

УДК 330.8

СТРАТЕГИЯ И МЕХАНИЗМЫ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СУБЪЕКТОВ

¹Раджабова З.К., ²Камалова П.М.

¹ФГОУ ВПО «Дагестанский государственный университет», Махачкала, e-mail: r-zk@yandex.ru;

²ФГОУ ВПО «Дагестанский государственный аграрный университет
имени М.М. Джамбулатова», Махачкала, e-mail: matrix25k@gmail.com

Настоящая статья посвящена разработке стратегии согласования интересов работодателей и наемных работников на уровне предприятия. При определении целей необходимо увязать различные интересы экономических субъектов, от которых зависят их ожидания, связанные с предприятием, путем построения иерархии целей. Стратегия представлена иерархией целей, в которой реализация подцелей приводит к достижению основной цели: согласованию интересов основных экономических субъектов. В процессе разработки стратегии проанализированы все стороны социально-трудовых отношений и определены первоочередные задачи, которые необходимо решить для достижения конечной цели. Предложен механизм согласования экономических интересов, учитывающий экономическую, правовую и социальную ответственности субъектов; урегулирования трудовых конфликтов между субъектами; совершенствования использования человеческого капитала на предприятии; стимулирование эффективного труда экономических субъектов. Органичное взаимодействие этих механизмов в рамках формируемой стратегии, как нам представляется, воплотится в конкретные показатели хозяйственной деятельности субъектов и будет способствовать согласованию интересов работодателей и наемных работников.

Ключевые слова: стратегия, иерархия целей, согласование интересов, противоречия интересов, капитал, труд, стимулирование

STRATEGIES AND MECHANISMS FOR THE COORDINATION OF INTERESTS OF ECONOMIC SUBJECTS

¹Radzhabova Z.K., ²Kamalova P.M.

¹FSEIHPE «Dagestan State University», Mahachkala, e-mail: r-zk@yandex.ru;

²FSEIHPE «Dagestan State Agricultural University named after M.M. Jam-Bulatov»,
Makhachkala, e-mail: matrix25k@gmail.com

This article is devoted to the development strategy of reconciling the interests of employers and employees at enterprise level. When determining goals it is necessary to reconcile the interests of different economic actors, on which they depend for their expectations of the company, by building a hierarchy of objectives. The strategy presented a hierarchy of objectives, in which the implementation of sub-targets, leading to the achievement of the main objective: coordination of interests of the major economic actors. In the process of developing a strategy analyzed all aspects of social – labor relations and identify priorities that need to be addressed in order to achieve the ultimate goal. A mechanism for coordination of economic interests, taking into account the economic, legal and social responsibility of the subjects; settlement of labor disputes between subjects; improving the use of human capital in the enterprise; Promote the effective work of economic entities. Organic interaction of these mechanisms in the framework formed by the strategy, we believe, will be embodied in the specific performance of business entities, and will help to harmonize the interests of employers and employees.

Keywords: strategy, hierarchy of objectives, coordination of interests, conflicts of interest, capital, labor, stimulation

Проблема преодоления противоречий между трудом и капиталом, возникающая в российской экономике вместе с зарождением капиталистических отношений, и в современном мире не преодолена, а приобретает все более сложные и цивилизованные формы. Интеграция российской экономики в мировую экономическую систему без реализации интересов субъектов российской экономики, неограниченные правомочия собственников отечественных предприятий влекут за собой эксплуатацию труда как отечественным, так и мировым капиталом. Различие интересов экономических субъектов – одна из причин несовпадения

их представлений о приоритетных путях социально-экономического развития предприятия и страны. Особую остроту проблеме преодоления несогласованности ключевых интересов придает то обстоятельство, что в обществе не сформированы механизмы, позволяющие предотвращать такое положение, когда, считаясь номинально первичными, интересы государства и хозяйственных структур оказываются в подчинении у личных персонифицированных интересов [4, с. 55]. С учетом объективной тенденции усложнения и углубления многообразия интересов проблема их согласования представляется особенно важной и актуальной.

Преодоление противоречий между экономическими субъектами обуславливает необходимость разработки качественно новых подходов к решению этой проблемы. В этой связи мы предлагаем стратегию согласования интересов экономических субъектов, под которой подразумевается совокупность действий, осуществляемых комплексом мер экономического, организационного, управленческого и правового характера, способствующих созданию взаимодействия между экономическими субъектами в процессе производства для обеспечения его максимальной эффективности [3, с. 16].

Основополагающим в стратегии является процесс установления целей. При определении целей необходимо увязать различные интересы экономических субъектов, от которых зависят их ожидания, связанные с предприятием: собственники – высокую прибыль, большие дивиденды, рост курса акций, безопасность для вложения капитала; работники – повышение размеров заработной платы, наличие условий для карьерного роста и развития, предоставление достойного социального обеспечения. Согласно С. Виханскому, цели должны быть достижимыми, гибкими, конкретными, совместимыми и приемлемыми для основных субъектов влияния, в нашем случае для работодателей и наемных работников. В процессе целеполагания мы последовательно прошли три стадии: первая стадия – осмысление результатов анализа социально-трудовых отношений; вторая стадия – выработка соответствующей миссии; третья стадия – непосредственно выработка целей.

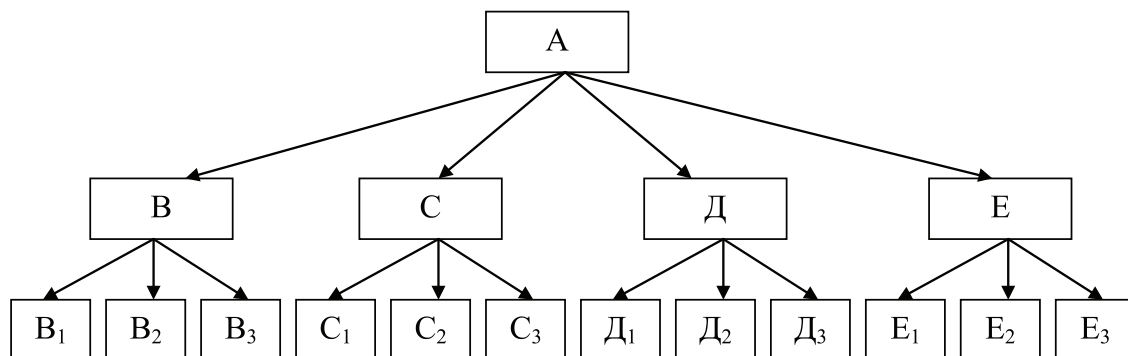
Наиболее важным этапом в процессе выработки стратегии является построение иерархии целей. Иерархия целей должна быть построена таким образом, чтобы достижение конкретных целей приводило к достижению общих целей и миссии. Иерархия целей, выработанная нами по стратегии согласования интересов экономических субъектов, имеет следующую структуру (рисунок) [3, с. 17]:

А – миссия или генеральная цель стратегии – согласование интересов государства, работников и работодателей на предприятии, она делится на четыре подцели (**В**, **С**, **Д**, **Е**), каждая из них свою очередь подразделяется на три конкретные цели;

В – разрешение противоречий между интересами субъектов, достижение которой требует разработки договорных отношений между субъектами трудовых отношений (**В₁**); развития системы социального партнерства (**В₂**); расширения в производственной практике системы участия работников в управлении, в прибылях и капитале предприятия (**В₃**). По данным комиссии Евросоюза, доля работников, включенных в деятельность своего предприятия (в европейской терминологии «идентифицированных с предприятием»), колеблется в странах Европы в от 55 до 70%. Для сравнения, на российских предприятиях в 2012 г. она составила лишь около 10% [8, с. 20];

С – стимулирование эффективного труда работников, предполагающая: совершенствование распределительных отношений между экономическими субъектами посредством применения системы материального и морального стимулирования (**С₁**); модернизацию системы оплаты труда на предприятии с учетом интересов работников и работодателей (**С₂**); разработку и осуществление комплекса мер по улучшению условий и охраны труда (**С₃**);

Д – совершенствование государственного регулирования отношений между субъектами, для достижения которой необходимо оптимизировать правовую базу, регулиующую трудовые отношения, с учетом международных норм в области трудовых прав (**Д₁**); установление обязательного порядка заключения коллективных договоров между работодателем и наемными работниками на предприятиях (**Д₂**); повышение реальной ответственности субъектов на предприятиях за нарушение обязательств, зафиксированных в соглашениях и коллективных договорах, посредством нормативно-правовых актов (**Д₃**);



Иерархия целей стратегии согласования интересов экономических субъектов

Е – совершенствование инфраструктурных элементов рынка с целью адаптации субъектов к новым условиям хозяйствования для достижения которой необходимо реформирование налоговой системы в пользу развития малых и средних предприятий (E_1); расширение льготного и долгосрочного кредитования предприятий (E_2); сокращение административных барьеров, препятствующих деятельности предприятия (E_3).

Достижение этих целей требует решения следующих задач:

1. Повышение эффективности производства и использования труда и капитала.

2. Обеспечение соблюдения социальных гарантий на предприятиях независимо от формы собственности и организационно-правовой формы.

3. Доведение уровня МРОТ до уровня прожиточного минимума. Величина МРОТ не превышает 70–75 % прожиточного минимума трудоспособного россиянина и 25 % средней заработной платы. Для сравнения, в промышленно развитых странах соотношение минимальной и средней заработной платы (так называемый индекс Кейтца) находится в диапазоне 40–50 % (МОТ рекомендует 50 %, Евросоюз – 60 %). В Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии минимальная зарплата составляет около 50 % ее средней величины, во Франции – 60 %, в Италии и Норвегии – более 60 % [6, с. 23].

4. Преодоление монополизации экономики и создание условий для здоровой конкурентной среды.

Формирование стратегии согласования интересов экономических субъектов, на наш взгляд, должно опираться на существующие в обществе и на предприятии способы и механизмы согласования интересов. Рассматривая механизмы и способы согласования интересов, мы должны учесть одно важное обстоятельство. В силу того, что система интересов как никакая другая связана с человеком, никто не может дать гарантий тому, что предложенные механизмы на практике приведут к полному согласованию интересов экономических субъектов. В свою очередь, человек как центр системы интересов совмещает в одном лице две основные роли – является производственно-экономическим субъектом и социальной личностью. Он одновременно индивидуален по своему характеру, физическим и умственным способностям и в то же время изменчив в силу развития общества и динамики своих внутренних противоречий. Отсюда адекватность ожидаемого поведения, действий человека или их непредсказуемость вследствие изменчивости интересов присущих ему [5, с. 54]. Таким образом, механизм со-

гласования противоречивых, сложных, изменчивых интересов должен, на наш взгляд, объединить в единое целое экономические отношения между субъектами с социальными и даже психологическими. Предлагаемый нами механизм согласования интересов экономических субъектов включает в себя несколько отдельных механизмов, которые во взаимодействии образуют единый механизм согласования: обеспечения экономической, правовой и социальной ответственности субъектов; урегулирования трудовых конфликтов между субъектами; совершенствования использования человеческого капитала на предприятии; стимулирования эффективного труда экономических субъектов. Органичное взаимодействие этих механизмов в рамках формируемой стратегии, как нам представляется, воплотится в конкретные показатели хозяйственной деятельности предприятия и будет способствовать согласованию интересов основных субъектов – работодателей и наемных работников.

Механизм обеспечения экономической, правовой и социальной ответственности субъектов должен основываться на принятии мер, ограничивающих нарушения трудового законодательства со стороны экономических субъектов. Этот механизм должен усилить правовой контроль над соблюдением трудовых и социальных прав экономических субъектов, в частности работников, также предусматривать привлечение работодателей к административной и уголовной ответственности в случае нарушения договорных обязательств.

Значимость механизма совершенствования использования человеческого капитала заключается в том, что без приоритетного развития человеческого фактора не может быть высокоэффективной хозяйственной деятельности. В России более трети менеджеров уверенно ориентируются на рынке, обладают финансовым мышлением, но большинство – люди с прошлой внутренней психологией в отношении рабочей силы лишь как к средству производства. Станки, автоматика, оборудование стоят больших денег, а заработная плата наемного рабочего, служащего и даже специалиста – много меньше [5, с. 54]. Это свидетельствует о том, что у нас в стране человеческий капитал пока оценивается значительно ниже его реальной стоимости. Так, при сравнении стоимости рабочей силы и продуктивности труда на американских и российских предприятиях, при имеющихся различиях в уровне производительности труда примерно в 2–3 раза, показывает, что минимальная тарифная ставка в США составляет 5,35 долл. в час, а в России она в десятки раз меньше [1, с. 29].

Следующий механизм – механизм урегулирования трудовых конфликтов на предприятии должен быть направлен, прежде всего, на предотвращение причин способствующих их возникновению. Наиболее распространенными причинами трудовых конфликтов на предприятии, особенно частного сектора экономики, являются: игнорирование договорно-правового регулирования трудовых отношений; невыполнение обязательств сторонами договорных отношений; различное понимание субъектами социально-трудовых отношений правового механизма регулирования трудовых отношений; низкая степень информированности рядовых работников о финансово-экономическом положении организации и перспективах ее развития; низкая компетентность работников (нередко и их представителей) в вопросах управления предприятием. Это неполный перечень причин трудовых конфликтов на предприятии.

В этой связи предлагаемый механизм должен содержать следующие составляющие:

- обеспечение правовой грамотности работодателей и их сертификацию;
- формирование представительных органов работодателей и наемных работников на предприятии, независимо от формы собственности;
- обеспечение доступности информации о состоянии социально-трудовых отношений ее участникам;
- создание системы обучения и подготовки работников к участию в управлении предприятием.

Возникающая частная собственность порождает новые стимулы к труду. Но, к сожалению, российская специфика такова, что мотивационная система развита крайне слабо. На наш взгляд, это связано с тем, что в России все еще слабо развита мотивация эффективного частного собственника – хозяина, что не способствует действию других элементов в механизме согласования: механизма стимулирования к эффективному труду экономических субъектов и механизма совершенствования использования человеческого капитала. Это, следовательно, не способствует и разрешению противоречий. По мнению Р. Кроуза и других представителей институционализма, формирование эффективного собственника может успешно протекать на фоне реализации трех условий: собственник преследует цель снижения транзакционных издержек; государство усиливает защиту прав собственности; рынок наращивает давление на собственника конкурентной средой [7, с. 26]. Однако все эти условия на данном этапе в полном объеме не выполняются.

Таким образом, итоги данного исследования можно свести к следующим выводам:

1. Противоречия между трудом и капиталом, неизбежно присущие рыночной системе

хозяйствования, требуют обоснованного выбора стратегии согласования интересов этих субъектов. Стратегия предполагает проведение следующих этапов работы: определение целей и задач; проведение анализа проблем согласования интересов экономических субъектов; оценка существующих и перспективных механизмов согласования интересов; реализация стратегии.

2. Реализация стратегии осуществляется посредством механизма согласования интересов экономических субъектов, который направлен на совершенствование экономической, правовой и социальной ответственности субъектов; форм и методов предупреждения и урегулирования трудовых конфликтов; использования человеческого капитала на предприятии; стимулирование эффективного и производительного труда.

Таким образом, механизмы, составляющие стратегию согласования интересов экономических субъектов, потенциально эффективны и востребованы современным положением социально-трудовых отношений на предприятии. Однако для их претворения непосредственно в хозяйственную деятельность необходимы эффективные инструменты, способы, методы, исследование которых является объектом самостоятельного изучения и анализа.

Список литературы

1. Бухалков М., Кузьмина Н. Оценка трудового потенциала как основа его экономического использования. // Человек и труд. – 2003. – № 2.
2. Виханский С. Стратегическое управление. м М., 1999.
3. Камалова П.М. Стратегия согласования интересов субъектов хозяйствования на уровне предприятия в условиях рынка: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Махачкала, 2003.
4. Мусин М. Проблема согласования интересов // Экономист. – 2005. – № 5.
5. Орлов А. Развитие экономики зависит от человеческого фактора // Экономист. – 2002. – № 12.
6. Ройк В. Минимальная заработная плата – основной инструмент регулирования доходов россиян // Человек и труд. – 2009. – № 6.
7. Страхов А. Социально-экономическое положение – предпосылка безопасности страны // Экономист. – 2003. – № 1.
8. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Сборник научных статей. – Самара, 2013.

References

1. Buhalkov M., Kuzmina N. Ocenka trudovogo potenciala kak osnova ego jekonomicheskogo ispolzovanija. // Chelovek i trud. 2003. no. 2.
2. Vihanskij S. Strategicheskoe upravlenie. m M., 1999.
3. Kamalova P.M. Strategija soglasovanija interesov sub#ektov hozjajstvovanija na urovne predprijatija v uslovijah rynka: avtoref. dis. ... kand. jekonom. nauk. Mahachkala, 2003.
4. Musin M. Problema soglasovanija interesov // Jekonomist. 2005. no. 5.
5. Orlov A. Razvitie jekonomiki zavisit ot chelovecheskogo faktora // Jekonomist. 2002. no. 12.
6. Roik V. Minimalnaja zarabotnaja plata osnovnoj instrument regulirovanija dohodov rossijan // Chelovek i trud. 2009. no. 6.
7. Strahov A. Socialno-jekonomicheskoe polozhenie predpysylka bezopasnosti strany // Jekonomist. 2003. no. 1.
8. Trudovye otoshenija: sostojanie i tendencii razvitiija v Rossii // Sbornik nauchnyh sta-tej. Samara, 2013.