

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ НА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация В статье представлены основные структурно-содержательные элементы трудовой деятельности человека в современной организации, которые позволяют проанализировать механизм формирования поведения работника в системе социально-трудовых отношений как результат реализации его потенциальных возможностей. Рассматриваются концептуальные основы, целевые установки и задачи системы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, предложена структурно-функциональная модель управления такой системой.

Создание действенной и эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями продиктовано необходимостью формирования социального диалога между работодателями, работниками и государственными органами, направленного на повышение качества трудовой жизни. На отечественных предприятиях основное внимание необходимо обратить на повышение степени удовлетворенности трудовой деятельностью, обеспечение достойного материального вознаграждения, исключение деструктивного влияния конфликтных ситуаций в трудовой сфере, создание благоприятных условий труда и т.д. Особую значимость в процессе управления социально-трудовыми отношениями (СТО) приобретает представление о человеке, как целостном субъекте трудового процесса. При этом под целостностью понимается, во-первых, совокупная способность к труду, которая обусловлена тем, что работник выступает в трудовом процессе не просто его агентом, а в качестве сознательного субъекта производственной деятельности, во-вторых, способность человека к самоорганизации и саморазвитию.

Основой трудовой деятельности человека на предприятии выступают его физиологические особенности. Они и определяют его работоспособность. Не менее значимыми являются эмоционально-психологические качества человека, которые определяют тип поведения, во многом определяют формы взаимоотношений в трудовом коллективе. Интеллектуальные и познавательные способности личности определяют возможность восприятия профессиональных знаний и навыков. В совокупности данные характеристики определяют социально-профессиональную компетенцию человека. В структуре личностных характеристик работника очень важную роль играет система индивидуальных мотиваций. От структуры индивидуальных мотивов деятельности во многом зависит организационное поведение работника, его возможности в организации. Структура индивидуальных мотиваций зависит от ценностной

структуры сознания работника, которая в свою очередь определяется воспитанием, культурными и социальными особенностями общества и др.

Эти структурные элементы, составляя целостную систему, формируются постепенно, под воздействием многих внутренних и внешних факторов и условий. Процесс становления качеств и свойств фиксируется динамическими параметрами системы социально-трудовых отношений и отражается в ее функциональных проявлениях всякий раз по новому, свидетельствуя вместе с тем и об эффективности адаптации работника к требованиям и ожиданиям предприятия.

Рассмотренные структурно-содержательные характеристики работника позволяют проанализировать механизм формирования поведения работника в системе социально-трудовых отношений предприятия как результат реализации его потенциальных возможностей. Этот процесс реализуется с помощью стимулирования (внешние факторы побуждения к труду) и мотивации труда (внутренние факторы самопобуждения к трудовой активности и активное включение в систему социально-трудовых отношений через трудовую деятельность). Это возможно с помощью построения современной системы управления социально-трудовыми отношениями.

Концептуальные основы предлагаемой системы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии включают в себя: научное обоснование сущности, целевых установок и задач управления, определение приоритетов, путей, методов и средств их реализации с учетом реальной ситуации и прогнозируемых перспектив развития хозяйствующего субъекта.

Следовательно, управление социально-трудовыми отношениями на предприятии должно быть направлено на повышение качества трудовой жизни всех членов трудового коллектива. Взаимодействие субъектов и объектов такого управления строиться на принципах социального партнерства и предполагает наличие развитой нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в системе СТО. В разработке такой концептуальной основы важное значение имеет четкое определение ее содержания и структуры. Структурно-логическую схему построения этой основы можно представить в виде следующих составляющих элементов (рис. 1.)

Согласно представленной схеме построение и реализация концепции управления происходит поэтапно и базируется на современных достижениях науки в данной области. Наиболее сложным на наш взгляд является разработка организационно-правовых механизмов достижения поставленных целей и внедрение современных инструментов управления СТО на предприятии.

В настоящее время одним из важнейших ресурсов повышения эффективности деятельности предприятий является персонал. Поэтому большое внимание должно уделяться профессиональной подготовке, творческому мышлению, расширению зон мотивационного поведения специалистов.



Рисунок 1 – Структурно-логическая схема построения концепции управления социально-трудовыми отношениями

Исследование, проведенное на промышленных предприятиях, показало ряд несоответствий во взаимодействии основных субъектов социально-трудовых отношений: недостаточную самоидентификацию субъектов СТО; слабое внимание к личностным характеристикам работника, мотивам его деятельности. Системы стимулирования, применяемые на предприятиях, во многом неэффективны. Не уделяется должного внимания развитию систем подготовки и переподготовки сотрудников и их аттестации. В связи с этим в рамках концепции управления социально-трудовыми отношениями приобретает большое значение решение следующих задач:

- формирование правовых основ взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства;
- развитие трудового самосознания и самоидентификации работников в качестве субъектов СТО;
- обеспечение справедливого и достойного вознаграждения за труд;
- разработка и реализация мероприятий по совершенствованию профессионально-квалификационной структуры трудового коллектива;
- создание необходимых условий для развития самоорганизации и самоуправления в трудовом коллективе;
- обеспечение реальной социальной защиты каждого члена трудового коллектива.

Решение поставленных задач возможно только в рамках интеграции потребностей и интересов работника и целей и задач предприятия. Любой сотрудник ожидает от организации достойных условий труда, признания и поощрения его работы, социальной защищенности и гарантий. Предприятие, в свою очередь, ожидает от человека труда в определенном объеме и качестве, то, что он проявит себя как квалифицированный работник в определенной области, обладающий необходимыми знаниями и квалификацией, способствующий успешному ее функционированию и развитию. При этом организация должна стремиться сформировать такие образцы поведения сотрудников, которые способствовали бы развитию и обогащению социально-трудовых отношений. Переход к новой концепции управления, суть которой состоит в активном вовлечении работников в производственную и хозяйственную деятельность, сопряжено с передачей его субъектам широкой деловой информации и дополнительных полномочий по выработке и принятию решений по широкому кругу производственно-технических и социальных вопросов предприятия. Взаимодействие всех субъектов социально-трудовых отношений осуществляется в форме консультаций, соглашений, коллективных договоров, разработки и утверждения перспективных программ развития и т.д. Учет поступающих предложений в ходе делового и социального сотрудничества на принципах солидарности содействует достижению конкретных хозяйственных результатов, смягчает социальные противоречия, устраняет конфликты.

Система управления СТО на предприятии имеет многоконтурный и многоуровневый характер. На предприятии в организационно-структурном плане можно выделить субъект, объект и предметно содержательные кластеры при проектировании современной системы СТО. Принятие любого решения субъектом управления осуществляется на основе сбора, обработки, анализа информации о состоянии объекта, получаемой по каналам обратной связи. В содержательном смысле управленческое решение в такой системе управления представляет собой преобразованную информацию, передаваемую по каналам прямой связи, то есть функционирование современной системы управления СТО невозможно без информационного обмена.

Все это позволило сконструировать модель управления СТО на предприятии (рис.2.), учитывающую три важнейших положения.

Во-первых, в процессе ее разработки необходимо установить такой набор структурных элементов, который можно было бы рассматривать как единый и взаимосвязанный комплекс. Во-вторых, все структурные элементы должны обладать характеристиками открытости, гибкости и динамичности. В-третьих, система управления и все, используемые в ее рамках инструменты должны функционировать в едином информационном пространстве.

В рамках данной модели реализуется система алгоритмов совершенствования организации и управления социально-трудовыми отношениями на предприятии. В модели все ее элементы, технология и система функций представляют определенную целостность (информационное, технологическое единство и т.д.). Реализация технологии управления

осуществляется в информационном поле с использованием возможностей аналитической службы.

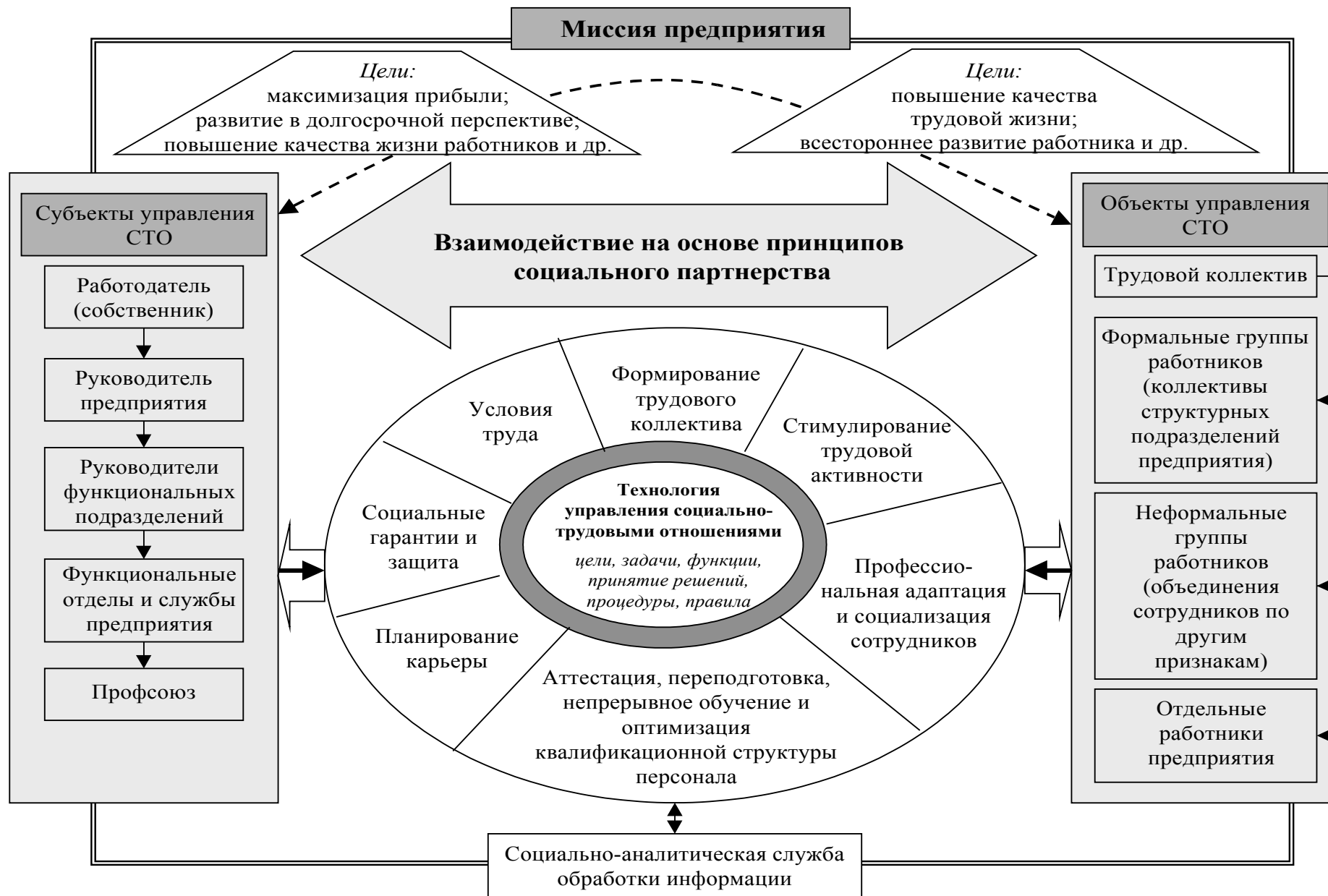


Рисунок 2 – Структурно-функциональная модель управления социально-трудовыми отношениями на предприятии.

Взаимодействие субъектов и объектов управления социально-трудовыми отношениями согласно предложенной модели управления должны осуществляться на основе принципов социального партнерства. Это предполагает решение всех вопросов, касающихся социально-трудовой сферы предприятия на основе солидарности и партнерства.

Сотрудничество между трудовым коллективом и работодателем должно осуществляться преимущественно в рамках социального диалога, без конфронтаций. Это позволит в значительной степени стабилизировать морально-психологический климат на предприятии, исключить острые социальные и производственные конфликты. В процессе взаимодействия должны выработываться конструктивные решения, направленные как на развитие предприятия, так и на улучшение качества трудовой жизни работников. Данные положения должны быть отражены в миссии предприятия.

Новым в таком подходе является расширение границ и функций управления социально-трудовыми отношениями. Оно отличается от традиционного трехстороннего взаимодействия «работник-профсоюз-работодатель», когда социально-трудовые отношения регулируются больше декларативно посредством коллективного трудового договора. В данной модели возможно использование гораздо большего количества инструментов управления, которые могут быть направлены на согласование целей работников и предприятия, расширение диалога активных сторон СТО и повышение качества трудовой жизни.

Согласно представленной модели, субъект управления социально-трудовыми отношениями имеет иерархическую структуру. Высшим уровнем управления в иерархии субъектов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии является работодатель (собственник). Значительные полномочия в данной системе управления имеет также руководитель предприятия. Сегодняшние условия хозяйствования предприятий, сложившиеся в их рамках социально-трудовые отношения нередко определяют руководителя предприятия как главного субъекта системы управления СТО. Это во многом связано с тем, что зачастую, руководитель предприятия является одновременно и его собственником. Такое совмещение интересов собственника и менеджера иногда приводит к значительному рассогласованию системы интересов трудового коллектива и администрации. Цели производства – максимизация прибыли, наращивание активов становятся преобладающими по сравнению с целями повышения качества трудовой жизни работников. Именно поэтому в рамках предлагаемой модели происходит согласование интересов работника и администрации путем совмещения целей и задач управления и общего развития предприятия.

Следующим уровнем иерархии в структуре субъекта управления являются руководители функциональных подразделений и подчиненные им функциональные отделы и службы. На данном уровне формируются управленческие воздействия, оказывающее непосредственное влияние на систему СТО на мезоуровне предприятия. В свою очередь объект управления также очень сложен.

Согласно представленной модели управление социально-трудовыми отношениями на предприятии должно начинаться на стадии формирования трудового коллектива. На данном этапе очень важно создать представление работника о возможностях, которые может предоставить ему предприятие. Не менее важен процесс трудовой адаптации и включения индивидуума в систему социально-трудовых отношений. Социализация должна представлять собой управляемый процесс усвоения человеком базовых ценностей организации, понимания ее миссии, функций, структуры управления, существующей системы СТО. Только в этих условиях человек будет в состоянии адекватно воспринимать управленческие воздействия со стороны субъекта управления. Это в свою очередь позволит в значительной степени повысить эффективность трудовой деятельности (за счет сокращения времени на различные согласования, преодоление скрытых и явных социально-психологических барьеров и т.д.)

В настоящее время, несмотря на существующие проблемы в области трудовых отношений, имеются серьезные предпосылки реализации новой системы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии. Это обусловлено неизбежным возрождением российской экономики и чрезвычайно актуальным вопросом повышения общей эффективности деятельности хозяйственных субъектов.

Ключевые понятия социально-трудовые отношения, система управления социально-трудовыми отношениями, стимулирование труда, мотивация труда