ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Гуренкова О. В., Бугаев А. Е. Социальное партнерство как способ формирования организационного поведения на предприятиях // Концепт. – 2015. – № 12 (декабрь). – ART 15436. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15436.htm. – ISSN 2304-120X.

ART 15436 **УДК 658.3**

Гуренкова Оксана Вадимовна,
кандидат социологических наук, заведующая кафедрой социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире, г. Армавир
o.bolsheva@yandex.ru

Бугаев Алексей Евгеньевич,
преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире, г. Армавир
bugaev@yandex.ru

Социальное партнерство как способ формирования организационного поведения на предприятиях

Аннотация. *В статье рассматривается роль социального партнерства и его влияния на организационное поведение на предприятиях; акцентируется внимание на развитии социального партнерства в современных условиях существования организаций и рынка труда.*
Ключевые слова: *социальное партнерство, организационное поведение, сотрудничество, соглашения, рынок труда.*
Раздел: *(04) экономика.*

Развитие социального партнерства наталкивается на целый ряд трудностей. Основная трудность состоит в том, что до сих пор не сформировались главные субъекты общественного партнерства. Профсоюзные объединения дробятся на соперничающие группировки, а работодатели и предприниматели разобщены по многим ассоциациям и союзам.

Если на уровне предприятия такая разобщенность сторон не помеха для сотрудничества, то на федеральном и отраслевом уровнях она серьезно затрудняет нахождение общих согласованных решений. На сохранение общественного согласия отрицательно влияют падение производства в стране, инфляция и рост безработицы. Тормозит развитие сотрудничества партнеров на различных уровнях несовершенство нашего трудового законодательства, в частности отсутствие отдельного закона об использовании индивидуальных контрактов (договоров) в гибких формах занятости.

Профсоюзы и работодатели привыкли к тому, что генеральные соглашения ежегодно подписываются сторонами с большим запозданием по срокам и по многим пунктам не выполняются. Трехсторонняя процедура согласования интересов социальных партнеров с участием руководителя предприятия нередко носит необязательный и формальный характер, ибо стороны фактически не несут ответственности за срыв соглашений.

В отличие от западных государств, где коллективные договоры и соглашения считаются нормативными документами на уровне закона, в России они во многих случаях остаются лишь на бумаге и в виде рекомендаций. Наряду с преобладающей коллективно-договорной системой и прямым регулированием трудовых отношений со стороны государства взаимодействие работника и работодателя может определяться и в индивидуально-договорном порядке. В этом случае имеют место прямые отношения между работодателем и работником. Функционирование рынков труда в развитых странах с рыночной экономикой в последнее десятилетие характеризуется активным внедрением индивидуально-договорных механизмов, сузивших сферу действия коллективных отношений [1].

Однако если рынки труда развитых стран имеют сложившуюся инфраструктуру, отлаженные механизмы переквалификации и перераспределения рабочей силы, позволяющие работнику в любое время «встроиться» в систему трудовых отношений, то в условиях рынка в нашей стране работник лишен подобной возможности.

Другим «отягчающим» обстоятельством является неразвитость практики государственной поддержки отдельных социальных слоев и категорий работников. В связи с этим в настоящее время уровень развития законодательной базы и инфраструктуры социальной защиты работников определяет предпочтительность коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений по сравнению с индивидуально-договорным регулированием взаимоотношений работников и работодателей. За формирующимися в России в последние годы моделями социального партнерства – будущее, которое должно быть глубоко осмыслено всеми участниками переговорных процессов на разных уровнях, в противном случае неизбежно нарастание социальной нестабильности в обществе вместо процессов разрешения и согласования противоречивых устремлений всех социальных групп населения. Субъектами коллективно-договорного регулирования выступают собственник или уполномоченное им лицо (юридическое или физическое) и работники. Различия целей субъектов данной системы могут приводить к конфликтам между результатами коллективных переговоров и экономической политикой государства, особенно в период экономических кризисов, обостряющих проблемы инфляции и безработицы. В подобных условиях коллективно-договорная система может стать фактором, подстегивающим инфляцию. Существуют три возможных способа разрешения возникающего противоречия между общенациональными и групповыми интересами. Первый способ связан с так называемой политикой социальной ответственности сторон. Реакцией на взрыв инфляции и беспокойство правительства относительно экономической стабильности становится сознательное ограничение и умеренность требований профсоюзов в области заработной платы. В коллективных соглашениях на первый план выступают технологические требования, предусматриваются сокращение рабочих часов, ранний уход на пенсию, поощрение частичной занятости, увеличение отпусков, внутренние перемещения как защита от безработицы. Коллективные и индивидуальные трудовые договоры и соглашения призваны обеспечить реализацию основных социальных прав персонала. Они лишь часть правового поля, на базе которого функционируют трудовые отношения, идет согласование социально-экономических интересов работников и работодателей. Решение социальных вопросов, вызывающих психологическую напряженность персонала, может эффективно осуществляться, если в организации сформировались и соблюдаются демократические нормы поведения.

Исключительно важным элементом в деятельности служб управления персоналом является формирование организационного поведения работников предприятия, реализация идей социальной справедливости в рамках организации, удовлетворение более широкого круга потребностей, нежели просто материальное обеспечение. Организационное поведение персонала позволяет предприятию представить себя коллективным членом сообщества, продемонстрировать понимание социальной ответственности и нужд своих работников, стремление гибко реагировать на их разнообразные потребности, обеспечивая тем самым атмосферу сотрудничества, взаимопонимания, являющуюся залогом эффективного взаимодействия в организации.

Конечно, не во всем и не всегда организация может обеспечить удовлетворение потребностей своих сотрудников, но стремление к этому и реализация этого стремления обычно высоко ценятся коллективом и вызывают позитивное отношение к предприятию и её руководству. При этом формирование организационного поведения на

предприятиях – это один из элементов социального партнерства персонала, показатель внутренней этики организации, составляющая имиджа фирмы.

Невзирая на имеющиеся различия в интересах, основу взаимоотношений организации и персонала составляет партнерство в достижении совместных целей, сотрудничество и взаимопонимание.

Как пишет профессор И. О. Снигирева, в складывающейся системе трипартизма каждая из сторон имеет свои интересы, которые она стремится выразить и отстоять. Предприниматели в первую очередь заинтересованы в извлечении максимальной прибыли, налаживании нормальных рыночных отношений (в том числе и при купле-продаже рабочей силы), развитии экономических связей. Государственные органы стремятся к преодолению кризиса в экономике и социальных отношениях, используя для этого те ресурсы, которыми располагают. Главной задачей профсоюзов становится отстаивание прав и интересов наемных работников перед предпринимателями и государством. Содержанием социального партнерства являются наиболее существенные для трудящихся судьбы экономических реформ, положения в обществе, вопросы труда, его оплаты, занятости и другие социально-экономические проблемы.

При возникновении коллективных трудовых конфликтов социальное партнерство служит их урегулированию, решению выдвигаемых при угрозе и проведении забастовок вопросов.

Формами социального партнерства являются взаимные консультации, переговоры, достижение согласия и заключение коллективных договоров, соглашений.

«Социальное партнерство одновременно и метод согласования различных социально-групповых интересов, урегулирования конфликтов между ними, и система институтов, процедур такого согласования – урегулирования, и цель этой системы. Идеологической и теоретической основой его является признание: объективности различий и конфликта их интересов, борьбы между социальными группами на предприятии. Возможности ввести эту борьбу в цивилизованные рамки и добиться её конструктивного исхода в виде взаимоприемлемого и отвечающего перспективным задачам развития организационного компромисса» [2].

Социальное партнерство, следовательно, есть не что иное, как признание конфликта и введение его в легитимные и конструктивные рамки как внутри предприятия, так и за его пределами. Оно строится на принципе равенства партнеров и их способности договориться между собой.

Современный западный менеджмент как наука, по сути, занимается в значительной степени организационным поведением в сфере социального партнерства. Это происходит, на наш взгляд, ввиду относительной исчерпанности потенциала материальных ресурсов в качестве решающего фактора в конкурентной борьбе: средства производства любого уровня доступны любой организации, новинки науки и техники становятся продукцией массового производства буквально через считанные дни после их изобретения, в то время как изощренность человеческой мысли, потенциал персонала не имеют границ.

Кроме того, в странах с развитым рынком затраты на персонал являются наиболее весомой частью издержек на производство (до 40% и более). Этим можно объяснить, что менеджмент, призванный обеспечить достижения целей организации (конкурентоспособность, развитие) путем управления всеми видами ресурсов, основное внимание уделяет «человеческим ресурсам». Менеджмент (управление) в современных странах с развитым рынком – это процесс планирования, организации, мотивации, партнерства и контроля для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации через других людей.

Но в общих чертах цели всякой организации включают преобразование ресурсов для достижения результатов. Основные ресурсы, используемые организацией, – это люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация. Это означает, что объектом управления являются все виды используемых ресурсов, и если на Западе менеджмент ориентирован в основном на людей, то положение отечественной экономики, науки, техники не такое радужное. Более того, мы еще не научились использовать эти ресурсы по-рыночному, успех многих процветающих российских капиталистов вовсе не связан с эффективным использованием ресурсов, а скорее с неэкономическими факторами и слабостью государства, неумением общества отстоять свои интересы, влиянием на государственные решения.

Социальное партнерство в странах с развитым рынком прошло несколько этапов развития – от эгоизма предпринимателей до эгоизма наемных работников (в США): рабочие организации стали не менее влиятельными, чем работодатели, а законодателю пришлось регулировать взаимоотношения между ними, ставить под контроль профсоюзную деятельность, чтобы она не препятствовала развитию экономики предприятия и свободного предпринимательства по стране в целом.

Социальная политика предприятия – это не только формирование организационного поведения на предприятии, но и льготы и защита персонала, определяющаяся законодательством, а также процедуры урегулирования трудовых споров.

В 95% случаев стороны находят компромисс. Пример взвешенного подхода сторон к переговорам, понимания интересов сторон и нахождения компромиссов между работниками, работодателем и работниками продемонстрировала корпорация «Крайслер», когда попала в тяжелое экономическое положение: вопрос стоял либо о банкротстве фирмы с потерей работы ее персоналом, либо о сокращении расходов на оплату труда. Проповедуя идеологию «равных жертв», глава корпорации Ли Якокка установил первым делом самому себе символическую зарплату в размере 1 доллара в год, но при этом речь шла о снижении почасовых ставок рабочим с 20 до 17 долларов в час и более. Профсоюз отдал приоритет занятости, пойдя на временное сокращение уровня зарплаты, но сохранив работу своим членам, что было разумно. Для лучшего понимания проблем корпорации лидер профсоюза был кооптирован в члены правления. Впоследствии дело наладилось, и уровень оплаты труда работников вышел на среднеотраслевой.

Следует отметить эффективность таких психологических приемов, как открытая, прозрачная экономика, доступность для каждого работника информации о состоянии фирмы и мерах по его улучшению, а также принцип «равных жертв», который воспринимается как проявление справедливости и равной ответственности всех членов коллектива, независимо от должности.

Своевременна ли, адекватна ли для нашего менеджмента ориентация только на людей как на ведущий фактор эффективности? Конечно, особое внимание к людям объективно обусловлено, ведь они – ведущий фактор. Но в современных условиях наш менеджмент должен освоить и методы эффективного управления другими видами ресурсов, понимать свою задачу шире — системно, не копируя слепо чужой опыт. Мы не призываем «назад к тейлоризму», тем более что мы от него еще не ушли (кстати, и в странах с развитым рынком отнюдь не везде отношение к персоналу отрадно), мы считаем, что наши проблемы многообразнее и менеджменту рано сбрасывать со счетов или уменьшать значение материальных и финансовых факторов для достижения целей организации. Ему следует познавать их и заниматься всеми ими одновременно [3].

Здесь уместно также привести одну точку зрения на предмет организационных теорий: «Координация действий членов организации и руководство процессами адаптации организаций к меняющимся внешним условиям составляют предмет организационных теорий, находящихся на стыке разных областей науки. При этом особое значение для решения комплексных проблем экономики персонала имеют некоторые разделы социологии... Иначе говоря, организационные теории изучают зависимость жизнедеятельности системы от ее способности справляться с комплексными явлениями. Чтобы организация успешно действовала в сложных, комплексных условиях, ее работники нуждаются в несколько упрощенном по сравнению с реальностью представлении об этих условиях и в их структурировании с целью выделения ориентиров, направляющих действия организации».

Организационное поведение – это комплексная прикладная наука о психологических, социально-психологических, социальных и организационно-экономических аспектах и факторах, влияющих и в значительной степени определяющих поведение и взаимодействие субъектов организации – людей, групп, коллектива в целом друг с другом и с внешней средой. Среди этих аспектов и факторов – такие как статус, роль, индивидуальные особенности, цели, интересы, ценностные ориентации, мотивы, стимулы, системные свойства, особенности онтогенеза и др. Предметом исследования в организационном поведении являются закономерности – социальное партнерство, социально-психологические и психологические – поведения субъектов хозяйственной организации в среде, связанной с производством, распределением, обменом, потреблением, управлением и владением. Организационное поведение базируется на исследованиях экономической психологии и экономической социологии, однако, в отличие от этих наук, охватывающих все экономические процессы, исследует процессы, происходящие только в хозяйственных организациях, и ориентируется на контингент линейных менеджеров.

Итак, организационное поведение правомерно рассматривать как базисную научную область, овладение которой позволяет линейному и функциональному менеджеру и руководителю глубже понять причины и факторы партнерства и поведения людей в хозяйственной организации и на этой основе повысить эффективность управления ведущим фактором производства – персоналом – и обеспечения конкурентоспособности и выживаемости организации.

Ссылки на источники

1. Кудюкин П. М. Социальное партнерство в трудовых отношениях: сб. материалов. – СПб.: СЗКЦ, 2012. – С. 3.
2. Якокка Ли. Карьера менеджера. – Минск: «Парадокс», 2013. – С. 297–309.
3. Мескон М. Х. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 2012. – С. 57.

Oksana Gurenkova,
Candidate of Sociology, head of the chair of Social and Humanitarian Disciplines, branch of Kuban State University in Armavir, Armavir
o.bolsheva@yandex.ru
Aleksei Bugaev,
Lecturer at the chair of Social and Humanitarian Disciplines, branch of Kuban State University in Armavir, Armavir
bugaev@yandex.ru

Social partnership as a method of forming organizational behavior at enterprises

Abstract. The paper discusses the role of social partnership and its impact on organizational behavior at enterprises; it focuses on the development of social partnership in modern conditions of organizations and the labor market.

Key words: social partnership, organizational behavior, cooperation, agreements, labor market.

ISSN 2304-120X
Концепт
научно-методический электронный журнал

Гуренкова О. В., Бугаев А. Е. Социальное партнерство как способ формирования организационного поведения на предприятиях // Концепт. – 2015. – № 12 (декабрь). – ART 15436. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15436.htm. – ISSN 2304-120X.

References

1. Kudjukin, P. M. (2012). *Social'noe partnerstvo v trudovyh otnoshenijah: sb. materialov*, SZKC, St. Petersburg, p. 3 (in Russian).
2. Jakokka, Li. (2013). *Kar'era menedzhera*, “Paradoks”, Minsk, pp. 297–309 (in Russian).
3. Meskon, M. X. (2012). *Osnovy menedzhmenta*, “Delo”, Moscow, p. 57 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

ISSN 2304-120X
www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию *Received*	14.12.15	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	15.12.15
Принята к публикации *Accepted for publication*	15.12.15	Опубликована *Published*	16.12.15

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015
© Гуренкова О. В., Бугаев А. Е., 2015