

ИННОВАЦИОННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Н. Д. БАГРЕЦОВ,

кандидат экономических наук, доцент,

Курганский институт железнодорожного транспорта – филиал

Уральского государственного университета путей сообщения в г. Кургане

(640000, г. Курган, ул. К. Мяготина, д. 147)

Ключевые слова: социальные, трудовые, экономические отношения, коллективный договор, инновации, теория «тройной спирали», экономика знаний, согласование интересов.

В статье рассмотрены теоретико-методологические вопросы регулирования социально-трудовых и экономических отношений в современной экономике. Определена необходимость и роль государства и собственника в регулировании этого процесса. Обосновано использование теории «тройной спирали» как модели оптимизации инновационной деятельности и формирование среды, стимулирующей его развитие. Сформулирован основной тезис авторского подхода к регулированию социально-трудовых и экономических отношений: в системе инновационного развития доминирующее положение занимают собственники, топ-менеджеры, ответственные за создание нового знания (новация) и его использование (инновация). Определено, что инновационная активность во многом определяется техноструктурой предприятия. Раскрыт системный характер инновационных процессов, обуславливающий необходимость регулирования не только социально-трудовых, но и экономических отношений. Данный подход разрешает основное противоречие современной экономики: противоречие между бесконечной производительностью (уровень техноструктуры) и необходимостью сбыта товаров. Определены факторы инновационного развития предприятия и роль человеческого капитала в «глобальной» цепочке создания добавленной стоимости. Отмечено, что главная роль в инновационном процессе не принадлежит государству. Выявлено ведущее звено во взаимоотношениях участников процесса диффузии инноваций: собственник, топ-менеджмент и работники. Уточнены функции организации инновационной деятельности по исполнителям и по механизмам, когда наука становится непосредственной производительной силой и повышается ответственность собственника за инновационное развитие. Определена необходимость взаимодействия собственника, топ-менеджмента и работников. Предложена модель тройной спирали по регулированию социально-трудовых и экономических отношений как аналитическая модель описания множества механизмов регулирования социальных, трудовых и экономических отношений. Доказано, что профессиональный уровень персонала (техноструктура) играет решающую роль в конкурентоспособности предприятия, определяет его инновационную креативность. Автором предложен комплекс поправок действующей законодательной базы (Трудового кодекса и Закона от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»).

INNOVATIVE IMPROVEMENT OF THE INSTITUTE OF SOCIAL PARTNERSHIP

N. D. BAGRETSOV,

candidate of economic sciences, associate professor,

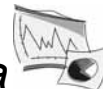
Kurgan Institute of Railway Transport – branch of Ural State University of Railway Transport in Kurgan

(147 K. Myagotina Str., 640000, Kurgan)

Keywords: social, labor, economic relations, collective agreement, innovations, theory of “triple helix”, knowledge-based economy, coordination of interests.

The article considers theoretical and methodological issues of regulating of socio-labour and economic relations in modern economies. Identified the need and the role of the state and the owner in the regulation of this process. It justifies the use of the theory of “triple helix” as a model of optimization of innovative activity and creating an environment that stimulates its development. The main thesis of the author’s approach to the regulation of socio-labour and economic relations formulated: in the system of innovative development of dominant owners, the top managers responsible for the creation of new knowledge (innovation) and use (innovation). Defined that the innovation activity is largely determined by techno-structural company. Revealed the systemic nature of innovation processes necessitating the regulation of socio-labour and economic relations. This approach solves the main contradiction of the modern economy: the contradiction between the infinite productivity (the level of techno-structure) and the need of marketing products. The factors of innovative development of the enterprise and the role of human capital in the global chain of added value creation determined. It is noted that the main role in the innovation process does not belong to the state. The leading part in mutual relations of participants of process of diffusion of innovations identified: the owner, top-management and employees. The responsibilities in the organization of innovative activities by artist and mechanisms, when science becomes a direct productive power and increase the responsibility of the owner for innovative development clarified. The need for interaction between the owner, the executives and employees identified. The “triple helix” model for the regulation of socio-labour and economic relations as an analytical model descriptions of many mechanisms for regulating social, labour and economic relations proposed. It is proved that professional level of staff (techno-structure) plays a crucial role in the competitiveness of the enterprise, defines its innovative creativity. The author proposed a set of amendments of the current legislation (Labour code and Law of March 11, 1992 № 2490-1 “On collective contracts and agreements”).

Положительная рецензия представлена Н. А. Потехиным, доктором экономических наук, профессором Уральского государственного аграрного университета.



Конкурентоспособность предприятий в России в ряде отраслей остается до сих пор на низком уровне, а инновационная активность составляет лишь около 10 %. Формирование инновационной политики как основы экономического конкурентоспособного развития организации является процессом согласования интересов собственника, топ-менеджмента и работников, поэтому повышение его эффективности, правильное выстраивание процедур определения и согласования задач и целей, разработка адекватного целям плана действий приобретают особое значение.

Под социальным партнерством мы будем понимать общественную структуру, направленную на согласование совместных действий различных сторон в выработке и реализации общественно значимых договоров на определенный период.

Существует несколько вариантов интерпретации категории «социальное партнерство». Первый рассматривает социальное партнерство как отношения между работодателями, наемными работниками и профсоюзами. Второй – между государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями с целью решения проблем социальной сферы. Попытаемся применить категорию «социальное партнерство» к характеристике взаимоотношений собственника, топ-менеджмента (работодателя) и наемных работников, так как соблюдаются ключевые критерии социального партнерства:

- взаимовыгодный характер;
- добровольный характер;
- системный характер;
- интеграция социального партнерства в деятельность сторон и ответственность;
- разноразмерность социального партнерства;
- информационная открытость социального партнерства.

Такое партнерство можно рассматривать как корпоративное социальное партнерство, так как оно предусматривает согласование социально-экономической политики предприятия при регулировании социально-трудовых отношений, основанное на следующих принципах:

- учет интересов сторон;
- равноправие сторон;
- ответственность сторон;
- обязательность исполнения договоренностей.

Таким образом, можно говорить о новой структуре предприятия, которая соответствует решению общих проблем по формированию конкурентоспособной организации на основе инновационного развития, иначе говоря, это новая модель взаимодействия собственника, топ-менеджмента и работников на основе их сотрудничества в достижении общих интересов.

Так, можно сделать вывод, что социальное партнерство – это система, обладающая свойствами, необходимыми для модернизации экономики и повышения ее конкурентоспособности. Целью социального партнерства является мобилизация всех ресурсов для построения инновационной экономики.

Согласно Трудовому кодексу РФ, «социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Собственник же в этом процессе не участвует, хотя социально-трудовые отношения на современном этапе приобретают все большую роль, и участие в этом процессе собственника необходимо, так как он более других заинтересован в повышении экономических и финансовых результатов деятельности хозяйствующего субъекта.

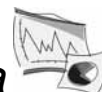
Попробуем обосновать необходимость регулирования не только социальных, трудовых, но и экономических отношений в условиях «новой реальности» на основе теории «тройной спирали» в целях повышения конкурентоспособности предприятий на базе инновационного подхода.

Анализ программ инновационной политики в зарубежных странах – Финляндии, Израиле, Англии – показал, что успехи, достигнутые ими, обусловлены прежде всего социальным капиталом, высоким уровнем доверия и активным обучением участников инновационной деятельности и системы управления инновационными процессами с направлением политики центра «сверху вниз», а на местах «снизу вверх» при плодотворном взаимодействии (синергии) процессов с использованием принципов общественно-частного партнерства. Общей проблемой остается оптимизация способов распределения государственных ресурсов на НИОКР и такие формы стимулирования коммерциализации результатов исследований, которые бы отвечали потребностям крупных и транснациональных корпораций.

Модель «тройной спирали» признает возрастающие связи и взаимодействие между вузами, предприятиями, структурами общественного сектора как катализаторами трансфера технологий, с одной стороны, и собственниками, топ-менеджментом и персоналом организации – с другой. При этом важно отметить, что коммерциализация включает: НИОКР, управление бизнесом, маркетингом и поддержку факторов производства, т. е. финансирование инфраструктуры и рабочей силы.

Теория была сформулирована и разработана Г. Ицковицем как модель реструктуризации и оптимизации инновационного процесса и создания среды, стимулирующей его продвижение.

В инновационной экономике происходят кардинальные изменения: активизируется инновационная деятельность организаций, сокращается жизненный цикл инноваций, разработчиками и потребителями становятся новые участники инновационных процессов, а главное, меняются их отношения и функции. В качестве важнейшего участника инновационных процессов выступают корпорации, особенно транс-



национальные, и малый бизнес, роль которого растет в условиях нарастания процессов глобализации.

В современных работах по теории инноваций анализируются свойства и новые тенденции, в той или иной форме нашедшие отражение во взаимодействии государства, науки, бизнеса и оформившиеся в виде концепции «тройной спирали», или модели стратегических инновационных сетей. Основной тезис теории «тройной спирали» заключается в том, что в системе инновационного развития доминирующее положение занимают топ-менеджеры и собственники, ответственные за создание нового знания (новация) и его использование (инновация). Причиной столь важного преобразования послужила логика развития науки, рождающей все больше синтетических направлений, которые включают как фундаментальные, так и прикладные исследования междисциплинарного характера.

В этом же направлении развивается экономика, где производство добавленной стоимости все в большей степени концентрируется в звеньях глобальной «цепочки» создания стоимости, которые выступают носителями специальных знаний (человеческий капитал). Эволюционируют внешние по отношению к науке и инновациям условия, главными из которых являются переход к постиндустриальной экономике (экономике знаний), глобализация и появление новых форм организации научной и экономической деятельности.

Существенно то, что в результате изменений в структуре экономики и общества государство уже не может играть решающую роль в инновационном процессе. Так, формируется новая модель инновационной системы, в которой главным двигателем не являются государство (в отличие от модели «треугольника» Г. Сабато) и хозяйствующие субъекты (как в модели инновационной системы). Новая модель, по нашему мнению, должна учитывать регулирование не только социальных и трудовых, но и экономических отношений между трудовым коллективом, собственником и топ-менеджментом.

Возникновение «тройной спирали», на наш взгляд, связано еще и с изменениями в науке, политике и экономике. Во-первых, произошла смена «ведущего звена» во взаимоотношениях участников процесса создания инноваций. Во-вторых, вследствие нарастающего динамизма систем появилась необходимость организации эффективных форм взаимодействия трех субъектов: собственника, топ-менеджмента и трудового коллектива. В-третьих, функции организации управления инновационной деятельностью меняются как по исполнителям, так и по механизмам. Когда экономика приобретает черты экономики знаний, главными изменениями в ее свойствах становятся: включение науки в сферу производственных интересов и стимулов для предприятий, а также повышение ответственности за инновационное развитие для собственника, топ-менеджмента и трудового коллектива. Эволюция инновационной системы предприятий происходит в условиях стол-

кновения интересов всех трех участников инновационного процесса.

Таким образом, модель «тройной спирали» организована в соответствии с принципами пересечения трех множеств отношений: социальных, трудовых и экономических. В данной модели каждый субъект обеспечивает систему инновационного процесса за счет согласования своих интересов.

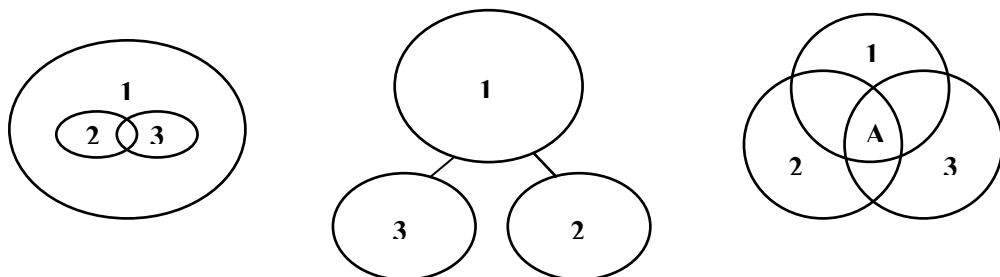
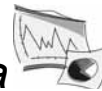
Чем выше уровень согласования интересов субъектов, тем более продуктивно работает организация и тем более низкий уровень вмешательства государства в социально-трудовые и экономические отношения на предприятии.

Различия между моделями представлены на рис. 1.

«Тройная спираль» как аналитическая модель описания множества механизмов регулирования социально-трудовых и экономических отношений дополняется объяснением их динамики. В процессе перехода к экономике знаний меняется и взаимосвязь с другими источниками социального, трудового и политического развития.

Необходимость включения инновационных процессов в объяснение экономической динамики, т. е. постоянного производства инноваций, означает изменение отношений между собственником, топ-менеджментом и трудовым коллективом. Можно ли создать такую систему взаимоотношений между тремя субъектами отношений, которая обеспечивала бы устойчивое развитие организации? В условиях экономики знаний профессиональный уровень персонала (техноструктура) играет решающую роль в конкурентоспособности предприятия, определяет его инновационную креативность. Собственник не может воздействовать на остальных участников инновационного процесса директивным образом и неизбежно переходит к типу отношений, который может характеризоваться как партнерство или социальный договор. Так появилась возможность тесного и интенсивного общения между субъектами инновационного процесса на основе коллективного договора, регулирующего социальные, трудовые и экономические отношения. Это расширяет зону «А» (рис. 1), которая характеризует уровень согласования интересов собственника, рабочего коллектива и топ-менеджмента, что, несомненно, повысит эффективность коллективного договора и финансово-хозяйственной деятельности организации. Но главное то, что для повышения инновационной активности собственник будет финансировать НИОКР в большем объеме. В настоящее время в России затраты организаций на НИОКР составляют менее 8 %, тогда как в ЕС более 20 % от общей суммы затрат приходится на технологические инновации. На подготовку кадров направляется лишь 0,2 % от общей суммы затрат на инновации, хотя руководители предприятий считают, что отсутствие квалифицированных кадров сдерживает инновационную активность.

В целях формирования инновационного социального партнерства необходимо, на наш взгляд, в первую очередь внести поправки в Трудовой кодекс



Административно-командная модель
Administrative-command model

Рыночная модель
The market model

Модель «тройной спирали»
Model "triple helix,,

1. Интересы собственника
2. Интересы работодателя
3. Интересы работника
4. Совпадение взаимных интересов (зона «А»)

1. The interests of the owner
2. The interests of the employer
3. The employee's interests
4. A coincidence of mutual interests (area "A,,)

Рис. 1. Модели взаимодействия в инновационной системе
Fig. 1. Models of interaction in the innovation system

и закон «О коллективных договорах и соглашениях» (в ст. 1, 2, 12 и др.) о том, что коллективный договор регулирует также экономические отношения, а в со-

став участников входит и собственник, так как большая часть переговорных позиций касается использования чистой прибыли.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Части 1–4.
2. О коллективных договорах и соглашениях : закон от 11 марта 1992 г. № 2490-1.
3. Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. 2002. № 1. С. 50–72.
4. Семин А. Н. Экономический механизм хозяйствования в агропромышленном комплексе : учеб. пособие. Екатеринбург : УрГСХА, 2001. 345 с.
5. Социальное партнерство государства, бизнеса и некоммерческих организаций – основа инновационного развития России // Проблемы современной экономики 2002–2015.
6. Кузнецова О. Б. Стратегия развития региона и совершенствование института социального партнерства // Управление общественными и экономическими системами. 2006. № 1. С. 81–110.
7. Латышева А. И., Геташили И. Т. Гуманитарные инновации в сельской науке и образовании // Наука как гарант стабильного развития : материалы 23 Междунар. науч.-практ. конф. Горловка, 2012.
8. Горохов А. А. Система кадрового обеспечения агропромышленного комплекса: опыт Германии // Аграрный вестник Урала. 2011. № 3.
9. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г.
10. Донник И. М., Воронин Б. А. Инновационное развитие АПК: экономико-правовые проблемы // Аграрное образование и наука. 2014. № 3.
11. Семин А. Н., Петров Е. А. Концепция формирования инновационной системы в молочном животноводстве // Аграрный вестник Урала. 2014. № 10. С. 91–97.

References

1. The Labour code of the Russian Federation. Parts 1–4.
2. Collective contracts and agreements : law of March 11, 1992 № 2490-1.
3. Rozanova N. Evolution of views on the nature of the firm in Western economic science // Questions of economy. 2002. № 1. P. 50–72.
4. Semin A. N. Economic mechanism of economic management in agriculture : proc. allowance. Ekaterinburg : Ural State Agricultural Academy, 2001. 345 p.
5. Social partnership of government, business and non-profit organizations – the basis of innovative development of Russia // Problems of modern Economics 2002–2015.
6. Kuznetsova O. B. Strategy of development of region and improvement of the institute of social partnership // Management of social and economic systems. 2006. № 1. P. 81–110.
7. Latysheva A. I., Getashvili I. T. Humanitarian innovation in rural science and education // Science as the guarantor of stable development : materials of 23rd Intern. scientif. and pract. conf. Gorlovka, 2012.
8. Gorokhov A. A. System of staffing of agro-industrial complex: the experience of Germany // Agrarian Bulletin of the Urals. 2011. № 3.
9. The national security strategy of the Russian Federation up to 2020.
10. Donnik I. M., Voronin B. A. Innovative development of agriculture: economic-legal issues // Agricultural education and science. 2014. № 3.
11. Semin A. N., Petrov E. A. Concept of formation of innovation system in dairy cattle breeding // Agrarian Bulletin of the Urals. 2014. № 10. P. 91–97.