

## Формирование и регулирование социально-трудовых отношений

Научный руководитель – Довлетмурзаева Малика Абубакаровна

*Газиева Лайла Руслановна*

*Выпускник (специалист)*

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС», Институт новых материалов и нанотехнологий, Москва, Россия

*E-mail: gazievalaila@mail.ru*

В рамках регулирования социально-трудовых отношений со стороны государства преследуется цель обеспечения для работающих граждан государственных гарантий в отношении трудовых прав и свобод, а также приемлемых условий труда. Кроме того, государственное регулирование в этой сфере имеет целью защиту прав и интересов как работников, так и работодателей. Последнее является обязательным условием для стабильного развития любых организаций. Значение человеческого фактора как в управлении, так и в производстве сегодня в результате формирования нового информационного общества существенно возросло [3]. Этим обусловлены все более активные попытки использования по отношению к кадрам духовных и социально-психологических методов воздействия [2]. В частности, пристальное внимание уделяется способам повышения интереса работников к принятию решений. В этой связи актуальна организация исследований, в рамках которых будут изучены ключевые направления по усовершенствованию регулирования социально-трудовых отношений со стороны государства. Требуется разработка эффективных механизмов, позволяющих реально обеспечить равенство прав для всех субъектов социально-трудовых взаимоотношений, гарантировать трудящимся достойное вознаграждение за труд, социальную защищенность и обеспечение.

Обеспечение достижения цели исследования требует решения ряда задач:

- Определение сущности понятия «социально-трудовые отношения», его содержания, а также значения социальной политики в системе регулирования социально-трудовых взаимоотношений;
- Изучение особенностей нормативно-правового регулирования социально-трудовых взаимоотношений в организациях;
- Рассмотрение системы государственного и ведомственного контроля за соблюдением положений трудового законодательства в рамках взаимоотношения между работодателями и трудящимися.

Научную новизну результатов исследования должны составлять следующее: нужно систематизировать понятийный аппарат путем установления взаимозависимости и взаимосвязи между категориями «трудовые отношения» и «качество трудовой жизни», внести уточнения в классификацию трудовых взаимоотношений, имеющих место в государственных учреждениях. В ходе разработки и решения поставленных задач должны быть использованы теоретические и эмпирические методы исследования. В частности, должны быть применены методы систематизации: детализации, группировки, сравнения, обобщения, научной абстракции, аналогий и сравнений. В рамках решения конкретных задач можно использовались методы общенаучного исследования, функционального, логического и системного анализа. Кроме того, анализируемые категории должны быть отображены при помощи приемов графического, табличного и схематичного представления.

В современном обществе на социально-трудовые отношения оказывают непосредственное влияние очень много социологических, политических, экономических и даже исторических факторов. Отдельное внимание стоит обратить на такие характерные для нашего

времени аспекты как вектор социальной политики, глобализация экономики, широчайшее развитие производства и общественного труда. В процессе глобализации экономики в мировом сообществе отчетливо прослеживается перспектива создания единой валюты и платежной системы, уже сейчас наблюдается разделение труда на международном уровне [1]. Трудовые ресурсы постоянно перемещаются по странам, огромными темпами растут объемы мировой торговли. Большой поток финансов проникает из одного государства в другое в качестве средств инвестирования. Все эти обстоятельства оказывают заметное влияние на социально-трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения образуются при выполнении сотрудниками и руководством предприятия трудовой деятельности всегда, их регулирование требуется для обеспечения поддержки социальной стабильности в пределах компании и для возможности разрешения возникающих противоречий.

### Источники и литература

- 1) 1. Белякова Г.Я., Батукова Л.Р. К вопросу о модернизации социально-экономических систем: теоретические основы и роль государства // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4
- 2) 2. Калустьян, Р.В. Исследование мотивационных представлений с позиций креативного менеджмента / Р.В. Калустьян // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2011. – № 6. – С. 85-87
- 3) 3. Кириллова, О.Г. Движущие силы мотивации трудовой деятельности / О.Г. Кириллова, Д.С. Шевченко // Общество: политика, экономика, право. – 2013. – № 1. – С. 56-59