

Таким образом, значимость социального воображения для формирования профессиональных компетенций современного специалиста не вызывает сомнений, и его формированию должен уделять внимание преподаватель учреждения высшего образования. Специалист с развитым социальным воображением имеет больше шансов на понимание человека, с которым будет взаимодействовать, будет обладать большим вариантом предложений и новыми идеями для реализации запланированных проектов. При взгляде на окружающую действительность под другим радиусом ему доступны более масштабные границы действий, осуществление которых может способствовать прогрессу и продвижению.

РАСШИРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Пинчук И. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

начальник центра социологических исследований

научно-исследовательской части,

кандидат социологических наук

Актуальность изучения феномена социального партнерства, в том числе в междисциплинарной плоскости, обусловлена расширением форм взаимодействия граждан, работников и властных субъектов в современных реалиях. При первичном рассмотрении социального партнерства основной акцент, как правило, делается на взаимодействии «работодатель – работник». В частности, в ст. 352 «Трудового кодекса Республики Беларусь» от 26 июля 1999 г. № 296-З содержится следующее определение социального партнерства – это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-

трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Однако по мере изменения принципов реализации социальной политики государства, направленной на большую вовлеченность граждан в решение проблем, появлением новых форм кооперации государства и бизнеса, данный термин обретает более широкую смысловую нагрузку. Схожего взгляда придерживаются российские авторы М. С. Жиров и Ю. А. Гребеникова, отмечающие, что «сегодня социальное партнерство, перешагнув рамки трудовой сферы, уверенно встраивается в ткань отношений самых разных социальных субъектов, групп, общностей. Социальное партнерство играет все большую роль в обеспечении политической стабильности, формировании новых цивилизованных человеческих отношений, определяет тенденции мирового общественного развития» [1, с. 159].

Другой исследовательский коллектив во главе с доктором политических наук А. Ю. Мамычевым в этом аспекте констатирует, «что социальное партнерство феномен более широкий, имеет комплексный характер, поскольку представляет собой систему публично-властных, социально значимых и цивилизационных отношений между личностью – обществом – государством. Данная система организует и выражает доминирующие социальные интересы (как публичные, так и скрытые), ценности и потребности» [2, с. 334].

Таким образом, рассматривая социальное партнерство в широком формате, можно выделить его следующих акторов. Если говорить о взаимодействии работодателя и работников, то здесь прямым посредником выступают профсоюзы. В частности, в Указе Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», устанавливаются субъекты социального партнерства: на республиканском уровне – республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы; на отраслевом уровне – отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления; на местном уровне – профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы; на уровне организации – наниматель либо уполномоченный им предста-

витель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы.

В части взаимодействия бизнеса и государства достаточно недавно в Республике Беларусь был институционализирован практикуемый во многих странах инструмент в виде государственно-частного партнерства. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2015 г. № 345-З «О государственно-частном партнерстве» государственно-частное партнерство определяется как «юридически оформленное на определенный срок взаимовыгодное сотрудничество государственного и частного партнеров в целях объединения ресурсов и распределения рисков, отвечающее целям, задачам и принципам, определенным настоящим Законом, осуществляемое в форме соглашения о государственно-частном партнерстве».

На уровне взаимодействия граждан и государства можно отметить возможность коммуникации через некоммерческие организации, которые могут выступать с инициативами как в части защиты прав граждан, так и участвовать в инициировании обсуждения каких-либо проектов постановлений и других законодательных актов.

Таким образом, многовекторная направленность социального партнерства в актуальных условиях может проявляться:

во-первых, в качестве инструмента для регулирования трудовых отношений на основе равноправного взаимодействия работников, работодателей и государства;

во-вторых, как инструмент реализации значимых, в том числе инфраструктурных проектов с привлечением инвестиций посредством государственно-частного партнерства;

в-третьих, как площадка для формирования гражданского диалога через посредников, таких как фонды, некоммерческие организации и другие общественные объединения и движения.

Исходя из этого, социальное партнерство в современных реалиях может выступать драйвером для различных сфер, в том числе для совершенствования трудового права, улучшения инвестиционного климата в стране, развития гражданских инициатив.

Список цитированных источников

1. Жиров, М. С. Генезис социального партнерства как феномена социокультурного пространства современной России / М. С. Жиров, Ю. А. Гребеникова // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2014. – Вып. 30, № 22 (193). – С. 154–161.

2. Мамычев, А. Ю. Социальное партнерство как принцип публично-властной организации современного общества: теоретико-концептуальные и практические аспекты (на материалах социологических исследований и экспертных опросов) / А. Ю. Мамычев, С. С. Шестопад, В. В. Калюжный // АНИ: экономика и управление. – 2017. – № 4 (21) – С. 333–338.

**БЛАГОПРИЯТНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Пономарева М. А.

Республика Беларусь, г. Минск

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
доцент кафедры кадровой политики и психологии управления,
кандидат психологических наук, доцент

В современных условиях становится очевидным, что только человеческие ресурсы в организации обеспечивают в долгосрочной перспективе конкурентное преимущество. Любые достижения в области современных технологий быстро становятся достоянием конкурентов. Поэтому обеспечение благоприятного социально-психологического климата, создание условий для сотрудничества, диалогического взаимодействия являются мощным рычагом повышения эффективности деятельности организации.

Социально-психологический климат – это устойчивое эмоциональное состояние группы, отражающее характер удовлетворенности работников пребыванием в коллективе. Это интегративная характеристика преобладающего психологического настроения коллектива, его отношения к работе, руководителю, коллегам. Социально-психологический климат – это динамичное явление, которое обусловлено не только эмоциональными