
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КРИЗИС И ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Егоршин Александр Петрович,

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующая кафедрой менеджмента Нижегородского института менеджмента и бизнеса; rectorat@nimb.nnov.ru

Груздева Виктория Викторовна,

доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой философии и социальных наук Нижегородского института менеджмента и бизнеса; rectorat@nimb.nnov.ru

Серебровская Наталья Евгеньевна,

доктор психологических наук, доцент, заведующий кафедрой социальной психологии и педагогики Нижегородского института менеджмента и бизнеса; rectorat@nimb.nnov.ru

В статье представлены результаты нескольких социологических исследований, связанных с выявлением наиболее актуальных антикризисных мер осуществляемых бизнесом России. Выявлены основные тенденции осуществления антикризисных мер, связанные с переходом от основной фазы кризиса в 2008-2009 гг. к посткризисному периоду 2011-2012 гг. Из общей совокупности антикризисных мер выявлены факторы, относящиеся к трудовым отношениям в организации.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, экономический кризис, антикризисные меры.

Социально-трудовые отношения объединяют таких субъектов рынка труда, как государственные органы, работодателей, работников, профсоюзы, коммерческие организации, тем самым образуя инфраструктуру рынка труда. Нами поставлена задача исследовать изменения в сфере социально-трудовых отношений в кризис и посткризисный период.

В период экономического кризиса в 2008-2009 и 2011-2012 годах учеными Нижегородского института менеджмента и бизнеса проведен репрезентативный опрос 207 экспертов в 29 регионах России. В составе экспертов было 126 руководителей малых, средних и крупных предприятий (61% от общего числа) и 81 ученых НИИ и вузов в области менеджмента (39% экспертов). Была разработана анкета «Анализ факторов кризиса»,

по которой проводился опрос экспертов, причем допускалось выбирать несколько потенциально возможных ответов по каждому фактору кризиса.

Результаты ответов экспертов на вопрос: «Какие антикризисные меры в области менеджмента проводились в Вашей организации?» приведены в табл. 1, из которой видна возросшая активность экспертов в 2011-2012 гг. по сравнению с 2008-2009 гг. (соответственно 79% и 118%). Более сопоставимые данные, на наш взгляд, приведены в графе «нормированный процент», где ответы экспертов приведены к 100%.

Из семи перечисленных мероприятий антикризисных мер в области менеджмента совпадают экспертные оценки по 1, 3, 4 и 6 ответам (табл. 1).

Таблица 1

Какие антикризисные меры в области менеджмента проводились в Вашей организации?

Антикризисные меры (мероприятия)	2008-2009 гг.		2011-2012 гг.	
	Процент ответов экспертов	Нормированный процент	Процент экспертов	Нормированный процент
1. Анализ системы менеджмента и её рационализация	11	14	19	16
2. Выявление конкурентных преимуществ организации	11	14	22	18
3. Сокращение численности аппарата управления	11	14	19	16
4. Переработка внутренних нормативных документов (регламенты, положения, инструкции)	11	14	18	15
5. Частичная замена менеджеров высшего, среднего и нижнего звена управления	11	14	8	7
6. Сокращение количества структурных подразделений путем объединения или укрупнения	14	18	22	18
7. Разработка нового стратегического плана организации	10	13	10	9
Итого:	79	100	118	100

Видно, что выявления конкретных преимуществ организации стало более значимым в конце кризиса (14% и 18%), когда эта мера стала главным средством «выживания в бизнесе».

Так за годы кризиса снизилась актуальность «частичной замены менеджеров» (14% и 7%), а также «разработка нового стратегического плана организации» (13% и 9%), так как де-факто они были проведены в эти годы в действующих организациях.

Второй важный вопрос: «Какие антикризисные меры в области управления персоналом Вы осуществляли?» (табл. 2). Здесь проводимые мероприятия в период начала и завершения кризиса различались почти по всем вариантам:

1. Сокращение малоквалифицированных рабочих и служащих более характерно для начала кризиса (21%), чем его завершения (16%).

2. Сокращение управленческого персонала («офисного планктона») весь период кризиса являлось актуальной проблемой (16% и 15%).

3. Сокращение премиального фонда и размеров премий было более важно в начале кризиса (24%), но оставалось актуальной задачей и в его конце (18%).

4. Введение гибкой тарифной системы оплаты труда (оклад+надбавка+премии) стало более значимым в конце кризиса (14% и 19%).

5. «Освобождение от балласта кадров» как экономическая мера сокращения затрат и укрепления персонала увеличила свою значимость за годы кризиса (13% и 19%).

6. Прием на работу высококвалифицированных специалистов с рынка труда и заполнение вакансий, по мнению экспертов, остается практически без изменений (11% и 12%).

Таблица 3

Какие антикризисные меры в области управления персоналом Вы осуществляли?

Антикризисные меры (мероприятия)	2008-2009 гг.		2011-2012 гг.	
	Процент экспертов	Нормированный процент	Процент экспертов	Нормированный процент
1. Сокращение малоквалифицированных рабочих и служащих	15	21	23	16
2. Сокращение управленческого персонала («офисного планктона»)	11	16	21	15
3. Сокращение премиального фонда и размеров премий	17	24	25	18
4. Введение гибкой тарифной системы оплаты труда (оклад + надбавка + премии)	10	14	27	19
5. «Освобождение» от балласта кадров: нарушителей дисциплины, алкоголиков, конфликтных сотрудников, пенсионеров, временных работников	9	13	27	19
6. Прием на работу высококвалифицированных специалистов с рынка труда и заполнение вакансий	8	11	17	12
Итого:	70	100	140	100

Анализ нашего социологического опроса и других исследований ведущих вузов и НИИ в области управления персоналом (РАНХ иГС, ГУ ВШЭ, РЭУ, ГУУ, ИСЭПН РАН, ИС РАН) позволили выделить посткризисные тенденции в работе с персоналом:

1. «Очищение от балласта кадров» за счёт проведения различных сокращений кадров и стабилизация персонала крупных и средних организаций.

2. Рост квалификации персонала за счет наличия двух высших образований у руководителей и главных специалистов, занятость на сложном оборудовании рабочих и бригадиров с высшим и средним профессиональным образованием.

3. Переход на тарифно-премиальную систему оплаты труда персонала по

конечным результатам производства.

4. Сокращение «диапазона личной свободы» и соблюдение «деловой философии» предприятия.

5. Формирование «золотого фонда организации» со стажем более 15 лет в размере не менее 20% от общего числа персонала.

6. Высокая компьютерная грамотность персонала, рост информатизации и автоматизации управленческих и производственных процессов.

7. Совмещение 2-3 профессии в малом и среднем бизнесе и поощрение универсальных специалистов.

8. Разумное совмещение концепций «выращивания кадров» и «покупки кадров».

9. Поиск лидеров и продвижение их в топ-менеджеры малой и средней организации.

10. Развитие технологии самоменеджмента и эффективного использования рабочего и свободного времени.

11. Индивидуальные формы и способы мотивации персонала в зависимости от структуры персонала и сектора экономики.

12. Роботизация производственных процессов на базе АСУТП и АИС как основной способ роста производительности труда и качества продукции и услуг.

13. Оптимизация жизненных целей работников и внутрифирменных целей организации.

14. Исследование качества трудовой жизни персонала и разработка перспективных мероприятий по его росту в перспективе.

Социологическое исследование работающих студентов-заочников НИМБ (более 3000 чел.), проведённое в период с 2009 по 2011 годы, и занимающих должности руководителей, частных предпринимателей и специалистов, позволило выделить, что наиболее ценимо квалифицированным персоналом в условиях кризиса?

1. Наличие перспективной и стабильной работы, соответствующей квалификации сотрудника.

2. Стабильная «белая» оплата труда в соответствии с квалификацией работника с ежегодным ростом выше темпов инфляции.

3. Хорошие взаимоотношения с первым руководителем организации и руководителями подразделений (бизнес-единицы).

4. Благожелательный социально-психологический климат в коллективе без конфликтов, стрессов, «наговоров» и т.п.

5. Нормальные условия труда и организация рабочего места (офисное помещение, техника, планомерная работа).

6. Повышение квалификации за счет прибыли организации или получения высшего образования с частичной компенсацией расходов (до 50%).

7. Планирование служебной карьеры на основе личных жизненных целей и продвижение по заслугам.

8. Наличие социальных гарантий в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9. Территориальная близость к дому или доставка к месту работы служебным транспортом (время в пути до 1 часа).

10. Премирование работников за конечный результат по итогам года и за выслугу лет.

Какие мы видим задачи Правительства России по улучшению управления персоналом (2013-2015 годы)?

1. Сократить общую сумму страховых взносов (ПФР, ФСС России, ФФОМС, ТФОМС), взимаемых с организаций с 30% до 20% в крупном и среднем бизнесе и до 10% в малом предпринимательстве. Кроме того, отменить взимание страховых взносов с фонда социального развития организации.

2. Ввести прогрессивную шкалу налогообложения доходов с физических лиц с 0 до 35%, в зависимости от размера годовых доходов.

3. Ввести единую тарифную систему оплаты труда государственных служащих (желательно 20-ти разрядную) со ставкой 1 разряда в размере минимального прожиточного минимума в России (МПМ).

4. Установить прогрессивный налог на наследство от 10 до 50% в зависимости от его величины, как это принято в развитых странах.

5. Изменить бюджетное финансирование госвузов и ссузов от «подушевого на 1 студента» на ваучерное, в зависимости от величины ЕГЭ и среднего балла студента.

6. Определить перечень медицинских услуг, оплачиваемых за счет фонда медицинского страхования всем гражданам России.

7. Сократить ставку рефинансирования Центробанка РФ до 3-4% и установить максимальную маржу для кредитов коммерческих банков (не более 3%).

8. Полностью компенсировать за счет государства ставки ипотечного кредитования молодежи в возрасте до 35 лет или снизить их до 3-4% годовых.

9. Установить нормативный срок работы после окончания вуза для всех выпускников, обучающихся на бюджетной основе в размере трех лет, по месту государственного распределения специалиста.

В заключении хотелось бы привести известную цитату Наполеона I: «Великий полководец тот, кто делает меньше ошибок». К сожалению, за годы кризиса Правительство РФ сделало немало ошибок в отношении малого предпринимательства и экономически активного населения ввиду отсутствия долгосрочной экономической стратегии развития России в мире.

Выводы:

1. Социально-трудовые отношения объединяют главных субъектов рынка труда (государство, работодатели, работники и профсоюзы, организации) и регулируют инфраструктуру рыночной экономики.

2. Результаты социологического опроса 207 экспертов из 29 регионов России позволили выделить негативные посткризисные тенденции в работе с персоналом на предприятиях и разработать мероприятия по улучшению работы с персоналом.

3. Выделены 10 факторов (критериев) труда в период посткризиса на основе обширного опроса более 3000 работников нижнего звена.

4. Предложены 10 первоочередных задач Правительства России по улучшению управления персоналом и качеством трудовой жизни в посткризисный период.

Список источников

1. Аганбегян, А.Г. Кризис: беда и шанс для России [текст] / А.Г. Аганбегян. – М.: АСТ Астрель; Владимир: ВКТ, 2010. – 285 с.

2. Егоршин, А.П. Кризис и управление предприятием: монография [текст] / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2011. – 416 с.

3. Управление социально-экономической системой: монография [текст] / под ред. А.П. Егоршина, В.А. Кожина. – Н. Новгород: НИМБ, 2009. – 288 с.

ANALYSIS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CRISIS AND POST-CRISIS PERIOD

Egorshin Aleksandr Petrovich,

Dr. Sc. of Economy, Professor, Honored Science Worker of Russian Federation, Chief of the Chair of Management of Nizhny Novgorod Institute of Management and Business; rectorat@nimb.nnov.ru

Gruzdeva Viktoriya Viktorovna,

Dr. Sc. of Philosophy, Chief of the Chair of Philosophy and Social Science of Nizhny Novgorod Institute of Management and Business; rectorat@nimb.nnov.ru

Serebrovskaja Natalja Evgenevna,

Dr. Sc. of Psychology, Associate Professor, Chief of the Chair of Social Psychology and Pedagogy of Nizhny Novgorod Institute of Management and Business; rectorat@nimb.nnov.ru

The article presents the results of several sociological researches, which deal with identification of the most actual anti-recessionary measures undertaken business in Russia. It shows the main tendencies of anti-recessionary measures related to the transition from the main phase of the crisis in 2008-2009 to the post-crisis period of 2011-2012. The factors relating to employment relationships in the organization are revealed from general set of anti-recessionary measures.

Keywords: labor relations, economic crisis, anti-recessionary measures.