

УДК 330.8

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОТИВОРЕЧИЙ И РЕШАЕМОСТЬ ПРОБЛЕМЫ 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 механизма реализации стратегии согласования интересов работодателей и наемных работников на уровне предприятия. Механизм представлен совокупностью инструментов: заработная плата, распределение прибыли, формирование фондов материального стимулирования и акционирования работников, коллективный договор, разрешение трудовых споров и конфликтов, обучение и подготовка работников и работодателей к новым условиям хозяйствования. Использование вышеперечисленных инструментов согласования интересов субъектов хозяйствования способствует эффективной работе предприятия и реализации стратегии. Анализ использования этих инструментов на практике хозяйственной деятельности предприятиями Республики Дагестан нами был проведен на ОАО «Авиаагрегат», на ОАО «Завод им. Гаджиева», на МУП «Махачкалинский машиностроительный завод сепараторов», на ОАО «Завод «Стекловолокно»». На основе анализа использования представленных инструментов на уровне предприятий Республики Дагестан сформулированы конкретные выводы и предложения по согласованию интересов основных экономических субъектов и повышению их эффективности и конкурентоспособности.

Ключевые слова: механизм, стратегия, инструменты, согласование интересов, противоречия интересов, капитал, труд, стимулирование, участие в прибылях, участие в капитале

IMPLEMENTATION OF THE STRATEGY TO OVERCOME THE CONFLICT OF SUBJECTS AND RESOLVE PROBLEMS OF INTEREST AGREEMENT

¹Radzhabova Z.K., ²Kamalova P.M.¹Dagestan State University, Makhachkala, e-mail: r-zk@yandex.ru;²Dagestan State Agricultural University named after M.M. Dzham-Bulatov, Makhachkala, e-mail: matrix25k@gmail.com

This article is dedicated to the development of a mechanism for implementing the strategy of interests of employers and employees at the enterprise level. The mechanism is represented by a set of tools: wages, profit distribution, formation of material incentive fund and the incorporation of workers, the collective agreement, the resolution of labor disputes and conflicts, training and preparation of workers and employers to the new economic conditions. The use of these instruments coordinating the interests of economic entities contributes to the efficiency of enterprises and the implementation of the strategy. Analysis is to use these tools in practice economic activities enterprise-prises of the Republic of Dagestan, we carried out by JSC «Aviaagregat» at OJSC Plant «them. Hajiyev», on CBM Makhachkala engineering plant «separable-tori», on of the plant «Fiberglass». On the basis of the analysis of the use of representation of tools-represented in the Republic of Dagestan enterprise level formulated certain conclusions and proposals for the harmonization of interests of major economical-ing entities and to increase their efficiency and competitiveness.

Keywords: mechanism, strategy, tools, coordination of interests, conflicts of interest, capital, labor, incentives, profit sharing, participation in the capital

Разработанная нами стратегия согласования интересов субъектов хозяйствования будет иметь определенную практическую значимость в том случае, если даст позитивные результаты в форме эффективного и непротиворечивого их взаимодействия при оптимальном удовлетворении интересов. Реализация стратегии, преодоление противоречий субъектов и решаемость проблемы согласования интересов во многом зависит от того, какие инструменты согласования используются на предприятии.

Под механизмом реализации стратегии мы будем подразумевать набор инструментов экономического, организационного

и правового характера, при помощи которых достигается оптимальное состояние согласованности интересов субъектов хозяйствования: работодателей и наемных работников на предприятии. Опираясь на проделанный нами ранее анализ, мы можем выделить следующий набор инструментов согласования их интересов: заработная плата, распределение прибыли, формирование фондов материального стимулирования и акционирования работников, коллективный договор, разрешение трудовых споров и конфликтов, обучение и подготовка работников и работодателей к новым условиям хозяйствования [1, с. 20]. Использо-

вание вышеперечисленных инструментов согласования интересов субъектов хозяйствования способствует эффективной работе предприятия и реализации стратегии. Анализ использования этих инструментов на практике хозяйственной деятельности предприятиями Республики Дагестан нами был проведен на ОАО «Авиаагрегат», на ОАО «Завод им. Гаджиева», на МУП «Махачкалинский машиностроительный завод сепараторов», на ОАО «Завод “Стекловолокно”». Подробно остановимся на ОАО «Авиаагрегат».

ОАО «Авиаагрегат» является крупным предприятием с многолетним опытом работы в области производства аэродромного оборудования и средств наземного обеспечения военных и гражданских самолетов нового поколения. Предприятие участвует в федеральной целевой программе «Развитие авиационной техники России на 2002–2010 годы и на период до 2017 года». Основным перспективным направлением развития предприятия является серийное освоение в производство электроусилителей рулевого управления (ЭУРУ). В 2002 году Американо-Российской торгово-промышленной палатой очередной раз ЭУРУ награжден золотой медалью «Forhighquality. Newmillenium» за высокое качество продукции. Ежегодно на предприятии разрабатываются организационно-технические мероприятия по повышению производительности труда, экономии топливно-энергетических ресурсов и повышению качества продукции [1, с. 21].

Заработная плата, являясь основным источником доходов населения и объектом реализации интересов субъектов хозяйствования, наиболее наглядно характеризует социально-экономическое положение работников. Среднемесячная заработная плата на этом предприятии по данным Госкомстата РД составляет 12456,78 рублей, тогда как прожиточный минимум в республике составляет 8984 руб. на IV квартал 2015 года.

Мировой опыт показывает, что средняя заработная плата должна превышать прожиточный минимум в 2,5 раза [2, с. 73]. В данном случае эти предприятия не единственные в своем роде по величине оплаты труда, которая едва обеспечивает прожиточный минимум. Аналогичная ситуация складывается на большинстве предприятий РД, где проблема повышения заработной платы как инструмента согласования интересов имеет особую актуальность и требует скорейшего решения. Совершенно очевидно, что заработная плата, не достига-

ющая прожиточного минимума, не может стимулировать высокоэффективный производительный труд работников на предприятии, а способствует поиску других источников дохода. На наш взгляд, повышению заработной платы будет способствовать выпуск высококачественной и конкурентоспособной продукции предприятиями, например, ПАО «Авиаагрегат» может разрешить эту проблему за счет выпуска ЭУРУ (электроусилителей рулевого управления).

Однако мы располагаем только обобщенными данными по созданию фонда социального развития, доля наемных работников в числе работников обеспеченных жильем за счет предприятия нам неизвестна.

Здесь же необходимо отметить отсутствие средств выделенных в фонд акционирования работников предприятия. В статье 35 Закона «Об акционерных обществах» установлено: после окончания нормативных сроков приватизации, уставом АО может быть предусмотрено формирование из его чистой прибыли специального фонда акционирования работников общества (ФАРО). Средства такого фонда могут расходоваться исключительно на приобретение акций общества для последующего размещения их среди работников (с согласия последних) [4, с. 28]. Отсутствие средств, выделенных в Фонд акционирования работников, резко сокращает возможности превращения работников в собственников, совладельцев путем передачи им на льготных условиях акций из этого фонда. В этой связи, на наш взгляд, целесообразно ежегодное выделение средств в фонд материального стимулирования и возрождение традиций морального стимулирования работников с учетом опыта развитых стран. Во всем цивилизованном мире с развитыми рыночными отношениями большое внимание уделяется развитию человеческого капитала, так как в конечном итоге он определяет перспективы предприятия в освоении новой техники, технологии и т.д. [1, с. 21]. В этой связи Ю. Шишков приводит следующие данные на основе анализа проведенного Всемирным банком национального богатства 192 стран мира: на долю производственных фондов приходится 16 % национального богатства, природных ресурсов – 20 %, «человеческого капитала» – 64 % [7, с. 27]. Эти результаты исследования в очередной раз подтверждают значимость человеческого фактора как в масштабах страны, так и предприятия.

Особое внимание также, на наш взгляд, следует обратить на формирование фонда акционирования работников. Приобщение работников к владению собственностью может стать существенным условием развития внутренней мотивации работников к труду, сформировать у них потребность участия в управлении, используя для этого силу своей организации (профсоюза), что в свою очередь будет определять конкурентоспособность производства.

Вовлечение работников в управленческий процесс приводит к упрощению административной структуры и сокращению управленческих расходов, что способствует росту трудовой мотивации, производительности труда и в конечном итоге повышает эффективность деятельности предприятия в рыночных условиях.

Для этого необходимо предусмотреть выделение установленной уставом части прибыли общества на основании пункта 2 статьи Закона «Об акционерных обществах» в фонд акционирования работников. Вопрос, однако, в том, позволит ли администрация и собственники реализовать это право работникам, и самое печальное, осведомлены ли работники данного предприятия о таких своих правах и возможностях [5, с. 27].

Ведь очевидно, что такого рода изменение положения работников порождает потенциальные угрозы для администрации предприятия, а именно расширение возможностей для оппортунистического поведения со стороны работников. Фактором, компенсирующим такого характера угрозы, для организации в целом может быть только участие в присвоении чистого дохода. Реализуется ли такое участие в форме текущих денежных потоков (доплаты и премии) или будущих (дивиденды) – не столь существенно. Определяющим, на наш взгляд, является наличие условий для включения работников в число лиц, обладающих правом на остаточный доход, формирующийся как результат функционирования собственности. Когда интересы нацелены на увеличение не просто личного дохода, а стоимостных активов предприятия, значит, работники полностью включены в предпринимательский процесс. В конечном итоге «взаимное давление интересов, противоположных при разделе доходов, но объединенных целью увеличения их общей суммы» становится движущей силой развития предприятия [3, с. 28].

Становление рабочей акционерной собственности, согласно зарубежному опыту развитых стран, прошло несколько этапов

развития – участие в прибылях, участие в управлении, участие в собственности, каждый из которых соответствует уровню зрелости условий, обуславливающих степень включения работников в хозяйственный процесс.

Специфическая особенность рабочей собственности заключается в том, что участие в присвоении части конечного дохода в денежной форме как проявление частного интереса, отнюдь не является единственной формой ее реализации. В условиях коллективного контроля право на присвоение результатов труда может принимать и другие социальные формы, например свободного времени.

Эти формы «производственной демократии» пока в российской практике не внедрились достаточно широко за исключением участия в управлении, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации. Асимметрия информации для труда и капитала – явление естественное и никакими постановлениями преодолено быть не может. Единственным путем реального включения работника в хозяйственный процесс с последующим закреплением прав собственности является производственная демократия, вызываемая к жизни не нормативными актами, а преобразованиями в материальной базе производства.

Очевидно, что в условиях российской переходной экономики, учитывая специфику ее становления, быстрый и полный переход к «производственной демократии» практически невозможен. Для этого должно вырасти целое поколение мыслящих по-новому и приобщенных к рыночным условиям хозяйствования и менеджеров, и наемных работников, и собственников. Мы же говорим о постепенном приобщении работников к этим процессам путем ведения разъяснительной работы, обучения и подготовки к управлению предприятием. Здесь нельзя не согласиться с мнением ведущих ученых страны о том, что если в нашем обществе не изменить ситуацию к лучшему, то будет по-прежнему нарастать процесс некомпетентности работников [6, с. 23].

Как нам представляется, инициативу в этой деятельности должен взять на себя профсоюз как представительный орган, выражающий интересы наемных работников, в свою очередь и администрация предприятия должна быть заинтересована в этом и оказывать поддержку.

Надо отметить, что деятельность профсоюза достаточно пассивна на рассматриваемых нами предприятиях ОАО «Авиаагрегат», хотя должна играть весомую роль

в преодолении работниками старого мышления, пережитков командно-административной системы хозяйствования и в приобщении их к рыночным условиям.

Однако, учитывая то, что Республика Дагестан является трудоизбыточным и депрессивным регионом и предприятий с более или менее приемлемой оплатой труда крайне мало, работники осознанно не иницируют трудовые конфликты.

По мнению администрации и профсоюза, остро обозначившихся трудовых конфликтов на предприятии за последние годы не было. Достижению согласованности интересов субъектов трудовых отношений в этом случае способствует выполнение условий коллективного договора и трудового контракта, где обозначены права и обязанности сторон, величина рабочего дня, порядок оплаты труда и т.д.

Коллективный договор как инструмент согласования интересов субъектов хозяйствования на данном предприятии включает в себя тарифные ставки и оклады для оплаты труда работников, минимальные месячные тарифные ставки; нормативные документы по тарификации и нормированию труда; положение о премировании, надбавках, иных поощрительных выплатах, компенсациях и т.д.

На наш взгляд, в коллективном договоре должны найти отражение соотношение между максимальной и минимальной заработной платой и нижняя граница доли тарифа в структуре заработной платы, которые будут наглядно отражать степень дифференциации в оплате труда между различными категориями работников. Согласование интересов сторон трудовых отношений, являющихся формально равными субъектами, может происходить, на наш взгляд, по их взаимной инициативе также посредством включения в коллективный договор конкретных мероприятий по профессиональному обучению персонала, повышению его квалификации, организации упреждающей переподготовки в случае сокращения рабочих мест (численности), оплаты получения конкурентоспособной профессии в стационарном учебном заведении; выделения образовательных кредитов работникам предприятия и их детям по мере возможности [1, с. 21].

В связи с этим в республике целесообразно создание гибкой самонастраивающейся системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, в основе которой лежит овладение современными формами взаимодействия

органов исполнительной власти, руководителей учебных заведений, работодателей. Как нам представляется, такое взаимодействие должно базироваться на социальном партнерстве. Здесь можно выделить три направления деятельности: переговоры о заключении долгосрочных договоров и соглашений о сотрудничестве и взаимных обязательствах, разработка республиканских программ и законодательных актов, создание на долевой основе инновационных учебных центров и учреждений как коммерческих, так и государственных. Широкое ознакомление руководящего состава предприятия и обучающего персонала с новыми проблемами и требованиями в области «производственной демократии» и управления человеческим капиталом.

Развертыванию этой работы должно способствовать государство через нормативные акты, устанавливающие «правила игры». Речь, прежде всего, идет о расширении числа учредителей вузов в лице крупных предприятий, банков, интеграции высших учебных заведений друг с другом. К сожалению, эти процессы пока в России находятся в замороженном состоянии. Исходя из этого, часть вопросов необходимо решать на уровне республики, особенно законодательного характера. Была бы, на наш взгляд, уместной разработка закона «О профессиональной подготовке и развитии способностей работников». Проблемной остается задача организации переподготовки управляющих и специалистов. В этой связи было целесообразно обучение управляющих на конкурсной основе по специальным программам с последующей стажировкой за рубежом, а в целях осуществления контроля обучения открыть центр оценки качества персонала на базе вузов и крупных предприятий республики.

Таким образом, проблема согласования интересов является одной из значимых в условиях рыночной экономики и решить ее можно только на основе согласия и взаимного сотрудничества социальных партнеров – органов исполнительной власти республики Дагестан, работодателей и работников, что придаст этому процессу динамическую устойчивость и способность к саморазвитию.

Проделанный нами анализ позволяет утверждать, что использование перечисленных инструментов и внедрение в практику хозяйственной деятельности обозначенных мер позволит обеспечить реализацию

стратегии согласования интересов субъектов хозяйствования.

В целом изложенные в исследовании положения по совершенствованию государственного регулирования социально-трудовой сферы, системы социального партнерства, инструментария согласования интересов будут, на наш взгляд, способствовать достижению согласованного взаимодействия между субъектами хозяйствования на предприятии.

Список литературы

1. Камалова П.М. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: Стратегия согласования интересов субъектов хозяйствования на уровне предприятия в условиях рынка. – Махачкала, 2003.
2. Липатова Л. Оплата труда на российских предприятиях // Экономист. – 2003. – № 3.
3. Ольсевич Ю. «Неортодоксальный» взгляд У. Баумоля на достижение экономической науки в XX веке и ее задачи // Вопросы экономики. – 2001. – № 12.
4. Рудык Э., Керемецкий Я., Букреев В. Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах: главные проблемы и пути их решения // Российский экономический журнал. – 2001. – № 3.
5. Тарануха Ю. Рабочая акционерная собственность, ее потенциал // Экономист. – 2003. – № 3. – С. 37.

6. Тощенко Ж.Т. Профессиональная некомпетентность как фактор риска жизнеспособности и устойчивости общества // Образование и социальное развитие региона. – Барнаул, 1995. – № 3–4.

7. Шишков Ю. Экономическая роль государства в современном мире // Экономист. – 1999. – № 1.

References

1. Kamalova P.M. Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekono-micheskikh nauk: Strategija soglasovanija interesov sub#ektov hozjajstvovanija na urovne predprijatija v uslovijah rynka. Mahachkala, 2003.
2. Lipatova L. Oplata truda na rossijskikh predprijatijah // Jekonomist. 2003. no. 3.
3. Olsevich Ju. «Neortodoksalnyj» vzgljad U. Baumolja na dostizhenie jekonomicheskoi nau-ki v HH veke i ee zadachi // Voprosy jekonomiki. 2001. no. 12.
4. Rudyk Je., Keremeckij Ja., Bukreev V. Sohranenie i zashhita prav sobstvennosti rabotni-kov v akcioneryh obsh-hestvah: glavnye problemy i puti ih reshenija // Rossijskij jeko-nomicheskij zhurnal. 2001. no. 3.
5. Taranuha Ju. Rabochaja akcionernaja sobstvennost, ee potencial // Jekonomist. 2003. no. 3. pp. 37.
6. Toshhenko Zh.T. Professionalnaja nekompetentnost kak faktor riska zhiznesposobnosti i ustojchivosti obsh-hestva // Obrazovanie i socialnoe razvitie regiona. Barnaul, 1995. no. 3–4.
7. Shishkov Ju. Jekonomicheskaja rol gosudarstva v sovremennom mire // Jekonomist. 1999. no. 1.