

УДК 316.334.23

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ БИЗНЕСА, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Новиков Д.П.

ГАОУ ВПО ТО «Тюменская Государственная Академия мировой экономики управления и права» (625051, г. Тюмень, ул.30 лет Победы, 102), e-mail: d347@yandex.ru

В целом социальная деятельность заключается в гарантировании обществу, группе, отдельному индивиду определенного объема социальных благ. Проведение социальной политики, является сложным и дорогостоящим делом, отражающим сущность политики в целом конкретного предприятия, поскольку требуется не только найти общественный компромисс, позволяющий сочетать экономическую эффективность с возрастающими социальными потребностям, но и задать общий вектор развития на перспективу в социально-экономическом плане. Социальная политика должна быть не только и даже не столько направлена на решение насущных и разнообразных социальных проблем, сколько на их опережение. В статье рассматривается роль социального партнерства в управленческой деятельности руководителя бизнеса, проблемы и пути их решения. Выделены проблемы, оказывающие влияние на реализацию социальной политики, и предложены возможные пути их решения.

Ключевые слова: Социальное партнерство, социальное взаимодействие, управленческая деятельность, корпоративное единство, солидарность

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE MANAGEMENT OF THE BUSINESS MANAGER, PROBLEMS AND SOLUTIONS

Novikov D.P.

Tyumen State Academy of World Economy, Management and Law (625051, Tyumen, 30 let Pobedy street, 102), e-mail d347@yandex.ru

In general, social activity is to provide assurance to society, group, single individual a certain amount of social benefits. Carrying out social policy is a complicated and expensive, reflecting the essence of politics in general a particular company, because it requires not only find the social compromise that allows to combine economic efficiency with the increasing social needs, but also set the general direction for future development in the socio-economic terms. Social policy should be not only and not so much aimed at addressing the pressing social issues and diverse as their lead. The article examines the role of social partnership in the management of the business manager, problems and solutions. Highlighted the problems affecting the implementation of social policy and suggest possible solutions.

Key words: social partnership, social interaction, management activities, corporate unity, solidarity

Введение

Принципиально важным для устойчивого развития современного общества является обеспечение социальных гарантий, представляющих собой повышение качества жизни граждан, если речь идет о государственном управлении, и работников, когда речь идет о конкретных предприятиях. В условиях интенсивного перехода к рыночным отношениям на предпринимателя, как руководителя бизнеса, возлагаются не только функции обеспечения экономического роста, но и социального обновления и политической стабилизации. Изучение процесса развития социального партнерства в различных его формах указывает на усиление социальной направленности современного бизнеса, его социализации. Однако в России система социального партнерства находится на этапе зарождения и испытывает ряд

сложностей, поскольку практически не задействованы механизмы, обеспечивающие реализацию достигнутых соглашений.

Целью представленного исследования является определение роли социального партнерства в управленческой деятельности руководителя бизнеса, проблемы и возможные пути их решения. Проведенный анализ представляется важным, поскольку социальное партнерство, как управление взаимодействием всех субъектов трудовых отношений, направленно, в первую очередь, на снижение негативных социальных последствий рыночного реформирования, приведших к росту неравенства в обществе и конфронтации социальных групп. Управление взаимодействием различных социальных групп, как социальное управление, является системообразующим, выступая стратегическим ресурсом управления.

В научной литературе понятие социальное партнерство раскрывается как механизм, регулирующий отношения между работодателями, государственными органами власти и работающими по найму. Это положение подтверждается и Трудовым Кодексом РФ: «Социальное партнерство это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [8]. Однако, следует заметить, данное определение указывает лишь на то, что это механизм регулирования социальных и трудовых отношений, при этом существенной стороной социального партнерства является отнесение его к типу цивилизованного взаимодействия в рыночной экономике, основной особенностью которого является наличие социального неравенства, определяющего социальный статус участников: предпринимателей и работников.

Поэтому, переходя к рассмотрению роли социального партнерства в управленческой деятельности руководителей бизнеса, важно акцентировать внимание на том, что мировой опыт успешного развития социальных отношений базируется на взаимодействии рыночной конкуренции, государственного регулирования и социального партнерства. Данное сочетание сил позволяет снизить уровень конфронтации в обществе до минимума, либо, в случае ее возникновения, использовать прием «мягкого» выхода из кризисных ситуаций, при этом возрастает роль государства как гаранта стабильного развития общества, которое в свою очередь является основным условием для развития предпринимательства (бизнеса).

Руководитель бизнеса, являясь основным носителем управленческой мысли, как субъект социального партнерства обозначает факт социального неравенства, своей социальной позиции и общественной роли, так же, как и обоснование действий,

направленных на укрепление экономических позиций, и установление солидарного корпоративного единства.

Сделав экскурс в историю социологии, вспомним, что понятие «солидарности» впервые ввел Э. Дюркгейм [1, с.148–149]. Ученый утверждал, что уже в архаическом обществе присутствовали элементы солидаризма, которые создают между людьми единую общественную связь. Далее получившая развитие система разделения труда принуждает не только к обособлению различных видов деятельности и делению трудового процесса на части, но и к установлению зависимости субъектов трудовой деятельности друг от друга, заставляя их общаться между собой. По мнению П. Сорокина, Дюркгейм очень четко указал на значение трудовой деятельности в развитии общества, определив, что «социальные аспекты разделения труда далеко не исчерпываются экономической выгодой последнего и теми следствиями, которые указывались обычно экономистами. Вопреки многим из них, Дюркгейм показал, что разделение труда не разъединяет людей, а связывает их: не только объективно, но и субъективно. Эта взаимная необходимость вызывает движение, органическую солидарность их друг с другом. В силу разделения труда индивидуальные сознания освобождаются от коллективного сознания, но вместе с тем индивиды сохраняют потребность друг в друге, равенство прав, взаимное движение и т.д. Такова объединительная – не только объективная, но и субъективная роль труда» [3]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что функциональное разделение труда послужило фундаментом, обеспечившим связи между социальными группами, в том числе между предпринимателями и наемными рабочими.

В XX веке значение «солидарности» в социологии исследовал Т. Парсонс. Он утверждал: «взаимодействие между предпринимателями и работниками, основанное на принципе солидарности, представляет собой частное проявление общего социального механизма, обеспечивающего не только стабильное, но и эволюционное развитие общества» [5, с.256–258].

Дальнейшее развитие высказанных положений Т. Парсонса получило в работах Р. Мертона, который доказал, что все субъекты общественных отношений выполняют полезные для социума функции. Под функциями Р. Мертон понимал «способ адаптации к действительности» [6]. Необходимо заметить, что у Т. Парсонса значение «адаптации» несет в себе позитивный характер, но если рассматривать ее как социальный факт, то она может иметь и негативные последствия. В подтверждение сказанного, с одной стороны, значение функционального разделения труда – это объединяющее начало субъектов в сфере труда, однако их социально-экономические интересы (предпринимателя и рабочего) различны на стадии вновь созданной стоимости. Социально-статусные роли субъектов не совпадают,

однако они вынуждены вступать во взаимодействие друг с другом и направлять свои усилия на взаимное удовлетворение потребностей. Именно такое заключение позволяет сделать вывод о регулирующей роли социального партнерства во взаимоотношениях субъектов социальных и трудовых отношений. Особое значение эта роль приобретает в контексте управленческой деятельности руководителя бизнеса, позволяя учитывать интересы разных сторон, используя преимущественно переговорный процесс.

Осознание бизнесменами–управленцами своей социальной роли в обществе происходит в своеобразной российской ситуации, опосредованной рядом факторов (проблем), препятствующих развитию предприятий.

Данный факт подтверждается социологическим исследованием, проведенным научным центром социальных технологий и профсоюзного движения института социального партнерства Академии труда и социальных отношений в 2010 году [4]. Респонденты и эксперты разделили факторы на внешние и внутренние.

К внешним факторам были отнесены:

- Экономическая нестабильность в стране;
- Отсутствие концепции восстановления промышленности;
- Слабый платежный спрос у населения.

К внутренним факторам отнесены:

- Отсутствие на ряде предприятий грамотной команды управленцев;
- Отсутствие свободной прибыли, которую следует направить на экономическое и социальное развитие.

Результаты опроса указывают на проблемы, с которыми сталкивается общество, и подтверждают необходимость существования системы социального партнерства как залога продуктивных социальных отношений. В них особая роль отводится руководителю, в задачи которого входит осознание важности человеческого фактора и формирование корпоративного единства, при котором усилия коллектива должны быть направлены на достижение целей развития предприятия. Именно это положение подчеркивается в ответах респондентов о необходимости проявления заботы со стороны администрации предприятия, о социальных гарантиях и удовлетворении нужд рабочих. Так, 73% опрошенных указывают на отсутствие или слабую заботу администрации (руководства), и лишь 15% считают, что руководство предприятия проявляет заботу об удовлетворении их нужд. Развитие предприятия с ориентиром на конкурентную борьбу, инновации, создание новых рабочих мест – все это обеспечивает выгоду как для самого предприятия, так и общества. На осознание наемными работниками данного факта должны быть направлены основные управленческие усилия руководителя.

«Специфика российского общества, переходный характер развития заставляют анализировать российские возможности предпринимательства с учетом сложившихся стратификационных особенностей российского общества, во многом отличных от западных условий» [7]. По гипотезе академика Т.И. Заславской и профессора Н.М. Римашевской, «стратификационные модели российского общества явились результатом поляризации населения по уровню дохода, что и создает дезинтеграцию в обществе, влечет за собой усиление дифференциации» [2]. Подобная дезинтеграция в обществе ведет к появлению слоя олигархов и увеличению количества бедного населения, подобные процессы мы и наблюдаем в российском обществе.

Каковы пути преодоления сложившихся проблем?

Во-первых, требуется решение задачи вовлеченности наемного рабочего в достижение производственных и коммерческих результатов деятельности предприятия. Для достижения производственных результатов важно, чтобы каждый сотрудник точно знал свои функции и выполнял их в поставленные сроки. Вовлеченность в достижение коммерческих показателей требует от руководителя корректно выстроенной системы мотивации, условий и организации трудовой деятельности, а также возможного участия в распределении результатов коммерческой деятельности.

Во-вторых, принципиально важен выбор управленческой концепции. Так существование согласованного типа социального взаимодействия возможно в условиях социума, основными субъектами которого выступают: предприниматели (руководители) и наемные рабочие. То, как складывается их взаимодействие и какие модели управления при этом применяются, определяет особенности функционирования общественного договора. Руководитель должен сам определить тип социальных отношений между работником и работодателем: либо доминирование и подавление, либо поиск и установление согласованных механизмов и технологий разрешения конфликтов. Последний как раз и относится к социально-ориентированному типу поведения предпринимателя (руководителя).

В-третьих, необходимо сформулировать основные требования, предъявляемые к социально-ориентированному руководителю:

- Стремление к коммерческому результату в балансе с общественной выгодой;
- Предоставление работникам прав на отстаивание и реализацию своих интересов;
- Предпочтение «мирных» форм социального взаимодействия;
- Социальная ответственность руководителя как работодателя.

Таким образом, очевидна необходимость в развитии нового типа руководителей, которым предстоит в дальнейшем форсировать становление социально-партнерских

отношений как одного из эффективных механизмов регулирования взаимоотношений и с государством, и с наемными работниками. Современный руководитель не может не осознавать взаимосвязи размеров прибыли наемного работника с уровнем его заработной платы. Он не может игнорировать существующее у наемных работников доверие к договорным методам, способным обеспечить уверенность в будущем, а в целом – социальный мир.

Список литературы

1. Трудовой Кодекс РФ. Ч.II ст. 23 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
2. Дюркгейм Э. Метод социологии. М.: Наука, 1991. – 431 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон. 1996.
4. Социально-трудовые исследования. М.: Институт мировой экономики и международных отношений РАН. Социальное партнерство в переходном обществе. Опыт России. // Редкол. Л.А. Гордон и др., 1998, №10. – С.43–92.
5. Официальный сайт Академии труда и социальных отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.atiso.ru/>
6. Парсонс Т. Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы / Под ред. Т. Парсонса. — М.: Прогресс, 1972. – 416 с.
7. Сорокин П. Современное состояние России. // Новый мир. 1990, №5. – с. 24.
8. Заславская Т.И., Громова Р.Г. К вопросу о среднем классе российского общества. // Мир России. 1998, №4.
9. Римащевская Н.М. Глобализация населения. // Народонаселение. 2001, №3. – с. 15.
10. Мертон Р. Явные и латентные функции. // Американская социологическая мысль. / Под ред. В.И. Добренькова, М.: Международный университет бизнеса и управления, 1996;
11. Merton R. The Position of. – sociological Theory. // American Social Rev. – 1948. – Vol 13, №5; Merton R. Five essays, Old and New. – N.Y., 1967, P.87–90.

Рецензенты:

Костко Н.А., доктор социологических наук, проректор по научной работе Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Тюменской области «Тюменская Государственная академия мировой экономики, управления и права», г. Тюмень.

Ткачева Н.А., доктор социологических наук, профессор кафедры «Маркетинг и регионоведение» Государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Тюменской области «Тюменская Государственная академия мировой экономики, управления и права», г. Тюмень.