

Н. Н. Бандейкина

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В статье поднимается тема предупреждения трудовых конфликтов на предприятиях. Трудовые конфликты — неотъемлемый элемент жизнедеятельности современной организации, и одним из важнейших механизмов их предупреждения является реализация предприятием своих социальных функций. В статье анализируются существующие взгляды на систему социальных функций предприятия, обосновывается авторский подход, суть которого состоит в следующем. Социальную основу предприятия составляет трудовой коллектив. Предприятие как социальная система включает в себя личностную (отдельный работник, социальная группа, трудовой коллектив) и безличную (социальная инфраструктура, условия работы и охраны труда, вне рабочее время и использование досуга, система норм и ценностей) составляющие. Социальные функции предприятия должны отражать взаимосвязь и взаимодействие данных подсистем. Рассмотрение предприятия в качестве открытой системы позволяет выделить и разграничить внутренние социальные функции, или функции трудового коллектива (направленные на воспроизводство работников), и внешние социальные функции — функции участия в общественной жизни. Кроме того, социальные функции предприятия можно подразделить на общие и специфические. Библиогр. 7 назв. Ил. 1.

Ключевые слова: предприятие, социальная система, воспроизводство человека, социальные функции, трудовой конфликт.

N. N. Bandeykina

THE SOCIAL FUNCTIONS OF THE ENTERPRISE AS A MECHANISM IN THE PREVENTION OF LABOUR CONFLICTS.

The article raises the topic of the prevention of labour conflicts in enterprises. Enterprises are the main constituents of production, one of the conditions for the socio-economic development of society. Conflicts are an integral element in the vital activity of the modern organisation. The implementation of social functions in an enterprise is one of the most important mechanisms for preventing labour conflicts. To date, there is no single view on the system of social functions of enterprise. The article analyses the approaches of different investigators towards this theme and substantiates the author's point of view on the system of social functions in enterprise. The social basis of an enterprise consists of the labour collective. Enterprise as a social system includes a personal component (the individual employee, the social group, the labour collective), as well as an impersonal one (social infrastructure, working conditions and security of labour, after-hours and the use of leisure, a system of norms and values). The social functions of an enterprise should reflect the interconnection and interaction of these subsystems. Consideration of an enterprise as an open system has allowed the allocation of internal social functions, or functions of the labour collective (i.e. aimed at the reproduction of employees), as well as external social functions, functions of participation in public life. In addition, the social functions of the enterprise are divided into general and specific. Refs 7. Fig 1.

Keywords: enterprise, social system, human reproduction, social functions, labour conflicts.

Предприятия являются основным звеном производства, одним из условий социально-экономического развития общества. Функционирование предприятия немислимо без столкновения идей, жизненных позиций, целей как отдельных людей,

Бандейкина Наталья Николаевна — кандидат социологических наук, старший преподаватель, Санкт-Петербургский государственный университет, Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7/9; bandeykina@mail.ru

Bandeykina Natalia N. — Candidate of Sociology, Senior lecturer, St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation; bandeykina@mail.ru

так и групп, коллектива в целом, поэтому неотъемлемым элементом жизнедеятельности современного предприятия выступают трудовые конфликты.

Любой конфликт в организации есть прямой результат накопления неудовлетворенности существующим положением дел, нарастания противоречий, обострения социальной напряженности. Конфликт есть не только разрешаемое противоречие, но и деятельность участников противоборства, необходимая для удовлетворения нереализованных потребностей и интересов работников. Конфликтная деятельность тесно связана с понятием воспроизводства человека, трудового коллектива.

Та социальная роль, которую предприятие выполняет в деле воспроизводства человека, материальных и духовных условий его существования, а также системы общественных отношений — социальных условий его жизнедеятельности, относится к его социальным функциям. Реализация социальных функций на предприятии, на наш взгляд, является одним из важнейших механизмов предупреждения трудовых конфликтов.

Что же представляет собой система социальных функций предприятия? Прежде чем выделить социальные функции современного предприятия, необходимо взглянуть, какие позиции по этому вопросу существуют среди исследователей.

В работах современных авторов нет определенных критериев, разграничивающих такие понятия, как «социальные функции предприятий», «социальные функции трудового коллектива», «социальные функции предпринимательства», «социальные функции бизнеса». На наш взгляд, эти понятия можно рассматривать как взаимопересекающиеся. Социальные функции предприятия необходимо представлять как широкое понятие, включающее помимо социальных функций трудового коллектива еще и функции участия его в общественной жизни.

На сегодняшний день нет единого взгляда на систему социальных функций предприятия. Если ученые и уделяют внимание данной проблеме, то очень поверхностно. Для примера обратимся к работам некоторых авторов.

Такие исследователи, как В.И.Герчиков, Т.А.Мозырева, С.В.Парамонова, Е.А.Неретина, выделяют производственно-экономическую, социально-интегративную и управленческо-воспитательную социальные функции предприятия. Производственно-экономическую функцию Е.А.Неретина определяет в качестве исходной, целевой функции предприятия как целостной системы. Она выступает в качестве специфической функции технической и экономической подсистем организации. В содержание этой функции входит осуществление персоналом как совокупным работником предприятия определенного вида труда в соответствии с заданиями и используемыми ресурсами.

Социально-интегративная функция, по Е.А.Неретиной, заключается в сочетании интересов общества и членов трудового коллектива. Предприятие объединяет своих членов в коллектив для достижения общих коллективных целей и решения текущих задач. Эта функция выражается в сплоченности коллектива — степени единства реального поведения его членов, основанного на общности их целей и интересов, ценностей, норм и ожиданий. Единство поведения вытекает из сознательной направленности, ориентированности индивидуальных действий на достижение коллективных целей, что означает реальное сотрудничество членов коллектива в различных сферах его жизнедеятельности. Социально-интегративная функция связана также с тем, что люди поступают на предприятие в соответствии с личными

потребностями, интересами и предпочтениями. Руководители предприятия должны следить за тем, чтобы работники могли реализовывать свои способности в трудовом процессе и получать доходы, необходимые для удовлетворения жизненных потребностей в сфере быта и досуга. Важным критерием при этом является удовлетворенность работников своим трудом, его условиями, получаемым за него вознаграждением и самим предприятием. Таким образом, социально-интегративная функция заключается в согласовании потребностей, противоречивых интересов работников как отдельных субъектов производства.

Последняя социальная функция предприятия, согласно Е. А. Неретиной, — управленческо-воспитательная. Она состоит в целенаправленном воздействии на все структуры предприятия в желательном для общества направлении, в воспитании и развитии у работников общественной активности [1].

Наряду с социальными функциями предприятия выделяют также функции его трудового коллектива. Та же Е. А. Неретина говорит о том, что трудовой коллектив выполняет две основные функции: хозяйственную и функцию социализации входящих в него людей [1, с. 18].

На наш взгляд, данная классификация социальных функций не является исчерпывающей. Ее научное значение заключается в том, что она дает импульс для более глубокого осмысления социального функционирования современного предприятия.

Другой исследователь — А. К. Саакян выделяет следующие социальные функции трудового коллектива: целевая функция, для реализации которой создается данный коллектив; функция удовлетворения социальных потребностей работников; функция удовлетворения материальных потребностей; социально-интегративная функция, состоящая в воздействии на поведение работников, в сплочении коллектива ради достижения целей; функция, связанная с участием организации в производственно-хозяйственной и общественно-политической жизни региона [2, с. 109].

По нашему мнению, данный перечень социальных функций относится в большей степени не собственно к трудовому коллективу как социальной общности, а к предприятию как социальной организации и социальной системе и также не является исчерпывающим.

Другим примером является классификация социальных функций предпринимательства М. Б. Орлова. Исследователь выделяет две основные функции социальной системы: сохранение (выживание) и оптимизация (совершенствование). Далее он перечисляет социально-экономические функции бизнеса: самореализация деловых и интеллектуальных способностей личности; выполнение социальных заказов; уплата налогов; подготовка и переподготовка кадров; контроль экологического состояния производства; снижение остроты безработицы, создание новых рабочих мест; обеспечение достойной оплаты труда; ускорение научно-технического прогресса; участие в реализации региональных социальных и культурных проектов; гибкие системы стимулирующих льгот для работников [3].

Еще один исследователь, Ю. В. Тарануха, говорит о функциях реагирования и функциях преобразования. Функции реагирования связаны с реализацией текущих задач, приспособлением к условиям среды и способностью предприятия реагировать на изменения. Функции преобразования делятся на экономические, институциональные и социальные (рост общественного благосостояния, демократизация отношений собственности, содействие социальной интеграции). Они характеризуются

ют влияние предприятия на хозяйственную среду и вызываемые им последствия, представляя предприятие активным субъектом хозяйственной среды [4, с. 87].

Таким образом, на сегодняшний день нет единого взгляда на систему социальных функций предприятия. В то же время в рассмотренных подходах можно выделить нечто общее. Все социальные функции предприятия можно объединить в две группы: функции воспроизводства работника как члена некоторой общности и функции участия в общественной жизни.

Социальную основу предприятия составляет трудовой коллектив. Предприятие как социальная система включает в себя личностную (отдельный работник, социальная группа, трудовой коллектив) и безличную (социальная инфраструктура, условия работы и охраны труда, вне рабочее время и использование досуга, система норм и ценностей) составляющие. Социальные функции предприятия должны отражать взаимосвязь и взаимодействие данных подсистем, элементов социальной системы.

Предприятие — открытая система. Этот факт предполагает выделение, помимо внутренних социальных функций предприятия, или функций трудового коллектива (направленных на воспроизводство работников предприятия), также внешних социальных функций предприятия, направленных вовне, другими словами — функций участия в общественной жизни. Кроме того, социальные функции предприятия можно подразделить на общие и специфические.

Выделим основные **общие социальные функции предприятия**. Таковыми, на наш взгляд, являются функция интеграции, функция адаптации и функция развития.

1. *Функция интеграции* означает, что предприятие как социальная система дифференцировано на относительно самостоятельные единицы, или подсистемы. Функциональная задача интеграции касается взаимного приспособления этих подсистем с точки зрения их содействия эффективному функционированию системы как целого. Таким образом, данная функция позволяет предприятию поддерживать свои границы, сохранять себя как некое целое в окружении других систем и, как следствие, способствует его нормальному функционированию.

2. *Функция адаптации* предполагает способность системы реагировать на изменяющиеся условия функционирования в целях сохранения своей целостности. На предприятии данная функция реализуется через реагирование на изменяющуюся конъюнктуру рынка труда, товаров и услуг; на изменения в потребностях потребителей; на любые нововведения; на изменения в законодательстве и т. д.

Нужно заметить, что предприятие как социальная система выполняет адаптивно-преобразующую функцию, т. е. не только реагирует на внешнюю среду, но и преобразует ее.

3. *Функция развития* подразумевает переход предприятия из одного качественного состояния в другое, в то время как функционирование представляет собой поддержание определенного состояния. Развитие есть сложный, противоречивый, поэтапный процесс, имеющий необратимый характер.

При рассмотрении предприятия как социального явления мы имеем дело с социальным развитием, которое предполагает развертывание внутренних свойств и отношений общественного производства, упрочение социальных связей, преодоление отчуждения человека и общества от природы, от предметного мира, челове-

ка от человека, человека от общества, развитие подлинной свободы, признание «я» в другом.

Таким образом, общие социальные функции нацелены на сохранение предприятия как некой целостности и на его развитие.

Специфические социальные функции предприятия подчинены общим социальным функциям, т.е. реализация специфических функций способствует реализации общих. Среди специфических социальных функций предприятия можно выделить внешние (функции социальной ответственности перед обществом) и внутренние (функции воспроизводства работников предприятия).

Внешние социальные функции, на наш взгляд, должны соответствовать таким системным требованиям, как наличие общей цели, направленной на удовлетворение потребностей общества, и взаимодействие с внешней средой. Этим критериям отвечают, во-первых, общественно-производительная (целевая) функция и, во-вторых, функция участия в общественной жизни.

1. *Общественно-производительная (целевая) функция.* Ради этой функции собственно и создается предприятие вместе с трудовым коллективом. Предприятие является источником производства и заполнения рынка необходимыми товарами и услугами. Оно существует для того, чтобы удовлетворять многообразные потребности общества.

2. *Функция участия в общественной жизни.* Крупное промышленное предприятие, отличающееся социальной ответственностью, проявляет заботу не только о своих работниках, но и о социальном окружении. Организованность коллектива предприятия, наличие в нем развитых общественных структур, а также ресурсов (трудовых, финансовых, материальных) определяют его роль в социальном развитии населения той территории, где оно расположено. Эта роль особенно значительна в монопоселениях, городах и поселках, формирующихся под монопольным влиянием одного предприятия (например, в автогородах, городах — добывающих комбинатах и др.).

В обществе существует много социальных проблем, которые частично можно решать на уровне предприятий. Среди таких проблем можно назвать развитие образования, бедность, занятость, совершенствование системы транспорта и др.

Предприятие открывает и закрывает производства, следовательно, формирует и регулирует рабочие места; взаимодействует с потребителями, т.е. обеспечивает необходимое качество продукции, доступные цены и в меру навязчивую рекламу, формирующую определенную степень доверия к продукции предприятия; выстраивает на предприятии по возможности справедливые взаимоотношения, которые определяются через регулирование условий труда, организацию труда, справедливое распределение результатов труда и обеспечение нормального взаимодействия в рамках сложившихся и легитимных функций, статусов и ролей.

Одной из наиболее острых проблем, стоящих перед лицом человечества, является проблема загрязнения окружающей среды. Поскольку предприятия — главные субъекты загрязнения, на них ложится огромная ответственность за решение проблем экологии. В настоящее время загрязнение воды в некоторых регионах достигает критического уровня. Пищевые сорта морепродуктов и питьевая вода загрязнены токсичными веществами и металлами. Транспорт, стационарные источники (заводы, тепло- и электростанции) и производственные предприятия являются тремя

основными производителями вредных выбросов в атмосферу. Пренебрежение данными проблемами может привести к тому, что в наследство будущим поколениям достанутся загрязненные грунтовые воды и зараженная почва.

Таким образом, деятельность предприятия оказывает влияние на общество.

Внутренние социальные функции направлены на коллектив предприятия и отражают взаимосвязь подсистем предприятия (личностной и безличной), рассматриваемого как социальная система. К внутренним социальным функциям предприятия можно отнести функцию воспроизводства работника как члена общности, функцию социальной защиты и функцию социализации.

3. *Функция воспроизводства работника как члена общности.* Именно на предприятии, став членом трудового коллектива, работник получает возможность всестороннего развития. Как писал К. Маркс, «только в коллективе индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков, и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода» [5, с. 75].

Таким образом, речь идет не только о развитии человека как дисциплинированного и квалифицированного работника, но и как гражданина, участвующего в делах общества, потребителя, способного разумно определять свои потребности и распределять семейный бюджет, личности, которая гармонически сочетает заботу о своем здоровье, культурном и эстетическом развитии, строит свои отношения с коллективом и другими людьми на основе высоких моральных требований.

Через предприятие как специфическую социальную общность работник получает средства для существования (себя и своей семьи) и воспроизводства своих трудовых потенциалов. Эти средства предоставляются в виде заработной платы и премий, жилья и мест в детских учреждениях, разнообразных услуг — торговых, бытовых, медицинских и др. Кроме того, коллектив дает возможность человеку реализовать такие потребности, как получение образования, профессии, квалификации, общение, содержательное использование свободного времени и т. д. В этом плане предприятию принадлежит огромная роль, поскольку, как правильно заметил К. Замфир, «предприятие может дать обществу людей удовлетворенных, с чувством исполненного долга, с развитыми культурно-социальными способностями или же, наоборот, мало удовлетворенных, физически и психически изнуренных, недовольных собой и своим трудом» [6, с. 42].

4. *Функция социальной защиты.* Коллектив обеспечивает каждому своему члену определенную социальную защиту. Для этого в коллективе создаются соответствующие организационные структуры и социальные механизмы. Они могут быть как официальными (отделы охраны труда и техники безопасности, службы труда и заработной платы, юридические, социального развития), так и неофициальными (разнообразные организации и органы, действующие на «общественных началах»).

Помимо защиты своих членов, коллектив вырабатывает и механизмы защиты себя как целого. Особенно активизировалась эта деятельность в условиях растущей жесткости экономических отношений и агрессивности социальной среды. В коллективах создаются органы рабочего самоуправления (рабочие комитеты, забастовочные комитеты), формируются специальные страховые фонды (например, на случай забастовки), активизируется деятельность профсоюзов.

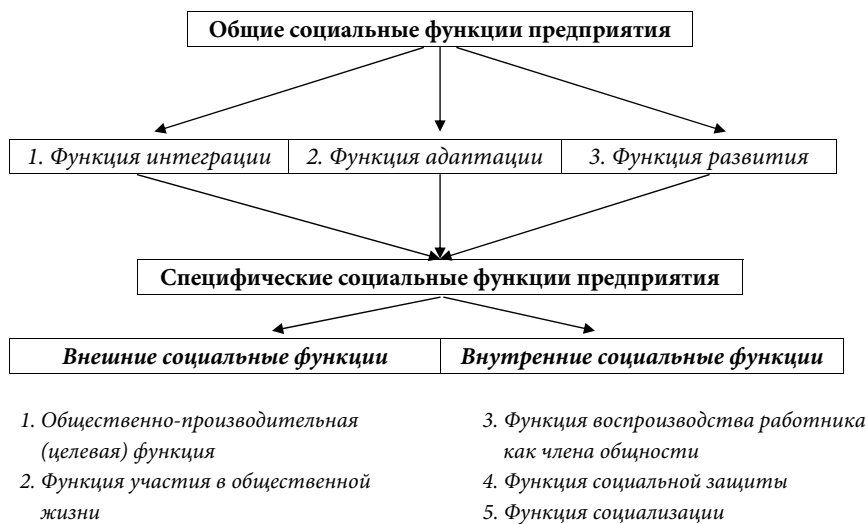
5. *Функция социализации.* В коллективе осуществляется вторичная социализация человека, приобщение его к правилам и нормам совместной трудовой деятель-

ности и общежития. Коллектив способствует формированию коллективистской морали, умения согласовывать свои интересы с интересами других людей, сдерживать свои эгоистические устремления. Индивид включается в систему отношений в рамках организации, т.е. в систему зависимостей, подчиненную целям, которые задаются обществом. В рамках коллектива индивид приспосабливается к данной среде, впитывает в себя ее ценности, традиции, изменяя тем самым себя, свою сущность.

В коллективе вырабатываются навыки организаторской и самоуправленческой деятельности, формируется чувство трудовой солидарности, умение отстаивать свои права и оказывать поддержку другим коллективам. Коллектив решает также задачи политического, экономического, трудового, правового, нравственного обучения и воспитания своих членов.

Воспитание и развитие личности — сложный и многосторонний процесс, в котором участвуют и семья, и школа, и общественные организации, и государство. Важная роль отведена и предприятию, оказывающему определяющее влияние на большинство сторон жизнедеятельности человека. Как справедливо отмечает Г.Клейнер, «в условиях России социальные функции предприятия незаменимы, они не могут быть реализованы на достаточном уровне никаким другим институтом. Судьбы российских предприятий и самой России оказались связанными более тесно, чем это представлялось ранее» [7].

Таким образом, систему социальных функций предприятия можно представить в виде следующей схемы.



Итак, мы выделили основные, на наш взгляд, социальные функции предприятия, разделив их на общие и специфические, внешние и внутренние. Общие социальные функции предприятия способствуют поддержанию целостности предприятия как социальной системы и обеспечивают его развитие. Общие функции реализуются через специфические функции, главной среди которых является общественно-производительная. Однако не менее важно и то, насколько удовлетворяются многообразные потребности самого человека в труде и посредством труда, на-

сколько при этом он чувствует себя в безопасности, как реализует свои гражданские права, в какой мере ощущает свою принадлежность к трудовому сословию, наконец, какие получает возможности для развития себя как личности и как члена общности. Функционирование предприятия играет важную роль в жизнедеятельности региона, в котором оно располагается, и всего общества в целом.

Выполняя целевую функцию, которая заключается в удовлетворении растущих общественных потребностей, предприятие одновременно обеспечивает занятость и вознаграждение за труд, в обязательном порядке выделяет ресурсы на общественные цели или добровольно откликается на социальные проблемы. Это происходит потому, что в обществе, более благополучном с социальной точки зрения, складываются более благоприятные условия для осуществления деятельности предприятия, что выгодно для предприятия в долгосрочной перспективе. Кроме того, в обществе создается положительный образ предприятия, что дает преимущества в конкурентной борьбе и может принести дополнительную прибыль.

Таким образом, социальные функции предприятия призваны удовлетворять многие потребности и интересы членов трудового коллектива, и их реализация может стать одним из основных механизмов предупреждения конфликтов в организации.

Литература

1. *Неретина Е.А.* Управление социальными процессами. Саранск: Тип. «Красный октябрь», 1999. 192 с.
2. *Саакян А.К.* Экономика и социология труда. СПб.: Питер, 2002. 128 с.
3. *Орлов М.Б.* Тенденции развития социальных функций предпринимательства в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2003. 30 с.
4. *Тарануха Ю.В.* Предприятие и предпринимательство в трансформируемой экономике. М.: ДиС, 2003. 367 с.
5. *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология // Соч.: в 50 т. Т.3. М.: Гос. изд-во полит. лит-ры, 1955. 630 с.
6. *Замфир К.* Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
7. Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики) / под ред. Д. С. Львова. М.: Экономика, 1999. 793 с. URL: <http://www.r-reforms.ru/indexpubvol11.htm> (дата обращения: 10.02.2014).

Статья поступила в редакцию 16 марта 2014 г.