

СОЦИОЛОГИЯ

Международный научно-практический журнал «Вестник МИРБИС» ISSN 2411-5703 <http://journal-mirbis.ru/>
№ 3 (15) 2018 DOI: 10.25634/MIRBIS.2018.3

Ссылка для цитирования этой статьи: Белоусова О. И., Коваленко А. А., Юров А. А. Роль социального партнерства в развитии инновационных предприятий (на примере предприятия литейного производства) [Электронный ресурс] // Вестник МИРБИС. 2018. № 3 (15). С. 182-192. DOI: 10.25634/MIRBIS.2018.3.19

УДК 331.1 : 316.4

Ольга Белоусова¹, Александр Коваленко², Антон Юров³

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ЛИТЕЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА)

Аннотация. В статье рассматриваются *ключевые социальные проблемы* инновационных предприятия литейного производства, в том числе характерные для всей отрасли, без решения которых невозможно осуществлять инновационное развитие, в том числе в рамках государственных программ.

В данном исследовании использованы такие *общенаучные методы* как анализ, синтез, обобщение, аналогии, индукции. Был проведен вторичный анализ социологических и экономических исследований в области литейного производства, использован метод наблюдения, анализа документов, в том числе материалов судебной практики по конкретным спорам.

Предложен ряд мер по совершенствованию законодательства РФ для снижения уровня социально-трудовых конфликтов, а также реализации конституционного права каждого работника на вознаграждение.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальное развитие, проблемы инновационного развития, литейное производство, трудовые конфликты.

JEL: A14, J58, K40

1 **Белоусова Ольга Ивановна** – ст. преподаватель кафедры теоретической и специальной социологии, Институт социально-гуманитарного образования МПГУ. Россия, 119991, Москва, Малая Пироговская ул., 1/1. E-mail: tis@mpgu.edu

2 **Коваленко Александр Александрович** – MBA, индивидуальный предприниматель. Россия, Москва. E-mail: akovalenko777@mail.ru

3 **Юров Антон Анатольевич** – Московский политехнический университет, Россия, 107023, г. Москва, ул. Б. Семеновская, 38; начальник отдела контроля качества и метрологии, Каширский литейный завод «Центролит». Россия, 142900, Московская обл., г. Кашира, п/о "Центролит". E-mail: urovanton@mail.ru

Введение

Вопросы инноваций и инновационного развития продолжают оставаться актуальными в настоящее время. Как говорится в стратегии инновационного развития России и докладах о промежуточных итогах ее реализации, на данный момент требуется корректировка политики в сфере инноваций⁴. В Документе речь идет о смещении акцентов с увеличения общих объемов поддержки на решение критических проблем в инновационном развитии на сегодняшний день.

Помимо анализа документов, в данном исследовании будут использованы результаты социологических и экономических исследований, касающихся как инновационного развития в целом, так и конкретно отрасли литейного производства и конкретных предприятий. При анализе предприятий будет использованы результаты наблюдения, анализа материалов судебной практики, в том числе размещенные в среде Интернет.

Проблемы инновационного развития

Основными причинами утраты Россией позиций на мировом и внутренних рынках наукоёмкой продукции стали

отсутствие концептуальной государственной политики в сфере интеллектуальной собственности и инновационной деятельности, обвальное снижение инвестиций в науку, фактическая ликвидация отраслевой науки, разрушение связей науки с производством. В стране пока ещё сохранился некоторый уникальный научно-технический и образовательный потенциал, однако эффективность его практического использования крайне низка [Ткаченко, Кривицкий, 2011]. Следует развивать приоритетные инновационные технологии в литейном производстве, отвечающие современным требованиям и нашедшие практическое использование на заводах и в реальной экономике.

В 1990-е годы более чем вдвое сократился объём работ, выполненных научными организациями по основному профилю, свёрнуты целые научные направления, ликвидированы научно – исследовательские и обеспечивающие подразделения. Новых владельцев предприятий интересует не развитие и обновление производства, а получение максимальной прибыли, в том числе путём передачи в аренду и продажи основных фондов в ущерб основному производству.

По мнению Е. Н. Буданова, необходимо проводить модернизацию в промышленности и начинать ее нужно именно с литейного производства, а не с обрабатыва-

4 Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р «О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.»

ющих мощностей. Ведь именно по этому пути пошли следованиями, например тех, что размещены на сай-предприятия таких стран как Китай, Польша, Турция, те Российского общества социологов и представлены Бразилия и другие, где были достигнуты значительные ниже на рисунках 1 и 2. Мы можем эти слова подтвердить многими ис-

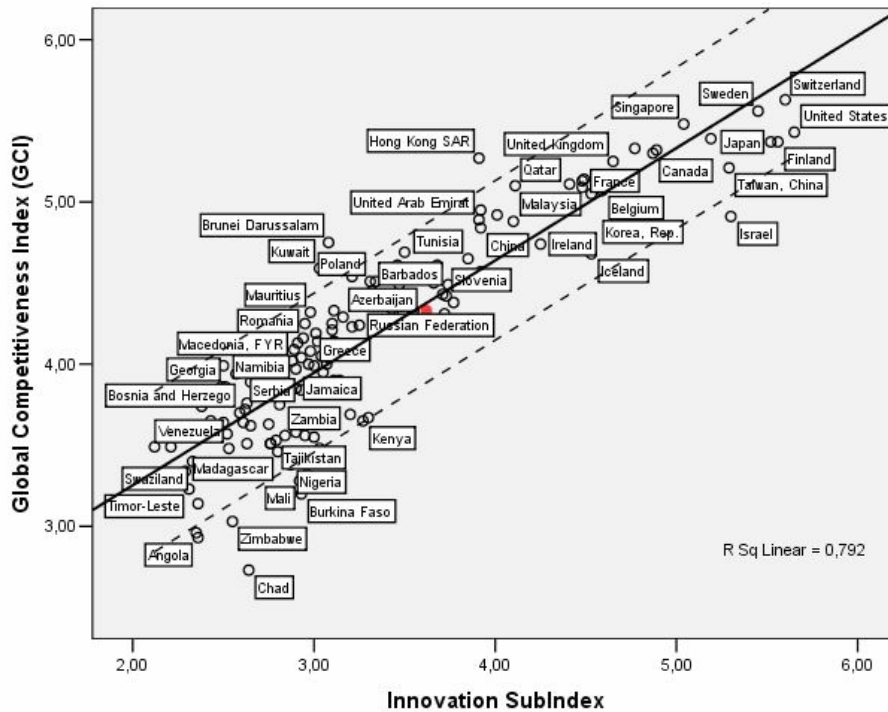


Рис. 1. Влияние инновационного развития на конкурентоспособность [Давыдов, 2010]

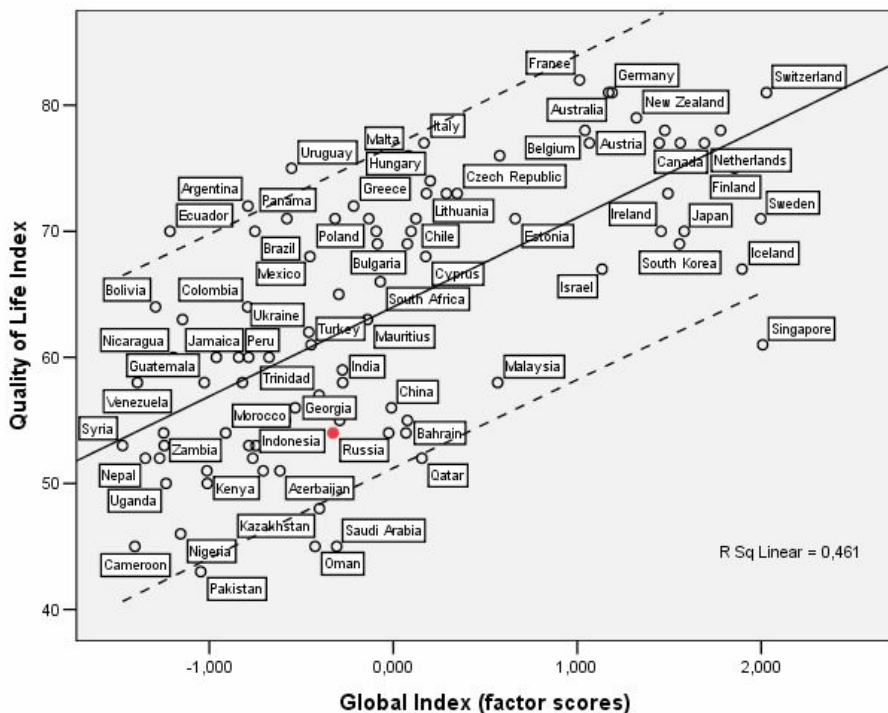


Рис. 2. Влияние инновационного развития на качество жизни [Давыдов, 2010]

Как отмечает Е. Н. Буданов, литейное производство не является самостоятельной отраслью, но оно оказывает значительное влияние на экономику в целом [Буданов, 2009, с. 2-8]. Литейное производство является важным звеном в экономике России. Это направление является основной базой промышленности, в частности для машино-, станко-, автомобиль-, тракторостроения, а также атомной промышленности, коммунального хозяйства [Немененок, Немененок, 2009, с. 130-135]. Трудно представить отрасль промышленности, где не было бы необходимости в изделиях литейного производства. Общее количество предприятий литейного производства составляет порядка 7500 единиц [Савкина, Вайда, 2014, с. 36-37]. В литейном производстве занято около 300 тыс. человек, включая 78 % рабочих, 14 % инженерных и 8 % научных работников. Поэтому данная отрасль требует особого внимания к имеющимся проблемам работающим в ней предприятий.

Национальная инновационная система и инновационные предприятия

По мнению А. А. Давыдова при сравнении национальных инновационных систем стран, являющихся лидерами по инновационному развитию, например, США, Япония, Южная Корея, Германия, Швеция и российской национальной инновационной системы, то можно обнаружить факторы, сдерживающие наше инновационное развитие. В этом исследовании выделяются такие факторы как «коррупция, недостаточная эффективность работы правительства, недофинансирование науки и НИОКР, недостаточная эффективность образовательной и научной инфраструктуры» [Давыдов, 2010b]. Мы можем выделить еще один, о котором речь пойдет далее – это проблемы социального развития предприятия и социального партнерства.

Если мы посмотрим на формирование национальной инновационной системы, то одними из ключевых элементов являются конкретные предприятия – инновационные предприятия и, по мнению авторов, акцент необходимо сместить в сторону изучения проблем развития этих инновационных предприятий, работающих в обозначенном направлении.

Само понятие инновационного предприятия достаточно неоднозначно представлено в научной литературе. В. Л. Ключня, Фан Юй отмечают важность исследования инновационных предприятий и приводят несколько точек зрения на определение их сущности [Ключня, Фан Юй, 2011, с. 67-71]. Так, согласно определению представителей Манчестерского университета, инновационные предприятия – предприятия, обладающие способностью к продолжительному созиданию нового на основе своих технологий, системы управления, маркетингу. Оно должно соответствовать уровню рыночной конкуренции. Заместитель министра науки и техники КНР в интервью отметил, что такие предприятия придают огромное значение инновациям в технологиях, механизмах производства, системе управления и культуре производства. По мнению В. Л. Ключня и Фан Юй инновационное предприятие – это

предприятие, стремящееся к развитию с использованием инновационных технологий. Ему присущи такие принципы и условия как выпуск конкурентоспособной продукции, наличие разработок и технологического фонда, соответствующих навыков для приспособления к новым условиям, инновационная культура и ориентация на долгосрочную экономическую выгоду. Все это невозможно без должного внимания социальному развитию.

По мнению О. Е. Суминой и Н. В. Кондратова, инновационные предприятия можно определить как относительно новые хозяйствующие субъекты в экономике, которым свойственна независимость и адаптивность, выполняющие задачи структурной перестройки производства, расширяющие международное научно-техническое сотрудничество, сопряженное с разработкой и реализацией нововведений, а также способствующие созданию обстановки восприимчивости к инновациям [Сумина, Кондратова, 2014, с. 127]. Эти авторы подчеркивают, что для успешного функционирования и развития инновационного предприятия необходим переход от принципа разделения и специализации труда к принципу выделения и оптимизации бизнес-процессов предприятия. А это приводит к повышенным требованиям, предъявляемым к сотрудникам. Необходимы высококвалифицированные кадры, которые должны быть к тому же, универсальными работниками, способными осваивать новые области знаний. Это важная задача, и в то же время проблема, связанная с необходимостью подбора персонала, ориентированного на выполнение многозадачных функций. Это задача влечет новую – изучения мотивации к участию в инновационной деятельности.

На инновационном предприятии инновационные черты присущи как выпускаемой продукции, так и структуре, системе управления предприятием, а также способам финансирования. «Инновационность» предприятия также характеризуется непрерывным инновационным процессом, который включает поиск, разработку, внедрение и коммерческое освоение новых видов продукции, технологий, форм организации и управления.

Издержки инновационных предприятий на получение государственной поддержки в целях реализации инновационных проектов на сегодняшний день находятся на высоком уровне, а меры со стороны государства на поддержку остаются на низком уровне и прогресса в развитии механизмов государственной поддержки не усматривается [Середа, Санду, 2014].

В процессах, связанных с социальным развитием на современном этапе вновь на первый план выходит человеческий капитал. Утверждение, что главная цель экономической деятельности, как составной части воспроизводства общественных ценностей, – это сам по себе человек, как высшая ценность, не является уже чем-то очень новым. Более того, такая трактовка буквально зафиксирована в конституциях некоторых развитых стран, объявивших себя социальными государствами, с вытекающей отсюда необходимостью ба-

лансировать диспропорции развития социальной и экономической сфер.

Современные экономические реалии в бесконечном круговороте конкурентных отношений предполагают успех в креативной, а значит и инновационной среде. Естественно, что креативность и инновационность может обеспечить только лишь организованный человеческий фактор, существующий в определенных рамках. Конечно, понятие «рамки» здесь условное. Не секрет, что одним из базовых условий для действительной «креативности» является определенная степень свободы, в которой и может быть реализовано творческое начало. Но, так же известно, что чрезмерная свобода может иметь и разрушительные последствия.

Не вдаваясь в сугубо философские споры о критериях и степенях свободы творчества, необходимо признать, что в любой организации, а производственная сфера, несмотря ни на что, достаточно иерархична, любая свободная деятельность должна быть ориентирована на достижение результата. А на предприятии, т. е. в экономической сфере рыночного типа – конечной целью является прибыль. Но здесь важно то, что прибыль не любой ценой. Вторая половина XX века и начало XXI в. – это эпоха социально ориентированной экономики. Значит и формы организации экономических отношений должны быть социально ответственными. И здесь на первый план выходит идея социального партнерства. Эта идея не нова. Ей примерно сто с лишним лет. «Социальное партнерство» является продуктом социал-демократической теории и практики второй половины XIX начала XX веков. Идеи, связанные с социальным партнерством, стали продуктом борьбы эволюционной и революционной доктрин в общественном развитии.

Мировой экономический кризис, который до основания потряс экономику капиталистического мира, привел к пересмотру одного из базовых рыночных положений, а именно о роли государства в экономике. Из стороннего наблюдателя, «ночного сторожа», государство стало активнейшим участником экономических отношений, распространяя своё влияние во все стороны. В контексте производственных отношений нужно сказать, что государство стало участником системы, которая со временем получила название «трипартизма».

Предприниматели-работодатели, сами работники в лице профессиональных союзов и компетентные в данных вопросах государственные органы стали разрабатывать и подписывать соглашения, условия которых должны были удовлетворить каждую из сторон. Причем от этих сторон, требовалась определенная жертвенность собственными интересами, которые каждая из сторон должна была обеспечивать. Кстати, особенно это касалось работников и работодателей. Выигрыш же государства в данных условиях состоял в устойчивом социально-экономическом миропорядке и возможности легально лавировать между сторонами, если вдруг возникала конфликтная ситуация, так как государственные институты, в конце концов, являлись третейским судьей, а значит и гаран-

том мирного разрешения спорных ситуаций.

Таким образом, социальное развитие, обусловленное естественным поступательным ходом развития экономических и иных, связанных с ними отношений, в рамках инновационных процессов, также взаимосвязанных с развитием прогресса, в современных условиях может реализоваться только через договорные отношения, находящие свое выражение в системе «социального партнерства», где каждая из сторон должна являться важным и равноправным участником.

Социальные проблемы инновационных предприятий литейного производства и социальное партнерство

По мнению исследователей, в литейном производстве на сегодняшний день можно выделить ряд проблем. Во-первых, литейное производство является убыточным, либо находится на грани этого. Во-вторых, отсутствие качественной продукции на российских предприятиях приводит к отсутствию заказов и переходу клиентов к китайским предприятиям. В-третьих, проблемы связаны с экологией и утилизацией отходов. При выплавке и обработке изделий выделяется значительное количество пыли и вредных газов, которые отрицательно сказываются на здоровье работников и окружающей среде [Дибров, 2011]. Исследования показывают, что эта пыль является причиной серьезных заболеваний работников, работающих в литейных цехах (силикоз, пылевой бронхит). Проблема утилизации отходов связана с тем, что 90 % из них относятся к 4-й категории опасности [Лазаренков, Хорева, Мельниченко, 2011].

Другая важная проблема связана с подготовкой и привлечением кадров для литейного производства. Более 70 % специалистов, получивших образование по соответствующему направлению, не работают по полученной специальности. 15 лет назад это привело к парадоксальной ситуации, где с одной стороны, образуется избыток выпускников инженерных специальностей, а с другой стороны, для промышленности крайне необходимы выпускники технических специальностей, способных реализовывать инновационную деятельность предприятий [Кириллов, 2003]. На сегодняшний день ситуация не изменилась и только еще больше усугубилась, а также учитывая явный дисбаланс в выпуске специалистов высшими учебными заведениями в сторону экономических, юридических специальностей.

Одной из причин отсутствия специалистов (инженеров) является низкая социальная значимость, заниженный уровень оплаты, отсутствие перспектив, отсутствие желания собственников и руководства в совершенствовании производства, отсутствие роста производительности труда, отсутствие возможности повышения квалификации, низкий престиж профессии инженера.

Говоря об этих проблемах, сразу вспоминается функциональная теория стратификации. Согласно функциональной теории стратификации, разработанной К. Дэвисом и У. Муром, стратификация является необходимостью. Не бывает абсолютно бесклассового и не стратифицированного общества.

Всем обществам просто необходима эта система и система стратификации порождается этой необходимостью. Они рассматривали вопрос о том, почему определенные позиции обладают разной степенью престижности. Главные вопросы исследования заключались в том, как общество мотивирует людей на занятие определенных позиций в системе стратификации. К. Дэвис и У. Мур объясняли стратификацию разной функциональной значимостью для общества. Позиции, которые высоко котируются в стратификационной системе, являются менее привлекательными для людей, но в то же время они более важны для выживания общества. Кроме того, эти позиции предъявляют большие требования к способностям претендентов. К. Дэвис и У. Мур подчеркивают, что претендентам на эти позиции общество должно обеспечивать приемлемое вознаграждение, чтобы люди стремились занять эти позиции и заняв их, работали усердно с должной отдачей. Подразумевается и обратное утверждение о том, что более привлекательные низшие позиции более привлекательны для людей, но менее значимы для выживания общества, они требуют меньшие способности и таланта от индивидов, стремящихся занять эти позиции. Соответственно, общество может меньше заботиться о том, чтобы индивиды занимали эти позиции и выполняли предусмотренные обязанности [Ритцер, 2002, с. 117].

Для обеспечения занятия менее привлекательных позиций с точки зрения построения этой системы стратификации, общество должно создать претендентам на эти позиции более достойное вознаграждение, например, больший престиж, высокую заработную плату, досуг. К. Дэвис и У. Мур приводят пример с врачами. Они говорят, что трудно было бы ожидать от людей пройти достаточно долгий и дорогостоящий процесс обучения медицинской специальности, если не предложить достойного вознаграждения. Иначе эти позиции останутся недоукомплектованными и общество не сможет существовать.

Касаясь конкретно литейного производства, в Москве как минимум три высших учебных заведения имеют кафедры литейного производства: МГТУ им. Баумана, МИСИ, МПУ (МГИУ), а литейных предприятий поблизости нет. Было ранее несколько предприятий, например АМО «ЗИЛ», «Серп и Молот», но их судьба всем известна. Таким образом, наука на данный момент оторвана от реального производства. Также открытым остается вопрос, а где же готовить рабочих по таким специальностям как плавильщик, формовщик и некоторых других, без которых невозможна работа литейных предприятий и литейных цехов. Обучение на производстве этим специальностям фактически не производят, в первую очередь из-за отсутствия персонала, имеющего возможность провести обучение (инженеры, технологи). Поэтому ситуация на предприятиях литейного производства в отношении инновационного развития и даже просто выживания предприятий крайне затруднительна ввиду того, что специалистов с профильным образованием на предприятиях единицы.

Помимо дефицита профильных специалистов А. В. Алексеева выделяет еще ряд проблем. Они связаны с наличием бюрократических преград, отсутствием заказов, отсутствием помощи со стороны венчурных фондов, а также отсутствием спроса на производимую продукцию [Алексеев, 2015, с. 72-76]. Последняя названная причина связана с невысокой платежеспособностью российских предприятий и отсутствием должного информационного взаимодействия, в результате чего отсутствует информация о реальных потребностях производств, а промышленность недостаточно осведомлена о возможностях инновационных предприятий.

По мнению М. Э. Григорян, социальное развитие должно реализовываться за счет отмирания старых элементов социальной системы и заменой их на новые [Григорян, 2012, с. 178-180]. Оно включает в себя социальные процессы, обусловленные функционированием общественных отношений, преодолением негативных социальных явлений и процессов, связанных с улучшением качества жизни работников трудовых коллективов. Управление социальным развитием предполагает непосредственное внимание социальной среде – персоналу, его демографическим, профессионально-квалификационным признакам, социальной инфраструктуре и другим аспектам, определяющим качество жизни работников. Задачи социального развития заключаются в стимулировании эффективного труда, творческого отношения к делу, оптимизации структуры персонала, улучшении санитарно-гигиенических и иных условий работы, соблюдением социальных гарантий и гражданских прав работников.

Проблемы социального партнерства и социальных гарантий

Для бизнеса, в первую очередь, важны: повышение конкурентоспособности, развитие сбытовой структуры, снижение предпринимательских рисков, создание долгосрочной стабильности и правовой защищенности [Фонова, 2014, с. 58-65].

Собственники и руководство предприятий заинтересованы, в первую очередь, в повышении эффективности производства, получению максимальной прибыли, снижении издержек, а наемные работники заинтересованы в реализации и развитии своих профессиональных умений и навыков, а также в том, чтобы как можно дороже «продать» их. Реализация этих интересов друг без друга не возможна.

Взаимосвязь рыночной экономики и социального партнерства обусловлена необходимостью ведения диалога, особенно во время кризисов [Авцинова, 2009, с. 12]. Социальное партнерство – это не только тип социально-трудовых отношений. Если рассматривать это понятие в более широком смысле, то оно подразумевает особый тип общественных отношений, ориентированных на поиск компромисса во всех сферах. Г. И. Авцинова отмечает такие проблемы развития социального партнерства, которые связаны с тем, что бизнес создал множество технологий лоббирования своих интересов в ущерб интересам общества, а государственное (судеб-

ное) разрешение возникающих споров не способно достичь согласования интересов конфликтующих сторон ввиду несовершенства законодательства.

Н. В. Кучковская подчеркивает необходимость равноправия как основы социального партнерства власти и бизнеса [Кучковская, 2009, с. 10]. Цель социального партнерства – совместная выработка, принятие решения в отношении социально-экономической и трудовой политики в сочетании с интересами общества, работников и работодателей. При этом, партнерство между властью и бизнесом предполагает совместное решение социальных проблем. Основное направление – развитие системы социальной защиты для субъектов и социальных гарантий. Н. В. Кучковская рассматривает социальное партнерство с точки зрения институционального подхода, согласно которому СП – это особый социальный институт, который лежит в основе социальных отношений, направленных на развитие, взаимодействие социальных субъектов – партнеров по постоянному согласованию повседневной практической деятельности. В основе СП лежат принципы объединения усилий каждой стороны в поиске решения социальных проблем, взаимный контроль и учет интересов [Ургалин, Бондарев, 2014, с. 204].

Однако можно видеть напряженность в отношениях субъектов социального партнерства и ключевым источником этой напряженности является несовершенство институциональной базы, проявляющееся, прежде всего, в слабом развитии трудового законодательства. Слабым звеном остается процесс регулирования трудовых конфликтов, так как механизмы их регулирования либо функционируют малоэффективно, либо еще не созданы. Среди проблем социального партнерства Э. Н. Соболев отмечает преимущественное использование авторитарных механизмов регулирования социально-трудовых споров [Соболев, 2014, с. 6-20]. Профсоюзы должны защищать наиболее важные права работников, такие как: права «на труд, здоровье, на достойную оплату труда, на справедливое распределение результатов труда» [Буданова, Иванов, 2012, с. 43]. Однако у профсоюзов отсутствуют реальные инструменты защиты интересов работников, так как в основном они находятся под влиянием менеджмента предприятия (речь идет о так называемых «корпоративных профсоюзах», которые занимаются делами только отдельного предприятия). В силу вышеназванного пункта именно менеджмент имеет влияние на формирование внутренней социальной политики [Соболев, 2017, с. 32-46].

Все вышесказанное целиком и полностью подтверждается результатами исследования, проведенного авторами. Исследование касалось развития предприятия АО «КЛЗЦ»¹, расположенном на юге Московской области. (Методы исследования: наблюдение, включенное наблюдение, анализ документов; период проведения исследования: апрель 2016 – февраль 2017 г.) Это предприятие по праву можно назвать инновационным, так как оно выпускает действительно уни-

кальную продукцию, необходимую промышленности и таких предприятий, способных выпускать аналогичную продукцию, в России единицы. Выводы исследования подтверждали преимущественное использование авторитарных методов регулирования социально-трудовых споров. Созданный на предприятии профсоюз, по сути, являлся лишь инструментом влияния менеджмента на работников, а не наоборот. Так, вступая в профсоюз, сотрудники рассчитывают на какое-то его влияние на руководство предприятия в плане защиты прав работников, принятия ключевых решений по условиям труда, защиту своих прав по выплате заработной платы, в решении конфликтных ситуаций. Именно этого ожидал рядовой работник, вступающий в профсоюз, как показало исследование. Но, как и практически в большинстве случаев, профсоюз нужен именно работодателю, создается именно по инициативе работодателя для решения задач именно работодателя. Профсоюз зависел от работодателя и надежды работников на этот профсоюз не оправдывались. У работодателя появляется еще один рычаг управления сотрудниками через профсоюз, а это приводит к еще большему дисбалансу и неравенству сторон – работников и работодателя.

В результате исследования были также выявлены типичные проблемы, описанные Р. Н. Абрамовым, на другом предприятии, работающем в данном направлении, но в другом регионе – в Пензенской области. Р. Н. Абрамов представил описание проблем предприятия г. Пензы – АО «Пензадвигательмаш»² [Абрамов, 2017, с. 257]. В докторском исследовании представлены результаты обследования литейного участка этого завода методами включенного наблюдения и интервью. Отмечались некоторые факты истории этого предприятия. Ранее на нем действовала школа рабочей молодежи, позволяющая получить работникам полное среднее образование. Имелся филиал среднего специального учебного заведения, позволяющего работникам получать специальное образование и мобильность к должностям мастера, бригадира, техника, младшего инженера. Кроме того, завод поддерживал тесные связи с местным Политехническим институтом. В 1980-е годы все изменилось в худшую сторону. Завод потерял возможность подготовки специалистов и возможность проведения НИОКР, а также потерял почти половину сотрудников в связи с невыплатой заработной платы и сокращением штата работников.

Следует отметить, что существующая в Политехническом институте специальность «Литейное производство» относилась к числу наименее престижных. На литейном участке только у одного работника было высшее образование, остальные не имели даже среднего специального. Коллапс в системе подготовки кадров для литейного производства достиг своего максимума. Единственный способ подготовки работников – наставничество непосредственно на рабочем месте от «опытных рабочих», если таковые есть. Кроме мастера никто из цеха не получал систематического образова-

1 АО «Каширский литейный завод "Центролит"».

2 Название предприятия изменено.

ния в области литейного производства и металлургии. Этот труд не считается ни престижным, ни высоко оплачиваемым и желающих занять эти должности очень мало.

Другая проблема – конфликт, который возник на предприятии АО «КЛЗЦ» в связи с введением процедуры банкротства, инициированной одним из кредиторов предприятия. Причина конфликта была связана с невыплаченной заработной платой работникам, которые трудились на предприятии несколько месяцев во время банкротства. Работники не знали о начатой процедуре банкротства. Они работали и надеялись получить за свой труд обещанную заработную плату. Недовольство было вызвано и тем, что они узнали об этой процедуре спустя более чем два месяца после того, как должны были узнать в соответствии с Федеральным Законом «О банкротстве». Назначенный конкурсный управляющий просто забыл или не счет нужным уведомлять об этом. Возникли претензии к руководству предприятия в лице конкурсного управляющего. Были поданы десятки исков в городской суд: часть исков – к конкурсному управляющему, чьи действия, а точнее бездействия, фактически и являлись причиной того что работники проработали более двух месяцев, не зная о процедуре, работали и заведомо было известно, что заработную плату за этот период они не получат; часть исков была к предприятию. Если бы они узнали, они бы сами оценили перспективы и могли пойти работать на другое предприятие, организацию. Как выяснилось в дальнейшем, при проведении процедуры банкротства данного предприятия конкурсная масса практически отсутствовала и не было никакой надежды на то, что задолженность по заработной плате будет компенсирована. Судом были удовлетворены иски, поданные к предприятию. Однако это не помогло работникам получить положенное вознаграждение.

Международным и Российским законодательством предусмотрено, что работники должны получить заработную плату. Так, в Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы»¹ № 95 в ст. 11 говорится, что «заработная плата работникам при банкротстве предприятия должна выплачиваться на привилегированных условиях и в полном объеме». В ст. 37 Конституции РФ говорится о том, что «каждый имеет право ... на вознаграждение за труд...» Трудовой Кодекс РФ предусматривает минимальный размер заработной платы, который должен быть выплачен работнику. Однако по опыту проведения процедур собранной конкурсной массы недостаточно даже для погашения минимальной части задолженности по заработной плате, как текущей, так и реестровой.

Обозначенный на предприятии конфликт из-за нарушений законодательства по выплате заработной платы так и не был успешно разрешен для работников. Поданные в суд десятки исков лично к конкурсному управляющему не были удовлетворены. Подающие иски работники считали, что нарушение Закона «О банкротстве» (ФЗ № 127) в части обя-

занности конкурсного управляющего уведомить работников о введенной процедуре банкротства являлось причиной, по которой они фактически «бесплатно» работали более двух месяцев. А суд, в итоге, счел, что конкурсный управляющий не является надлежащим ответчиком по делу и у истцов отсутствуют законные основания для обращения с требованиями о взыскании с конкурсного управляющего начисленной, но невыплаченной заработной платы. Получается, Закон «О банкротстве» можно нарушать и никому за это ничего не будет. Таким образом, законодательство РФ требует изменения в целях разрешения подобного рода конфликтов. Например, за счет внесения изменений о выплатах пособий из фонда социального страхования и/или какой-либо компенсации за счет увеличения лимитов обязательного страхования деятельности конкурсных управляющих, ведь их деятельность застрахована.

В России следует принимать изменения в законодательстве для предотвращения подобных конфликтов, гарантия получения вознаграждения является одним из ключевых факторов мотивации эффективного труда работников предприятий, которые по праву можно называть инновационными. Без решения этих, казалось бы, элементарных вопросов сложно говорить о каком-либо инновационном развитии. Ведь подобные конфликты приводят к деструктивной мотивации и не способствуют, а только препятствуют развитию.

Что касается обследованного предприятия, то после завершения процедуры банкротства, предприятие продолжило работу, под другим названием, но с тем же оборудованием, в тех же помещениях. Пришел новый собственник, часть работников осталось на своих должностях. Но о прошедшем конфликте предпочли забыть и не вспоминать, хотя теоретически можно же было как-то компенсировать работникам, оставшимся на предприятии, утерянную заработную плату, например, в виде дополнительных премий. Но этого не было сделано.

В целях совершенствования института социального партнерства как инструмента мотивации требуется изменить и дополнить законодательство РФ в части повышения гарантий работников инновационных предприятий. Без этого невозможна реализация различных программ инновационного развития в России.

Выводы и заключение

Итак, концепция социального партнерства в менеджменте формировалась давно, еще в первой половине 20-го века. Начало ее становления связано с именем М. Фоллетт [Кирильцев, 2013, с. 128-140]. Ею была предложена идея о том, что идея гармонии труда и капитала может быть достигнута только «при правильной мотивации персонала и учете интересов всех заинтересованных сторон». Партнерские отношения с работниками способствуют более эффективной работе предприятия. Работники должны в обязательном порядке принимать участие в управлении производственными процессами, а руководство должно развивать не только чувство

1 Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949)

индивидуальной ответственности, но также и чувство коллективной ответственности.

Развитие социального партнерства должно идти по пути развития системы социальной защиты, в частности правовой защиты, позволяющей отстаивать нарушенные права в суде. Для этого требуется совершенствование законодательной базы, например, в части совершенствования законодательства в области регулирования трудовых конфликтов.

По мнению А. Б. Шипитько, социальное партнерство должно быть инновационным методом реализации взаимодействия субъектов в целях эффективного развития общества [Шипитько, 2013, с. 35-40]. Особый интерес представляет группа исследований, рассматривающих социальное партнерство как механизм мотивации и повышения эффективности предприятий. В рамках этого направления представлена инициативная гуманистическая модель партнерства как наиболее эффективная модель данной группы в условиях рыночных отношений. Она ориентирована на согласование интересов, учет потребностей субъектов социального партнерства. В ее основе должна лежать объективность, справедливость, искренность и стремление к выполнению достигнутых соглашений. В рамках этой модели социальная политика государства рассматривается как механизм активации партнерских отношений. Эта институциональная модель социального партнерства как механизма мотивации и роста эффективности деятельности субъектов реализуется в разных странах, например, в Германии, в Японии. В России формально на законодательном уровне есть основы для реализации этой инициативной гуманистической модели социального партнерства. Однако Российское законодательство требует совершенствования для устранения выше обозначенных проблем. Например, в плане повышения гарантий получения вознаграждения за труд, что предусмотрено Конституцией РФ, но не всегда реализовано на практике. При исследовании на предприятии, находящемся в стадии банкротства, был выявлен конфликт,

который не мог быть разрешен в рамках действующего законодательства РФ. В целях предотвращения подобных конфликтов следует совершенствовать законодательство. Речь идет о возможности выплат за труд сотрудников на предприятии, которое находится в стадии банкротства, например, из Фонда социального страхования. Эта практика должна применяться в том случае, если у предприятия, а точнее у конкурсного управляющего нет возможности покрыть задолженность по заработной плате из собранной конкурсной массы. Либо, если имеются явные нарушения законодательства в области банкротства, в результате которых люди лишаются возможности получить вознаграждение за труд за несколько месяцев, и в результате чего возникает конфликт.

Следует разработать определенный механизм погашения задолженности по заработной плате на предприятиях-банкротах, например, по аналогии с кредитной организацией, у которой отзывается лицензия, и вкладчики которой получают компенсации за вклады, размещенные в этой кредитной организации за счет Агентства по страхованию вкладов. Конечно, предусмотрены определенные ограничения, например, в плане выплачиваемой суммы. Но, тем не менее, этот механизма работает и может быть использован в сфере труда. Ведь согласно Конституции РФ, каждый имеет право труд и на вознаграждение за этот труд. Поэтому, этот механизм должен быть реализацией конституционного права каждого работника на вознаграждение за труд. Это, в свою очередь, будет способствовать снижению конфликтов из-за невыплаченной заработной платы, повышению стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

Государство и общество должно предпринять меры по возвращению престижа профессии инженера и сопутствующих профессий технического профиля. Эти меры должны быть направлены на снижение огромного дисбаланса в подготовке специалистов так нужных инновационным предприятиям и без которых общество не сможет «выжить».

Литература

1. *Абрамов Р. Н.* Социология профессий и занятий: история становления и основные идеи // Дисс... д-ра социол. наук. М. 2017. С. 257.
2. *Авцинова Г. И.* Социальное партнерство как основа социальной консолидации общества в современной России // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2009. № 4. С. 9-14.
3. *Алексеева А. В.* Информационное взаимодействие между малыми инновационными предприятиями и промышленностью // Проблемы безопасности российского общества. 2015. № 3. С. 72-76.
4. *Буданов Е. Н.* Семь основных мифов и заблуждений относительно литейного производства. «Литейное производство». 2009. № 8. С. 2-8
5. *Буданова М. А., Иванов С. Ю.* Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда (по материалам социологических исследований) // Власть. 2012. № 1. С. 41-44.
6. *Григорян М. Э.* Определение дефиниции «социальное управление» и функции социального развития современной организации // Историческая и социально-образовательная мысль. 2012. № 1 (11). С. 178-180.

7. *Давыдов А. А.* Россия: начальные условия модернизации // [Электронный ресурс]: Официальный сайт РОС, 2010а. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=38 (Дата обращения: 10.04.2018).
8. *Давыдов А. А.* Инновационный потенциал России: настоящее и будущее // [Электронный ресурс]: Официальный сайт РОС, 2010b. URL: http://www.isras.ru/blog_modern_3.html (Дата обращения: 12.04.2018).
9. *Давыдов А. А.* Инновационное развитие и конкурентоспособность стран мира // [Электронный ресурс]: Официальный сайт РОС, 2010с. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=38 (Дата обращения: 10.04.2018).
10. *Дибров И. А.* Перспективные направления развития литейного производства России и задачи Российской ассоциации литейщиков. [Электронный ресурс]: Материалы X Съезда литейщиков России, 2011. URL: <http://is.tula.ru/lib/napravlenia.pdf> (Дата обращения 05.01.2018).
11. *Кириллов Н. Г.* Проблемы подготовки специалистов для промышленности и энергетики // «Энергетика и промышленность России». 2003. № 11 (39).
12. *Кирильцев В. Т.* Социальное партнерство в менеджменте бизнеса (часть 1) // Вестник СамГУ. 2013. № 10 (111). С. 128-140.
13. *Клюня В. Л., Фан Юй.* Инновационное предприятие: сущность, содержание и отличительные признаки // Вестник БДУ. Сер. 3. № 1, 2011. С. 67-71.
14. *Кучковская Н. В.* Социальное партнерство как национальный приоритет в социально-экономическом развитии России // Приоритеты России. 2009. № 17 (50). С. 8-14.
15. *Лазаренков А. М., Хорева С. А., Мельниченко В. В.* Анализ профессиональной заболеваемости работающих в литейном производстве // Литье и металлургия. 2011. № 2 (60). С. 186-191.
16. *Немененок Б. М., Немененок В. М.* Подготовка инженерных кадров для заготовительного производства: вчера, сегодня, а завтра? // Литье и металлургия. 2016. № 2 (83). С. 130-135.
17. *Ритцер Дж.* Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002. С. 117.
18. *Савкина Т. А., Вайда О. В.* Современное состояние и перспективы развития литейного производства в Красноярском крае // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2014. Т. 2. № 10. С. 36-37.
19. *Середа Д. С., Санду И. С.* Развитие инновационной среды для предприятий малого и среднего бизнеса // Сборник материалов V Ежегодной научной Конференции аспирантов ФТА «Инновационные аспекты социально-экономического развития региона», Королев, Московская обл., 19 декабря 2014 г.
20. *Соболев Э. Н.* Социальное партнерство в России: эффективность и перспективы // Россия и современный мир. 2014. № 1. С. 6-20.
21. *Соболев Э. Н.* Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2017. № 2. С. 32-46.
22. *Сумина О. Е., Кондратова Н. В.* Малые инновационные предприятия: ключевой ресурс // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 8. С. 125-131.
23. *Ткаченко С. С., Кривицкий В. С.* Модернизация экономики – литейное производство региона. [Электронный ресурс]: официальный сайт Инженерного Клуба, 2011. URL: <https://enginclub.ru/litejnoe-proizvodstvo> (Дата обращения: 15.01.2018).
24. *Ургалин Ю. А., Бондарев С. И.* Социальное партнерство бизнеса и власти: региональный аспект // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. 2014. № 1. С. 202-206.
25. *Фонова Н. Г.* Социальное партнерство, его типы и эволюция // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2014. №1. С. 58-65.
26. *Шипитько А. Б.* Современные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере // Известия Саратовского университета. Сер. Социология. Политология. 2013. Т. 13. вып. 1. С. 35-40.

Olga Belousova¹, Alexander Kovalenko², Anton Urov³

SOCIAL PARTNERSHIP ROLE IN INNOVATION ENTERPRISES DEVELOPMENT (AT THE EXAMPLE OF FOUNDRY ENTERPRISES)

Abstract. The article deals with the key social problems of foundry enterprises, including those characteristic of the entire industry, without which it is impossible to carry out innovative development, including within the framework of state programs.

In this study we are supposed to use such general scientific methods as analysis, synthesis, generalization, analogy, induction. A secondary analysis of sociological and economic research in the field of foundry was carried out, the method of observation, analysis of documents, including materials of judicial practice on specific disputes.

A number of measures and directions to improve the legislation of the Russian Federation to reduce the level of social and labor conflicts, as well as the implementation of the constitutional right of each employee to remuneration are proposed.

Key words: social partnership, innovation development problems, social development, foundry, labour conflicts.

JEL: A14, J58, K40

1 **Belousova Olga Ivanovna** – senior lecturer, Department of theoretical and special sociology, Institute for Social and Humanitarian Education, Moscow State Pedagogical University. 1/1, Malaya Pirogovskaya, st., Moscow, 119991, Russia. E-mail: tis@mpgu.edu

2 **Kovalenko Alexander Alexandrovich** – MBA, Entrepreneur, Moscow, Russia. E-mail: akovalenko777@mail.ru

3 **Urov Anton Anatolievich** – Applicant at the Department of management, Moscow Polytechnic University. 38 B. Semenovskaya st., Moscow, 107023, Russia; Head of Quality Control and Metrology Department, Kashir Foundry Plant "Centrolit". Russia, 142900, Moscow region, city of Kashira, p / o "Centrolit". E-mail: urovanton@mail.ru

References

1. Abramov R. N. Sociologiya professij i zanyatij: istoriya stanovleniya i osnovnye idei [Sociology of professions and occupations: history of formation and main ideas]. Diss ... dr. sciences. Moscow, 2017. P. 257. (In Russian).
2. Avcinova G. I. Social'noe partnerstvo kak osnova social'noj konsolidacii obshchestva v sovremennoj Rossii [Social partnership as a basis of social consolidation of society in modern Russia]. *Uchenye zapiski Rossijskogo gosudarstvennogo social'nogo universiteta* [Scientific notes of the Russian State Social University]. 2009. No. 4. Pp. 9-14. (In Russian).
3. Alekseeva A. V. Informacionnoe vzaimodejstvie mezhdumalymi innovacionnymi predpriyatijami i promyshlennost'yu [Information interaction between small innovative enterprises and industry]. *Problemy bezopasnosti rossijskogo obshchestva* [Problems of Russian Society Security]. 2015. No. 3. Pp. 72-76. (In Russian).
4. Budanov E. N. Sem' osnovnyh mifov i zabluzhdenij otnositel'no litejnogo proizvodstva. [Seven major myths and misconceptions about the foundry industry]. *Litejnoe proizvodstvo* [Foundry]. 2009. No. 8. Pp. 2-8. (In Russian).
5. Budanova M. A., Ivanov S. Yu. Profsoyuzy i grazhdanskoe obshchestvo: praktika i perspektivy partnerskogo vzaimodejstviya v sfere truda (po materialam sociologicheskikh issledovanij) [Trade unions and civil society: practice and prospects of partnership in the field of labour (based on sociological research)]. *Vlast'* [Governance]. 2012. No. 1. Pp. 41-44. (In Russian).
6. Grigoryan M. Eh. Opredelenie definicii «social'noe upravlenie» i funkcii social'nogo razvitiya sovremennoj organizacii [Definition of definition of «social management» and functions of social development of modern organization]. *Istoricheskaya i social'no-obrazovatel'naya mysl'* [Historical and social and educational thought]. 2012. No. 1 (11). Pp. 178-180. (In Russian).
7. Davydov A. A. Rossiya: nachal'nye usloviya modernizacii [Russia: initial conditions of modernization]. [Electronic resource]: Official site of the ROS, 2010a. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=38 (Date of circulation: 04/10/2018). (In Russian).
8. Davydov A. A. Innovacionnyj potencial Rossii: nastoyashchee i budushchee [Russia's innovation potential: present and future]. [Electronic resource]: Official site of the ROS, 2010b. URL: http://www.isras.ru/blog_modern_3.html (Date of circulation: 04/12/2018). (In Russian).
9. Davydov A. A. Innovacionnoe razvitie i konkurentosposobnost' stran mira [Innovative development and competitiveness of the world countries]. [Electronic resource]: Official site of the ROS, 2010c. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=38 (Date of circulation: 04/10/2018). (In Russian).
10. Dibrov I. A. Perspektivnye napravleniya razvitiya litejnogo proizvodstva Rossii i zadachi Rossijskoj asociacii litejshchikov. [Perspective directions of development of foundry production in Russia and tasks of the

- Russian foundry Association]. [Electronic resource]: Materials of the 10th Congress of Russian foundry, 2011. URL: <http://is.tula.ru/lib/napravlenia.pdf> (Date of circulation 05.01.2018). (In Russian).
11. Kirillov N. G. Problemy podgotovki specialistov dlya promyshlennosti i ehnergetiki [Problems of training specialists for industry and energy]. *Ehnergetika i promyshlennost' Rossii* [Energy and Industry of Russia]. 2003. No. 11 (39). (In Russian).
 12. Kirilltsev V. T. Social'noe partnerstvo v menedzhmente biznesa (chast' 1) [Social partnership in business management (part 1)]. *Vestnik SamGU* [Bulletin of the SSU]. 2013. No. 10 (111). Pp. 128-140. (In Russian).
 13. Klyunya V. L., Fan Yu. Innovacionnoe predpriyatie: sushchnost', sodержanie i otlichitel'nye priznaki [Innovative enterprise: essence, content and distinctive features]. *Vestnik BDU* [Bulletin of the BSU]. Ser. 3. No. 1, 2011. Pp. 67-71. (In Russian).
 14. Kuchkovskaya N. V. Social'noe partnerstvo kak nacional'nyj prioritet v social'no-ehkonomicheskom razvitii Rossii [Social partnership as a national priority in the social and economic development of Russia]. *Prioritety Rossii* [Priorities of Russia]. 2009. No. 17 (50). Pp. 8-14. (In Russian).
 15. Lazarenkov A. M., Horeva S. A., Mel'nichenko V. V. Analiz professional'noj zaboлеваemosti rabotayushchih v litejnom proizvodstve [Analysis of professional morbidity of workers in foundry]. *Litiyo i metallurgiya* [Foundry production and metallurgy]. 2011. No. 2 (60). Pp. 186-191. (In Russian).
 16. Nemenenok B. M., Nemenenok V. M. Podgotovka inzhenernyh kadrov dlya zagotovitel'nogo proizvodstva: vchera, segodnya, a zavtra? [Training of engineering personnel for procurement: yesterday, today, and tomorrow?]. *Litiyo i metallurgiya* [Foundry production and metallurgy]. 2016. № 2 (83). Pp. 130-135. (In Russian).
 17. Ritser J. Sovremennye sociologicheskie teorii [Contemporary sociological theories]. 5 th ed. St. Petersburg: Peter Publ., 2002. P. 117. (In Russian).
 18. Savkina T. A. Vajda O. V. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya litejnogo proizvodstva v Krasnoyarskom krae [Current state and prospects of development of foundry production in the Krasnoyarsk region]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики* [Actual Problems of Aviation and Cosmonautics]. 2014. Vol. 2. No. 10. Pp. 36-37. (In Russian).
 19. Sereda D. S., Sandu I. S. Razvitie innovacionnoj sredy dlya predpriyatij malogo i srednego biznesa [Development of innovative environment for small and medium-sized businesses]. Collection of Materials of the 5th Annual Phantom Scientific and Technical Conference of the FTA "Innovative Aspects of Social and Economic Development of the Region", Korolev, Moscow Region, December 19, 2014. (In Russian).
 20. Sobolev Eh. N. Social'noe partnerstvo v Rossii: ehffektivnost' i perspektivy [Social partnership in Russia: efficiency and prospects]. *Rossiya i sovremennyy mir* [Russia and the modern world]. 2014. No. 1. Pp. 6-20. (In Russian).
 21. Sobolev Eh. N. Social'naya politika v sfere truda: kriterii ehffektivnosti i napravleniya modernizatsii [Social policy in the sphere of labor: criteria of efficiency and directions of modernization]. *Vestnik Instituta ehkonomiki Rossijskoj akademii nauk* [Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences]. 2017. No. 2. P. 32-46. (In Russian).
 22. Sumina O. E., Kondratova N. V. Malye innovacionnye predpriyatiya: klyuchevoj resurs [Small innovative enterprises: a key resource]. *Social'no-ehkonomicheskie yavleniya i processy* [Socio-economic phenomena and processes]. 2014. Vol. 9. No. 8. Pp. 125-131. (In Russian).
 23. Tkachenko S. S., Krivickij V. S. Modernizatsiya ehkonomiki – litejnoe proizvodstvo regiona [Modernization of the economy-foundry production in the region]. [Electronic resource]: the official website of the Engineering Club, 2011. URL: <https://enginclub.ru/litejnoe-proizvodstvo> (Date of circulation: 15.01.2018). (In Russian).
 24. Urgalin Yu. A., Bondarev S. I. Social'noe partnerstvo biznesa i vlasti: regional'nyj aspekt [Social partnership of business and government: regional aspect]. Problemy sovershenstvovaniya organizatsii proizvodstva i upravleniya promyshlennymi predpriyatiyami [Problems of improving the organization of production and management of industrial enterprises]: interuniversity collection of scientific papers. 2014. No. 1. Pp. 202-206. (In Russian).
 25. Fonova N. G. Social'noe partnerstvo, ego tipy i ehvolyuciya [Social partnership, its types and evolution]. *Vestnik UrFU* [Bulletin of the UrFU]. Series of Economics and Management. 2014. No. 1. Pp. 58-65. (In Russian).
 26. Shipitko A. B. Sovremennye modeli social'nogo partnerstva v social'no-trudovoj sfere [Modern models of social partnership in the social and labor sphere]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta* [Proceedings of the Saratov University]. Ser. Sociology. Political science. 2013. Vol. 13, issue 1. Pp. 35-40. (In Russian).