

УДК 316

Куршнева Елена Леонидовна

кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин,
Краснодарское Высшее военное авиационное училище летчиков
milena.555@mail.ru

Elena L. Kurshneva

candidate of historical Sciences, associate Professor
Associate Professor of the Department of Humanitarian and socio-economic
disciplines of the Krasnodar Higher military aviation school of pilots
Milena.555@mail.ru

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP AS THE FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL

***Аннотация.** В статье анализируются теоретические аспекты формирования системы социального партнерства как ключевой составляющей в формировании конкурентной позиции, как конкретного сотрудника, так и компании, в целом. Рассматривается экономико-социологический подход к изучению понятия «культурно-организационный ресурс» в качестве базиса доверительных отношений в компаниях. Приводится краткий анализ функционирования системы социального партнерства в Краснодарском крае по итогам 2018 года, а также рассматривается важность повышения квалификации менеджмента профсоюзных организаций.*

***Ключевые слова:** социальное партнерство, конкурентоспособность, культурно-организационный ресурс, человеческий капитал, социально-трудовые отношения, профсоюз, повышение квалификации, защита интересов.*

***Annotation.** The article analyzes the theoretical aspects of the formation of a social partnership system as a key component in the formation of a competitive position, both a specific employee and the company as a whole. The economic and sociological approach to the study of the concept “cultural and organizational resource” is considered as the basis of trust relationships in companies. A brief analysis of the functioning of the social partnership system in the Krasnodar Territory in 2018 is given. And also discusses the importance of improving the skills of trade union organizations.*

***Keywords:** social partnership, competitiveness, cultural and organizational resource, human capital, social and labor relations, trade union, professional development, protection of interests*

Одним из важнейших элементов повышения конкурентоспособности экономики страны, в целом, и компаний, в частности, в условиях глобализации рынков является повышение эффективности деятельности персонала компаний. Понятие «персонал» в различных теоретических социолого-экономических источниках упоминается как человеческий капитал, рабочие кадры, рабочая сила или трудовые ресурсы. Вне зависимости от того, как упоминается рассматриваемое понятие ключевой стратегической задачей развития экономики РФ, в целом, и компаний, в частности, является повышение уровня компетенции человеческого капитала – рабочих кадров, что можно достичь путем формирования и развития внутрикорпоративной и региональной социальной инфраструктуры. Стабильность воспроизводства трудового потенциала как на государственном, региональном, так и на мировом уровне необходимо поддерживать посредством инвестиционных вложений в развитие социальной инфраструктуры, в повышение квалификации кадров. Инфраструктура воспроизводства человеческого капитала – это организационная система, базирующаяся на принципах постоянства, эффективности, стабильности, устойчивости в рамках корпоративной политики. Ключевой составляющей человеческого капитала в эпоху становления нового строя общественного воспроизводства является рост качества работы персонала. Особое внимание уделяется повышению квалифицированности кадров. Человек и результаты его интеллектуальной деятельности (человеческий и интеллектуальный капитал) выступают центральным элементом системы воспроизводства [1].

В современных социолого-экономических исследованиях компании рассматриваются не только как организационно-обособленный хозяйствующий субъект, но и как люди, сотрудники, которые в условиях трансформирующейся социальной и информационной системы могут развиваться, повышать уровень своей конкурентоспособности, адаптироваться к сложной конъюнктуре рынка.

В современной социологической науке персонал компаний можно рассматривать в качестве ключевого элемента и существенного конкурентного преимущества, поскольку для развития компаний, формирования интеллектуального капитала, становления инновационной деятельности, повышения эффективности производства регулирование культурных, социальных коммуникаций становится важным элементом исследований.

Как полагают специалисты, условием, обеспечивающим устойчивость социальной системы при постоянных переменах и предполагающей наличие чего-то целостного, образуемого правилами, корпоративными особенностями компании и ее ценностей, и как следствие - повышения конкурентоспособности экономики, является культура труда или организационно-культурный ресурс.

Культура труда, как предполагают специалисты в области социологии – это комплексный ресурс организации, который дает возможность избегать трудовых конфликтов, поддерживать благоприятную трудовую обстановку, базирующуюся на принципах доверия, компетентности, формирует базис социального диалога между сотрудниками и управлением компании, позволяет

устанавливать не только формальные, но и неформальные правила общения в коллективе.

Рассматриваемый организационно-культурный ресурс позволяет аккумулировать и совершенствовать интеллектуальный капитал компании, трудовые ресурсы посредством внедрения менеджментом компании в политику управления персоналом «расширенный социальный пакет», с помощью которого будут сформированы привлекательные для работников условия труда, что, в итоге отразится на качестве выполнения своих трудовых обязанностей и как следствие повышении эффективности деятельности и конкурентоспособности компании [2].

В тоже время, необходимо отметить, что существует и противоположная точка зрения. Так, в последней трети XX в. была сформулирована постфордистская концепция управления персоналом. Данная концепция заключается в кардинальной формализации трудовых, социальных отношений, в практически полном отсутствии социального диалога между работодателем и сотрудниками.

Вместе с тем, любые попытки заменить реальный социальный диалог в компаниях деликатными технологиями социального управления корпоративными связями и организационно-культурного ресурса, невзирая на различные эффективные методики управления персоналом, и формирования реального непрерывного взаимодействия менеджмента с сотрудниками компании могут стать причиной социальной напряженности и созревaniem скрытых трудовых конфликтов с непрогнозируемыми последствиями для стабильности компаний. Результативность управления организационно-культурным ресурсом компании находится в прямой зависимости от наличия механизмов управления, позволяющих контролировать и регулировать трудовые отношения в компании, как на формальном, так и на неформальном уровне.

В качестве одного из составляющих элемента системы управления культурным ресурсом компании можно отметить систему социального партнерства. Данная система дает возможность не только разрешать, но и в тоже время, что крайне важно в условиях «восстановления и адаптации» различными странами результатов глобального очередного экономического кризиса, предотвращать и купировать трудовые конфликты, как на уровне конкретной компании, так и на уровне экономики государства. «Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - 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» [3].

Эффективность данной системы - это неотделимая составляющая современного организационно-культурного ресурса компании, выступающая в

качестве символа солидарности в коллективе. Это - инструменты, позволяющие управлять персоналом компании, повышать эффективность деятельности и конкурентоспособности компании, нивелировать социальное напряжение в коллективе и обеспечить необходимый уровень социальной защиты для сотрудников компании. В российской практике современная система социального партнерства сведена к практике заключения коллективных договоров [4].

Становление и функционирование системы социального партнерства в Краснодарском крае обусловлено как социально-экономическими особенностями края, так и деятельностью компаний, индивидуальных предпринимателей. Изучение регионального опыта формирования и развития системы социального партнерства и его влияния на повышение конкурентоспособности компаний посредством повышения эффективности деятельности их сотрудников служит иллюстрацией специфики деятельности рассматриваемой системы на региональном уровне. Создание и работа системы социального партнерства в Краснодарском крае проводится в соответствии с Законом Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае». Основным органом социального партнерства на краевом уровне является Краснодарская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Так, за 2018 год комиссия провела 7 заседаний, рассмотрев 21 поставленный вопрос. В крае по состоянию на начало 2019 года действует 26 соглашений, в которых содержатся нормы о минимальном уровне заработной платы в регионе, описаны требования к условиям труда по различным отраслям, а также оплаты труда. Подобные соглашения также заключены и на уровне муниципальных образований региона. Наибольшее количество соглашений социального партнерства заключено в таких сферах, как образование, здравоохранение и культура. [5]

Регулирование трудовых отношений в компаниях осуществляется посредством заключения коллективного договора. По статистическим данным министерства труда и социального развития Краснодарского края, доля коллективных договоров, заключенных хозяйствующими субъектами негосударственных форм собственности, составила 59,2 % от общего числа действующих коллективных договоров в крае. В течение последних десяти лет кардинально изменился подход к формированию социально-трудовых отношений на региональном уровне, что обусловлено изменением основ хозяйственной деятельности, формирования нового понимания стратегии реализации региональной политики как процесса взаимодействия между сотрудниками и менеджментом компаний.

В тоже время, остаются нерешенные задачи, которые требуют поступательной работы со стороны системы социального партнерства. К таким задачам можем отнести: индексацию заработной платы, повышение уровня жизни населения, сохранение рабочих мест, погашение задолженностей по заработной плате, решение жилищных проблем сотрудников и многие другие.

Разрешение вышеуказанных задач находится в прямой зависимости от активной позиции профсоюзов. Профессионализм, компетентность управленческого состава профсоюза, опыт и знания – это ключевые элементы, которые позволяют профсоюзам влиять на социально-трудовые отношения в компаниях, что подтверждает необходимость повышения квалификации кадров профсоюзных организаций как инструмента, позволяющего достичь цели повышения результативности системы социального партнерства, как на региональном, так и на уровне государства. В Краснодарском крае обучение и повышение квалификации профсоюзных работников, управленческого персонала профсоюзных организаций осуществляется в НЧОУ ДПО Северо-Кавказский региональный учебный центр [6].

Необходимость обучения сотрудников и менеджмента профсоюзов обусловлена изменениями в трудовом законодательстве Российской Федерации. При этом, зачастую, данному аспекту уделяется крайне мало внимания, что влечет за собой снижение эффективности в деятельности профсоюзных организаций, и как следствие - снижение качества активной работы в защиту интересов трудовых людей, которая востребована в регионе. Одной из важнейших задач является развитие системы социального партнерства как фактора повышения качества работы профсоюзных организаций, культуры труда и как следствие - снижение социальной напряженности в компаниях региона. Решение поставленной задачи может стать инструментом, позволяющим стимулировать развитие системы социального партнерства в регионе.

Литература:

1. Social and economic space of the territory: development conditions, structure, evaluation criteria/ Arutyunova A.E., Smirnova E.V., Isakova Y.I., Zelik V.A., Kozin M.N. International Journal of Applied Business and Economic Research. 2017. Т. 15. № 23. С. 413-424.

2. Государственное регулирование формированием институциональной среды социального партнерства Арутюнова А.Е., Смирнова Е.В. Вестник Института дружбы народов Кавказа Теория экономики и управления народным хозяйством. 2017. № 1 (41). С. 8.

3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ(ред. от 01.04.2019) Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Петров А.В., Сунарчина М.М. Социальное партнерство как фактор развития современной культуры труда: региональный аспект // Общество. Среда. Развитие. – 2015, № 1. – С. 72–76.

5. О развитии социального партнерства в Краснодарском крае в 2018 году URL: https://www.kubzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/труд%20соглашения%20в%20сфере%20труда/информация%20о%20развитии%20социального%20партнерства%20в%20краснодарском%20крае%20за%202018%20год.pdf

6. ККО Общероссийского Профсоюза образования URL:

<http://профсоюзобразования.рф/>

Literature:

1. Social and economic space of the territory: development conditions, structure, evaluation criteria/ Arutyunova A. E., Smirnova E. V., Isakova Y. I., Zelik V. A., Kozin M. N. International Journal of Applied Business and Economic Research. 2017. Vol. 15. No. 23. P. 413-424.

2. State regulation by formation of institutional environment of social partnership A. E. harutyunova, E. V. Smirnova

Bulletin of the Institute of friendship of peoples of the Caucasus Theory of Economics and management of national economy. 2017. № 1 (41). P.8.

3. "The labor code of the Russian Federation" of 30.12.2001 N 197-FZ(edition of 01.04.2009) Section II. Social partnership in the labor sphere URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Petrov A. V., M. M. Sarcina Social partnership as factor of development of modern work culture: regional aspect // Society. Environment. Development. – 2015, № 1. – P. 72-76.

5. About development of social partnership in Krasnodar Krai in 2018 URL: https://www.kubzan.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/труд%20соглашения%20в%20сфере%20труда/информация%20о%20развитии%20социального%20партнерства%20в%20краснодарском%20крае%20за%202018%20год.pdf

6. ККО of the all-Russian education Union URL: <http://профсоюзобразования.рф/>