

П.Б. Семенов, м.Київ

*ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У
СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ*

У зв'язку з економічними перетвореннями, що відбуваються в Україні, появою нових ринків праці та освітніх послуг, підвищенням вимог до якості підготовки фахівців змінилася система пріоритетів і стратегій підготовки кадрів. Обов'язковою стала орієнтація професійної освіти на задоволення потреб ринку праці, запитів роботодавців, відкриття нових професій і спеціальностей. Все це зумовило необхідність реформування системи професійно-технічної освіти. Пошук нових підходів до реформування професійно-технічної освіти, здійснюваний на основі консолідації зусиль усіх зацікавлених сторін, актуалізує проблему створення системи соціального партнерства.

Аналіз наукових публікацій, дисертаційних досліджень і досвіду роботи свідчить про те, що на сьогодні не існує ефективно функціонуючої системи соціального партнерства в професійній освіті. Існують лише поодинокі приклади успішного партнерства професійно-технічних навчальних закладів окремих регіонів (Дніпропетровської, Київської, Львівської, Сумської, Харківської, Хмельницької областей).

В аспекті зазначеної проблеми дуже важливим є широке висвітлення цього досвіду за допомогою різних носіїв інформації, його вивчення, обмін і використання.

Соціальне партнерство виступає закономірним результатом кропіткої співпраці зацікавлених сторін. Ефективність соціального партнерства буде залежати, перш за все, від цілеспрямованої і систематичної роботи всіх суб'єктів професійно-технічної освіти щодо залучення роботодавців, підприємств, органів влади, вищих навчальних закладів, громадських організацій до спільної діяльності з підготовки висококваліфікованих робітників і створення сучасної інфраструктури професійного навчання.

Безумовно, соціальне партнерство не є абсолютно новим явищем, яке виникло лише за сучасних соціально-економічних умов. Воно існувало у період планової економіки як інститут "базових підприємств", участь яких у житті училищ була ваговою і різноманітною: забезпечення устаткуванням, видатковими матеріалами, працевлаштування випускників і таке інше. Більше того, його коріння сягають періоду зародження професійних організацій (1867), коли були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів і консультацій між представниками найманої робочої сили і роботодавцями.

Однак, в нових умовах соціальне партнерство наповнюється новим змістом, набуває нових форм і механізмів свого існування. Ті зміни, яких сьогодні зазнає економіка України, позначаються і на такому феномені, як соціальне партнерство. Перехід України від економіки індустріального типу до, так званої, інформаційної економіки обов'язково спричиняє зміну ролі робітника в процесі виробництва. Адже завдяки комп'ютеризації і автоматизації зменшується частка простої праці, а складної, творчої – збільшується. Відбувається "олюднення" (Крушельницька О.В.) виробництва.

За таких умов майже неможливо примушувати працівника до високоефективної праці, його треба заохочувати. Цього можна досягти у різний спосіб. Як свідчить досвід Західної Європи, Японії, це заохочення ефективно здійснюється шляхом залучення працівників до участі в управлінні, в основі якого лежить соціальне партнерство, яке виступає складовим елементом суспільного життя.

Оскільки соціальне партнерство спрямоване на залучення працівників до участі в управлінні, укладання систем угод і колективних договорів, регулювання соціально-трудових відносин, то головним завданням його слід вважати посилення мотивації до праці для забезпечення високих результатів роботи як необхідної умови якості життя.

Отже, за своїм функціональним призначенням, механізмом і формою соціальне партнерство – це нова система суспільних відносин, яка базується на демократичних принципах взаємодії і співпраці всіх зацікавлених і об'єднаних єдиною метою суб'єктів. Формування нової мотиваційної поведінки суб'єктів суспільних відносин, яка відповідає вимогам конкурентного ринку, є пріоритетним напрямом становлення соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти.

Кожному директору професійно-технічного навчального закладу необхідно забезпечити створення умов для ефективної розбудови соціального партнерства, враховуючи об'єктивні і суб'єктивні чинники діяльності свого училища. Серед чинників об'єктивних, перш за все, треба мати на увазі особливості соціального партнерства. Даний феномен має специфічні характеристики, що докорінно відрізняють соціальне партнерство від усіх інших суспільно-орієнтованих утворень.

Найсуттєвішою особливістю слід вважати спрямованість соціального партнерства на задоволення і реалізацію взаємних інтересів усіх його суб'єктів. Лише розбудова партнерських відносин на взаємовигідній основі забезпечить наявність відповідного інтересу до співробітництва і співпраці роботодавців, профспілок, владних структур, системи професійно-технічної освіти та інших зацікавлених сторін.

Керівнику навчального закладу треба мати на увазі, що формування такого інтересу і зацікавленості є складним і довгостроковим процесом. Забезпечити його ефективність мають представники педагогічного колективу навчального закладу. Цей процес характеризується зміною психологічних установок, ціннісних орієнтацій, формуванням нової мотиваційної поведінки суб'єктів системи відносин, що вимагає педагогічної майстерності, творчого підходу, використання інноваційних технологій та глибокої обізнаності в питаннях психології особистості, закономірностей і особливостей психічного розвитку, способів психологічного впливу на особистість.

Аналіз сутності соціального партнерства дозволяє виявити таку його особливість, як миротворчий характер. Вітчизняна і світова практика знає два способи формування соціально-трудова відносин: насильницький і мирний. В реальному житті соціальне партнерство представляє особливий тип відносин, який є альтернативою будь-якій диктатурі класу або особистості. Його специфіка виявляється у способах вирішення проблем, задач, суперечностей і соціальних конфліктів. Основними способами є компроміс, узгодження, взаємні поступки, консенсус.

Від такої продуктивної, миролюбної, а не руйнівної діяльності, виграють усі учасники системи відносин. Керівники установ, підприємств і організацій за таких умов максимально зберігають наявні фізичні і психічні ресурси. Створюються сприятливі умови для розвитку креативності, закріплення етичних норм поведінки, культури ділового спілкування, доцільного прийняття рішень у постійно змінюваних ситуаціях навчально-виробничого процесу. Отже, соціальне партнерство є методом налагодження продуктивної співпраці і співтворчості усіх його суб'єктів.

Також важливою особливістю соціального партнерства виступає його високого рівня адаптованість, здатність змінюватися залежно від конкретних умов. Саме наявністю цієї особливості можна пояснити існування в різних регіонах різних моделей, стратегій, систем соціального партнерства.

Адміністрація професійно-технічного училища має знатися на діалектиці зв'язків внутрішніх і зовнішніх факторів. Ефективне функціонування соціального партнерства як системи, безумовно, залежить від внутрішніх факторів. Але необхідно розуміти вплив також і зовнішніх чинників, оскільки соціальне партнерство є системою відкритою. Тому та чи інша модель, стратегія соціального партнерства враховує джерела і наявність трудових ресурсів у регіоні, конкурентів, кількість і спрямованість діяльності різних закладів, державне регулювання і вимоги місцевої влади, соціальні і культурні особливості, зміни у віковому, національному, статевому складі населення, вимоги контролю за забрудненням оточуючого середовища тощо.

Зовнішні фактори взаємопов'язані, швидко змінюються, і зміна одного з них впливає на інші. Їх треба вивчати, знати і враховувати, реформуючи систему підготовки кваліфікованих робітників.

Крім взаємопов'язаності факторів, враховувати треба і такі основні характеристики зовнішнього середовища, як його складність (полягає у кількості та різнобічності факторів, що значним чином впливають на те чи інше явище), рухливість середовища (це швидкість, з якою відбуваються зміни у навколишньому оточенні), невизначеність зовнішнього середовища (є функцією кількості інформації, якою володіє суб'єкт; коли інформації мало або є сумніви щодо її точності, невизначеність середовища зростає).

Не викликає сумніву той факт, що процес розбудови і становлення соціального партнерства відбувається ефективніше за умови врахування факторів середовища як прямого, так і опосередкованого впливу. Звісно, що фактори середовища опосередкованого впливу зазвичай діють не так помітно, як фактори безпосередньої дії. Проте необхідно мати на увазі, що середовище опосередкованого впливу, як правило, є більш складним, ніж прямого. До того ж інформація про нього, переважно, неповна. А тому основані на такій інформації прогнози можливих наслідків виявляються вірогідними і неадекватними, а діяльність будь-якої організації та її результати - непродуктивними, а отже, неефективними.

Основними факторами середовища опосередкованого впливу є технологія, стан економіки, соціокультурні і політичні фактори, а також взаємовідносини з місцевими управлінськими організаціями. Вплив цих факторів важче виявляти та вивчати, але не можна ігнорувати, оскільки саме вони часто визначають тенденції, які з часом будуть впливати на безпосереднє оточуюче середовище. Управляти параметрами опосередкованого середовища не завжди вдається, але обов'язково треба відслідковувати тенденції їх змін і враховувати їх у своїх планах діяльності.

Отже, соціальне партнерство є відкритою системою, яка складається із певних елементів, що тісно пов'язані з зовнішнім світом, і відчуває на собі його вплив. Дослідники перших шкіл управління недостатньо приділяли уваги факторам, що знаходяться поза організаційної системи, концентруючись переважно на внутрішніх факторах, оскільки вони є відносно важливішими для ефективної діяльності.

Повною мірою поділяючи точку зору щодо необхідності вивчення зовнішніх факторів та їх впливу на будь-яку організаційну структуру, маємо звернути увагу на існування двох важливих стратегій, в рамках яких можна діяти, зіткнувшись із неблагоприємними умовами зовнішнього середовища. Так, організація може реагувати пристосуванням та зміною своїх дій з метою досягнення їх відповідності змінюваним параметрам зовнішнього оточення, що можна назвати внутрішньою стратегією. В іншому випадку організація може спробувати змінити оточення таким чином, щоб воно найкраще відповідало можливостям організації. Це – зовнішня стратегія.

Зазначимо, що вибір того чи іншого типу стратегії багато в чому залежить від інформації як про зовнішні фактори, так і про внутрішні. Детальний розгляд внутрішніх факторів не входить до кола задач даної статті, але підкреслимо особливу важливість одного із них. Мається на увазі так звана соціотехнічна підсистема. Вона містить соціальний компонент (людей) та технічний компонент (інші внутрішні змінні).

Важливо пам'ятати, що власне і сама організація, і керівники, і співробітники є ніщо інше, як групи людей зі своїми інтересами, уподобаннями, потребами, ціннісними орієнтаціями, установками і переконаннями. Тому для створення системи соціального партнерства та його ефективного функціонування першочергового значення набувають три основних аспекти вищезазначених внутрішніх факторів: поведінка окремих людей; поведінка людей в групах; характер поведінки керівника, його функціонування в ролі лідера і його вплив на поведінку окремих людей або груп.

Стосовно технічного компонента, треба підкреслити, що його складові в основному є результатом управлінських рішень, проте не всі вони і не завжди можуть повністю контролюватися керівниками. Постійної уваги керівництва потребують такі з них, як: мета, задачі, структура, поділ повноважень і праці, об'єм управління тощо.

Загально відомо, що між внутрішніми підсистемами, як і між зовнішніми, теж існує взаємозв'язок. Цей зв'язок не носить прямо пропорційний характер. Удосконалення однієї підсистеми, наприклад технології, не обов'язково призводить до підвищення продуктивності, якщо ці зміни негативно відбиваються на інших складових, скажімо, людях.

Незважаючи на те, що соціальне партнерство в Україні не набуло того значення і статусу, який існує в економічно розвинених країнах, керівництво навчального закладу має можливість щодо широкого використання миротворчої функції соціального партнерства.

Знаючись на механізмах і умовах використання функціонування соціального партнерства, директор училища може успішно застосовувати його як ефективний засіб усунення гострих соціальних протиріч та послаблення напруги і конфліктності трудових відносин у колективі.

Перш за все, йдеться про цілеспрямоване та більш широке використання недостатньо реалізовуваних ресурсів соціального партнерства, до яких можна віднести: удосконалення системи, механізмів і процедур колективно - договірних відносин; зміцнення їх правової бази; обов'язкова участь усіх сторін соціального діалогу в роботі над нормативними документами; розвиток переговорного процесу як основного способу виявлення, врахування і узгодження інтересів усіх партнерів; покращення кадрового, інформаційного та фінансового забезпечення роботи з соціального партнерства.

Керівництву навчального закладу також необхідно брати до уваги, що той чи інший спосіб розв'язання протиріч багато в чому залежить від структури групових протистоянь суб'єктів трудових відносин. До речі, ця

проблема не має однозначного вирішення. У концептуальних підходах щодо структури суб'єкта трудового протистояння за останнє десятиріччя відбулися суттєві зміни, детерміновані соціально – економічними перетвореннями в країні.

Відома ще за часів радянської соціології модель, що складається з трьох великих елементів (вище керівництво; середня ланка управління; робітники) є дуже загальною. В силу цього вона не дозволяє побачити більш детальні, в основному, внутрішні характеристики, що є суттєвою ознакою всякої суперечності. Ми вважаємо, що керівництву навчального закладу для вирішення своїх практичних задач, доцільно взяти за основу наступну класифікацію групових протистоянь суб'єктів трудових відносин:

- робітники – робітники (наприклад, високої і низької кваліфікації, основного і допоміжного виробництва, досвідчені і новачки тощо);
- робітники – адміністрація установи (на всіх рівнях управління);
- робітники – службовці;
- службовці – адміністрація;
- службовці – службовці (всередині відділів, підрозділів і між відділами, підрозділами);
- адміністрація – адміністрація (на різних рівнях ієрархії);
- колектив – колектив (між бригадами участка, між участками і змінами цеху, між відділами однієї служби і т.ін.);
- колектив – соціальна група (відділ кадрів і молоді робітники чи іногородні робітники тощо);
- адміністрація – колектив робітників [1;С.24 – 25].

Ефективними способами і процедурами управляючого впливу, в разі виникнення непорозумінь, протистоянь і загострень інтересів серед суб'єктів трудових відносин, треба вважати нормативний або морально-правовий підхід; подальший розвиток системи суспільних робіт; використання досвіду

служб примирення (посередництво, трудовий арбітраж, консультування, що становить основу діяльності системи соціального партнерства).

Оскільки реальні результати діяльності професійно – технічних навчальних закладів із соціальними партнерами можна побачити лише через певний проміжок часу., коли випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштуються і пропрацюють певний час, це ускладнює проблему визначення ефективності роботи ПТНЗ.

За таких умов загальним критерієм результативності соціального партнерства є виконання головного завдання системи професійно-технічної освіти – це задоволення реальної потреби роботодавців у робітниках за рахунок її випускників. Ефективність роботи професійно-технічних навчальних закладів в умовах соціального партнерства визначається мірою досягнення поставлених перед ними задач, серед яких провідною на сьогодні є підготовка висококваліфікованого робітника, здатного успішно само реалізуватися на ринку праці, сприяння розвитку мотиваційної сфери та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів соціального діалогу.

Як підсумок, можна зазначити, що на характеристиках усіх вищерозглянутих явищ, процесів, об'єктів і суб'єктів, що набувають важливого значення для діяльності директора ПТНЗ в умовах соціального партнерства, закономірно віддзеркалюються основні його особливості.

Література

1.Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч.посібн.- К.: Конфер, 2006. – 292с.

2.Створення соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти (методичні рекомендації) /Щербак Л.В. – К.: Геопринт, 2008.- 45с.

3.Шаленко В.Н. Управление конфликтами на российских предприятиях в условиях становления социального партнерства: Автореф....доктора социологических наук. - М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2001.- 41с.

