

Право. Экономика. Социальное партнерство

Совершенствование системы образования требует поиска новых форм, методов обучения, направленных на интенсификацию подготовки специалистов к труду в условиях рыночной экономики, а также раскрытие и реализацию способностей, потенциала гармонично развитой личности. Эти задачи также целесообразно решать при эффективном социальном партнерстве.

Таким образом, успешное инновационное развитие учреждений системы высшего образования возможно при условии эффективного взаимодействия социальных и государственных институтов, всестороннего развития социального партнерства.

Список цитированных источников

1. Гром, С. Д. Социальное партнерство в сфере образования / С. Д. Гром, И. И. Шульга // Современная психология и педагогика: проблемы и решения : сб. ст. по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск : СибАК, 2018. – 58 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ПОКОЛЕНЧЕСКИЙ СРЕЗ

Мельник Н. Н.

Республика Беларусь, г. Минск
Международный университет «МИТСО»,
доцент кафедры профсоюзной работы
и социально-гуманитарных дисциплин,
кандидат социологических наук

Система социального партнерства как процесс урегулирования интересов сторон с позиции самого работника, работодателя и представителя государства выполняет важную роль в обеспечении согласия и понимания требований каждой из сторон переговорного процесса в сфере труда. Подобное понимание основывается на данности современного мира как социальной реальности, пронизанной сетями коммуникации, где идет обмен не только вербальный, но и невербальный. Невербальный обмен, который заложен в систему социального партнерства представляет собой ценности тех поколений, которые представлены в переговорном процессе (с каждой из сторон социального

партнерства). Главным фактором в урегулировании интересов сторон становится возможность согласования и определения точки соприкосновения между поколениями.

Согласно теории поколений, которая была создана демографом Нейлом Хоувом и историком Уильямом Штраусом, система ценностей каждого из них формировались «не только в результате семейного воспитания, но и под влиянием общественных событий, всего контекста, в котором он находится в период взросления» [1, с. 882]. Поэтому важно при урегулировании спорных вопросов обращаться не только к нормативно-правовой базе, но и к другим факторам, которые обуславливают картину социальной реальности каждого поколения и искать точки соприкосновения между представителями разных поколений в трудовой сфере.

«Хоув и Штраус считают, что социальное поколение – это некая совокупность людей, рожденных в один двадцатилетний период и обладающих тремя общими критериями: возрастное положение в истории, что подразумевает под собой переживание одних и тех же исторических событий в примерно одинаковом возрасте, общие, единые верования и модели поведения и ощущение причастности к данному поколению [2, с. 94].

Одним из важнейших факторов урегулирования трудовых отношений выступает понимание системы ценностей разных поколений на пути вовлеченности работника и отодвигания проблемы отчуждения труда. Именно последующие поколения, которые только вступают в трудовую деятельность со своими, порой идеалистическими, представлениями, могут столкнуться с проблемой отчуждения труда. Поэтому предыдущие «поколения посредством своей деятельности формируют поколения настоящие, а те в свою очередь, будущие» [2, с. 94]. В этом ключе социальное партнерство как процесс приглашения и вовлечение работника в процесс диалога не только в отношении своих прав и обязанностей, но и в результате труда способствуют более тесной связи между работником и работодателем, а также между работником и его связующими с результатами его труда. Такой подход может способствовать решению проблемы отчуждения труда как в малых, так и в крупных организационных структурах, вовлечения работника в деятельность организации, формировании культуры труда.

Поколенческий срез также позволяет, ориентируясь на ценности того или иного поколения, определить важные мотивы

деятельности в сфере труда каждого из поколений. Определение мотивации позволяет с меньшими затратами осуществлять социальный диалог и внедрять управленческие решения. Такой подход освобождает время и ресурсы и позволяет направить их в иные сферы, в том числе на упрочение социальной коммуникации и поддержания социального диалога не только в сфере труда, но и досуговой деятельности. «Таким образом, для того, чтобы понять механизмы передачи навыков, знаний, мировоззрения от одного поколения к другому, для того, чтобы проследить тенденции развития общества и научить представителей различных поколений лучше понимать и взаимодействовать друг с другом, необходимо уделить должное внимание изучению данного феномена [2, с. 94].

Немаловажным фактором выступает и возможность формирования предвидения поведения нового поколения на рынке труда и его запросов в трудовой и досуговой сферах. Это дает возможность как работодателям, так и представителям государства сформировать условия труда для привлечения, удержания и развития потенциала молодых кадров, влиять на трудовую миграцию. Тем самым определять возможности как самих работников в трудовой сфере, так и возможные запросы в отношении условий труда, а также ориентацию работодателей и государства в формировании позитивного отношения к труду и существующим условиям труда.

В дополнение к вышеперечисленным факторам, необходимо обратить внимание на еще одну сторону рассмотрения теории поколения, в основе которой «есть предположение, что поколения не только отличаются друг от друга, они еще и цикличны» [1, с. 884]. Такой ракурс позволяет, изучая предыдущие поколения, более углублено, не распыляя средства диагностики, изучать мечты и чаяния «молодых» поколений, но также позволяет переносить знания об изученных поколениях при сходстве внешних и внутренних условиях их формирования на новые, которые имеют сходную динамику развития.

Таким образом, предвидение возможности повторения поколения из исторического прошлого облегчит работу кадровых служб и позволит им лучше ориентировать как самих работников, так и субъектов социального партнерства на основные аспекты трудовой картины мира.

Однако, при рассмотрении мотивации и условий труда, на примере «Поколения Y» или «миллениумь», рожденных с 1983 по 2000 год существуют ряд особенностей, которые следует принять во внимание:

- склонны принимать решения по какому-либо поводу очень быстро;
- поздно взрослеют и неохотно выходят из-под родительского контроля;
- желание получать информацию посредством не текстовых документов, а изображений, фильмов, аудиофайлов;
- на интернет-общение и виртуальная реальность;
- на их привязанность к компьютерным играм [2].

Перечисленные выше особенности влияют на взаимодействие поколения «миллениумов» и предыдущих поколений в сфере управления на разных уровнях должностей и впоследствии могут привести к конфликтам с представителями предыдущих поколений, каковыми выступают их начальники. Поэтому изучение каждого из поколений и их особенностей поведения в трудовой сфере на различных должностях должно занимать важное место, особенно в свете формирования нового поколения Z, которое датируется 2000 – 2020 гг. В этом ключе формат диалога в виде социального партнерства выступит фактором регулирования конфликтных ситуаций и возможностей недопонимания сторон в процессе взаимодействия в трудовой сфере.

Список цитированных источников

1. Шишкунова, В. А. Теория поколения: понятие и характеристика / В. А. Шишкунова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. Сер. «Современные проблемы экономики труда и управления персоналом». – 2017. – Т. 3. – С. 882–884.
2. Ожиганова, Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения / Е. М. Ожиганова // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1. – С. 94–97.