

Процессы регионализации не должны перерасти в регионализм, порождающий явления сепаратизма. При общем дефиците ресурсов и усилении территориального неравенства основных условий жизнеобеспечения населения России регионализм выражает идеологию «особого положения» или статуса отдельных территорий или групп населения. Реально существующая дифференциация регионов Российской Федерации по основным социально-экономическим показателям приводит к сепаратизму. При этом переходный характер отношений российского федерализма не создает достаточных условий для сближения интересов Федерации и регионов.

Конечно, неспособность или нежелание регионов придерживаться согласованной политике свойственны миру в целом. Характерно отсутствие согласованных по демографической политике и экологической безопасности, некоторым частным для отдельных территорий вопросам. Однако очевидно и другое. Это попытка формирования бюджетов развития, общих для стран ЕС, попытка выравнивания территориального развития. Вопрос это спорный. Выравнивание имеет альтернативу: это обеспечение реальных условий развития. Выравнивание порождает иждивенчество, усиливает нагрузку на бюджет. И даже, по мнению сторонников процесса, весьма неэффективно.

Финансовое выравнивание не тождественно выравниванию уровней развития. Важно обеспечить равные социальные гарантии, создать равные стартовые условия развития и обеспечить соответствие полномочий регионов их ресурсной базе. При этом рекомендации о ранжировании регионов по уровню финансовых возможностей всех отраслей, а не только сырьевых, должны быть приняты во внимание при оценке методик выравнивания.

В РФ до крайней степени принижена роль ОМС. Это обстоятельство являет полную противополож-

ность практике США, где ОМС являются одновременно и формой государственности. Они имеют собственную компетенцию, финансовую базу, систему управления и выполняют функцию конечных исполнителей программ и проектов федерального правительства и властей штатов. Это общее для всех развитых федеративных государств положение. Но именно в США ОМС обладают максимальным соответствием полномочий и ресурсной базы. Они отвечают за обеспечение населения всеми видами социальных услуг по установленным социальным стандартам, соблюдение стандартов предельно допустимого загрязнения, финансируют транспортную инфраструктуру в пределах штата.

Постановка вопроса самостоятельности ОМС в РФ находится на уровне признания становящихся отношений экономического и бюджетного федерализма. Конечно, органы местного самоуправления не включаются в систему государственной власти, но развитие процессов регионализации и перестройки системы взаимоотношений федеральных и региональных органов, как это следует из изучения опыта развития стран ЕС, ЦВЕ и США, подтверждает существующую между ними тесную связь. Нерешенность проблем на местном уровне препятствует осуществлению равных социальных гарантий всего проживающего в регионах населения. При этом создается социальная напряженность, снижаются мотивы высокоэффективной деятельности, и нарастает проблема дефицита ресурсов. Ее снятие является реальным шагом к укреплению всех уровней власти и управления, способствует выработке программ поддержки и отстаиванию интересов большинства населения. Правильная, взвешенная государственная политика регионального развития могла бы стать реальным вкладом в решение проблем, порожденных глобальной интернационализацией информационных и финансовых потоков.

Литература

1. Шлихтер А. Местное самоуправление в системе федерализма: проблемы России и опыт США // МЭиМО. 2002. № 6.
2. Вебер А. Что стоит за так называемым антиглобализмом? // МЭиМО. 2000. № 12.
3. Государственное управление в переходных экономиках. Ежеквартальное издание программы «Инициатива реформирования местного самоуправления и государственных услуг». ИОО: Бюллетень LGI. 2002. Март.

Б.С. Бурыхин

УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Томский государственный университет

Будущее функционирование российской экономики связано с дальнейшей ее социальной ориентацией. В динамике реализации различных отношений должен получить свое развитие социальный аспект. Следовательно, по мнению автора, все чаще в управленческих процессах будут использоваться соци-

альные технологии. К ним можно отнести технологии социального партнерства, социального планирования и регулирования, трудовой конкурентности и др.

Очевидно, следует отметить, что социализация человека, имея в виду возможности его включения в среду организации, стала неотъемлемой частью уп-

руководящих процессов. Неслучайно в теории и практике управления встречается другая классификация социальных технологий: развитие личностного потенциала работника, формирование команды, принятие решений, развитие межличностных отношений в группе. Она носит более прикладной характер. Происходит социализация самой организации. Известны примеры в использовании для описания деятельности организации понятий, характеризующих человека как биологическую систему: рождение, взросление, старение, смерть. Поэтому так же важно создание организацией возможностей для включения человека в свою среду.

При этом крайне важны как характеристики человека, так и характеристики организации. Если иметь в виду стратегический аспект управления, то можно поддержать тезис, суть которого сводится к тому, что организация должна быть для человека, а не человек для организации. Тактический аспект управления может иметь другие приоритеты. В целом следует отметить, что как социализация человека, так и социализация организации во многом зависят от рационально организованных процессов управления.

Остановимся на рассмотрении социального партнерства. Проблема социального партнерства достаточно остра для кризисной российской экономики. Очевидно, без сформированного и хорошо отлаженного механизма социального партнерства добиться выхода из кризиса достаточно сложно. В России пока такого механизма почти нет. Социальное партнерство является индикатором социализации экономических отношений. Оно характеризует степень готовности выхода из кризиса и касается особенно той их части, которая задействована в управленческих процессах как на макроуровне, так и на микроуровне. Более того, внутри предприятия по всей иерархии управления социальное партнерство должно находить свое отражение. Способы регламентации социального партнерства могут быть различными. Например, это можно сделать с помощью договорной формы закрепления социального партнерства.

Следует отметить, что в таком понимании социальное партнерство регулирует не только социально-трудовые отношения в виде двупартизма или трипартизма. Оно может использоваться для регулирования большой совокупности социально-экономических связей. В данном случае имеются в виду межотраслевые, внутриотраслевые, региональные связи. Более того, по мнению автора, социальное партнерство можно использовать как метод управления на уровне организации. Он базируется на определенной договоренности между партнерами и предполагает такое же самостоятельное воздействие, как и административные, экономические, социально-психологические методы управления.

Внутренние договоренности не менее важны, чем внешние. Более того, они формируют условия для

реализации внешних договоренностей. В процессе использования внутренних договоренностей на предприятии проповедуются лучшие ценности, а следовательно, дает «ростки» новая организационная культура более высокого уровня. Можно в качестве примера привести схемы связей, предполагающих использование внутренних договоренностей:

- | | | |
|--|---|--|
| 1) отделы и службы аппарата управления | ↔ | отделы и службы аппарата управления; |
| 2) подразделения основного производства | ↔ | отделы и службы аппарата управления; |
| 3) вспомогательные и обслуживающие подразделения | ↔ | отделы и службы аппарата управления; |
| 4) подразделения основного производства | ↔ | подразделения основного производства; |
| 5) подразделения основного производства | ↔ | вспомогательные и обслуживающие подразделения; |
| 6) вспомогательные и обслуживающие подразделения | ↔ | вспомогательные и обслуживающие подразделения. |

Связи между одноименными группами предполагают договоренности между различными структурными подразделениями данной группы. Внешняя простота связей совсем не означает легкой их реализации в хозяйственной практике. Так, необходимо четко определить предмет договоренности. Он должен быть приемлемым для договаривающихся сторон и способствовать достижению целей предприятия. Немалое значение имеют регламентация процесса договоренности с использованием какого-либо регламента (документа, фиксирующего договоренность). Так, важно выработать организационно-правовую форму арбитражного рассмотрения результатов выполнения договоренностей. Здесь можно использовать комиссии, финансовые управления, хозрасчет банка (для акционерного общества) и другие формы.

Важное место в рассмотрении социального партнерства принадлежит сущностным характеристикам. Они являются базовыми его элементами. Очевидно, конституирующим элементом в механизме социального партнерства являются социально-экономические отношения согласия. Они предполагают определенную договоренность по поводу разделения ответственности за деятельность и ответственность за результаты деятельности между субъектами этих отношений. Использование таких отношений означает для России появление нового типа отношений. Они позволяют учесть мировой опыт. Это можно сделать

в процессе использования во внутрифирменных экономических отношениях с помощью различных форм участия в управлении, опыта американских народных предприятий, японской системы пожизненного найма и других элементов мирового опыта. Такой подход позволил бы найти наиболее цивилизованный вариант развития общественного устройства страны.

При этом могут быть использованы лучшие, наиболее приемлемые элементы отечественного опыта, нашедшего свое отражение в организационных и экономических формах прежних отношений. По мнению автора, к ним можно отнести методологию и методику социального планирования, механизм внутрипроизводственного хозрасчета, организационно-экономический механизм трудовой конкурентности и другие элементы.

Хотелось бы отметить некоторые альтернативы в развитии российской экономики. Очевидно, в случае повторения нашей экономикой пути развития капиталистической экономики, добиться достижения социально-экономических целей сложно. Пусть даже по своей постановке они будут самыми прогрессивными, а следовательно, привлекательными. Такая постановка вопроса часто соответствует мышлению раннего рыночного романтизма в российской экономике. Это можно рассматривать как «путь в никуда». Дело в том, что как прежняя хозяйственная система, так и такой подход оставляют Россию на задворках мирового экономического развития. Механизм социального партнерства с использованием отношений согласия для отечественной экономики чрезвычайно актуален. Для экономики России вступление на путь формирования подобных отношений, подкрепленных сильными государственными, правовыми, экономическими, организационными мероприятиями, позволит приблизить перспективу ее развития.

На первых этапах развития социального партнерства следует отслеживать функционирование организационной структуры управления и при необходимости вносить в нее соответствующие корректировки. По мнению автора, имеются в виду права и обязанности подразделений и отдельных работников.

Выполнение функций подразделений возможно при условии выполнения функций работников. Поэтому целесообразно дополнить права и обязанности подразделений и работников договорными формами их выполнения. При таком подходе изменится характер руководящих воздействий в управленческой иерархии. Например, они будут в меньшей степени административными. Более того, в строгом понимании административных методов управления такие воздействия к ним нельзя отнести. Неслучайно выше мы отмечали социальное партнерство как отдельный метод управления. В процессе использования технологий социального партнерства результативность его возрастает. Благодаря подкреплению управленческих воздействий социальным партнерством повышается качество функционирования организационной структуры управления. Дополнительным аргументом в пользу повышения этого качества является улучшение связей между управляющей и управляемой подсистемами, которые строятся на социально-экономических отношениях согласия.

Социальное партнерство должно быть «встроено» в систему управления предприятием. Ниже производится вариант такого подхода (см. табл.).

Наряду с перечисленными элементами системы управления выделяются стадии управленческого процесса, что характеризует динамику управления. Не существует однозначного подхода к их перечню. Наиболее существенные из них следующие: анализ ситуации; подготовка, принятие и реализация управленческого решения, определение последствий от его осуществления. Безусловно, все это покоится на отношениях собственности. Следовательно, их необходимо учитывать. Последние как бы определяют «статус» перечисленных стадий. Особенно такое важно тогда, когда-либо полностью, либо частично совпадают организаторская, управленческая и предпринимательская деятельность. В заключение хотелось бы отметить, что отношения согласия необходимо развивать. Они являются основой социального партнерства. Дело в том, что высокий уровень их развитости придает им дополнительную привлекательность.

Технология «социальное партнерство» в системе менеджмента

№ п/п	Элементы системы	Характеристика технологии
1	Цели управления объектом	Отношения согласия в процессе постановки стратегической цели, ориентированной на удовлетворение интересов клиентов, персонала организации, партнеров и общества
2	Принципы менеджмента	Ориентация на социальное партнерство как на основополагающее правило в управлении людьми
3	Функции менеджмента	Социальное партнерство как вид управленческой деятельности, который осуществляют специалисты по социальному партнерству
4	Методы менеджмента	Социальное партнерство как метод воздействия на управляемые объекты
5	Организационная структура	Социальное партнерство должно находить свое отражение в звеньях, уровнях менеджмента с необходимостью осуществления связей для реализации социального партнерства