

УДК 334.01

Н.А. Бочаров

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В статье определяется ключевая роль принципов социального взаимодействия социально-экономических систем. В статье предпринята попытка практического выполнения рассматриваемых принципов на примере российских социально-экономических систем. Описана взаимосвязь принципов социального взаимодействия с двенадцатью принципами производительности Гаррингтона Эмерсона, что обуславливает научное обоснование приведенных принципов.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, принципы социального взаимодействия социально-экономических систем, социальное взаимодействие организаций, принципы производительности Гаррингтона Эмерсона.

Nikolay Bocharov

THEORETICAL POSITIONS OF SOCIAL INTERACTION DEVELOPMENT IN RUSSIAN COMPANIES

Annotation. The main role of the principles of social interaction development of socio-economic systems is presented. The article also attempts of the practical performance of these principles by the example of russian socio-economic systems. The article described interrelation of the principles of social interaction development with the twelve principles of efficiency of Harrington Emerson, which determines scientific justification of the given principles.

Keywords: social interaction, the principles of social interaction development of socio-economic systems, social interaction of companies, the principles of efficiency of Harrington Emerson.

Современные условия развития социального взаимодействия организаций характеризуются, прежде всего, широтой взглядов и научных положений, посвященных социальному взаимодействию организаций, а также богатым опытом развития зарубежных концепций. Обуславливается эта позиция, прежде всего тем, что само социальное взаимодействие как научное направление зародилось за рубежом. Так, по мнению Г.В. Серебряковой, «в мире происходит отход от вертикальной модели управления, появляется новая модель – модель взаимосвязи и сотрудничества» [14, с. 205]. Однако многообразие взглядов и подходов к формированию и рассмотрению социального взаимодействия организаций затрудняет непосредственно процесс управления данным явлением [3, с. 199].

Необходимо особо отметить, что данная статья содержит материалы исследования развития ценностного управления социально-экономическими системами, выполняемого в рамках государственного задания. Автором были сформулированы следующие основные принципы социального взаимодействия социально-экономических систем.

– *Принцип согласования интересов.* Соблюдение принципа согласования интересов одного субъекта взаимодействия и другого субъекта или объекта взаимодействия сообразно с ограничением их компетенции, так как каждый из них должен считаться с правами другого, а также содействовать нормальному функционированию как объектов взаимодействия, так и других субъектов.

– *Принцип целесообразности.* Отражает направленность на достижение общепользовательных целей и включает в себя принцип соблюдения общегосударственных интересов, соотносясь с ним как общее к частному. Нарушение принципа целесообразности во взаимодействии субъектов и объектов взаимодействия должно служить основанием для отмены соответствующих нормативных актов и приглашений.

– *Принцип взаимной ответственности.* Во взаимоотношениях между субъектами и объектами взаимодействия следует помнить не только об ответственности перед вышестоящими субъекта-

ми и объектами взаимодействия, но и ответственности самих субъектов и объектов взаимодействия.

– *Принцип недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия.* Данный принцип нацелен на создание таких условий, при которых осуществление полномочий одним субъектом простирается лишь до тех границ, где начинаются полномочия другого субъекта. Этот фактор выступает специфическим индикатором, определяющим степень свободы и защищенности.

– *Принцип равноправия.* Заключается в том, что, во-первых, указанные субъекты и объекты вступают во взаимоотношения как равные субъекты права, а, во-вторых, они равноправны между собой. Принцип равноправия предполагает гарантированный минимум равных прав и обязанностей и возможность приобретать и осуществлять один и тот же объем полномочий при их разграничении.

– *Принцип обеспеченности ресурсами.* Он направлен, прежде всего, на обеспечение объектов и субъектов взаимодействия необходимыми им ресурсами и правами для достижения возложенных на них задач и реализации полномочий. Следует помнить, что для нормального ресурсного обеспечения необходимы не только финансовые ресурсы, но и другие: материальные, человеческие, правовые и т.д. Данный принцип обычно закрепляется как в законах Российской Федерации, так и прописывается в отдельных должностных инструкциях, уставах организаций и договорах.

– *Принцип законности.* Является основополагающим в отношениях между любыми субъектами и объектами. В него входит необходимость детальной правовой регламентации отношений, возникающих в процессе взаимодействия субъектов и объектов взаимодействия.

– *Принцип самостоятельности.* Носит универсальный характер, поскольку касается всех сторон организации и функционирования. Так, субъекты и объекты самостоятельно реализуют свои полномочия в рамках своих предметов ведения. В то же время, содержание этого принципа не исключает контроль со стороны других органов за деятельностью субъекта или объекта взаимодействия. Так, под самостоятельностью в данном случае понимается юридическая, организационная и финансовая самостоятельность.

– *Принцип гласности.* Принцип гласности при взаимодействии означает гарантию защищенности прав субъектов взаимодействия, так как полноценная информация обеспечивает невозможность в одностороннем порядке изменять взаимные права, обязанности и ответственность, установленную в договорном порядке [15, с. 96].

Однако нам следует рассмотреть практическую сторону выполнения этих принципов на примере российских социально-экономических систем и ответить на следующие вопросы: на сколько точно, в достаточной или недостаточной мере выполняются эти принципы российскими организациями, и все ли принципы, указанные выше, актуальны и выполняемы в условиях российской экономики?

Рассмотрим необходимость детальной правовой регламентации на примере компании ПАО «Аэрофлот», исходя из принципа законности. ПАО «Аэрофлот» обладает рядом потребителей в виде лиц, пользующихся услугами по перевозке пассажиров и грузов, также стейкхолдерами в форме маркетинговых компаний и компаниями-партнерами по интерлайн-соглашениям (т.е. разрешение на оформление билета на рейс компании-партнера), партнерами по код-шеринг соглашениям (т.е. по совместному использованию несколькими компаниями одного рейса), а также партнерами, оказывающих услуги для пассажиров в течение путешествия: организаций, предоставляющих автомобили, банковское обслуживание, отели, аренду автомобилей и т.д. Все формы взаимодействия в данном примере, а именно взаимодействие компании ПАО «Аэрофлот» с потребителями, взаимодействие ПАО «Аэрофлот» с компаниями-партнерами, а также взаимодействие ПАО «Аэрофлот» с другими стейкхолдерами регламентируются рядом соглашений и дополнительных соглашений, в которых подробно расписаны все права и обязанности каждой из сторон-участников взаимодействия: договор

о код-шеринговых соглашениях, договор об Интерлайн-соглашениях, договор о корпоративном сотрудничестве, прямой договор с ПАО «Аэрофлот» и другие документы [4].

Обращаясь к принципу целесообразности и тем постулатам, которые он в себе несет, следует отметить, что далеко не все российские компании выполняют его. Так, рассматривая как пример государственную корпорацию ОАО «РЖД», стоит отметить, что основой деятельности компании является обеспечение функционирования промышленных компаний, перевозка грузов и пассажиров, а также в доставка жизненно важных и крайне необходимых грузов в отдаленные и труднодоступные места страны. В этом и проявляется принцип целесообразности в аспекте его определения [13]. Однако же если рассматривать принцип целесообразности на примере частных индивидуальных предпринимателей, то здесь, как правило, преследуется только лишь интерес личного обогащения индивидуального предпринимателя. Но в то же время сам принцип целесообразности выполняется здесь с точки зрения направленности на достижение общепользовательных целей, ведь индивидуальный предприниматель реализует необходимые обществу товары, но при этом принцип соблюдения общегосударственных интересов не реализуется или реализуется в частном случае, но не в полной мере, если предприниматель или компания занимается продажей товаров или услуг, относящихся к государственным интересам.

Обращаясь к принципу самостоятельности, стоит рассмотреть пример деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) и Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР). Из определения принципа самостоятельности следует, что обе государственных структуры обладают юридической, организационной и финансовой самостоятельностью в своих действиях. Согласно п. 1 Положения от 11 декабря 2007 г. ПФР является самостоятельным финансово-кредитным учреждением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации [11]. В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации [7], Минтруд России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере пенсионного обеспечения, а также координацию деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации. Минтруд России не осуществляет контроль за деятельностью ПФР и не выносит правоприменительных решений. На основании вышесказанного можно сделать вывод, что принцип самостоятельности выполняется полностью, за исключением контроля ПФР со стороны Минтруда. Однако контроль за деятельностью данных организаций осуществляют иные организации, такие, как Генеральная прокуратура Российской Федерации (в соответствии с п. 1 ст. 1 Федерального закона № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992 г. [5]), в чем также проявляется принцип самостоятельности рассмотренных организаций. Данный пример также аналогичен и для других организаций, как государственных, так и частных.

Принцип равноправия становится возможным рассмотреть на основании постановления Правительства Российской Федерации № 610 от 19 июня 2012 г. «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» и постановления Правительства Российской Федерации № 466 от 3 июня 2013 г. «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации», в которых содержатся общие положения и полномочия двух министерств, хотя и относящихся к разным сферам деятельности [6; 7], можно сделать вывод, что эти субъекты взаимодействия полностью равноправны между собой и их взаимоотношения формируются как у равных субъектов права, в чем полностью проявляется принцип равноправия. Также, приводя в пример деятельность нескольких независимых индивидуальных предпринимателей, можно утверждать, что при возможном взаимодействии они будут являться равными субъектами права и будут равноправными между собой так как их деятельность и права регулируются одной законода-

тельной базой. Но следует обратить особое внимание на то, что принцип равноправия по определению не осуществим в случае взаимодействия субъектов взаимодействия с разным минимумом прав и обязанностей: так, взаимодействие индивидуального предпринимателя и Министерства по определению невозможно, так как оба субъекта взаимодействия изначально обладают разным минимумом прав и обязанностей и не имеют возможности приобретать и осуществлять один и тот же объем полномочий при их разграничении.

Следует учесть, что принципы недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия, согласования интересов и взаимной ответственности тесно переплетены друг с другом, и так принцип недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия переходит в принцип согласования интересов субъектов взаимодействия, а принцип согласования интересов субъектов и объектов взаимодействия дает начало принципу взаимной ответственности, так как субъекты взаимодействия переходят к партнерству и сотрудничеству. Принцип недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия организаций в косвенной мере регламентируется п. 4 ст. 3 и ст. 8 Конституции Российской Федерации, а также ст. 5 в случае, если мы говорим о социальных стейкхолдерах в лице государственных органов власти [2] и Гражданским кодексом Российской Федерации, а именно ст. 10 «Пределы осуществления гражданских прав» и ст. 12 «Способы защиты гражданских прав», а также рядом других статей кодекса, посвященных частному порядку объяснения и разъяснения условий осуществления полномочий каждого субъекта экономики [1]. Надзорную функцию за соблюдением выполнения данного принципа выполняет Уголовный кодекс Российской Федерации, а именно – главы 21, 22 и 23 Уголовного Кодекса Российской Федерации [16], на основании чего мы можем сделать вывод, что данный принцип выполняется в Российской Федерации в полной мере. Примером здесь может послужить сотрудничество ПАО «Газпром» и Правительства Сахалинской области: при газификации региона ПАО «Газпром» были направлены средства в размере 3,4 млрд руб. для строительства межпоселковых газопроводов к Южно-Сахалинской ТЭЦ-1 и подключение трех поселков к общей сети газопровода; Правительством Сахалинской области, в свою очередь, были выделены средства на подготовку потребителей к приему газа, в результате чего совместная работа участников социального взаимодействия уровень газификации региона достиг 34,7 % [9]. Этот пример свидетельствует нам о недопустимости ущемления прав каждым из участников социального взаимодействия при реализации социального взаимодействия.

Принципы согласования интересов и взаимной ответственности аналогичны принципу недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия организаций, благодаря чему они также регламентируются аналогичной правовой базой. Однако принцип согласования интересов в наибольшей степени из всех принципов подвержен правовому регулированию, благодаря чему на его основе можно создать механизм взаимодействия, поскольку основой взаимных действий может быть только добровольное согласие участников отношений. На практике выполнение принципа согласования интересов достигается путем информирования друг друга о планах работы, проводимых мероприятиях, разрабатываемых документах, а также путем координации: согласования планов, действий государственных органов и их структурных подразделений ради решения общих задач. Для осуществления этих функций субъекты социального взаимодействия создают специальные согласительные или координационные комиссии, либо сами берут на себя их осуществление. И, конечно же, важную роль играет контроль над ходом выполнения согласованных мероприятий, в ходе которого дается оценка выполненной работы и устанавливается соответствие выполненного принятым решениям и достигнутым соглашениям. По результатам контроля устраняются отклонения от заданного состояния или корректируется решение, определяющее это состояние. Примером таких отношений может стать сотрудничество ООО «Газпром трансгаз Саратов», дочерней компании ПАО «Газ-

пром» с Саратовской школой-интернатом для слепых и слабовидящих детей [8]. Так, школа-интернат заключила с ООО «Газпром трансгаз Саратов» договор о сотрудничестве, на основании которого выполняется взаимовыгодное социальное взаимодействие сообразно с ограничением компетенции каждой из рассматриваемых социально-экономических систем: так, обе организации являются независимыми друг от друга субъектами, со своими бюджетами и источниками финансирования; однако каждая из организаций извлекает выгоду от такого сотрудничества: для развития тактильных ощущений у детей в интернат передаются материалы для изготовления поделок, а также рельефные книги; а компания ООО «Газпром трансгаз Саратов» получает выгоду в виде признания и благодарности у общества, и формирования положительного имиджа организации.

Отличие же принципа взаимной ответственности состоит в том, что он носит не только характер добровольной ответственности перед партнером, но и регламентируется аудиторскими проверками, правовой и судебной ответственностью, а также рядом исполнительных органов Российской Федерации, особенно в части исполнения обязательств, включенных в ответственность компании, так как зачастую можно столкнуться с нарушением взаимной ответственности одним из участников взаимодействия.

В случае принципа обеспеченности ресурсами стоит привести универсальный пример социального взаимодействия государственного органа и частных компаний, основанный на заключении концессионного соглашения. Так, государство, выступающее в роли заказчика, совместно с частными компаниями-подрядчиками заключает специальное соглашение, посредством которого обязано предоставить компаниям-подрядчикам все необходимые ресурсы: правовые, материальные, технические, временные, человеческие, финансовые и др. В том случае, если компания-подрядчик уже обладает каким-либо из перечисленных ресурсов, и нуждается только в одном или нескольких ресурсах, заказчик в лице государства выполняет задачи только по обеспечению недостаточных для выполнения заказа ресурсов, в свою очередь замещая часть расходов бюджетных средств при финансировании проекта. По истечению срока действия концессионного соглашения полным правообладателем проекта становится государство. Так, ярким примером концессионного соглашения в социальном взаимодействии может послужить строительство скоростной автомобильной дороги Москва – Санкт-Петербург (федеральной автомобильной дороги М11) [10, с. 1]. Но при рассмотрении данного принципа стоит помнить о том, что нередки случаи, когда заказчик не способен по тем или иным причинам предоставить подрядчику необходимые для выполнения заказа ресурсы и контракт либо приостанавливается, либо прекращается в одностороннем порядке. Потому на основании сказанного следует сделать вывод, что данный принцип осуществляется в нашей стране не в полной мере.

Заключительным принципом является принцип гласности. Исходя из определения и тех постулатов, которые прописаны в данном принципе, следует привести пример ПАО «Газпром», который, как и многие другие государственные и масштабные корпорации, имеет свой собственный пресс-центр, который озвучивает и публикует в широком доступе все стратегические решения компании, краткие и полные содержания договоров, а также сообщает о новостях, происходящих внутри компании. Так, выполнение принципа гласности при взаимодействии с компанией ПАО «Газпром» позволяет в лучшей мере защищать права как самой организации, так и компаний-партнеров, позволяет освещать такие социальные мероприятия, проводимые компанией, как строительство спортивных и культурных сооружений для граждан страны [12]. Но между тем необходимо учитывать, что такая освещенность характера в нашей стране в большей мере для крупных компаний и компаний-монополистов. Малые же предприниматели и частные общества с ограниченной ответственностью зачастую не используют данный принцип, в том числе с целью частичного сокрытия доходов предприятия. Потому мы можем сказать, что данный принцип в нашей стране также не выполняется в полной мере.

Следует учесть, что указанные принципы социального взаимодействия также имеют взаимосвязь с двенадцатью принципами производительности Гаррингтона Эмерсона, являющихся одним из трех постулатов управления [17, с. 54–76]. Представим эту взаимосвязь в виде следующей таблицы 1.

Таблица 1

Соотнесение принципов взаимодействия и принципов Гаррингтона Эмерсона

Принципы взаимодействия	Принципы Гаррингтона Эмерсона
Принцип законности	Включает в себя принципы дисциплины, справедливого отношения к персоналу и письменных стандартных инструкций
Принцип целесообразности	Принцип целесообразности соотносят с принципами точно поставленных идеалов или целей и здравого смысла
Принцип самостоятельности	Включает в себя принципы диспетчирования и письменных стандартных инструкций
Принцип равноправия	Включает в себя принцип справедливого отношения к персоналу, а также письменных стандартных инструкций
Принцип недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия	Непосредственно связан с принципами дисциплины, справедливого отношения к персоналу, диспетчирования, норм и расписаний, нормализации условий, нормирования операций, письменных стандартных инструкций и вознаграждения за производительность
Принцип согласования интересов	Включает в себя принципы компетентной консультации, быстрого, надежного, полного точного и постоянного учета, диспетчирования и дисциплины
Принцип обеспеченности ресурсами	С принципом обеспеченности ресурсами соотносят нормализацию условий, нормы и расписания, нормирование операций
Принцип взаимной ответственности	Включает в себя принципы дисциплины, норм и расписаний, нормирования операций, письменных стандартных инструкций
Принцип гласности	С принципом гласности косвенно соотносят принцип вознаграждения за производительность

Рассмотрим приведенные принципы более подробно. Говоря о взаимосвязях принципа законности и принципах дисциплины, справедливого отношения к персоналу и письменных стандартных инструкций стоит отметить, что основной постулат принципа законности основывается на детальной правовой регламентации отношений объектов и субъектов взаимодействия; в свою очередь, детальная правовая регламентация просматривается в принципе дисциплины – подчинение всего коллектива установленным нормам, правилам и распорядкам, в принципе справедливого отношения к персоналу – где каждый сотрудник обладает необходимым минимумом прав, равен по отношению к другому члену коллектива, а принцип письменных стандартных инструкций обеспечивает разделение и закрепление всех правил выполнения работ.

Взаимосвязь принципа целесообразности и принципов точно поставленных идеалов или целей, а также здравого смысла регламентируется постулатами достижения общепользовательных целей: так принцип точно поставленных идеалов или целей формирует те идеалы, ценности и цели организации,

к которой она стремится, а принцип здравого смысла основывается на анализе перспектив дальнейшего целевого развития.

Принцип самостоятельности формирует взаимосвязь с принципами Гаррингтона Эмерсона исходя из самостоятельности каждого субъекта взаимодействия. В свою очередь, принципы диспетчирования и письменных стандартных инструкций регламентируют самостоятельность членов коллектива организации в рамках внутрифирменного взаимодействия, за счет чего организация в дальнейшем становится самостоятельной и управляемой единицей социального взаимодействия.

Принцип равноправия в социальном взаимодействии и принципы справедливого отношения к персоналу и письменных стандартных инструкций, как уже упоминалось ранее, основываются на необходимом минимуме прав каждого из участников при четком соблюдении и регулировании обязанностей этих участников, за счет чего прослеживается устанавливаемая взаимосвязь этих принципов; принцип письменных стандартных инструкций регламентирует закрепление всех правил выполнения работ, что, в свою очередь, ограничивает и защищает участника внутрифирменного взаимодействия от выполнения обязанностей, не связанных с его трудовой деятельностью. Так указанный принцип дополняет основной постулат принципа равноправия в социальном взаимодействии.

Принцип недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия провозглашает создание условий защищенности каждого из членов взаимодействия от действий третьих лиц. Так, обращаясь к принципам Гаррингтона Эмерсона (к принципам дисциплины, справедливого отношения к персоналу, диспетчирования, норм и расписаний, нормализации условий, нормирования операций, письменных стандартных инструкций и вознаграждения за производительность), стоит отметить, что указанные принципы формируют как защищенность участника корпоративного взаимодействия от действий третьих лиц, так и систему регламентации прав, обязанностей, нормативных рамок и систему поощрения за вклад в корпоративное развитие.

Рассматривая принцип согласования интересов, отметим, что указанный принцип формируется исходя из принципов равноправия и недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия. За счет данной специфики принцип согласования интересов также формирует взаимосвязь с принципами Гаррингтона Эмерсона: принципы компетентной консультации, быстрого, надежного, полного точного и постоянного учета, диспетчирования и дисциплины. Принцип компетентной консультации регулирует соблюдение согласования интересов субъектов взаимодействия сообразно с ограничением их компетенции, а также выполняет регулятивную функцию прав каждого из участников; принципы быстрого, надежного, полного, точного и постоянного учета, дисциплины и диспетчирования содействуют нормальному функционированию как объектов взаимодействия, так и других субъектов.

Принцип обеспеченности ресурсами включает в себя множество различных ресурсов, необходимых для нормального функционирования объектов социального взаимодействия. Вместе с тем, принцип нормализации условий обеспечивает оптимальное соотношение производственных, временных и рабочих ресурсов для функционирования организации, а принципы нормирования операций и норм и расписаний оптимизируют временные затраты на выполнение той или иной задачи.

Принцип взаимной ответственности регламентируется ответственностью непосредственно самих субъектов и объектов взаимодействия, а также их ответственностью перед вышестоящими субъектами и объектами взаимодействия. Тенденцию к появлению взаимосвязи между рассматриваемым принципом и принципами Гаррингтона Эмерсона можно установить путем раскрытия принципов дисциплины, норм и расписаний, нормирования операций, письменных стандартных инструкций. Так, принцип дисциплины формирует ответственность каждого участника взаимодействия как за свои действия, так и за участников взаимодействия в совокупности. Принцип норм и расписаний позволяет четко осознавать каждому участнику взаимодействия свои права и нормы, необходимые к

выполнению, а также позволяет точно измерять все недостатки в работе организации и уменьшать вызванные участниками потери. Принцип нормирования операций и принцип письменных стандартных инструкций косвенно соотносится с принципом взаимной ответственности во взаимодействии, так как указанные принципы позволяют разграничивать ответственность каждого из участников взаимодействия.

Обращаясь к принципу гласности стоит отметить, что принципы Гаррингтона Эмерсона практически не соотносятся с приведенными нами принципами взаимодействия различных субъектов и объектов социального взаимодействия. Однако, опираясь на определение принципа гласности, а именно – исходя из договорного порядка, обеспеченного взаимными правами, обязанностями и ответственностью становится возможным соотнести принцип гласности в социальном взаимодействии с принципом вознаграждения за производительность. Так, каждый участник взаимодействия, опираясь на принципы согласования интересов, равноправия и недопустимости ущемления интересов других субъектов и объектов взаимодействия обеспечивает себе гарантию защищенности собственных прав в применении принципа гласности. Однако, если в социальном взаимодействии при взаимодействии нескольких организаций данный принцип обеспечивается посредством средств массовой информации и постоянного освещения деятельности нескольких субъектов взаимодействия применительно объекта их взаимодействия, о чем говорилось ранее, то во внутрикорпоративном взаимодействии гарантией правовой защиты участников взаимодействия выступает совокупность применения принципов компетентной консультации, дисциплины, справедливого отношения к персоналу, быстрого, надежного, полного, точного и постоянного учета, диспетчирования, нормализации условий, нормирования операций и письменных стандартных инструкций, но именно вознаграждение за производительность, направленное на то или иное поощрение труда каждого участника внутрикорпоративного взаимодействия, определяет гласность.

Подводя итог вышесказанному, стоит сказать, что анализ приведенных социально-экономических систем позволяет сделать вывод, что на практике принципы социального взаимодействия организаций реализуются в России либо избыточно, либо недостаточно. Указанные принципы смогут стать основой, на которой будут строиться все взаимоотношения, правовые формы и механизмы социального взаимодействия между субъектами и объектами социальных взаимодействий, но в тоже время организациям-участникам социального взаимодействия следует учитывать, что далеко не все, хотя и большая часть, принципов социального взаимодействия организаций полностью выполняются в нашей стране. Также стоит отметить, что исследование рассматриваемых принципов социального взаимодействия и формирование их теоретической основы позволяет сделать вывод об их допустимой связи с двенадцатью принципами производительности Гаррингтона Эммерсона, что, в свою очередь, обуславливает научное обоснование приведенным принципам социального взаимодействия социально-экономических систем.

Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] Федеральный закон № 51 от 30 ноября 1994 г. (ред. от 13.07.2015). – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 10.11.2015).
2. Конституция Российской Федерации с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации «О поправках к Конституции Российской Федерации» от 30 декабря 2008 № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 № 11-ФКЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 03.12.2015).
3. Мусаелян, И. К. О роли ценностей в системе корпоративной культуры / И. К. Мусаелян // Вестник университета. – 2014. – № 7. – С. 197–200.
4. О компании ПАО «Аэрофлот» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.aeroflot.ru/cms/about> (дата обращения : 23.10.2015).

5. О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон № 2202-1 от 17 января 1992 г. (ред. от 28.11.2015). – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 16.12.2015).
6. Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (ред. от 18.06.2015). – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 13.10.2015).
7. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610 (ред. от 11.04.2015). – Режим обращения : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 28.11.2015).
8. ООО «Газпром трансгаз Саратов» организовало благотворительную акцию для слабовидящих детей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gazprom.ru/subsidiaries/news/2016/january/article258556> (дата обращения : 27.01.2016).
9. ПАО «Газпром» и Сахалинская область развивают стратегическое сотрудничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gazprom.ru/press/news/2016/january/article258646> (дата обращения : 28.01.2016).
10. Парфентьева, И. Будет что закатать в асфальт с песком / И. Парфентьева, А. Панченко, О. Сапожников // Коммерсантъ. – 2011. – № 2 (4543). – С. 1.
11. Положение о Пенсионном фонде Российской Федерации (России) [Электронный ресурс] : положение от 11 декабря 2007 г. (утв. Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2122-1, в ред. Указа Президента РФ от 24 декабря 1993 г. № 2288, Федерального закона № 77-ФЗ от 5 мая 1997 г.). – Режим доступа : <http://www.rosmintrud.ru/ministry/structure/lowerorg/pfrf/regulations> (дата обращения : 14.12.2015).
12. Пресс-центр компании ПАО «Газпром» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gazprom.ru/press> (дата обращения : 30.11.2015).
13. Сайт компании ОАО «Российские железные дороги» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rzd.ru/static/public/ru> (дата обращения : 28.11.2015).
14. Серебрякова, Г. В. Ценностная основа взаимодействия корпораций / Г. В. Серебрякова // Вестник университета. – 2014. – № 7. – С. 205–208.
15. Скрипкин, Г. Ф. Взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления : учеб. пособие. / Г. Ф. Скрипкин. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2008. – 176 с. – ISBN 978-5-238-01558-3.
16. Уголовный кодекс РФ [Электронный ресурс] федеральный закон № 63 от 13 июня 1996 г. (ред. от 28.11.2015). – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.12.2015).
17. Эмерсон, Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – Самара : Офорт, 2011. – 248 с. – ISBN 978-5-473-00689-6.