

УДК 33**О некоторых вопросах теории и практики развития технологий согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами****Вышегородцев Алексей Геннадьевич**

Аспирант,
Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов,
192238, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15;
e-mail: avyshegorodtsev_spb@mail.ru

Аннотация

В статье анализируются технологии согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами. Рассматриваемый предмет изучается комплексно, соотносятся традиционные и инновационные механизмы, формируется и обосновывается гипотеза о том, что данный процесс является по своей сути технологией, выводятся некоторые основные тенденции, актуальные для российской действительности.

Для цитирования в научных исследованиях

Вышегородцев А.Г. О некоторых вопросах теории и практики развития технологий согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 4А. С. 756-762.

Ключевые слова

Социальное партнерство, технология согласования интересов, трипартизм, управление человеческими ресурсами, социальные технологии, традиционный менеджмент.

Введение

Большинство противоречий в социальной, политической и экономической сферах формируется ввиду того обстоятельства, что количество доступных ресурсов ограничено, а претензии на увеличение своей доли национального богатства или перераспределения сложившегося баланса на локальном уровне, особенно среди членов бизнес-сообщества, имеют тенденцию к перманентному увеличению, повышенное внимание в теории и практике менеджмента обращено на развитие технологий согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами. В данной отрасли управленческого знания центральная область научного исследования традиционно отводится социальному партнерству, но при этом некоторые теоретические и практические вопросы до сих пор не проработаны в исчерпывающей степени, так что нуждаются в уточнениях и дальнейшей конкретизации.

Основная часть

Прежде всего, необходимо показать взаимосвязь исторических особенностей процесса формирования теоретических представлений о технологиях согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами в соотнесении с практическими реалиями XXI века. На новейшем этапе мировой истории отчетливо проявилась точка бифуркации, а именно единая модель согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами. Во-первых, выбор мог быть сделан в пользу социалистических приоритетов, то есть такой схемы построения социальной реальности, при которой во главе конструируемой пирамиды общественных взаимоотношений располагалась идея равенства, что впоследствии отразилось в этических построениях утилитаризма, или так называемого государства всеобщего благосостояния: это понятие в основном ассоциируется с устоявшейся практикой трипартизма в странах Скандинавии. В числе фундаментальных ценностей данной модели и производных технологий обеспечения соответствующих аксиологических основ можно выделить закрепление за классом наемных рабочих существенных социальных гарантий, что выразилось в огосударствлении профсоюзов, национализации земель и производств. Во-вторых, следует указать ныне табуизированную, но на самом деле сохранившуюся в видоизмененной форме национал-социалистическую, или фашистскую, модель согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами, которая реализовывалась на практике во времена итальянских и немецких ультраправых диктатур в 1930-1940-х годах. Согласно этой модели, национальные интересы ставились превыше классовых, что выражалось в таких формах, как создание трехсторонних комиссий, отслеживавших согласование интересов всех сторон, т.е. государства, работодателей и наемных работников; построение фундаментальной системы социальной защиты работника; основание соответствующих имущественных фондов. Таким образом, на современном этапе взаимодействия государства, бизнеса и трудовых профессиональных объединений отвергнутая временем и порицаемая идеология сохранилась в качестве идеи сильного консервативного государства, обеспечивающего баланс сложной системы взаимоотношений. В-третьих, имеется в виду либеральная идея, традиционно ассоциируемая с так называемым англо-саксонским миром, хотя на самом деле более корректно распространять эту дефиницию на западную цивилизацию в целом; здесь государство вмешивается в рыночные отношения в незначительной степени, а рынок во многом ориентируется на собственные механизмы внутреннего регулирования. Данные исторические

тенденции нашли свое отражение в современной теории и практике менеджмента таким образом, что не подвергается сомнению идея о культурной предрасположенности к той или иной базовой схеме, что проявляется и в соответствующих технологиях и методиках согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами. Справедливо отметить, что «чистая» модель, скорее, может быть обнаружена в теоретических построениях, а не в практических социальных реалиях, поэтому имеет право на существование смешанная форма, которая встречается и в Российской Федерации. Тем не менее, вне зависимости от базовой модели культурной традиции и устоявшейся практики, большинство исследователей соглашались в том, что следующие основные принципы согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами остаются неизменными. Здесь имеются в виду, в частности, равноправие сторон, характерное для любой формы социального партнерства, при которой одна сторона не может навязывать и диктовать свою волю другой; уважение сторон и их внимание к интересам друг друга, что можно считать необходимым залогом для достижения эффективного результата переговоров; заинтересованность в получении взаимно устраивающих итогов тематических дебатов; свобода выбора, которой пользуются участники обсуждения вопросов; добровольность принятых на себя обязательств и несение ответственности за выбранные решения; ответственность сторон за сбой и срыв договоренностей и соглашений и т.д. [Барабанов, 2019]. Итак, несмотря на то обстоятельство, что по мере развития и усложнения социальных, экономических, политических взаимоотношений технологии согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами существенно изменились, системообразующие идеологические и ценностные контуры фрагментарно сохранились и в зависимости от культурного фона просматриваются в региональной или глобальной управленческой практике.

Основываясь на эволюционной логике и учитывая специфику современных научных представлений о природе социального партнерства, корректно сделать вывод о том, что данный феномен социальной реальности можно определить в условиях новой экономической действительности как технологию управления человеческими ресурсами. Данный термин следует интерпретировать как устоявшуюся комплексную практику воздействия на сферу взаимоотношений государства, бизнеса и профессиональных объединений работников и работодателей с целью приведения данного кластера в соответствие с генеральной стратегией социально-экономического развития. В настоящее время социальное партнерство является инструментом стратегического планирования общественной жизни, который воздействует на разные социальные субъекты, группы и общности. Но в то же время социальное партнерство в актуальной реальности с более широкой точки зрения – это еще и социальный институт, который обеспечивает развитие всей системы социально-трудовых отношений на основе сотрудничества, поиска взаимоприемлемых решений. О сложности и многофункциональности феномена социального партнерства свидетельствует и то обстоятельство, что оно, кроме всего прочего, участвует в обеспечении политической стабильности, в формировании новых цивилизованных человеческих отношений, в определении тенденций мирового общественного развития. Отметим, что в современном управленческом менеджменте особое место в системе выстраивания социального партнерства занимают вопросы формирования трудовых взаимоотношений, прежде всего связанные с оплатой труда, что отражается в определении размера оклада, тарифной ставки, положений для премирования, надбавок и прочих выплат. Кроме того, сюда можно отнести определение условий организации труда, детали осуществления производственного процесса, техника безопасности, обсуждение

производственных рисков, опасных условий труда, вреда на рабочем месте и пр. [Генкин, 2019]. Развитие актуальных технологий согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами позволяет сторонам добиться новых социальных гарантий и улучшенных показателей по каждому из обозначенных вопросов рабочего взаимодействия. К примеру, социальное партнерство может воплотиться в таких формах, как получение бесплатного питания для сотрудников, специальные компенсации для работников, направленные на приобретение абонементов в спортивные клубы, на оплату детского сада для ребенка и т.д. [Соловьева, 2020]. В процессе осуществления социального партнерства всегда имеет место переговорный процесс с участием различных субъектов и органов. На федеральном уровне к субъектам социального партнерства относят общероссийские профсоюзы, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, к органам – трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. На отраслевом уровне в качестве субъектов социального партнерства выступают, с одной стороны, отраслевые профсоюзы, такие как Российский профсоюз работников промышленности, с другой – объединение работодателей той или иной отрасли экономики, промышленности, культуры. При этом органом социального партнерства будет отраслевая комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. На локальном уровне субъекты социального партнерства – это, с одной стороны, первичные профсоюзные организации, а также те или иные представители или представительные организации, уполномоченные компанией для представления ее интересов в рамках переговорного процесса, с другой – работодатель или его представители. В этом случае функцию органа социального партнерства выполняет комиссия по разработке и заключению коллективного договора [Румянцев, Андреева, 2021].

Как следует из описания особенностей социального партнерства на разных уровнях его реализации, его можно считать необходимым условием для динамичного развития современного общества, с учетом того, что важной задачей государства является эффективное, равноправное сотрудничество правительства, работодателей и профессиональных объединений. Согласно определению, обозначенному в документации Международной организации труда, социальный партнер должен быть, во-первых, независим от правительства; во-вторых, представлять сектор, к которому он принадлежит; в-третьих, осуществлять действия и принимать решения, основываясь на принципах свободы волеизъявления. Что касается Российской Федерации, то период, когда социальное партнерство превращалось в важный механизм урегулирования социально-трудовых отношений, охватывает приблизительно 30 лет. Федерация независимых профсоюзов России объявила 2023 год Годом укрепления и развития социального партнерства, что подчеркивает актуальность развития обозначенного направления. Внимание Федерации в настоящее время сосредоточено, прежде всего, на таких основных темах, как повышение размера минимальной оплаты труда, стимулирование работодателей к заключению коллективных договоров и повышению ответственности за свои обязательства, повышение уровня системы безопасности и охраны труда. К основным направлениям, которые были реализованы в рамках Года укрепления и развития социального партнерства, лежат те, которые имеют отношение к увеличению пользы для первичных организаций. В частности, это развитие эффективного социального диалога с вертикально интегрированными предприятиями, а также применение эффективных коллективных переговоров в организациях, что предполагает следование четкому, выверенному алгоритму, устраивающему всех социальных партнеров – участников переговорного процесса. Данный алгоритм, к примеру, предполагает проведение экспертизы проектов коллективных договоров, а также приглашение к участию в переговорах

узкоспециализированных профильных экспертов с целью получения более высоких и качественных социальных гарантий.

В целом, с учетом того, что данная тема крайне обширна и требует более обстоятельного исследования, уместно заметить, что институционально-правовые основы социального партнерства в Российской Федерации прошли несколько основных этапов формирования и развития [Умнов, 2021]. Во-первых, приходится констатировать, что развитие механизмов социального партнерства после распада СССР происходило в условиях кризисно-реформируемого социума, так что данный процесс, как и другие социально-политические реалии того времени, отличается несистемностью, фрагментарностью, хаотичностью и недостаточной полнотой реализации, что неудивительно для сложных экономических обстоятельств, в которых оказалась страна вследствие затяжного кризиса, внешнего воздействия и непродуманных политических решений. Далее, первый этап президентства В.В. Путина стал временем интенсивного развития и подъема экономики, либерализации политической среды и высокой степени автономности регионов, а впоследствии управленческие акценты сместились в сторону централизации экономики и вертикальной иерархии принятия управленческих решений. Таким образом, за 30 лет в сфере развития технологий согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами в России можно зафиксировать как минимум три противоположные модальности – переходную, либеральную и схему с интенсивным государственным влиянием.

Заключение

Технологии согласования интересов субъектов управления человеческими ресурсами – важный элемент в системе поддержания управленческого баланса на региональном и глобальном менеджерском уровне. Очевидно, что данная сфера теоретического и практического управленческого знания отличается комплексностью, многогранностью, инвариантностью, но, тем не менее, также очевидно, что историческая логика развития данного процесса находит отражение в современных реалиях, при этом наибольшая востребованность данного знания относится к сектору HR, а на более высоком уровне социального обобщения нередко встречаются смешанные или сменяющие друг друга модели, что характерно в том числе и для Российской Федерации на новейшем этапе истории.

Библиография

1. Барабанов А.А. Потенциал социального партнерства в современной России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 3. 234 с.
2. Генкин Б.М. Методы повышения производительности и оплаты труда. М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. 101 с.
3. Румянцев Н.В., Андреева С.Н. Социальное партнерство: субъекты, принципы, проблематика // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 2. С. 85.
4. Соловьева С.В. Социальное партнерство как принцип трудового права // Юридическая техника. 2020. № 14. С. 318.
5. Умнов В.А. (ред.) Теоретические и практические аспекты развития предпринимательства в России. М.: ИНФРА-М, 2021. 71 с.
6. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
7. Pestoff V. A., Saito Y. Sweden during the 1990s: The demise of concertation and social partnership and its sudden reappearance in 1998 // Policy Concertation and Social partnership in Western Europe. Lessons for the 21 st century. – 2022.
8. Bratton J. et al. Human resource management. – Bloomsbury Publishing, 2021.

9. Mahapatro B. et al. Human resource management. – New Age International (P) Ltd., 2021.

10. Stone R. J. et al. Human resource management. – John Wiley & Sons, 2024.

On some issues in the theory and practice of development of technologies for coordinating the interests of subjects of human resource management

Aleksei G. Vyshegorodtsev

Postgraduate Student,
Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences,
192238, 15 Fuchika str., Saint-Petersburg, Russian Federation;
e-mail: avyshegorodtsev_spb@mail.ru

Abstract

The article analyzes technologies for coordinating the interests of human resource management subjects. The subject under consideration is studied comprehensively, traditional and innovative mechanisms are correlated, a hypothesis is formed and substantiated that this process is essentially a technology, and some basic trends that are relevant to Russian reality are identified.

For citation

Vyshegorodtsev A.G. (2023) O nekotorykh voprosakh teorii i praktiki razvitiya tekhnologii soglasovaniya interesov sub"ektov upravleniya chelovecheskimi resursami [On some issues in the theory and practice of development of technologies for coordinating the interests of subjects of human resource management]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (4A), pp. 756-762.

Keywords

Social partnership, technology for coordinating interests, tripartism, human resource management, social technologies, traditional management.

References

1. Barabanov A.A. (2019) Potentsial sotsial'nogo partnerstva v sovremennoi Rossii [The potential of social partnership in modern Russia]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya* [Bulletin of St. Petersburg University. Sociology], 12 (3), 234 s.
2. Genkin B.M. (2019) *Metody povysheniya proizvoditel'nosti i oplaty Truda* [Methods for increasing productivity and remuneration]. Moscow: Norma: INFRA-M Publ.
3. Rumyantsev N.V., Andreeva S.N. (2021) Sotsial'noe partnerstvo: sub"ekty, printsipy, problematika [Social partnership: subjects, principles, issues]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia], 2, p. 85.
4. Solov'eva S.V. (2020) Sotsial'noe partnerstvo kak printsip trudovogo prava [Social partnership as a principle of labor law]. *Yuridicheskaya tekhnika* [Legal technology], 14, p. 318.
5. Umnov V.A. (ed.) (2021) *Teoreticheskie i prakticheskie aspekty razvitiya predprinimatel'stva v Rossii* [Theoretical and practical aspects of the development of entrepreneurship in Russia]. Moscow: INFRA-M Publ.
6. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
7. Pestoff, V. A., & Saito, Y. (2022). Sweden during the 1990s: The demise of concertation and social partnership and its sudden reappearance in 1998. Policy Concertation and Social partnership in Western Europe. Lessons for the 21 st

century.

8. Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). Human resource management. Bloomsbury Publishing.
9. Mahapatro, B. (2021). Human resource management. New Age International (P) Ltd..
10. Stone, R. J., Cox, A., Gavin, M., & Carpini, J. (2024). Human resource management. John Wiley & Sons.