

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 330.1

**В. Е. ШЕДЯКОВ,**  
*доцент, кандидат экономических наук,  
доктор социологических наук,  
главный научный сотрудник  
Национального института стратегических исследований  
при Президенте Украины*

### **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Рассмотрен потенциал социального партнерства как резерв развития производства и социально-экономической жизни общества, исследована трансформация социального партнерства в плане изменения системы трудовых отношений, что позволяет сделать выводы об их организационных формах, перспективах и возможностях в украинских реалиях.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, социальное партнерство.

*The potential of a social partnership as a reserve of the development of the production and the socio-economic life of a society is considered. The transformation of a social partnership related to a change of the system of labor relations is studied, and some conclusions about their organizational forms, perspectives, and potentialities in Ukraine's reality are made.*

**Keywords:** labor relations, social partnership.

Одним из существенных факторов и составляющих безопасности общества является степень его системной адаптации к глобальным и национальным трансформациям социально-экономической ситуации. Прежде всего, это касается системообразующих отношений труда, собственности и управления. Они преобразуют роль человека, ими определяются формы человеческого капитала, значение которого растет с развитием общества и экономики. К тому же, хорошо известно, что даже при чрезвычайно высоком уровне технического оснащения эффективность производства зависит, прежде всего, от заинтересованности сотрудников в результатах своего труда. Причем анализ динамики производства и производительности позволяет прийти к выводу об увеличении роли нетехнологических причин их повышения, в первую очередь – создания сильных стимулов и институциональных структур. Более того, новые технологии становятся фактором экономического роста лишь при наличии соответствующей нематериальной инфраструктуры<sup>1</sup>. Однако, если в XIX–XX вв. социально-экономические права челове-

<sup>1</sup> См.: Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований. (Под ред. А. А. Гриценко). Х., «Форт», 2008, 928 с.; Постсоветский институционализм. (Под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева). Донецк, «Каштан», 2005, 480 с.; Ефименко Т. Институциональное регулирование экономического развития. «Экономика Украины» № 1, 2011, с. 16–26; Лемещенко П. С. Институциональная ценность как субстанция капитала современной экономики. В кн.: Капитализация предприятий: теория и практика. (Под ред. И. П. Булеева, Н. Ю. Брюховецкой). Донецк, ИЭП НАН Украины, ДонУЭП, 2011, с. 42–51.

ка расширились, то в XXI в. наблюдаются тенденции глобального усложнения трудовых условий (прежде всего, уменьшаются размер ассигнований на образование и науку, количество рабочих должностей, происходит относительное падение жизненного уровня работников, увеличиваются продолжительность рабочего времени, пенсионный возраст и т. д.) даже в странах – мировых лидерах. Еще большей проблемой это является для непривилегированных регионов. Таким образом, наработки в области социального партнерства в настоящее время испытываются на прочность кризисными явлениями в мировом хозяйстве; необходимо существенное обновление его механизма в связи с новыми реалиями для соответствия потребностям и возможностям развития экономики и общества. Вместе с тем, несмотря на новые факторы трансформации, социальное партнерство продолжает играть положительную роль (меняются только его виды), однако нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Задачей управления трудовыми отношениями в условиях глобального перехода к шестому технологическому укладу является, прежде всего, максимально полное привлечение (развитие и использование) творческого потенциала личности. Для этого “очеловеченный” менеджмент отходит от жесткого противопоставления времени досуга (творчества) и времени работы (производства), создает условия и возможности для творческого раскрытия уже в самом труде. Соответственно, труд из процесса использования человека должен превращаться в фактор его развития. Следовательно, разнообразные модели и системы социального партнерства на фоне постиндустриальных тенденций со стимулированием творческих начал отходят от привычного образца построения объективированных управленческо-трудовых отношений в сторону разнообразных методов привлечения персонала к развитию условий и процессу управления и труда. Однако, к сожалению, именно при глобальном переходе к шестому технологическому укладу в Украине утрачено много возможностей, связанных с материально-технической базой и человеческим потенциалом, а особенно – на уровне их системной социальной связи, использования и развития <sup>2</sup>.

В СССР разнообразные вопросы управления и человеческого (субъективно-го) фактора производства находились в центре внимания многих теоретиков и практиков; в отечественной номенклатурно-терминологической традиции были научно-исследовательские школы, которые понимали, что “кадры решают все”, и тщательно отработывали организационное обеспечение этого. Например, директор Центрального института труда А. Гастев обобщил разнообразные подходы к анализу управленческой деятельности, А. Богданов выделил универсальные законы общей организационной науки тектологии, П. Керженцев изучил управленческие приемы и определил наиболее рациональные методы организационной работы. Разнообразным аспектам труда и трудовых отношений были посвящены разработки таких известных ученых, как В. Буслинский, Д. Богиня, И. Буян, О. Васильев, В. Врублевский, Д. Гвишиани, В. Голиков, Р. Иванова, М. Ким, В. Коцюбинский, В. Мазур, Э. Миженская, Л. Сохань, И. Попова, А. Рубан, Б. Сухаревский, Ю. Тихомиров, В. Томашкевич, И. Чангли, А. Чухно, В. Ядов, Е. Якуба и др.

<sup>2</sup> См.: Чухно А. Новая экономическая политика. “Экономика Украины” № 6, 2005, с. 4–10; Чухно А. Актуальные проблемы стратегии экономического и социального развития на современном этапе. “Экономика Украины” № 4, 2004, с. 15–23.

Соответствующий отечественный и зарубежный опыт теоретической и практической работы с точки зрения организационного оформления трудовых отношений, в частности, в контексте разных аспектов социального партнерства как формы внутренней ответственности бизнеса, позднее был обобщен в исследованиях С. Архиреева, А. Бузгалина, А. Вереникина, Э. Вильховченко, А. Добрынина, М. Дубровского, С. Дятлова, А. Колганова, Л. Конаревой, Ю. Красина, В. Котова, И. Крутого, Г. Латышевой, В. Лазаренко, П. Лебедева, Л. Лебедевой, И. Левиной, Л. Мясниковой, С. Наделя, А. Наумова, Н. Остаркова, С. Перегудова, А. Радыгина, Г. Семигина, В. Смолькова, В. Соболева, В. Супяна, В. Усенина, В. Цвиха и других. Следует отметить, что одни исследователи сконцентрировались на изучении базовых характеристик промышленного управления человеческим фактором, а другие – на адаптации к условиям постсовременности или к национальной ментальности. Так, были проведены исследования управления развитием трудовых отношений в контексте задействования человеческого фактора производства<sup>3</sup>, увеличения социального капитала общества<sup>4</sup> и использования для этого организационных форм социального партнерства<sup>5</sup>. Также огромное значение для анализа социального партнерства имеют рекомендации специалистов Лондонской школы экономики и политических наук, Международной организации труда, Международной организации труда и исследования специалистов сферы IR-HRM (industrial relations – human resources management, промышленные отношения – управление человеческими ресурсами), которые на базе Ассоциации исследования промышленных отношений создали Международную ассоциацию промышленных отношений. В результате деятельности теоретиков и

<sup>3</sup> См.: Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб., «Наука», 1999, 309 с.; Вереникин А. О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления. «США – Канада: экономика, политика, культура» № 3, 2005, с. 85–100; Шедяков В. Е. Корпоративні моделі організації та можливості ефективного використання людського потенціалу у країнах з транзитивною економікою. «Формування ринкових відносин в Україні» № 3, 2007, с. 168–175; Морозова А. П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру. «Социс» № 9, 1998, с. 72–77.

<sup>4</sup> См.: Геєць В. М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України. «Економічна теорія» № 3, 2010, с. 7–19; Бузгалин А. В., Колганов А. И. Пределы капитала: методология и онтология. М., «Культурная революция», 2009, 680 с.; Зуев А., Мясникова Л. Социальный капитал и инновационная деятельность. «РИСК», вып. 2, 2004, с. 52–53; Архиреев С. И. Социальный капитал как элемент нематериального капитала трансформирующейся экономики. «Социальная экономика» № 2, 2001, с. 5–11; Горожанкина М. Е. Социальный капитал в контексте глобализации. «Социальная экономика» № 1, 2003, с. 58–65; Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. «Academy of management review», Vol. 25, № 2, 1998, p. 242–266.

<sup>5</sup> См.: Новиков В. Императивы развития эффективного социального партнерства. «Экономика Украины» № 1, 2005, с. 80–85; Задорожний Г. В., Коврига А. В., Смолочик В. В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства. Х., ХІБМ, 2000, 192 с.; Соболев В. М., Шедяков В. Е. Менеджмент в области инвестиций и персонала: особенности в переходной экономике. Х., «Бизнес Информ», 1996, 176 с.; Lazarenko V., Shedyakov V. Scientific-Intellectual Potential and Modernization of IR: Post-Soviet Conclusions & Perspectives. «Current Research in Industrial Relations: Official Proceedings of the 10<sup>th</sup> AIRANZ Conference». Australia, Perth, 1996, p. 265–269; Lazarenko V., Sobolev V. Mechanism of social partnership in Ukraine in the context of the European enlargement. «IRA 7<sup>th</sup> European Congress». Track 3: Industrial relations in the context of the EURO and the enlargement, p. 149; Шедяков В. Е. Соціальне партнерство – чинник забезпечення зростання конкурентоспроможності національного проєкту економічного розвитку. «Формування ринкових відносин в Україні» № 10, 2006, с. 57–64.

практиков на сегодняшний день наработаны национальные нормы, обобщены международные рекомендации.

Международным институтом по вопросам труда был осуществлен трехлетний исследовательский проект и выделены разные типы отношений, характерных для: 1) натурального хозяйства; 2) феодализма; 3) примитивного рынка труда; 4) предприятий с единоличной властью предпринимателя; 5) заводского корпоратизма; 6) государственного корпоратизма; 7) “отдельных” производителей; 8) мобилизационной системы; 9) двустороннего регулирования (бипартизм: предприниматели – профсоюзы); 10) трехстороннего регулирования (трипартизм: государство – предприниматели – профсоюзы) <sup>6</sup>.

Изучение особенностей этих отношений важно для оценки ситуации и перспектив развития трудовых отношений в Украине. Прежде всего, это касается переплетения и взаиморезонирования фордизма (идей, принципов, методов организации и рационализации производства, разработанных и внедренных Г. Фордом) и постфордизма. Обеспечение системной адаптации взаимодействия основных сторон этих отношений стало задачей налаживания разнообразных моделей социального партнерства. Его наиболее известный вариант – трипартизм – был предложен шведскими социал-демократами еще до Второй мировой войны, но массово стал вводиться странами Запада уже в послевоенный период. По содержанию это – социальный договор, предусматривавший тщательно разработанный механизм согласования интересов сторон, где профсоюзы воплощали интересы рабочих и служащих, союзы бизнеса – предпринимателей, а арбитром от имени общества были представители государства, выполнявшего и функции публичной власти, и одновременно являвшегося социальным партнером. Соответствующее распределение ролей расценивается как неокорпоративистское (что принципиально отличало его от тоталитарных моделей). “Проблема социальной адаптации населения в трудовой сфере прямо касается как минимум трех заинтересованных сторон. Это – государство в лице своих социальных и экономических институтов, в интересах которого – обеспечить быстрое приспособление работников к новым социально-производственным условиям. Это, в частности, слой предпринимателей-производителей, для которого работник, осознающий свою роль в новых производственных условиях и добровольно соглашающийся с этой ролью, прямо заинтересован в результатах производственного процесса, является неременным условием становления стабильного и прибыльного дела; это – население (семьи), несущее весь груз от нынешней непричастности к изменениям, происходящим в хозяйственной сфере (за исключением его сравнительно тонкого элитного слоя)” <sup>7</sup>.

Сегодня – при сохранении как для Украины, так и в глобальном масштабе потенциала моделей трудовых отношений, связанных с фордизмом, – расширяются возможности специфики постфордистских подходов в их организации, в том числе и в переходных разновидностях, например, сникеризации – при модификациях одного типа товара <sup>8</sup>. Как известно, успех практики и теории фордизма

<sup>6</sup> См.: У с е н и н В. И. Социология “промышленных отношений”. “Рабочий класс и современный мир” № 2, 1975, с. 141.

<sup>7</sup> См.: Ч е п у р к о Г. І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. К., Інститут соціології НАНУ, 2004, с. 216.

<sup>8</sup> См.: G o l d m a n S. L., R o g e r N. N., P r e i s s K. Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the Customer. N. Y., “Van Nostrand Reinhold”, 1995, 414 p.

был связан с: 1) массовым выпуском однородных товаров; 2) жесткими технологиями (в частности — на основе конвейера); 3) стандартизацией и рутинизацией производственных операций; 4) низкой квалификацией и невысокими знаниями для выполнения сравнительно однородных операций; 5) оптимизацией условий производства; 6) ориентацией на растущие рынки массово произведенных товаров; 7) упрощением управленческой иерархии; 8) балансом форм обеспечения справедливости и дисциплины; 9) демократизацией взаимоотношений и механизма должностного продвижения<sup>9</sup>. Еще Г. Форд применил совокупность средств социальной и психофизиологической компенсации негативных черт конвейерной системы, которые со временем были дополнительно развиты рядом специалистов.

В конкурентной среде стабильный успех, как правило, связан с улучшением систем стимулирования творческой инициативы каждого из работников и повышения ответственности персонала, разворачиванием внутрикорпоративного непрерывного процесса обучения, совершенствованием организации деятельности, развитием частичной занятости, гибкого графика труда и др. Технологические и экономические трансформации только впоследствии усиливают зависимость конечного успеха производства от качества человеческого ресурса, прежде всего, от уровня образования и мастерства, организованности и мотивированности. Так, в соответствии с Лиссабонским саммитом ЕС (март 2000 г.), применение новых технологий и повышение уровня знаний становятся решающим фактором увеличения количества качественных рабочих мест, сохранения и поддержания социального сотрудничества. Поэтому часто целевые налоговые льготы предоставляются не только инновационным, венчурным предприятиям, технопаркам, технополисам, но и тем компаниям, которые активно осуществляют образовательные программы, принимая участие в формировании такой системы социального партнерства, которая бы эффективно влияла как на работодателя, так и на наемного работника для надлежащего его развития, адекватного требованиям экономики знаний<sup>10</sup>. Трансформация трудовых отношений связана с динамикой социально-экономических систем и предполагает совершенствование базы их регулирования<sup>11</sup>, поэтому кардинально меняются схемы организации трудовых отношений, вытесняются подходы, основанные на фордистской концепции восприятия деятельности и соответствующей культуре управления<sup>12</sup>. Ставка на высокотехнологичные отрасли и высококвалифицированных специалистов в отраслях предыдущего строя ведет, с одной стороны, к повышению роли когнитариата (работников, работающих с помощью знаний) со свойственной ему шкалой ценностей и требований, а с другой — к необходимости регулярного обновления и знаний (при-

<sup>9</sup> См., например: Турен А. Возвращение действующего человека. Очерк социологии. М., “Научный мир”, 1998, с. 32; Кравченко С. А. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире. М., “МГИМО-Университет”, 2007, с. 228.

<sup>10</sup> См.: Европейский Союз: факты и комментарии. Вып. 36, март — май 2004 (<http://www.aes.org.ru>).

<sup>11</sup> См.: Колот А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання. К., КНЕУ, 2003, 230 с.; Арсеев А. Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). К., “Наукова думка”, 1995, 184 с.

<sup>12</sup> См.: Ступницкий А. Информационные технологии и корпоративное управление в XXI в. “Экономика Украины” № 2, 2005, с. 38–46; Мясникова Л. А. “Новая экономика” в пространстве постмодерна. “Мировая экономика и международные отношения” № 12, 2001, с. 3–15.

чем как по освоению субъективно новых, так и по производству общественно новых), и самого производства. При этом нахождение в центре производственного цикла творчески настроенных специалистов и повышение самостоятельности и ответственности работников требуют как промышленной демократии, так и социального партнерства: “Смена контроля за людьми совместным с ними контролем за развитием производства — это знаковый поворот в социальном управлении фирм. Его масштабы говорят о более глубоком, чем при гуманизации труда, перераспределении контрольно-решающих функций в самом основании социально-производственных структур”<sup>13</sup>.

Новые организационные модели, необходимые для адаптации в условиях трудовых отношений Украины, предполагают производство специализированных товаров при социально неоднородном населении. Соответственно, типичными являются не промышленные гиганты, а небольшие предприятия и их стратегические объединения. Организация производственных циклов требует гибких, меняющихся технологий и намного более квалифицированных работников, которые бы легко адаптировались к постоянным разноуровневым изменениям и были готовы к непрерывному обновлению знаний. Правилom должны стать и качественно более высокая социальная дифференциация, и разнообразие жизненных стилей. В этой ситуации адекватным организационным дополнением к механизму обеспечения баланса интересов становятся промышленная демократия, социальное партнерство сторон трудовых отношений и высокий уровень социальной ответственности как государства, так и бизнеса. Причем исследования по социально-экономической компаративистике ярко демонстрируют, что даже страны, которые сумели на каком-то исторически ограниченном отрезке времени сделать модернизационный рывок и улучшить свое положение путем сокращения расходов, в частности, на зарплату, вынуждены были впоследствии кардинально пересматривать свою позицию в этом вопросе либо упускали позитивную динамику еще и экономического роста. Еще сложнее рассчитывать на пристойное место национального хозяйства и долгосрочную конкурентоспособность его фирм без должного развития трудовых отношений в глобальном разделении труда. Как известно, П. Друкер считал, что “не существует большей опасности для свободной экономики, чем враждебное отношение наемных работников к прибыли. Большинство рецептов, которые до сих пор предлагались для лечения этой болезни, оказались палиативами. Возможно, участие работников в прибыли станет лучшим решением этой проблемы”<sup>14</sup>.

Кроме материальных стимулов, растет значение духовных ценностей, повышается роль деятельности как средства самовыражения. При этом “в отличие от социальных явлений на микроуровне, оказывающих влияние на результаты деятельности фирм и предприятий, макросоциальные факторы воздействуют на экономику в целом... Их эффект сказывается на макроэкономических процессах по следующим направлениям. Первое — формирование рабочей силы в условиях современного научно-технического прогресса. Второе — поддержание через соци-

<sup>13</sup> Вильховченко Э. Д. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI ст. “Мировая экономика и международные отношения” № 3, 2003, с. 57.

<sup>14</sup> См.: D r u c k e r P. The Practice of Management. Oxford, N. Y., “Oxford University Press”, 1989, p. 309.

альную сферу определенного соответствия между рыночным спросом на товары и услуги и их предложением”<sup>15</sup>.

Между тем в Украине, по мнению специалистов, на практике чаще приходится сталкиваться не с системной организацией развития трудовых отношений на основе социального партнерства, а со случаями разовой благотворительности, причем чаще — осуществляемой напоказ, а не для качественного решения вопроса<sup>16</sup>. В то же время “некоторые попытки создать институты обратной связи населения с исполнительными органами и негосударственными структурами делают общественные лидеры из числа самого населения. Однако эти институты пока действуют лишь в крупных городах, взаимодействие их с властью еще нельзя считать прочным и закономерным, а деятельность — эффективной. Неудачной оказалась и идея привлечь работников к активному участию в хозяйственной жизни предприятий путем акционирования последних и передачи части пакета акций трудовым коллективам. Это мероприятие лишь скрывает “дымовую завесой” захватнические интересы верхушки власти имущих и приближенных к ним структур”<sup>17</sup>. Безусловно, часто как у представителей корпоративного менеджмента, так и у государственных служащих сохраняются привычные подходы, в соответствии с которыми к выгодам координации совместных усилий субъектов с принципиально разными интересами относятся с некоторым подозрением. Иногда сохраняется и устаревшее отношение к социальной сфере как к бремени экономического роста, а к социальному неравенству — чуть ли не как к стимулу развития. Однако эти подходы реально мешают созданию прогрессивной, помогающей развитию общества и экономики, среды (в частности, продуктивных передовых моделей трудовых отношений).

Таким образом, сегодня для обеспечения системности развития трудовых отношений в Украине остаются актуальными налаживание инфраструктурной системы социального партнерства, ее диверсификация для углубления социального диалога, формирование процедуры и места в ней каждого из участников, нахождение продуктивного баланса ролей всех сторон, в частности — трудовых коллективов, профсоюзов, предпринимателей и их объединений, местных и центральных органов власти, ресурсной базы государственного регулирования. Продуктивную модель социального партнерства в каждом конкретном случае (в части условий производства, категорий сотрудников и др.) можно, как правило, искать среди схем, в которых в зависимости от задач практики и исследования выделяются варианты: 1) социал-реформистской или неоконсервативной направленности; 2) континентальный, англосаксонский и азиатский; 3) согласовывающий (Австралия, Нидерланды, страны Скандинавии, частично Германия и Швейцария), конфликтный (Италия и Франция), плюралистический (Великобритания, Канада, США и Япония); 4) бипартизм (“работодатели — наемные работники” или “власть — профсоюзы”), трипартизм (“работодатели и их организации — государство — профсоюзы как представители работников”) или квапартизм (с представителями регионов или трудовых коллективов); 5) контрактный, конфликтный, корпоративный или автономный; 6) правовой (англо-американский) и корпоративистский (европейский); 7) на основе элементов управления *авторитарного*

<sup>15</sup> Надель С. Н. Социальные факторы экономического роста. “Мировая экономика и международные отношения” № 5, 2005, с. 28.

<sup>16</sup> См.: Арсеев А. Г. Указ. труд, с. 112.

<sup>17</sup> См.: Чепурко Г. И. Указ. труд, с. 215.

(с его мобилизационными возможностями), *автономного* (с его гибкостью) либо *субкратично-идеалистического*. При этом, на наш взгляд, в контексте углубления евроинтеграционного курса и повышения социальной защиты населения для Украины целесообразны полная ратификация положений Европейской социальной хартии и принятие на себя соответствующих обязательств перед гражданами, а также учет указанных тенденций трансформаций при работе над новым Трудовым кодексом.

Трудовые отношения в Украине достаточно инерционны. Исходя из этих позиций, проект Трудового кодекса — очевидный шаг в адаптации украинского рынка труда к изменившимся условиям, поднятие планки свободы и ответственности. В трудовые отношения вливается поток новых иерархий в связи с требованиями экономики к обеспечению лидирующей роли профессионалов с широким общекультурным кругозором, с ориентацией на новаторство и на чувство собственного достоинства, на гибкое удовлетворение потребностей. Ситуация обуславливает необходимость подвижности технологических цепочек при объединении производственно-организационных возможностей. Автономизация труда и предоставление работнику дополнительных полномочий не только требуют демократизации информационных потоков и допускают перераспределение контрольно-управленческих функций, но и делают лишними некоторые промежуточные управленческие звенья. «Взаимодействие новых моделей труда с новым типом работников и укрепление статуса последних в производстве, естественно, меняют в нем подходы к отношениям подчинения, к правам и обязанностям, а также степень влияния всех его сегодняшних участников»<sup>18</sup>. Впрочем, так называемый когнитариат способен породить и новые проблемы, вплоть до формирования «знания массового поражения», поэтому в таких условиях повышается роль социальной ответственности. Профессионализация труда, рост уровня его самостоятельности и кооперированности увеличили необходимость обновления нормативного оформления. Основное преимущество проекта Трудового кодекса — повышение четкости, конкретности и тщательности разработки правовых процедур, усиление позиций негосударственных акторов на рынке занятости.

Формирование и развитие трудовых отношений являются проявлением внутренней ответственности бизнеса (перед персоналом), которая дополняется внешней (перед средой существования корпорации, всем гражданским обществом). Как известно, приверженцы положений классической школы считают, что бизнес эффективен при максимизации прибыли. На их взгляд, корпоративный менеджмент не имеет в своем распоряжении ни законной основы, ни возможностей для проведения экспертизы для решения того, что и как должно быть полезным для общества<sup>19</sup>. Наоборот, в отличие от подобной узкопрагматичной трактовки бизнеса, усиливается понимание его более широкой миссии и большей заинтересованности, которые стимулируют его к активному участию в других сферах жизни общества. Основа современного подхода к социальной ответственности бизнеса заложена американским экономистом Р. Боуэном, который в своей работе «Социальная ответственность бизнесмена» впервые дал определение и характеристику социальной ответственности, подчеркнул, что «она относится к обязан-

<sup>18</sup> См.: Вильховченко Э. Д. Указ. труд, с. 58.

<sup>19</sup> См.: Cavaliere F., Spradley L. Is Teaching “The Social Responsibility of Business” a Responsible Activity? “Education”, Vol. 116, 1995, issue 1.



ностям бизнесменов проводить такую политику, принимать такие решения и придерживаться таких линий поведения, которые наиболее желательны с позиции целей и ценностей нашего общества”<sup>20</sup>. В соответствии с современным пониманием этой концепции, корпорации (вместе с государственными органами и общественными организациями) должны способствовать повышению социального благосостояния и росту совокупного социального капитала, солидарно нести ответственность за состояние экономики. Сегодня при наличии в исследовательской литературе большого количества вариантов определения социальной ответственности бизнеса, которые подчеркивают ее разные стороны и дополняют друг друга, в целом ее сущность видят в обязательствах, которые берут на себя компании, предприятия, бизнес-группы для решения общественно значимых проблем как в рамках самого бизнес-сообщества, так и за его пределами на муниципальном, региональном, национальном, а иногда и глобальном уровнях на основе принципов: абсолютной добровольности принятия и выполнения обязательств, взаимной выгоды как корпорации, так и общества, разнообразия форм, методов и направлений<sup>21</sup>.

Понятно, что, кроме определенных широко распространенных стандартов и рекомендаций, многие конкретные формы как социальной ответственности, так и государственного регулирования социального партнерства существенно различаются между собой с учетом исторического опыта, условий, задач, возможностей и др. При этом основными формами частного финансирования, осуществляемого корпорациями самостоятельно, являются патронат корпораций и индивидуальные пожертвования (финансирование в виде частных даров без непосредственного расчета на получение вместо этого прямых или косвенных выгод), а также деловое (коммерческое) финансирование (при условии получения от субсидированной организации каких-либо определенных услуг, связанных, обычно, с рекламной деятельностью компании и поддержкой общественных отношений)<sup>22</sup>. Государство, в свою очередь, инициирует, поддерживает и контролирует развитие социальной ответственности с помощью трансформации налоговой политики, изменений в законодательстве, проведения совместных социальных программ и т. д.

Как известно, честное партнерство не может обеспечиваться только одной стороной, как и не может создаваться при доминировании (преимуществах) кого-нибудь одного. Нужно принимать и понимать интересы и подходы друг друга, координировать действия и сотрудничать для достижения общей выгоды. Для этого необходима межорганизационная деятельность, которая обеспечивала бы нормирование распределения ответственности, обмен информацией и согласование действий, в результате чего партнеры становились бы более зависимыми от взаимных усилий и их объединения. Поэтому соглашения о стратегических союзах оказываются чувствительными к возможным негативным аспектам изменений (в частности, проблемы, возникающие из-за глобальности решений, необходимость

<sup>20</sup> См.: *W o w e n H. R. Social responsibilities of the businessman. N. Y., “Harper & Row” № 44, 1953, p. 6.*

<sup>21</sup> См.: *Дынкин А., Перегудов С., Бурджалов Ф. и др. Социальная ответственность бизнеса и корпоративное гражданство. Материалы заседания Ученого совета ИМЭМО РАН. “Мировая экономика и международные отношения” № 11, 2005, с. 3; Шедяков В. Є. Соціальна відповідальність бізнесу за розвиток соціального капіталу суспільства. “Вісник Одеського національного університету”. Т. 16, 2011, с. 15–25.*

<sup>22</sup> См.: *Маркова Е. В. К вопросу о социальной ответственности бизнеса. “Власть” № 6, 2007, с. 55–62.*

поддержания неустойчивого баланса, трудности комплексного планирования и управления, появление односторонней заинтересованности в разрыве партнерских отношений и др.), а также к сохранению прежних представлений, согласно которым, в частности, пытаются минимизировать распространение “своей” информации и свести участие персонала в жизни корпорации только к труду непосредственно в функциональном подразделении, не говоря уже о других акторах (в информированности которых видят чуть ли не подрыв собственных конкурентных позиций). Таким образом, под видом отношений партнерства и кооперации на практике может сохраняться попытка сокрытия информации (под видом, например, конфиденциальной либо стратегической для безопасности корпорации) или локализации позиции работника. Напротив, содержание концепции социального партнерства состоит в трансформации персонала как в полноправного участника усовершенствованных промышленных отношений, так и в важную опору солидарной ответственности за дальнейшее развитие гражданского общества.

Социальное партнерство в украинских условиях в настоящее время позволяет осуществлять производительное, а не взаиморазрушающее взаимодействие интересов основных акторов трудовых отношений, учитывая как текущую конъюнктуру, так и длительную перспективу в обеспечении социальной устойчивости и переставляя акценты на процессы, инициирующие экономический рост и прогрессивное развитие модели социального менеджмента, общественно заинтересованное функционирование бизнеса и социальную интеграцию корпораций. При этом осуществляется практическое движение: от конфликтной к партнерской модели взаимодействия; от разбора отдельных индивидуальных случаев к управлению отношениями и потоками; от враждебности к сотрудничеству; от создания разнообразных прогнозов к использованию достоверной информации; от опоры на ограниченный опыт к стратегии перехода; от интеграции функциональной к процессуальной, от вертикальной к виртуальной; от сокрытия информации к обмену ею; от использования субъективного опыта к непрерывному обучению и др. Соответственно, при подготовке работников должны стоять задачи не столько использования конкретного опыта работы и индивидуального профессионального обучения, сколько выработки альтернативных решений и получения общих знаний при овладении быстро меняющимися технологиями. При этом основополагающим элементом социального диалога остаются сбалансированность требований и учет интересов партнеров. Каждая сторона выступает равноправным участником переговорного процесса, может его активизировать, предлагать повестку дня, требовать и получать нужную информацию.

Для совершенствования механизма социального партнерства в Украине в проекте Трудового кодекса существенным является разграничение сторон трудовых отношений (которыми являются работник и работодатель) и субъектов, которые могут принимать в них участие (в частности, это профессиональные союзы, их объединения, а в коллективных трудовых отношениях при отсутствии профсоюзной организации – свободно избранные работниками представители (представитель), организации работодателей и их объединения, другие органы, определенные этим кодексом). Таким образом, и коллективный уровень отношений не ликвидирован. К тому же, партнерство характеризует не количество участников, а качество отношений. Более того, именно при групповой организации труда зачастую легче обеспечить комплексные изменения производственного цикла, линии, переналаживание и обновление производства и др. В то же время

гибкое малосерийное производство в большей степени отвечает требованиям потребителей. Следовательно, ситуация требует подвижности технологических цепочек при объединении производственных и организационных возможностей. В украинских условиях развитие социального партнерства тесно переплетено с изменением разделения труда; совместно обеспечивается эффективное (стратегическое, тактическое и оперативное) взаимодействие промышленных акторов. Как в разделении и кооперации деятельности, так и в налаживании социального партнерства средства для заинтересованности должны преобладать над методами директивного администрирования. Причем часть менеджеров по-прежнему склонна формировать цели, средства и модели управления, исходя из своего субъективного и ограниченного опыта прошлых лет, но объективная практика все больше требует использовать возможности новых организационных структур, задачи, масштабы и ресурсы взаимодействия. При выходе же за пределы традиционных подходов усиливается необходимость принимать решения по правилам игры “с ненулевой суммой”, а также происходит вторжение виртуального мира в реальное социально-экономическое пространство.

Для Украины чрезвычайно важно, что указанные трансформации могут быть синхронизированы с новой фазой организации труда на принципах социотехнического подхода и реально повлиять на дальнейшее развитие гражданского общества. Так, и в глобальном масштабе современные программы участия все чаще охватывают уже не отдельные категории персонала предприятий, а всех наемных работников, независимо от функций и степени их ответственности в системе производства. Если в 60-е и 70-е годы XX в. их целью была “рационализация на рабочем месте”, то позднее – общее повышение эффективности производства и улучшение социально-трудовых отношений, укрепление промышленной демократии как дополнительного ресурса продуктивности. На социально-структурном уровне соответствующее реформирование корпораций превращает занятых в контрольно-распорядительных действиях в советников по повышению профессиональности решений и упрощает систему управления, в социокультурной плоскости в обновленных корпорациях на смену традиционному культу дисциплинированности, лояльности, сервильности приходят ценности личной свободы, профессионализма, солидарности, которые приобретают особый приоритет и в субкультурах трудовых коллективов, и в целостной гибридной культуре корпораций. Соответственно, цели и задачи корпорации, становясь едиными для всех участников социального процесса, сами превращаются в основу их общего контроля, обеспечивая высокий социально-экономический эффект. Более широкое использование социального фундамента национального проекта развития, переход к новому варианту социальной защиты происходят сложно, тем более – в условиях кардинальных трансформаций глобального масштаба.

Таким образом, место социального партнерства в комплексе государственных средств предотвращения угроз развитию Украины и эффективных направлений управления социетального масштаба определяется тем, что на сегодняшний день налаживание социального партнерства – не только дополнительный организационный ресурс, но и безальтернативное средство продуктивного объединения общества. Фоном и толчком к развитию негативного сценария может стать состояние трудовых отношений. Именно поэтому принцип “если не сломано, то не надо и чинить” в сфере трудовых отношений недопустим; меры должны носить превентивный характер. Для сохранения управляемости социально-поли-

тической ситуации в стране во время серьезных общественных трансформаций, с учетом важности трудовой сферы социальной жизни, необходимо планомерно достигать качества трудовых отношений. В то же время на постсоветском пространстве социальный капитал переструктурируется под давлением глобализации информационного и гуманитарного пространства, тенденции которой можно рассматривать с точки зрения формирования новых иерархий уже на базе интеллектуального и социального капитала и на уровне международных сетей<sup>23</sup> (что и отражается при сравнении показателей индекса развития человеческого потенциала по странам). Соответственно, если возрастает взаимное доверие в обществе, то поднимается и уровень социального капитала, чья объективированная структура в настоящее время активно формируется сетями деловых, социальных, экономических и технологических связей, используемых для передачи информации и минимизации транзакционных расходов<sup>24</sup>. Вместе с тем внесение некоторых изменений в менеджмент усиливает возможности развития и применения социального капитала, что и относит вопросы инновационной гибкости к стратегическим приоритетам достижения целевых установок корпорации и страны<sup>25</sup>. Причем в нынешних условиях именно комплексное развитие трудовых отношений, повышение качества процедур найма и увольнения, дальнейшее устранение расхождений в трактовках способны сделать рынок труда более предсказуемым и эффективным, стимулировать выход из теневых и неофициально-разовых форм занятости, создавать мотивы для развития экономики знаний и прогрессивных структурных изменений.

*Статья поступила в редакцию 24 апреля 2012 г.*

---

<sup>23</sup> См.: Новіков В. Указ. труд; Зуев А., Мясникова Л. Нетократия. “Свободная мысль – XXI” № 9, 2005, с. 3–19.

<sup>24</sup> См.: Мясникова Л. А. Указ. труд, с. 49.

<sup>25</sup> См.: Гурин В. А. Задачи инновационного социального менеджмента на предприятии. “Власть” № 7, 2007, с. 41–45; Арутюнов Ю. А. Выбор стратегии бизнеса в управлении организацией. “Власть” № 7, 2007, с. 35–40.

С прискорбием сообщаем, что 3 сентября на 71-м году жизни после тяжелой болезни умер научный редактор журнала “Экономика Украины”, профессор, доктор экономических наук Давид Каспарович Прейгер. В течение нескольких десятилетий он был постоянным автором нашего журнала. Его научные статьи всегда отличались новизной, логичностью изложения, глубоким знанием материала. С января 2005 года Давид Каспарович работал научным редактором журнала. Он всегда добросовестно относился к своим обязанностям, поддерживал молодых ученых, помогал отстаивать неординарные научные взгляды на страницах журнала.

Коллектив редакции журнала “Экономика Украины” выражает искреннее соболезнование семье Давида Каспаровича Прейгера и скорбит по поводу его преждевременной смерти.