируется. Обучение персонала не проводится; ограниченные средства могут быть выделены только на оплату посещения отдельных курсов или специальных семинаров для руководящего состава и уникальных специалистов фирмы. Оплата труда невысока, не регламентирована четкой системой показателей. В качестве стимулирования труда широко используются наказания. Внимания к социально-бытовым проблемам работников не наблюдается.

Таким образом, в России в период становления рыночной экономики, особенно после кризиса 1998 года, предприятия в большинстве своем стремятся удержаться на рынке путем максимизации прибыли. Для реализации данной цели во многих компаниях минимизированы затраты на трудовые ресурсы, а следовательно и на социальную защиту работающих. Более того, данная политика вызывает ряд общегосударственных проблем: теневая занятость, уход от налогов, не возможность обеспечения социальной защиты работников бюджетной сферы. Для решения данных проблем в настоящий момент в России направлены все меры государственной политики. Результатом чего является общая стабилизация экономики, а вследствие - возможность пересмотра организациями своих целей, совершенствования работы по социальной защите работающих. Рассмотрим совершенствование работы по социальной защите работающих на примере предприятия Промышленно-страховая компания (ПСК).

**Глава 3. Совершенствование работы по социальной защите работающих**

Промышленно-страховая компания (ПСК) выбрана нами для рассмотрения совершенствования работы по социальной защите работающих по ряду причин. Первой причиной явилось то, что до 2000 года для организации главной была цель получения прибыли, а соответственно были минимальны усилия по социальной защите работающих. Стабилизация экономики, рост конкурентов заставило руководство компании пересмотреть свою миссию. 2000 г. был годом реструктуризации бизнес-процессов организации. Персонал стал основой для дальнейшего роста, партнером, главным источником эффективной деятельности организации в сложившейся рыночной ситуации. Поэтому возникла необходимость в проведении работ по совершенствованию работы по социальной защите работающих.

 Большое значение в деле мотивации деловой активности персонала приобрели дополнительные социальные гарантии и льготы, которые послужили элементом стимулирования сотрудников к повышению мастерства, продвижению вверх по карьерной лестнице.

Высокая эффективность комплекса стимулирования персонала Промышленно-страховой компании была достигнута за счет того, что была пересмотрена система мотиваций, в основу которой были положены такие важные элементы, как:

* производительность (мотивации, направленные на увеличение объема страховых продаж);
* социальная защита и стабильность (зарплата, система социальных гарантий и льготного страхования);
* корпоративность (подразумевает формирование системы внутрикорпоративных отношений, системы карьерного роста для каждого сотрудника).

С целью увеличения производительности труда была предпринята реорганизация структуры компании. Практически во всех подразделениях были произведены дробление функций. Отказ от такого принципа ведения бизнеса, когда один отдел или одно управление занимается массовыми и универсальными клиентами, заключением стандартных и специфических договоров страхования. Была создана система планирования результатов, напрямую связанная с прогрессивной шкалой оплаты. Кроме того, было вложено много средств в инфраструктуру – во внедрение новых технологий, обучение персонала, программное обеспечение, создание автоматизированной системы управления, т. е. в то, что влияет на производительность.

Производительность в системе мотиваций приобрела тесную взаимосвязь с социальной защитой работников и стабильностью кадрового состава. Ключевыми моментами здесь стали заработная плата, система социальных гарантий и льготного страхования.

Возьмем первую составляющую – заработную плату. В компании она состоит из двух частей – фиксированной и премиальной (бонусов). По результатам деятельности компании за определенный период введена прогрессивная шкала оплаты в зависимости от вклада каждого подразделения и каждого сотрудника. Другими словами, выстроена система премирования каждого сотрудника – от уборщицы до президента. Кроме того, в каждом отделе формируется фонд материального стимулирования, который пополняется по итогам каждого квартала в случае эффективной деятельности подразделения за этот период. Этот фонд предназначен для поощрения наиболее активных работников, улучшения материальной базы подразделения, покупки необходимого оборудования сверх того, чем обеспечено подразделение, оплаты организованных поездок подразделения на отдых и т.д.

Вторая составляющая – система социальных гарантий, или так называемый социальный пакет. Практика показывает, что большинство устраивающихся на работу кандидатов интересует не только зарплата, но и дополнительные льготы и гарантии. В системе социальных гарантий организации использованы как экономические, так и неэкономические стимулы. Среди них:

* поощрение некурящих сотрудников;
* поощрение работников, болевших не более семи дней в году;
* материальная помощь на оздоровление и лечение;
* материальная помощь при вступлении в брак, при рождении ребенка;
* премия ко дню рождения сотрудника, юбилейным датам;
* вознаграждение к 23 февраля и 8 Марта;
* поощрения по итогам профессионального внутреннего конкурса в виде денежного вознаграждения, туристических путевок или ценных подарков;
* ссуда на получение образования, повышение квалификации;
* ссуда на улучшение жилищных условий;
* компенсационные выплаты за использование личного автомобиля в рабочих целях, личных мобильных телефонов и пейджеров и др.;
* предоставление средств связи (пейджеры, мобильные телефоны);
* льготное страхование сотрудников от несчастного случая, страхование жизни, медицинское, пенсионное, фармацевтическое, в том числе за счет компании и др.

На определенном этапе все перечисленные стимулы теряют для персонала свою первоначальную ценность. При этом сотрудники работают по-прежнему хорошо, но появляется потребность в новой системе ценностей. Такая система сформирована в Промышленно-страховой компании и заключается она в формировании системы внутрифирменных отношений и возможности строительства деловой карьеры.

 Система внутрикорпоративных отношений складывается из горизонтальных связей между подразделениями и культурно-массовых мероприятий, включающих в себя бесплатное посещение всем коллективом вместе с членами семей театров, организацию торжеств, детских праздников, коллективный выезд на отдых, организацию спортивно-оздоровительных занятий и экспедиций, участие сотрудников в спортивных соревнованиях.

Деловая активность персонала связана с выполнением своих основных профессиональных функций. Для того чтобы человек с первых дней работы в компании включился в этот процесс, он должен познакомиться со страховыми продуктами фирмы и применяемыми технологиями, изучить принципы деятельности компании, т.е. получить необходимые знания и навыки, требуемые в новых условиях работы. С этой целью у нас организован центр подготовки персонала, который выполняет следующие функции:

* готовит страховых агентов;
* проводит обучение новых сотрудников и переобучение работающих специалистов;
* помогает повысить квалификацию работникам, организуя обучающие семинары с привлечением специалистов из финансово-экономических вузов;
* участвует в аттестации кандидатов при приеме на работу и всего персонала в процессе его деятельности.

Система обучения персонала компании развивается в двух направлениях. Во-первых, повышение квалификации сотрудников осуществляется внутри организации. Формы самые разные – начиная от лекций, которые проводят руководители подразделений по основным направлениям деятельности, и семинаров с привлечением специалистов из сторонних организаций (например, ТАСИС) и заканчивая конференциями, проводимыми другими организациями (например, конференции по работе с агентами, по мошенничеству и т.д.). Такое обучение на рабочем месте создает условия для мобильности, мотивации и саморегуляции работника. Оно ускоряет адаптацию работника к изменяющимся условиям деятельности фирмы, укрепляет позиции работника на предприятии.

Во-вторых, обучение персонала вне компании. Эта форма профессиональной учебы складывается из таких элементов, как:

* обучение сотрудников в специализированных финансово-экономических и иных учебных заведениях с полной или частичной оплатой за счет компании;
* повышение квалификации персонала путем посещения семинаров, тренингов, деловых игр, которые полностью оплачиваются фирмой;
* получение практических навыков работы с клиентами во время проведения выставок.

Такой порядок, на наш взгляд, позволяет сотруднику начать карьерный рост с первых дней его работы в компании. Планирование карьеры заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения происходит его планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение по системе рабочих мест или должностей. Через некоторое время сотрудник сам становится наставником, передавая накопленный опыт молодым коллегам непосредственно на рабочем месте и проводя обучение во время лекционно-семинарских занятий. Повышается его статус в компании, соответственно увеличивается размер материального вознаграждения и распространяющихся на него внеэкономических льгот и стимулов.

В последние годы выросло число руководителей, видящих перспективу, мыслящих стратегически, понимающих, что страхование – это уникальный социально-ориентированный механизм, способствующий стабильному развитию предприятий, составляющих цвет национальной экономики. Опыт многих известных крупных организаций, банков, средних и мелких компаний из разных сфер деятельности свидетельствует: система социального стимулирования служит тем ключиком, который заставляет работника трудиться качественно, с усердием, проявляя деловую активность и заинтересованность в результатах своего труда.

Активно участвуя в страховом процессе, руководители предприятий (работодатели) могут создать значительный запас прочности, способный укрепить экономику страны, обеспечить лучшие условия для своей деятельности в будущем. Будущее, по нашему мнению, принадлежит тем, кто видит его сегодня и использует системы социальной защиты. Поэтому второй причиной выбора ПСК для рассмотрения совершенствования социальной защиты работающих является то, что компания разработала не имеющую аналогов на страховом рынке программу “Социальные гарантии для персонала предприятия”.

Система социальных гарантий, или соцпакет означает осуществление работодателем для своих работников определенных видов страхования. При этом финансовые затраты на создание социального пакета минимальны, а его значение трудно переоценить, поскольку подобное стимулирование позволяет:

* повысить качество работы персонала;
* сделать работу на предприятии более престижной и привлекательной;
* повысить заинтересованность персонала в успешном развитии предприятия;
* привлечь на работу наиболее квалифицированных специалистов;
* закрепить на предприятии наиболее ценных сотрудников.

Программа включает в себя семь видов страхования:

* страхование от несчастных случаев;
* страхование жизни;
* смешанное страхование жизни и от несчастных случаев с условием периодических страховых выплат – ежеквартальных, ежегодных;
* страхование от опасных заболеваний;

• дополнительное пенсионное страхование;

* добровольное медицинское, фармацевтическое страхование и страхование расходов по уходу за больными;
* страхование выезжающих за рубеж, путешествующих по России и странам СНГ.

Все эти виды сочетаются друг с другом в любой комбинации, поэтому каждый руководитель легко сможет сформировать для своего персонала корпоративный социальный пакет с учетом принятой на предприятии кадровой политики, который будет максимально приближен к потребностям сотрудников и финансовым возможностям предприятия.

Совершенствовать работу по социальной защите менеджеры компаний могут, используя разработанные ПСК программы: по ипотечному и пенсионному страхованию.

Программа ипотечного кредитования “Будущее сегодня” способствует решению такого сложного вопроса, как сохранение работников, особенно квалифицированных, при не самых высоких заработных платах.

Как известно, важной составляющей социального пакета для сотрудников является обеспечение достойным жильем. В программе ипотечного кредитования “Будущее сегодня” создан механизм приобретения жилья с помощью сочетания таких перспективных инструментов, как ипотека и добровольное страхование жизни.

На первом этапе в программе принимают участие работники, которые уже имеют жилье, но желают улучшить свои жилищные условия. Предприятие, на котором они работают, заключает договор страхования жизни, благодаря которому будущие владельцы квартир накапливают определенную сумму, под залог которой на выгодных условиях получают ипотечный кредит или оформляют рассрочку на приобретаемое жилье. Въехать в новую квартиру можно сразу после принятия дома в эксплуатацию или после получения ипотечного кредита при приобретении жилья на вторичном рынке.

Страховая компания фактически выделяет кредит, а предприятие в зависимости от варианта реализации программы, становится инвестором или соинвестором строительства, а также финансовым контролером. При этом средства, затраченные на строительство, возвращаются на предприятие и могут быть повторно использованы для выдачи очередных ипотечных кредитов сотрудникам предприятия.

Благодаря реализации этой программы сотрудники становятся неотъемлемой частью организации и работают там долгие годы. В программе участвуют и администрации регионов, решающие социальные проблемы на местах, практически не привлекая бюджетных средств. При этом они получают в лице ПСК опытного финансового консультанта, что позволяет, как показывает опыт реализации программы в Удмуртской республике, где компания финансирует строительство трех многоквартирных домов, существенно снижать себестоимость строительства жилья.

Пенсионная система корпорации дает возможность повысить заинтересованность сотрудников в работе и в будущем компенсировать им потерю заработков в связи с выходом на заслуженный отдых.

Суть программы заключается в организации на предприятии дополнительного пенсионного страхования сотрудников, при котором страховщик берет на себя обязательства при достижении работником пенсионного возраста или потери трудоспособности выплачивать ему, а в случае смерти семье, дополнительную пенсию, не зависящую от выплат по государственному пенсионному обеспечению.

Руководитель предприятия определяет, какой категории сотрудников и в каком размере будет выплачиваться дополнительная пенсия. Страховой взнос рассчитывается по специальным актуарным методам исходя из количества персонала, возраста, пола и времени выхода работника на пенсию. При этом программа предусматривает различные варианты реализации, когда взносы вносит только работодатель, либо только работник, либо платежи складываются из комбинации указанных вариантов в определенных пропорциях.

Примечательно, что дифференцированный подход при уплате страховых взносов позволяет создать гибкую систему стимулирования сотрудников, учесть вклад каждого человека в развитие бизнеса, удержать на предприятии наиболее ценные кадры и безболезненно решить проблему омоложения и естественного обновления коллектива. А благодаря налоговым льготам страхование дополнительной пенсии оптимизирует затраты предприятия на социальное обеспечение сотрудников./8/.

Таким образом, программы развития социальной защиты работающих, предложенные ПСК во многом решают не только частные проблемы данной организации, но и предлагают способ решения общегосударственной социальной проблемы. Поэтому, по нашему мнению, социальное страхование является наиболее оптимальным способом обеспечения сбалансированности интересов предпринимателей (оптимизация затрат на трудовые ресурсы) и работников (гарантии и льготы).

**Заключение**

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Социальная защита является системой мер, осуществляемых как государством, так и предпринимателями. Для первого наличие социальной защищенности является критерием эффективного функционирования. Поскольку, от того, на сколько защищено общество, зависит благосостояние государства, степень конфликтности и степень уязвимости со стороны внешней среды. Для предпринимателя социальная защита необходима как один из способов мотивирования труда, поскольку позволяет удовлетворить не только физиологические, но и экзистенциальные, социальные потребности.

 Но степень социальной защищенности работающих может существенно отличаться в зависимости от состояния экономики государства.

2. В России переход к рыночным отношениям чрезвычайно обострил, прежде всего, социальные проблемы и привел к снижению уровня жизни населения, тогда как именно в этой категории фокусируются все усилия и результаты деятельности государства в области социальной защиты.

3. Для социальной политики российского государства присущи множественность, несистемность и противоречивость нормативных правовых актов, регулирующих деятельность системы социальной защиты населения, их несоответствие тенденциям развития отечественной и международной практики; дефицит ресурсов в бюджетах всех уровней для финансирования мероприятий по социальной защите; организация социальной защиты населения преимущественно на началах социального обеспечения; неразвитость систем социального страхования и социальной самозащиты граждан. Данные черты социальной политики породили ряд проблем.

4. Одной из главных проблем для России является теневая занятость, поэтому многие работники не имеют социальных гарантий, основания для судебных разбирательств в случаях нарушения своих прав. Заниженная номинальная заработная плата уменьшает и налоговую базу, а значит, сокращаются бюджетные поступления, что ограничивает возможности государства в решении как социальных, так и инвестиционных задач.

5. Проблемой для России является то, что механизмы экономического управления поведением работодателей в области охраны труда не действенны на уровне малых предприятий, которые не включены в отраслевую систему управления охраной труда.

6. В условиях переходной экономики для большинства российских предприятий характерна направленность на максимизацию прибыли, что не предполагает мер по совершенствованию социальной защиты населения, скорее наоборот, максимальная экономия на трудовых ресурсах.

7. Последние годы в России наблюдается стабилизация экономического положения. Многие предприятия в растущей конкурентной борьбе вынуждены менять свои цели, пересматривать кадровую политику, в частности совершенствовать работу по социальной защите работающих.

8. Решение социальных проблем в России возможно при использовании предприятиями страховых программ развития социальной защиты работающих. Предложенные Промышленной страховой компанией меры (соцпакет) во многом решают не только частные проблемы данной организации, но и предлагают способ решения общегосударственной социальной проблемы. Поэтому, по нашему мнению, социальное страхование является наиболее оптимальным способом обеспечения сбалансированности интересов предпринимателей (оптимизация затрат на трудовые ресурсы) и работников (гарантии и льготы), а значит и повышения социальной защищенности персонала.

**Библиография**

1. Барсукова С.Ю. Теневая занятость: проблемы легализации// Проблемы прогнозирования. – 2003. - №1. – С. 136 – 147.

2. Петухова О.В. Охрана и условия труда в малом предпринимательстве// Проблемы прогнозирования. – 2003. - №4. – С. 102 - 110.

3. Роик В. Социальная защита: содержание понятия// Человек и труд. – 2000. - №11. – С. 42 – 44.

4. Якушев Л. Социальная защита. – М: Государственная академия управления им. Орджоникидзе, 1998. – С. 54.

5. www.cfin.ru

6. www.cir.ru

7. www.distance.ru

8. www.emsi.ru

9. www.juristy.ru

10. www.kdo.ru

11. www.klerk.ru