

К низшей категории относились лаборанты, десятники и сортировщики. Уровень зарплаты этой категории служащих был невысок и составлял 175 - 185 рублей в месяц [8]. Уровень образования также был низкий, в основном начальное техническое. Материальное положение этой категории служащих значительно улучшилось, когда в апреле 1918 года был принят новый тарифный договор. По новому тарифу минимальная зарплата составила 431 рубль [9].

В мае 1918 года на Урале началась гражданская война, заводы и шахты либо были вывезены с территории Урала, либо закрыты. В связи с гражданской войной состав и положение инженеров изменилось. Началась новая страница в истории инженеров Урала.

1. ГАСО. Ф. 24. Оп. 16. Д. 1089. Л. 45.
2. Там же
3. Там же, Д. 1065. Л. 229-230.
4. ЗАЧО. Р. 180, Оп. 1. Д. 13. Л. 11
5. С. А. Красильников, В. Л. Соскин. Интеллигенция Сибири в период борьбы за победу и утверждение Советской власти (1917-лето 1918). Новосибирск, 1985.
6. ГАСО. Р. 1819. Оп. 1. Д. 2. Л. 129.
7. ЗАЧО. Р. 180. Оп. 1. Д. 27. Л. 123-141.
8. ГАСО. Р. 1819. Оп. 1 Д. 2. Л. 29.
9. Рабочий класс Урала в годы войны и революции. Т. 3. Свердловск, 1927, с. 41-43.

Экономические науки

О ПРОБЛЕМАХ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Будякова С.Н.

Инновационные технологии в управлении – один из основных факторов развития организации. Социально-технологическая конференция фирмы – результат социального партнерства между работниками и администрацией.

Главное отличие коллективного предприятия от капиталистического обусловлено принципиально различным представлением собственности и власти. На российских коллективных предприятиях нет отличий между трудом и капиталом, поскольку на них персонал, как правило, является трудовым коллективом. Следовательно, к предприятию с коллективной собственностью неприменима категория "социальное партнерство". Здесь нужна гармонизация интересов трудового коллектива как собственника и как персонала (или ядра персонала). Но связь этих интересов должна быть опосредованной, рационально ориентированной. Это – задача администрации коллективного предприятия, первоклассной команды менеджеров, предпринимателей (т.е. организаторов процесса производства), специалистов и клерков. Только такая команда способна обеспечить решение сложных экономических, технологических, социальных проблем, стоящих перед трудовыми коллективами в условиях перехода к рынку.

Однако в деятельности администрации, особенно в российских условиях, неизбежны недостатки, в частности, бюрократические тенденции. Поэтому и на коллективном предприятии необходимы профсоюз, переговорный процесс, коллективный договор и т.д. Вместе с тем администрация подконтрольна коллективу-собственнику, который нанимает ее как команду профессионалов. Стало быть, природа социально-организационных отношений на коллективном предприятии иная, чем на капиталистическом. Здесь нет нужды в социальном партнерстве, но есть нужда в социальном согласии. На наш взгляд, практическое осуществление принципа социального согласия предполагает:

Последовательный демократизм в отношениях между администрацией и персоналом (гласность, информирование работников, тщательное разъяснение им всех перипетий экономической конъюнктуры, максимальное равноправие в социальных вопросах, пользование только установленными льготами, простота и прозрачность взаимоотношений, эффективная система участия в управлении контроля);

Самоограничение во всех случаях, когда необходимо сократить расходы на потребление, на социальные нужды и т.п.;

Структурные преобразования преимущественно в рамках целостных комплексов (делегирование полномочий, коммерциализация, диверсификация, создание холдингов, комбинация разных форм акционирования) и стремление сохранить и оптимизировать состав трудового коллектива;

Интеграцию коллективных и индивидуальных факторов производственной деятельности, всемерное развитие предпринимательства, в том числе интрапренерства, а также инициативы, новаторства и творчества работников;

Выбор оптимальной модели технической политики и систематическое расширение инвестиционной, технической, квалифицированной и профессиональной базы технической реконструкции;

Развитие производственной и коммерческой активности на основе производственного соревнования;

Концентрацию усилий на повышении конкурентоспособности продукции и услуг;

Сочетание материальных, моральных и социальных стимулов.

Формы социального согласия могут уточняться, дополняться. Важна сама ориентация на единство интересов собственника (трудового коллектива), администрации, как носителя предпринимательского начала, персонала. Надо иметь в виду, что в свое время капиталистическое производство черпало организационно-управленческий опыт социалистического производства. Сейчас необходим обратный процесс. Разумеется, социалистического производства уже нет, но его "следы", элементы пока не исчезли, и важно синтезировать их с развивающимися рыночными отношениями, используя новейший опыт Запада. Реше-

ние облегчается тем, что в организации жизнедеятельности и капиталистических, и коллективных предприятий есть немало тождественного. Неизбежное сотрудничество и обмен между теми другими будут содействовать выработке приближенной к российским условиям и к мировой практике формы социального партнерства.

В таком подходе к рассматриваемой проблеме воплощены изложенные выше положения о социальном взаимодействии. На коллективном предприятии имеются два социальных субъекта – трудовой коллектив и администрация, важнейшими элементами которой являются менеджеры и предприниматели. Во взаимодействии трудового коллектива и администрации есть разные аспекты. Трудовой коллектив как собственник и носитель высшей власти на предприятии является ведущей стороной по отношению к администрации. Однако последняя, пользуясь делегированной ей властью управляет трудовым коллективом как персоналом (или ядром персонала). Здесь активность и пассивность взаимодействующих сторон соотносятся иначе. Нет сомнения в том, что во взаимодействии трудовых коллективов и административно-предпринимательских структур на предприятиях сложный противоречивый процесс. Однако потребность общества состоит не в отказе от этого процесса, а в создании благоприятных условий для его развертывания.

ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ЖИЗНЬ ИЛИ ВЫЖИВАНИЕ?

Будякова С.Н.

Научно-инновационная сфера в области образования может развиваться лишь при поддержке государства. Трансформации крупных технических вузов в инновационные университеты – один из путей выхода из кризисного состояния нашей науки.

Во всех секторах науки в годы реформ произошли заметные негативные перемены. Так, в академическом секторе государственное финансирование проводимых исследований за последние 10 лет сокращены в 2,5 раза. Численность занятых в отрасли «Наука и научное обслуживание» уменьшилась за те же годы в 2,8 раз.

Среднемесячная заработная плата занятых в отечественной науке составляет 140 дол., что почти в 11 раз ниже, чем у эмигрантов из нашей страны, ранее работавших в отрасли «Наука и научное обслуживание». Снижается творческая активность российских ученых, стареет патентный фонд страны: доля патентов, возраст которых достигает четырех лет и более составляет в общем числе действующих патентов 80,9%.

Однако наибольшие потери в переходный период понесла отраслевая фундаментальная наука: из-за ликвидации промышленных министерств отраслевые научные учреждения оказались брошенными на произвол судьбы и в целом не сумели адаптироваться к изменившимся условиям, многие свернули профильную деятельность (из 5 тыс. отраслевых НИИ к началу 2004 года функционировало не более 500).

Все это наносит огромный ущерб процессу интеллектуализации национальной экономики, разрушая ранее действовавшие центры инновационно - технологических связей науки с производством. Возникли серьезные трудности в создании внутреннего рынка инноваций. Вся старая инновационная инфраструктура, важнейшим элементом которой являлись отраслевые НИИ, в основном исчерпала себя (исключая военную науку и, частично, ведомственную науку естественных монополистов). Новая же рыночная инфраструктура – малый инновационный бизнес и инновационные посредники – еще слишком слаба и фрагментарна.

Общий результат, обусловленный продолжающимся кризисом научно-инновационной сфере, неутешителен: у нас пока отсутствует развитый рынок инновационных технологий – и на общенациональном уровне, и в регионах. Позиции России на международном рынке инноваций также достаточно слабы. Так, в торговле технологиями с зарубежными странами налицо явный дисбаланс: стоимость импорта в 2004 г. Составила 33,2 млрд.руб., а стоимость экспорта предмета соглашения – только 18,4 млрд.руб., или в 1,8 раза меньше (т.е. налицо пассивное содержание внешнеторгового оборота).

Необходима трансформация крупного государственного технического вуза в инновационный университет, который существует на основе собственного значительного капитала, оказывая сильное воздействие на региональную инновационную среду, может стать возможной благодаря максимальному использованию следующих пяти факторов:

1. Сильного административного ядра;
2. Постоянно развиваемой инновационной инфраструктуры;
3. Диверсификации источников финансовых поступлений;
4. Наиболее талантливых, влиятельных и энергичных ученых;
5. Интегрированной инновационной культуры.

Анализ подходов к управлению инновационной активностью вузов промышленно развитых стран позволит выявить общие особенности используемых в мировой практике систем управления научной работой вузов:

1. Осуществление единой государственной инновационной политики в сфере коммерциализации вузами результатов научных исследований;
2. Выработка каждым вузом собственной инновационной политики (процедура в отношении интеллектуальной собственности, алгоритмов разделение доходов ее использования и др.);
3. Дифференциация функциональных ролей вуза и промышленных предприятий в процессе осуществления НИД;
4. Создание в вузе координирующего органа (центра коммерциализации), несущего всю полноту ответственности за выявление инноваций с большим коммерческим потенциалом, оказание помощи разработчикам в патентовании их изобретений представленные инноваций в наиболее привлекательной для промышленных предприятий форме.