

СТРУКТУРА ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Чудаков Л.А., соискатель ФГУП «Российский научно-технический центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия»

В статье рассмотрена структура жизненного цикла корпоративных социальных стандартов и предложены методы повышения ее эффективности, исследован процесс эволюции лучших бизнес-практик социальной стандартизации в стандарты де-факто и де-юре, предложена усовершенствованная структура целенаправленной разработки стандартов; разработан поэтапный механизм совершенствования информационной поддержки процесса создания и распространения стандартов.

Ключевые слова: стандартизация, бизнес-практики, стандарты де-юре, стандарты де-факто, социальные стандарты.

UDC 006.013

STRUCTURE OF A LIFECYCLE OF CORPORATE SOCIAL STANDARDS

Chudakov L.A., applicant at FGUP «Russian Scientific and Technological Center for Information on Standardization, Metrology and Conformity Assessment»

The article considers the structure of a corporate social standards lifecycle, suggests approaches to improving its effectiveness, researches the process of evolution of best business practices of social de jure and de facto standardization, suggests an enhanced structure of telic development of standards, develops stages of enhancement of information support of the process of creation and distribution of standards.

Keywords: standardization, business practices, de jure standards, de facto standards, social standards.

Как показывает анализ существующей практики формирования социальных стандартов, на первом этапе отмечается появление уникальных мотивационных инструментов и социальных обязательств. Классическим примером в данном случае является широко известный внутренний распорядок корпорации Google. Далее, по мере распространения информации об этом происходит их стихийное заимствование и распространение. В частности,

практика компании Google получает все большую популярность в российских фирмах, занимающихся разработкой программного обеспечения. Вслед за этим происходит эволюция наиболее популярных социальных обязательств в стандарты де-факто, широко применяемые в локальных трудовых нормах, коллективных и индивидуальных договорах. В частности, это относится к компенсации расходов на мобильную связь или же внедрения системы добровольного медицинского образования за счет работодателя. Завершающим шагом является формализация стандартов де-факто в соответствующих отраслевых стандартах де-юре. Следует отметить, что в России данная практика пока не получила широкого распространения, в частности, потому, что отсутствует законодательная база, определяющая статус отраслевых стандартов, как в техническом регулировании, так и в трудовом законодательстве, в частности, в нормативных актах федерального и регионального уровня.

В соответствие со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК) работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Большинство работодателей в настоящее время полагают, что, т.к. стимулирующие надбавки приветствуются самими сотрудниками, то достаточно включать их в трудовые договоры, при этом сам стандарт таких надбавок не имеет никакого официального статуса и служит лишь «заготовкой» для написания соответствующих разделов трудовых договоров. Однако, как показывает практика, принятие локальных нормативных актов, эксплицирующих политику работодателя в отношении мотивационной политики, является более правильным шагом, поскольку повышает как престиж организации, так и прозрачность регулирования трудовых отношений в ней, что дополнительно привлекает соискателей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вышеизложенная процедура формирования стандартов де-факто недостаточно эффективна, поскольку процесс стихийного распространения социальных стандартов является достаточно медленным, а отсутствие общепринятых образцов их кодифицирования вынуждает каждое предприятие самостоятельно искать подходящие образцы и разрабатывать соответствующие локальные нормативные акты, что является излишне трудоемким процессом, особенно для малого и среднего бизнеса, и в условиях недостаточной квалификации и правовой культуры юридического и кадрового отделов зачастую может привести к противоречию с действующим федеральным законодательством.

В этой связи предлагается следующий метод повышения эффективности процедуры создания и распространения социальных стандартов: переход от спонтанного процесса отбора и обобщения различных практик социаль-

ных обязательств к широкому гласному процессу целенаправленного создания новых социальных стандартов в рамках модели «как есть – как должно быть», включающему в себя экспертные оценки научного сообщества, переговоры организованных представителей работодателей и сотрудников. Для этого необходимо регулярно рассматривать наиболее удачные единичные практики современных компаний, которые могут быть обобщены и постепенно стать основой новых измерений социальных стандартов трудовых отношений. Данная задача может быть возложена на специально созданный технический комитет (ТК) в области социальных стандартов. К работе комитета должны привлекаться ученые и ведущие специалисты заинтересованных организаций, заказчиков (потребителей), разработчиков, изготовителей продукции, органов и организаций по стандартизации, метрологии, сертификации и инженерных обществ.

ТК создаются на добровольной основе для организации и проведения работ по стандартизации определенных видов продукции, технологии и услуг.

ТК выполняет следующие основные функции:

- организует разработку и пересмотр российских национальных и межгосударственных стандартов в своей области деятельности, в том числе готовит предложения в соответствующую программу;

- обеспечивает гармонизацию российских национальных и межгосударственных стандартов на международном уровне, в том числе содействует принятию в этом качестве международных и региональных стандартов;

- рассматривает проекты российских национальных и межгосударственных стандартов, в том числе организует разработки или проводит их экспертизу и представляет на утверждение в национальный орган Российской Федерации по стандартизации (НOC) или готовит предложения об отклонении проектов;

- сотрудничает с ТК в смежных областях деятельности, обеспечивая комплексность работ по стандартизации;

- обеспечивает интересы Российской Федерации при взаимодействии с аналогичными международными, региональными и зарубежными национальными ТК, в том числе участвуя в работе ТК ИСО или МЭК и межгосударственных технических комитетах по стандартизации;

- участвует в разработке международных стандартов (в том числе путем рассмотрения их проектов, если их разработка осуществляется в других странах) и способствует принятию российских стандартов в качестве международных;

- взаимодействует с федеральными и иными органами исполнительной власти, различными организациями и физическими лицами;

- организует или проводит экспертизу проектов стандартов организаций (по предложению этих организаций).

ТК должны быть саморегулируемыми организациями, со своими внутренними механизмами регулирования и управления. Критериями выполнения своих функций в процессах саморегулирования в механизмах регулирования являются:

- требования по безопасности технических регламентов (при разработке стандартов);

- экспертное заключение на разработанные национальные стандарты от НОС;

- презумпция соответствия требованиям по безопасности стандартов при подтверждении соответствия;

- критерии, предъявляемые обществом, при выполнении принципа открытости разработки стандартов.

ТК может быть создан на базе Ассоциации производителей, потребителей и других заинтересованных лиц в соответствующей продукции (далее – Ассоциация).

Ассоциация сотрудничает с Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии на основании двустороннего соглашения. Основными направлениями сотрудничества являются:

- разработка технических регламентов;
- организация работ по международному сотрудничеству и заключению соглашений о взаимном признании с другими странами технических регламентов и других норм в области технического регулирования;
- проведение маркетинговых исследований;
- обучение и аттестация кадров в области деятельности Ассоциации;
- координация деятельности организаций-членов Ассоциации.

Участники Ассоциации направляют (если считают целесообразным) своих представителей для работы в ТК. Также каждый участник Ассоциации (юридические лица) делает отчисления, взносы на работу ТК, так как через ТК Ассоциация может решать очень важные задачи, такие как:

- проведение научно-исследовательских работ;
- разработка технических регламентов;
- разработка стандартов, планов, программ и т.д.

Уставным фондом ТК распоряжается его рабочий орган – общественное учреждение, которое имеет Устав (Положение). Этот рабочий орган реализует программу работ, принятую ТК, и занимается вопросами финансирования.

Процедура разработки и принятия стандартов выглядит следующим образом:

1. Технический комитет (ТК) после разработки проекта стандарта предоставляет его окончательную редакцию для утверждения с комплектом документов, предусмотренным ГОСТ Р 1.2 (пункт 4.3.6) в национальный орган по стандартизации.

2. В подразделении делопроизводства национального органа по стандартизации осуществляется проверка комплектности поступивших документов на соответствие сопроводительному письму.

3. После проверки комплектности подразделение делопроизводства национального органа по стандартизации направляет три экземпляра проекта стандарта (с комплектом поступившей документации) в соответствующее структурное подразделение национального органа по стандартизации

(Управление технического регулирования и стандартизации, Управление метрологии и надзора) в соответствии с закрепленной тематикой (далее – курирующее подразделение) для его подготовки к утверждению.

4. По поступлении документов курирующее подразделение осуществляет проверку комплектности на соответствие ГОСТ Р 1.2 (пункт 4.3.6).

5. В случае получения неполного комплекта документов, указанного в ГОСТ Р 1.2 (пункт 4.3.6.), курирующее подразделение запрашивает недостающие документы у секретариата ТК, представившего проект стандарта для утверждения.

6. На основании проверки курирующее подразделение принимает соответствующее решение.

6.1. Если недостающие документы не поступили в национальный орган по стандартизации в установленный срок, то курирующее подразделение принимает решение о приостановке работ и возвращает все поступившие документы в секретариат ТК.

6.2. При наличии всех необходимых документов (при получении недостающих документов), соответствующих ГОСТ Р 1.2 (пункт 4.3.6), после рассмотрения представленной окончательной редакции проекта стандарта согласно ГОСТ Р 1.2 (пункт 4.4.2) и если считает возможным его утвердить, то курирующее подразделение принимает решение о продолжении работ с проектом стандарта.

7. Приняв положительное решение, курирующее подразделение направляет окончательную редакцию проекта стандарта вместе с полученным комплектом документов и сопроводительным письмом в уполномоченную научную организацию по стандартизации (далее – НИИ).

8. НИИ после получения проекта стандарта с комплектом документов от курирующего подразделения осуществляет проверку документов, поступивших с проектом стандарта.

9. НИИ рассматривает проект стандарта в соответствии с ГОСТ Р 1.2 (подраздел 4.4), в зависимости от его специфики.

10. Если при проверке проекта стандарта выявились недостатки, которые могут быть устранены путем его доработки без возврата и в установленные сроки, то НИИ согласовывает с ТК (или непосредственно с разработчиком) изменения, которые необходимо внести в разрабатываемый стандарт.

11. После согласования, НИИ может внести в проект стандарта исправления, устраняющие выявленные недостатки. Содержание доработок, НИИ отражает в докладной записке.

12. Если после проведения проверок, а при необходимости и доработок проекта стандарта, НИИ считает возможным представить проект стандарта для утверждения, он осуществляет подготовку докладной записки и передачу одного из экземпляров проекта стандарта (его копию) в ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» на издательское редактирование.

13. ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» осуществляет издательское редактирование проекта стандарта, вносит в него при необходимости издательские правки и возвращает проект стандарта в НИИ.

13.1. При наличии редакционных замечаний, не изменяющих требования стандарта, НИИ по согласованию с ТК (или разработчиком стандарта) вносит необходимые исправления в первый экземпляр проекта стандарта и направляет его вместе с экземпляром проекта стандарта, содержащим издательские правки (далее – черновик с издательскими правками), в ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» на окончательное редактирование и вычитку.

13.2. ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» проводит окончательное редактирование проекта стандарта, проставляет штамп «В НАБОР» на каждом листе его первого экземпляра и возвращает НИИ первый экземпляр проекта стандарта и черновик с издательскими правками, завизированный редактором.

14. Руководитель курирующего подразделения рассматривает подготовленный проект приказа об утверждении стандарта и докладную записку, после чего подписывает докладную записку, визирует проект приказа и пред-

ставляет его (вместе с первым экземпляром проекта стандарта, докладной запиской и заключением ТК с мотивированным предложением об утверждении стандарта) руководству национального органа по стандартизации для визирования и подписания.

15. Руководство национального органа по стандартизации визирует и подписывает поступивший проект приказа.

15.1. В соответствии с пунктом 8 статьи 16 ФЗ «О техническом регулировании» национальный орган по стандартизации на основании мотивированного предложения ТК, подготовленного по результатам экспертизы проекта стандарта, представленного разработчиком, может принять решение об отклонении стандарта.

15.2. В случае отклонения стандарта национальным органом по стандартизации курирующее подразделение определяет обоснованность предложения ТК и при согласии с ним возвращает проект стандарта (с документами, поступившими с ним) разработчику, представившему данный проект стандарта в ТК, с письмом, подписанным руководителем национального органа по стандартизации, содержащим обоснованное решение об отклонении проекта стандарта.

16. После подписания приказа национального органа по стандартизации об утверждении стандарта исполнитель курирующего подразделения представляет экземпляр стандарта со штампом об утверждении руководителю курирующего подразделения, который заверяет данный штамп своей подписью.

17. После заверения штампа руководителем курирующего подразделения, все поступившие документы с подписанным приказом направляются в соответствующий НИИ.

18. НИИ после получения от курирующего подразделения подписанного приказа национального органа по стандартизации об утверждении стандарта с комплектом документов в установленный срок формирует дело стандарта. НИИ по окончании формирования дела стандарта направляет его на

регистрацию в подразделение регистрации с сопроводительным письмом и сопутствующими документами.

19. Опубликование уведомления об утвержденном стандарте и текста утвержденного стандарта осуществляют согласно постановлению Правительства Российской Федерации. ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» публикует уведомление об утвержденном стандарте (изменении) в очередном номере информационного указателя «Национальные стандарты» (ИУС) и учитывает его при подготовке указателя «Национальные стандарты» на следующий год, а также публикует текст утвержденного изменения в этом номере ИУС и учитывает его при переиздании стандарта, соблюдая при этом требования ГОСТ Р 1.5.

ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ» публикует (издает) тираж утвержденного стандарта в установленный срок. После этого разработанный социальный стандарт будет доступен всем заинтересованным лицам.

Наилучший потребительский эффект реализации нормативно-управленческих резервов качества продукции достигается, когда потребители участвуют во всем процессе создания и использования тех или иных нормативов качества. В настоящий момент участие потребителей в данных процессах явно недостаточно, что наглядно показано в работе Х. Де Вриза [1], а К. Якобс и соавторы [2] описывают пользователей и стандартизацию, как «обособленные миры». М. Хили и Н. Поуп [3] в своем исследовании также продемонстрировали, что большинство пользователей имеют недостаточные сведения о процессах стандартизации. Осознавая важность данной проблемы, Президент Российской Федерации Д.А. Медведев заявил на заседании Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики (г. Липецк, 20.01.2010 г.): «В существующей системе техрегулирования разработку стандартов осуществляют технические комитеты. Но нам необходимо, чтобы в их работе участвовали не только производители, не только бизнес, о котором я только что сказал, но и потребители. Ведь при оформлении стандартов должны учитываться интересы обеих сторон, и мы не должны разрушать ба-

ланс в этом смысле» [4]. В области стандартов социальной защиты и мотивации потребителями могут рассматриваться работники компаний, поэтому важно их вовлечение в процесс обсуждения и формирования социальных стандартов, как посредством профессиональных союзов, так и в индивидуальном порядке. Требованием участия профессиональных союзов в создании стандартов социального обеспечения в области трудовых отношении обусловлена необходимость предоставления всем заинтересованным лицам информации о ходе обсуждения проекта стандарта.

В настоящее время в рамках Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии уже функционирует система, выполняющая данную функцию – автоматизированная информационная система (АИС) «Мониторинг НД», однако она пока рассчитана исключительно на внутреннее пользование специалистами Росстандарта и профильных технических комитетов. Необходимость расширения функциональности системы «Мониторинг НД» определяется требованиями к транспарентности процесса разработки и принятия стандартов. Предложена [5, 6, 7] программа развития системы «Мониторинг НД» с целью повышения транспарентности разработки и принятия стандартов, основанная на концепции поэтапного расширения круга абонентов системы, в том числе за счет включения заинтересованных лиц – патентовладельцев и инноваторов, и развития информационного наполнения системы с целью интеграции сведений о ходе обсуждения проектов стандартов и высказанных точках зрения, а также проведенных экспертизах. Предложенное развитие системы «Мониторинг НД» позволит на более высоком уровне за счет формирования единой автоматизированной информационной инфраструктуры обеспечить возможность как более широкого учета мнений заинтересованных сторон, включая физических лиц – работников, о проекте социального стандарта, поскольку заинтересованным лицам не придется тратить время на поиск разработчика конкретного стандарта, просьбу выслать отдельный экземпляр проекта и отсылку замечаний: электронная интерактивная система «Мониторинг НД» может обеспечить на базе порталъ-

ных технологий единую базу данных о ходе разработки всех стандартов, возможность оперативного ознакомления с их проектами, присланными замечаниями и участия в обсуждении, что существенно повысит степень вовлеченности общества и бизнеса в процесс обсуждения и разработки стандарта, следовательно, принимаемые стандарты будут учитывать мнения более широкого круга лиц и являться продуктом национального консенсуса, что повысит как их качество, так и престиж и послужит стимулом для их добровольного соблюдения. Поскольку существенным вопросом является контроль за аутентичностью передаваемой информации, то первым этапом модернизации и расширения АИС «Мониторинг НД» может являться установка специализированных компьютерных терминалов в ЦСМ, позволяющих желающим, включая представителей бизнеса и профсоюзов, войти в АИС «Мониторинг НД», изучать проекты стандартов и участвовать в их обсуждении.

На первом этапе необходимо расширить информационное наполнение данной АИС, включив нее интерфейс доступа ко всем проектам стандартов и информационное пространство их обсуждения. На втором этапе необходимо последовательно расширять круг лиц, допущенных к участию в данной программе. Это резко сократит издержки участия в изучении и обсуждении проектов социальных стандартов, сделает процесс доступным даже для небольших организаций и профессиональных союзов, а также для отдельных заинтересованных потребителей – работников.

Дальнейшему повышению потребительской вовлеченности в процесс улучшения системы социального обеспечения и стимулирования на предприятии должно служить формирование и повышение связности различных информационных платформ в сети Интернет, на которых происходит обсуждение социальных стандартов и методов мотивации, в частности, путем более тесной интеграции потребительских и корпоративных блогов с образованием единого информационного пространства процесса улучшения социальных стандартов.

В качестве методологической базы для этого целесообразно использовать новейшую парадигму web 3.0. В развитии мировой сети Интернет можно проследить три основных этапа. Первый (web 1.0) характерен монологическим подходом к созданию контента – его авторы размещают контент на своих сайтах, пользователи же Интернета получают доступ к данному контенту фактически в пассивном режиме, обратная связь при этом сильно затруднена и сводится к прямым обращения к авторам контента. Парадигма web 2.0, впервые описанная Тимом О`Рейли [8] в 2005 году, предполагает переход к такой методологии структурирования и наполнения Интернет-ресурсов, при использовании которой путем учета сетевых взаимодействий ресурсы становятся тем лучше, чем больше людей ими пользуются. Особенностью web 2.0. является принцип привлечения пользователей к наполнению и многократной выверке контента. Применительно к сфере отношений производителей и потребителей данную смену парадигмы можно проиллюстрировать следующими примерами: характерные объекты web 1.0: корпоративный сайт, содержащий описания товаров, материалы для поддержки пользователей (инструкции и т.д.), сведения о местах возможной покупки и прочую информацию. При этом содержание и форма подачи данной информации полностью определяются соответствующими службами компании и не зависят от мнений и предпочтений пользователей. В отличие от web 1.0 web 2.0 вырос из практики живого обмена мнениями с помощью форумов, в которых информация уточняется и углубляется разными посетителями. Однако в форумах найти нужный материал среди всех дискуссий весьма затруднительно, поэтому принципы web 2.0 предполагают использование платформы, генерирующей законченный информационный ресурс (сайт), содержание которого непрерывно динамически обновляется с помощью правок пользователей. Классическим образцом такого ресурса является всемирная онлайн-энциклопедия Wikipedia. Применение данной технологии по отношению к корпоративным сайтам позволяет существенно повысить степень вовлеченности пользователей в совершенствование продукта. Так, возможно создание

единой базы данных проблем, о которых было сообщено пользователями, и выработанных сообществом наилучших решений. Важным компонентом парадигмы web 2.0 является использование блогов, объединенных в сети. Блог (англ. blog, от «web log» – сетевой журнал или дневник событий) – веб-сайт, основное содержимое которого – регулярно добавляемые записи, содержащие текст, изображения или мультимедиа, при этом блоги обычно публичны и предполагают сторонних читателей, которые могут вступить в публичную полемику с автором (в комментарии к блогзаписи или своих блогах). Совокупность блогов создает так называемую «редактируемую паутину» (writable web). При этом блоги могут объединяться в сети по интересам, фильтрация которых производится по специальным метаданным (тегам), которыми сопровождается блог в целом или же отдельные записи. При всех достоинствах, присущих парадигме web 2.0 (прежде всего, активной роли коллективного интеллекта пользователей), ее непосредственное участие для корпоративных целей было затруднено: демократизм web 2.0, постулирующий изначальное равенство пользователей и свободную самоорганизацию их социума, продуцирует существенный информационный шум и зачастую не позволяет адекватно учитывать мнение профессионалов. Поэтому необходим переход к парадигме web 3.0, которая, по определению Д. Калаканиса, представляет собой высококачественный контент и сервисы, которые создаются талантливыми профессионалами на технологической платформе web 2.0. Данное определение было опубликовано в личном блоге руководителя Netscape.com, создателя поискового стартапа Mahalo.com и сети сайтов Weblogs Джейсона Калаканиса (Jason Calacanis) 10 марта 2007 года [9]. Оно базируется на общем положении, что web 2.0 – по сути, технологическая платформа, позволяющая на своей основе практически бесплатно создать ряд сервисов. Подобная доступность привела к появлению огромного количества однообразных ресурсов, что, соответственно, девальвирует ценность большинства из них. web 3.0 – концепция интернета, подразумевающая синтез

сильных сторон web 1.0 и web 2.0: Интернет-проекты, объединяющие профессионалов, но построенные по сетевому, полицентрическому принципу.

Это позволит, как более плодотворно учитывать опыт и запросы работников в формировании социальных стандартов, так и самим работникам распространять информацию о тех или иных социальных стандартах и их реализации на конкретных предприятиях, повышая тем самым прозрачность рынка труда и качество мотивации сотрудников.

Список использованных источников

1. Vries Henk J. de (1999) Standardization – A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations. Kluwer Academic Publishers, Boston / Dordrecht / London, 341 pp.

2. Jakobs K., Procter R., Williams R. Users and Standardisation – Worlds Apart? ACM Standard View, vol. 4, no. 4, 1996.

3. Healy M., Pope N. Consumer Representation in Standards Making, in Compendium from 3rd Annual EURAS Conference, Stockholm, 1996.

4. <http://www.kremlin.ru/transcripts/6674>.

5. Коновалов В.А. Нормативно-управленческие резервы повышения потребительского качества продукции: Монография. – М.: Московский печатник, 2009.

6. Коновалов В.А. Стратегия рыночного лидерства на базе реализации нормативно-управленческих резервов качества: Монография. М.: Московский печатник, 2010.

7. Коновалов В.А., Докукин А.В. Роль системы технического регулирования в инновационном развитии экономики // Стандарты и качество, 2009. № 2.

8. <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>.

9. <http://calacanis.com/2007/10/03/web-3-0-the-official-definition>.