

## **О проблемах организации социального партнерства в России**

### Аннотация

Инновационные технологии в управлении – один из основных факторов развития организации. Социально-технологическая конференция фирмы – результат социального партнерства между работниками и администрацией.

### Annotation

Innovation technologies in the management – is one of the main factor of the developing of an organization. Social-technology configuration of the firm – is a result of the social partnership between the workers and the administration.

Главное отличие коллективного предприятия от капиталистического обусловлено принципиально различным представлением собственности и власти. На российских коллективных предприятиях нет отличий между трудом и капиталом, поскольку на них персонал, как правило, является трудовым коллективом. Следовательно, к предприятию с коллективной собственностью неприменима категория "социальное партнерство". Здесь нужна гармонизация интересов трудового коллектива как собственника и как персонала (или ядра персонала). Но связь этих интересов должна быть опосредованной, рационально ориентированной. Это – задача администрации коллективного предприятия, первоклассной команды менеджеров, предпринимателей (т.е. организаторов процесса производства), специалистов и клерков. Только такая команда способна обеспечить решение сложных экономических, технологических, социальных проблем, стоящих перед трудовыми коллективами в условиях перехода к рынку.

Однако в деятельности администрации, особенно в российских условиях, неизбежны недостатки, в частности, бюрократические тенденции. Поэтому и на коллективном предприятии необходимы профсоюз, переговорный процесс, коллективный договор и т.д. Вместе с тем администрация подконтрольна коллективу-собственнику, который нанимает ее как команду профессионалов. Стало быть, природа социально-организационных отношений на коллективном предприятии иная, чем на капиталистическом. Здесь нет нужды в социальном партнерстве, но есть нужда в социальном согласии. На наш взгляд, практическое осуществление принципа социального согласия предполагает:

Последовательный демократизм в отношениях между администрацией и персоналом (гласность, информирование работников, тщательное разъяснение им всех перипетий экономической конъюнктуры, максимальное равноправие в социальных вопросах, пользование только установленными льготами, простота и прозрачность взаимоотношений, эффективная система участия в управлении контроля);

Самоограничение во всех случаях, когда необходимо сократить расходы на потребление, на социальные нужды и т.п.;

Структурные преобразования преимущественно в рамках целостных комплексов (делегирование полномочий, коммерциализация, диверсификация, создание холдингов, комбинация разных форм акционирования) и стремление сохранить и оптимизировать состав трудового коллектива;

Интеграцию коллективных и индивидуальных факторов производственной деятельности, всемерное развитие предпринимательства, в том числе интрапренерства, а также инициативы, новаторства и творчества работников;

Выбор оптимальной модели технической политики и систематическое расширение инвестиционной, технической, квалифицированной и профессиональной базы технической реконструкции;

Развитие производственной и коммерческой активности на основе производственного соревнования;

Концентрацию усилий на повышении конкурентоспособности продукции и услуг;

Сочетание материальных, моральных и социальных стимулов.

Формы социального согласия могут уточняться, дополняться. Важна сама ориентация на единство интересов собственника (трудового коллектива), администрации, как носителя предпринимательского начала, персонала. Надо иметь в виду, что в свое время капиталистическое производство черпало организационно-управленческий опыт социалистического производства. Сейчас необходим обратный процесс. Разумеется, социалистического производства уже нет, но его "следы", элементы пока не исчезли, и важно синтезировать их с развивающимися рыночными отношениями, используя новейший опыт Запада. Решение облегчается тем, что в организации жизнедеятельности и капиталистических, и коллективных предприятий есть немало тождественного. Неизбежное сотрудничество и обмен между теми другими будут содействовать выработке приближенной к российским условиям и к мировой практике формы социального партнерства.

В таком подходе к рассматриваемой проблеме воплощены изложенные выше положения о социальном взаимодействии. На коллективном предприятии имеются два социальных субъекта – трудовой коллектив и администрация, важнейшими элементами которой являются менеджеры и предприниматели. Во взаимодействии трудового коллектива и администрации есть разные аспекты. Трудовой коллектив как собственник и носитель высшей власти на предприятии является ведущей стороной по отношению к администрации. Однако последняя, пользуясь делегированной ей властью управляет трудовым коллективом как персоналом (или ядром персонала). Здесь активность и пассивность взаимодействующих сторон соотносятся иначе. Нет сомнения в том, что взаимодействие трудовых коллективов и административно-предпринимательских структур на предприятиях сложный противоречивый процесс. Однако потребность общества состоит не в отказе от этого процесса, а в создании благоприятных условий для его развертывания.