

Формирование системы регулирования социальной эффективности трудовых отношений в реальном секторе (на примере машиностроения)

© 2009 Д.В. Голохвастов

Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

В статье обосновано, что необходимость принимать во внимание социальный эффект, полученный от системы регулирования социально-трудовых отношений, выдвигает специфические требования в сфере управления реальным сектором экономики, в котором особое значение имеют локальные и региональные особенности, влияние этих особенностей находит выражение как в институционализированных формах (например, трипартизм), так и в неформальных и девиантных (личные отношения, коррупция). Система регулирования социально-трудовых отношений должна выстраиваться на основе учета данных факторов, согласования интересов различных сторон.

Ключевые слова: реальный сектор экономики, машиностроение, трудовые отношения, социальная эффективность, система регулирования.

Как отмечают исследователи, сегодня происходит глубинная переоценка значимости секторов экономики в мировом масштабе: быстрый рост сферы услуг, признававшийся ключевым элементом глобализационных процессов, подвергся критической оценке ввиду спуска финансового “пузыря”, внимание научных и политических кругов возвращено к развитию реального сектора. Коллапс сферы финансовых услуг продемонстрировал значимость реального сектора не только для экономики и хозяйственного роста, но и для общества в целом, развития и благополучия государства и его граждан. На макроуровне в разных странах мира правительства определяют перечень стратегически важных предприятий, на микроуровне рынок труда ощущает приток высвободившихся юристов и финансистов и нехватку инженеров и квалифицированных рабочих.

В данной связи на государственном уровне поставлен вопрос общественного значения системообразующих отраслей, таких как машиностроение и, в частности, автомобилестроительная промышленность. Системность этих отраслей выражается в следующих аспектах:

- градообразующая роль крупных машиностроительных предприятий;
- расширение экономической активности на смежные области, например, на сферу связанных с автопромом услуг;
- машиностроение как отрасль, обеспечивающая расширение физических возможностей человека, с одной стороны, и вызывающая обеспокоенность в свете проблем экологии и безопасности - с другой.

Социальная роль машиностроения на национальном, региональном и локальном уровнях

наиболее ярко проявляется в двух функциях, которые крупные промышленные предприятия выполняют: решение вопросов занятости и налоговые отчисления в бюджет.

В наступившем финансовом кризисе выявилась глобальная роль реального сектора для развития государства - в США, Франции, Германии первые решения о государственной поддержке были приняты в отношении автомобилестроительных заводов, угрозы массовых увольнений до 10% работающего населения страны и последующих социальных волнений. При этом автопром генерирует рабочие места в смежных отраслях в соотношении 8:1, т.е. увольнение 1000 рабочих с автомобильных заводов означает пополнение армии безработных на 9000 чел.¹

Машиностроительные предприятия сами по себе являются крупными налогоплательщиками, но при этом они порождают сопутствующие бизнесы, которые также осуществляют заметный финансовый вклад в бюджеты регионов и государств. Автомобилестроение является стимулятором деловой активности в масштабах страны, локомотивом экономики, что и служит причиной поддержания автопрома в промышленно развитых странах при экономических кризисах и спадах. В России опыт начала 1990-х гг. показал, что единственной отраслью машиностроения в стране, которая прошла этот страшный кризис с минимальными потерями и не позволила обрушиться смежным отраслям, стала автомобильная промышленность.

Таким образом, проводя анализ системы регулирования социально-трудовых отношений в ре-

¹ Ефремов Б.Д., Покровская Н.Н. Роль автомобилестроения в современной социально-экономической системе // Личность и культура. 2009. № 3. С. 48.

альном секторе, необходимо учитывать не только вопросы экономической эффективности, но и общественную значимость развития предприятий реального сектора как для национальной экономики в целом, так и для регионов, для которых эти предприятия играют ключевую социальную роль, например, во внутреннем валовом продукте (ВВП) Самарской области в 2003 г. удельный вес машиностроения достигал 54,4% в общем объеме промышленного производства, автомобилестроения - 44,1%². В вопросах социального обеспечения населения можно привести пример работы поликлиники АВТОВАЗа, которая в 2008 г. приняла более 3 млн. обращений граждан³. Если экономическая эффективность отражает ориентацию на экстремум, максимизацию результата (прибыли, оборота, рентабельности) и одновременно на минимизацию издержек, то социальная эффективность, в свою очередь, подразумевает нацеленность на многокритериальное удовлетворение, на компромиссный оптимум по множеству критериев, на повышение таких комплексных показателей, как стандарты уровня жизни, благополучие, удовлетворенность трудом.

Чаще всего указывают на противоречия между экономической и социальной направленностью эффективности, но необходимо отметить, что обоим видам эффективности свойственны внутренние противоречия. Так, рассматривая экономическую эффективность регулирования социально-трудовых отношений, предприятие, минимизируя затраты, стремится сократить расходы на персонал, а максимизируя результат, применяет разнообразные инструменты инвестирования в человеческий капитал, что позволяет увеличивать отдачу от сотрудников на основе повышения их квалификации, лояльности к целям предприятия, мотивированности, развития компетенций.

В свою очередь, с одной стороны, рассматривая социальную эффективность, предприятие заинтересовано в повышении компетентности работников и в развитии их знаний и навыков, а с другой стороны, повышение конкурентоспособности работника на рынке труда повышает риск для предприятия того, что высококвалифицированный работник будет приглашен конкурентом на более привлекательные для данного работника условия, в частности, этот риск на уровне страны связан с понятием "утечки мозгов", т.е. выезда наиболее компетентных специ-

алистов, подготовленных в рамках национальной системы образования, для работы за рубежом.

Данные кажущиеся противоречия должны решаться на основе тщательной разработки и подбора элементов системы регулирования социально-трудовых отношений, которые возникают в определенных условиях:

- отношений собственности и менеджмента, системы распределения ролей между собственниками и управленческим звеном в организации;
- технологических - в рамках определенного типа технологии работы (как на производстве, так и в сфере услуг);
- рынка вакансий и рынка рабочей силы, социальных стандартов региона;
- роли работодателя в регионе и особенностей самоорганизации работников, в частности, роли профсоюзов;
- регулирующей роли государства, степени вмешательства государства в регулирование экономической деятельности организации в целом и социально-трудовых отношений в частности;
- социально-демографических условий, количества иждивенцев на душу работающего населения, включая членов семей работников, пенсионеров, детей, женщин-домохозяек; и др.

В результате взаимодействия различных сторон, прямо и косвенно вовлеченных в социально-трудовые отношения, можно предложить следующую модель, отражающую основные взаимосвязи между участниками таких отношений и учитывающую социальную эффективность (рис. 1).

Как видно из схемы, между участниками социально-трудовых отношений возникают сложные взаимосвязи, которые носят как прямой характер, например, взаимодействие между работником и организацией-работодателем, так и косвенный, опосредованный характер, например, отношения между сотрудниками предприятия и работниками организаций-конкурентов и партнеров. Пунктиром отмечены общие, генерализованные воздействия, отражающие общее влияние на функционирование организации таких субъектов, как государство и региональная власть (на уровне национального государства, регионального объединения государств, например, Союзного государства России и Белоруссии, Европейского союза, или внутреннего региона страны, например, Северо-Западного региона), собственники и инвесторы, отраслевые стандарты, обычаи и регламенты. Сквозным элементом в данной схеме проходят ключевые концепции собственности, управления, труда и социальной защиты, которые можно признать определяющими для формирования механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

² Основные итоги социально-экономического развития Самарской области за 2003 год: Информация Правительства Самарской области (цит. по: <http://www.adm.samara.ru/ekonomika/11351>).

³ Вести. 2009. 2 сент.

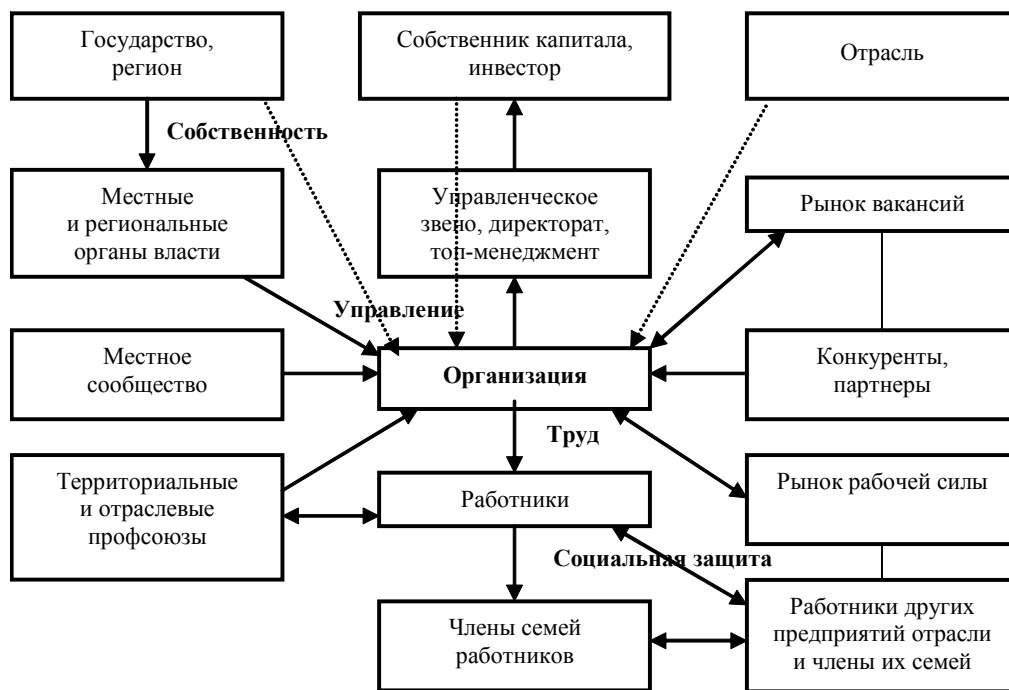


Рис. 1. Схема влияния социальных групп на формирование социально-трудовых отношений в организации



Рис. 2. Схема формирования системы регулирования социально-трудовых отношений

К преимуществам в построении системы регуляции в российской социально-экономической среде можно отнести социальную и культурную “укорененность” ставшего сегодня особенно актуальным компромисса между экономической и социальной ориентацией деловой активности: российская модель регулирования основана на традициях и экономических воззрениях русской христианской школы (С. Бердяев, С.Н. Булгаков), ядром которых выступает православное представление об уважении интересов другого человека и смирении в труде как пути к вечной жизни, чему в протестантизме служило создание богатства. При этом общинные основания хозяйственной деятельности выражаются в необходимости делать так, “как надо и как велит совесть”, а не так, как записано в контракте или в инструкции. Однако готовность “нести бремя” приводит к неэффективной самоорганизации, возникающей стихийно и мобилизующей коллектив лишь в крайней степени неудовлетворенности. В результате деятельность профсоюзов сегодня демонстрирует продуктивность лишь в отдельных случаях и на сравнительно благополучных предприятиях, а ситуация финансово-экономического кризиса способствует широкому обращению к посредничеству государства в достижении компромиссов между работниками и профсоюзами, с одной стороны, и работодателями - с другой, что мы наблюдаем в наиболее ярких формах (например, события в Пикалево).

Кроме того, система права и правоприменения также налагает специфические черты на формирование социально-трудовых отношений, среди которых неформальность нормативной регуляции, наличие “черных” и “серых” схем вознаграждения за труд, волюнтаризм руководства в определении размеров вознаграждения, нерегулярное и спонтанное, случайное санкционирование нарушений обязательств и т.д.

В связи с вышесказанным можно представить следующую схему формирования системы регулирования социально-трудовых отношений (рис. 2).

Необходимость принимать во внимание социальный эффект, полученный от системы регулирования социально-трудовых отношений, выдвигает специфические требования в сфере управления реальным сектором экономики, в котором особое значение имеют локальные и региональные особенности, влияние этих особенностей находит выражение как в институционализированных формах (например, трипартизм), так и в неформальных и девиантных (личные отношения, коррупция). Система регулирования социально-трудовых отношений должна выстраиваться на основе учета данных факторов, согласования интересов различных сторон. Наиболее ярко эта схема реализуется сегодня на примере таких хозяйственных субъектов, как градообразующие промышленные предприятия, неразрывно вплетенные в сеть регионального и локального экономического и социального функционирования.

Поступила в редакцию 09.10.2009 г.