

■ ■ ■ Концепции социальной солидарности и социального партнерства как предпосылки для формирования корпоративной культуры

Тарутин Н.В.

ООО «БКС Финтех», Москва, Российская Федерация.

Благодарность: автор выражает глубокую признательность научному руководителю диссертации профессору Елене Александровне Назаровой за ценные замечания и рекомендации при подготовке настоящей статьи.

Аннотация. Настоящее исследование посвящено анализу концепций социальной солидарности и социального партнерства в качестве предпосылок для формирования корпоративной культуры организаций. В настоящее время концепция социальной солидарности является важным инструментом для обеспечения социальной справедливости и устойчивого развития общества. Концепция социального партнерства, в свою очередь, позволяет работодателям и работникам эффективно сотрудничать для решения разнообразных социально-экономических проблем. В рамках исследования проведен анализ методологического закрепления концепций социальной солидарности и социального партнерства, а также представлена их критика. Автором проведен сравнительный анализ, демонстрирующий преимущества и недостатки каждой из рассматриваемых концепций. На основании полученных в ходе исследования результатов были разработаны принципы реализации концепций социального партнерства и социальной солидарности при формировании корпоративной культуры организации. В заключение автором сделан вывод, что развитие концепций социальной солидарности и установление социального партнерства в организации является необходимым условием для успешного формирования корпоративной культуры, способствующей повышению эффективности работы организации и удовлетворенности сотрудников.

Ключевые слова: социальная солидарность, социальное партнерство, общественные отношения, корпоративная культура, социальная справедливость, устойчивое развитие общества

Для цитирования: Тарутин Н.В. Концепции социальной солидарности и социального партнерства как предпосылки для формирования корпоративной культуры // Коммуникология. 2023. Том 11. № 2. С. 115-127. DOI 10.21453/2311-3065-2023-11-2-115-127.

Сведения об авторе: Тарутин Никита Вадимович – Руководитель продукта, ООО «БКС Финтех»; аспирант кафедры общественных связей и медиаполитики Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. Адрес: 129110, Россия, г. Москва, пр-т Мира, 69/1. E-mail: nv.tarutin@gmail.com.

Статья поступила в редакцию: 22.04.2023. *Принята к печати:* 07.06.2023.

Введение. Актуальность настоящего исследования обуславливается тем, что сформировавшиеся за последние 20 лет социально-экономические условия затрудняют поддержание четкой согласованности моральных, политических и социальных аспектов солидарности в организациях ввиду изменений в материальной организации труда, сокращения организационных возможностей профсоюзов, а также прямых политических усилий по их ослаблению, обусловленных влиянием неолиберализма. Господство неолиберальной риторики преуменьшает проблемы социальной солидарности и партнерства, делая акцент на рыночных ценностях, лежащих в основе современных процессов глобализации и капитализации. В условиях текущего социо-экономического мейнстрима возникает фундаментальный вопрос о том, насколько далеко в своем развитии должны заходить социальная солидарность и социальное партнерство (особенно там, где растущий уровень экономической незащищенности, связанный с жесткой экономией и ростом нестабильности занятости, становится все более распространенным явлением) [Колесникова, Нестеров].

Говоря непосредственно о процессах социальной солидарности и партнерства в рамках трудовых отношений, отметим, что к настоящему времени усилившиеся вопросы атомизации общества ставят под сомнение роль профсоюзов, традиционно участвующих в развитии чувства принадлежности и понимания общих интересов, солидарности и партнерства. Таким образом, большинство форм социального партнерства и солидарности страдают от фрагментации условий труда, ослабления организационной мощи профсоюзов и снижения степени интеграции, обеспечиваемой институциональной защитой.

Важно отметить, что формирование корпоративной культуры организации требует времени и усилий со стороны всех участников организации. Это процесс, который должен начинаться с создания общих ценностей и принципов, которые включают в себя непосредственно социальную солидарность и социальное партнерство. Организация может проводить различные мероприятия и программы, чтобы поддерживать реализацию данных концепций на практике и способствовать усилению корпоративной культуры.

Также важным моментом является то, что социокультурные и коммуникационные факторы (действие многих из которых внешне не очень заметно) являются крайне существенными для эффективной деятельности современных организаций, а также для улучшения коммуникации с сотрудниками. При этом подчеркнем, что концепции социальной солидарности и социального партнерства играют значимую роль в формировании корпоративной культуры организаций. Данные концепции оказали большое влияние на развитие социальной политики в разных странах мира. Обе концепции основаны на идее сотрудничества между различными группами общества для достижения общих целей и преодоления социальных проблем.

В этой связи цель настоящего исследования заключается в определении степени значимости применения концепций социальной солидарности и социаль-

ного партнерства в качестве предпосылок для формирования корпоративной культуры организаций.

Обзор источников. Об актуальности тематики настоящего исследования свидетельствует количество как зарубежных, так и отечественных исследований, опубликованных за последние 5 лет. Так, в своей работе зарубежные исследователи [Morgan, Pulignano] отмечают, что социальная солидарность является не статичным явлением, а крайне многоаспектным и динамично развивающимся феноменом. Она включает в себя моральные, политические и социальные элементы, которые также подкрепляются организационной инфраструктурой и институциональными рамками. В другом исследовании подчеркивается, что традиционные формы социальной солидарности были фактически сведены на нет социальными изменениями, сопровождающими глобализацию, и часто сводились к защите конкретных интересов [Wilde].

Интерес также представляет исследование коллектива зарубежных авторов, в котором на примере банковских учреждений рассматривается то, как организации могут развивать и поддерживать социальную солидарность на рабочем месте. Авторы приходят к выводу о том, что принудить сотрудников к солидарности невозможно, поскольку это может привести к принятию решения, противоречащего желаемой цели [Albert et al.].

Говоря об отечественном опыте, подчеркнем, что в России исследовательский и практический интерес к концепциям социальной солидарности и социального партнерства стал активно проявляться лишь с начала 1990-х годов. Так, в своей работе авторы отмечают, что феномен социального партнерства является результатом длительной эволюции социальной мысли и развития общества [Дубовик и др.]. Также в работе подчеркивается, что мыслители XIX–XX вв. преимущественно занимались изучением проблем соотношения общества и государства, социального взаимодействия, диалога, солидарности, трудовых отношений.

Интерес также представляет работа другого отечественного исследователя, в которой приведено общее определение социального партнерства, которое синтезирует в себе определения из разных наук [Дроздов]. Отмечается, что данный феномен выявляется за счет предшествующих теорий, концепций, в которых раскрываются свойства, характеристики партнерской деятельности на разных этапах их установления.

Говоря о трудах, посвященных исследованию разных сторон концепции социальной солидарности, отметим, что в своей работе авторы рассматривают солидарность и связанные с ней вопросы сплоченности, социальной связности и т. п. через призму современных тенденций структурной неустойчивости, или деструктуризации [Сорокин, Попова]. Также в работе обосновывается необходимость более глубокого изучения возможностей солидарно-ориентированного индивидуального трансформирующего действия по отношению к организационным структурам.

В работе коллектива отечественных авторов представлена общая характеристика концепции солидаризма и раскрыт ее основополагающий принцип – общественная солидарность в современном обществе [Наумова, Сорокина]. Эвристический потенциал концепции социальной солидарности в осмыслении бытия и функционирования современных социальных институтов и практик был выявлен в работе другого отечественного исследователя [Окатов].

Проведенный анализ литературы по рассматриваемой тематике показал, что в трудах отечественных и зарубежных ученых наблюдаются определенные методологические пробелы. В частности, за рамками проводимого анализа остаются глубинные вопросы, связанные со спецификой социальных отношений, без учета которых невозможно сформировать целостное представление о развитии корпоративной культуры. Одним из таких пробелов можно также назвать то, что в проанализированных работах организации или предприятия зачастую рассматриваются исключительно в качестве организационных систем, без учета социокультурного контекста.

Методологическое закрепление концепций социального партнерства и социальной солидарности

Одним из основоположником концепции социального партнерства принято считать немецкого социолога Фридриха Эберта. В своих трудах он подчеркивал важность сотрудничества между работодателями и работниками для достижения социальной справедливости и экономического развития [Работяжев]. Он считал, что социальное партнерство должно базироваться на равноправии и доверии между сторонами, а также на учете общих интересов общества. Также большой вклад в развитие концепции социального партнерства внес британский социалист-утопист, предприниматель и филантроп Роберт Оуэн. Ученый верил в необходимость создания организаций, которые объединяли бы работников и работодателей для защиты их общих интересов [Андерсон]. В 1817 году он основал Ассоциацию объединенных рабочих и производителей, которая стала первой в мире профсоюзной организацией. Р. Оуэн также основал несколько социалистических коммун и фабрик, где работники получали достойную заработную плату и жили в условиях гарантированной социальной защиты.

Основоположником концепции социальной солидарности, в свою очередь, считается французский социолог Эмиль Дюркгейм, который в своих исследованиях обращал внимание на значимость социальной солидарности для устойчивого развития общества [Батуренко]. Он считал, что социальная солидарность является основой социальной стабильности и способствует развитию человеческого потенциала. В своих трудах он также подчеркивал, что социальные явления и институты необходимо изучать с точки зрения их функций и полезности для общества. Он утверждал, что социальные нормы и ценности являются основой общественного порядка и стабильности, а нарушение этих норм может привести к социальному конфликту.

Э. Дюркгейм также указывал на важность образования и морального воспитания для формирования гражданского долга и ответственности перед обществом. Он считал, что общество должно стремиться к социальной солидарности и справедливости, а не к индивидуализму и эгоизму [Жалкиев]. Концепции Эмиля Дюркгейма оказали значительное влияние на развитие социологии и философии в XX веке, а его работы до сих пор являются объектом изучения и дискуссий в научном сообществе.

Таким образом, основоположники концепций социального партнерства и социальной солидарности внесли существенный вклад в развитие социальной политики в разных странах мира. Их идеи продолжают влиять на политические и экономические решения, принимаемые в наши дни. Концепция социального партнерства продолжает быть важным инструментом для достижения согласия между трудом и капиталом, а концепция социальной солидарности помогает обеспечить равенство возможностей и защиту интересов наиболее уязвимых групп общества.

Критика концепций социальной солидарности и социального партнерства

Концепции социального партнерства и социальной солидарности играют важную роль при создании справедливой среды в обществе и организациях, а также при формировании в них корпоративной культуры. Однако, как и любые другие научные концепции, они нередко становятся объектом критики и подвергаются сомнениям. Так, одним из онтологических по отношению к концепции социального партнерства является теория конфликта, разработанная Карлом Марксом и Фридрихом Энгельсом [Окатов]. Они считали, что социальное партнерство является иллюзией, созданной буржуазией для того, чтобы убедить рабочих, что их интересы находятся в единстве с интересами капиталистов. В действительности, согласно этой теории, рабочие и капиталисты имеют противоположные интересы, и конфликт между ними неизбежен.

Еще одной наиболее распространенной критической точкой зрения является то, что концепция социального партнерства может привести к уменьшению влияния рабочих на процесс принятия решений в организации. Если рабочие принимают решения вместе с представителями работодателей, это может привести к тому, что их голоса будут размыты и не будут учитываться при принятии решений. Также могут возникнуть проблемы с выбором представителей работников, которые будут участвовать в переговорах с работодателями, и потенциальной возможностью вмешательства государства в данные процессы.

Критика концепции социальной солидарности, в свою очередь, часто связана непосредственно с её определением и интерпретацией. Некоторые ученые считают, что понятие социальной солидарности слишком неоднозначно и размыто, то есть может толковаться по-разному, в зависимости от контекста и интересов тех, кто его использует. Кроме того, некоторые ученые уверены, что концепция социальной солидарности может привести к ущемлению индивидуальных свобод и прав, так как она может требовать распределения ресурсов на основе не-

которых групповых принципов, которые не учитывают индивидуальные потребности и желания [Жалкиев]. Не всегда понятно, каким именно образом обеспечивается социальная солидарность и на каких конкретных принципах она основывается. Также может возникнуть проблема выбора критериев справедливости и распределения ресурсов.

Безусловно, критика концепций социального партнерства и социальной солидарности не означает их полное отрицание или невозможность реализации на практике. Она лишь показывает, что данные концепции не лишены недостатков и требуют серьезного критического анализа и методологического совершенствования. Очевидно, что они могут быть использованы в качестве инструментов для повышения уровня социальной справедливости и содействия социальной интеграции организаций.

Реализация концепций социальной солидарности и социального партнерства в качестве предпосылок для формирования корпоративной культуры

В современном мире корпоративная культура играет ключевую роль для успешного функционирования и развития организаций. Проведенный теоретико-методологический анализ позволяет сделать вывод о том, что социальная солидарность и социальное партнерство являются важными предпосылками для формирования корпоративной культуры организации. В условиях быстро меняющейся экономической и социальной среды компании должны обладать высоким уровнем социальной ответственности и проявлять интерес к благополучию своих работников и общества в целом [Игумнов]. Организации, которые развивают социальное партнерство и содействуют распространению принципов социальной солидарности, имеют возможность создавать благоприятные условия для развития сильной корпоративной культуры, которая способствует достижению бизнес-целей и успешному развитию компании в целом.

Концепция социальной солидарности предполагает сотрудничество между группами людей, стремление к общему благу и уважительное отношение к мнению других [Кочнев, Тарасов]. Данные принципы могут стать важными элементами корпоративной культуры, где сотрудники работают вместе для достижения общих целей. В свою очередь, концепция социального партнерства также может стать фундаментальной предпосылкой для формирования корпоративной культуры. Как упоминалось ранее, данная концепция предполагает партнерское отношение между работодателем и работниками, которое, в свою очередь, может привести к улучшению условий труда, снижению конфликтов и повышению производительности.

Безусловно, концепции социального партнерства и социальной солидарности имеют свои преимущества и недостатки в приложении к корпоративной культуре организаций. На основании проведенного анализа автором была составлена сравнительная таблица, отражающая преимущества и недостатки каждой из рассматриваемых концепций (Таблица 1).

Таблица 1. Сравнение концепций социального партнерства и социальной солидарности применительно к корпоративной культуре (составлено автором) / Comparison of the concepts of social partnership and social solidarity in relation to corporate culture

Наименование концепции	Позиции авторов	Преимущества концепции	Недостатки концепции
Концепция социального партнерства	Социальное партнерство рассматривается в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования (Блажко)	1. Улучшение отношений между организациями и ее заинтересованными сторонами, что способствует более эффективному взаимодействию и сотрудничеству	1. Возможность ее применения не только в тех случаях, когда это выгодно для работодателей, а не для работников
	Партнерское отношение между работодателем и работниками, может привести к улучшению условий труда, снижению конфликтов и повышению производительности (Колесникова, Нестеров)	2. Применение более эффективных стратегий управления персоналом и ориентация на удовлетворение потребностей клиентов	2. Проблемы с выбором представителей работников, которые будут участвовать в переговорах с работодателями
	Социальное партнерство должно базироваться на равноправии и доверии между сторонами, а также на учете общих интересов общества (Эберт)	3. Привлечение новых мотивированных клиентов и сотрудников, которые разделяют принципы социального партнерства	3. Может привести к ухудшению конкурентоспособности организации на рынке; если компании будут вынуждены выплачивать более высокие зарплаты и предоставлять более щедрые социальные льготы, чем их конкуренты
	Необходимость создания организаций, которые объединяли бы работников и работодателей для защиты их общих интересов (Оуэн)	4. Снижение риска возникновения конфликтов с заинтересованными сторонами и уменьшение возможных негативных последствий для бизнеса	4. Работодатель и работники могут не достичь согласия по важным вопросам, что затрудняет решение социальных проблем
		5. Повышение эффективности работы организации благодаря участию в общественных проектах и программе социального партнерства	5. Доминирующая позиция работодателей в условиях социального партнерства может привести к диктатуре, при которой не будут учтены интересы работников

Окончание табл. 1

Наименование концепции	Позиции авторов	Преимущества концепции	Недостатки концепции
Концепция социальной солидарности	Социальная солидарность является основой социальной стабильности и способствует развитию человеческого потенциала (Дюркгейм)	1. Создание благоприятной атмосферы внутри организации, что способствует повышению мотивации сотрудников и улучшению результативности работы 2. Создание условий для развития и профессионального роста сотрудников, что повышает их мотивацию и лояльность к организации	1. Недостаточная конкретность и определенность 2. Проблемы с выбором критериев справедливости и распределения ресурсов
	Необходимость осуществлять сотрудничество между группами людей, стремление к общему благу и уважительное отношение к мнению других (Кочнев, Тарасов)	3. Развитие сотрудничества с местными сообществами и властями, что способствует созданию благоприятного бизнес-климата и укреплению имиджа организации	3. Возникновение противоречий с принципами рыночной экономики и свободы предпринимательства
	Современное общество включает в качестве неотъемлемого компонента социальную солидарность (Окатов)	4. Создание условий для развития творческого потенциала сотрудников, что способствует инновационному развитию организации и укреплению ее позиций на рынке	4. Для реализации социальной солидарности на практике необходимо много ресурсов, а если их нет, то распределение доходов и возможностей может быть невозможным или недостаточным
	Социальная солидарность является не статичным явлением, а крайне многоаспектным и динамично развивающимся феноменом (Morgan, Pulignano)	5. Развитие корпоративной культуры, основанной на ценностях ответственности, уважения к людям и окружающей среде, что способствует формированию позитивного имиджа организации и повышению ее привлекательности для сотрудников и клиентов	

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что при применении концепций социального партнерства и социальной солидарности в корпоративной культуре необходимо учитывать их преимущества и недостатки. Например, в случае реализации концепции социального партнерства, необходимо установить четкие и однозначные правила участия работников в переговорах и гарантировать их права. В случае применения концепции социальной солидарности на практике необходимо сформировать четкие критерии распределения ресурсов и определения степени справедливости, чтобы избежать злоупотребления со стороны заинтересованных лиц [Озаркив]. Таким образом, гармоничное применение рассмотренных концепций при формировании корпоративной культуры может улучшить условия труда и повысить уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников, а также укрепить репутацию компании и улучшить ее финансовые показатели. Однако, необходимо учитывать потенциальные ограничения и недостатки этих концепций, чтобы применять их в наиболее эффективном и этичном виде.

Подводя итог, автором были сформулированы принципы реализации концепций социального партнерства и социальной солидарности при формировании корпоративной культуры организации. Так, принципы социального партнерства при формировании корпоративной культуры включают в себя следующие аспекты:

1. Уважение к правам и интересам работников. Организация должна учитывать мнение и потребности своих сотрудников при принятии решений, касающихся условий труда, заработной платы и других социальных вопросов.
2. Справедливость и равенство возможностей. Каждый сотрудник должен иметь равные возможности для профессионального роста и развития, независимо от своего пола, возраста, расы, национальности или религии.
3. Ответственность перед обществом. Организация должна учитывать социальные последствия своей деятельности и стремиться к устойчивому развитию, уменьшению вредного воздействия на окружающую среду и поддержке социальных проектов.
4. Прозрачность и открытость. Организация должна обеспечивать доступность информации о своей деятельности и принимать участие в диалоге с обществом и заинтересованными сторонами.

В целом, принципы социального партнерства при формировании корпоративной культуры организации направлены на создание благоприятной и справедливой рабочей среды, укрепление социальной солидарности и устойчивого развития общества.

Принципы социальной солидарности при формировании корпоративной культуры организации, в свою очередь, могут быть следующими:

1. Уважение к различиям и индивидуальности. Организация должна учитывать различия между своими сотрудниками и создавать условия для их развития и самореализации.

2. Открытость и доверие. Организация должна стремиться к созданию открытой и доверительной атмосферы, где каждый сотрудник может высказывать свое мнение и чувствовать себя ценным членом коллектива.

3. Поддержка социальных проектов. Организация должна активно участвовать в социальных проектах и программах, направленных на поддержку наиболее уязвимых групп населения и улучшение их качества жизни.

4. Сотрудничество и взаимодействие. Организация должна работать в партнерстве с другими организациями, государственными и неправительственными организациями, профсоюзами и другими заинтересованными сторонами для решения социальных проблем и улучшения условий жизни людей.

Иными словами, принципы социальной солидарности при формировании корпоративной культуры организации направлены на создание единства и сотрудничества в коллективе, поддержку социальных проектов и укрепление социальной справедливости и равенства возможностей.

Выводы. Проведенный в настоящем исследовании ретроспективный анализ позволил сделать вывод, что в целом, история возникновения концепций социального партнерства и социальной солидарности свидетельствует о том, что они были созданы в ответ на социальные и экономические вызовы своего времени. Данные концепции стали результатом долгой борьбы за права работников и социальную справедливость, а также отражают стремление общества к созданию более справедливых и равноправных условий жизни для всех людей.

Проведенный анализ также показал, концепции социальной солидарности и социального партнерства являются важными предпосылками для формирования корпоративной культуры организации. Они помогают создать атмосферу единства среди сотрудников и обеспечивают совместную работу для достижения общих целей. В то же время грамотно выстроенная корпоративная культура организации может также помочь укрепить социальную солидарность и социальное партнерство, создавая общие ценности, которые обеспечивают гармоничные отношения между работодателями и работниками.

Кроме того, данные концепции помогают создать доверительные отношения между работниками и руководством организации, что повышает уровень мотивации сотрудников и может улучшить их работу. Корпоративная культура также может способствовать развитию инноваций, поскольку она может стимулировать коллективное мышление и поощрять сотрудничество, что способствует появлению новых идей и проектов. Создание эффективной корпоративной культуры требует усилий и сотрудничества со стороны всех участников организации, но при этом может принести значительную пользу как для работников, так и для организации в целом. При формировании корпоративной культуры следует учитывать концепции социальной солидарности и социального партнерства, привлекая к этому процессу как самих работников, так и различные общественные организации.

Источники

- Андерсон К.М. (2018). Роберт Оуэн и зарождение доктрин кооперативизма // Русская политология. № 1 (6). С. 65-78.
- Анплеев А.А. (2011). Корпоративная культура как объект исследования в современном социогуманитарном знании // Вестник КазГУКИ. № 3. С. 53-64.
- Баранов Ю.В., Полянская С.Г. (2017). Современный взгляд на систему социального партнерства Российской Федерации // Российское предпринимательство. № 18. С. 32-44.
- Батуренко С.А. (2012). Солидаристская традиция в истории социологической теории: О. Конт, Э. Дюркгейм // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. № 4. С. 37-46.
- Блажко А.А. (2018). Социальное партнерство как механизм регулирования трудовых отношений // Известия СПбГЭУ. № 6 (114). С. 72-86.
- Бразевич Д.С. (2014). Социологический анализ концепций организационной (корпоративной) культуры как фактора развития современной парадигмы управления человеческими ресурсами // Социология и право. №1 (23). С. 82-94.
- Дроздов Н.А. (2020). Теоретические аспекты изучения социального партнерства как феномена социальной активности // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. № 4 (48). С. 28-33.
- Дубовик А.К., Дубовик Е.А. (2021). Идеи партнерства и диалога в российской социальной мысли второй половины XIX–XX вв // Труд. Профсоюзы. Общество. № 4 (74). С. 10-15.
- Жалкиев В.Т. (2019). Категориализация социальной солидарности в концепции Э. Дюркгейма // Вестник КРУ МВД России. №4. С. 87-94.
- Игумнов О.А. (2019). Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. №2. С. 19-27.
- Колесникова Н.А., Нестеров Ю.А. (2018). Социальное партнерство в современной России // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. №1 (7). С. 62-71.
- Кочнев В.А., Тарасов А.В. (2015). Способы построения и управления корпоративной культурой организации // Вестник евразийской науки. №6 (31). С. 112-119.
- Наумова Н.В., Сорокина А.С. (2023). Концептуальный взгляд на общественную солидарность и права человека через призму современных реалий // Ученые записки. № 1(45). С. 185-190.
- Озаркив О.М. (2019). Изучение корпоративной культуры: теоретико-методологические основания // НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право. №3. С. 101-117.
- Окатов А.В. (2017). Проблема социальной солидарности в классической социологии // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. №1 (9). С. 27-35.
- Работяжев Н.В. (2012). Европейская социал-демократия в поисках адаптации к меняющемуся миру // Полития. №3 (66). С. 28-37.
- Сорокин П.С., Попова Т.А. (2021). Классические и современные подходы к исследованию солидарности: проблемы и перспективы в условиях деструктуризации // Вестник РУДН. Серия: Социология. №3. С. 457-468.
- Тюриков А.Г., Узюмова Н.В. (2019). Корпоративная культура как объект социологического анализа // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. №6. С. 83-91.
- Albert M.N., Lazzari D.N., Ohin, A.Y. (2022). How Organizations can Develop Solidarity in the Workplace? A Case Study. *Humanist Management Journal*. No. 7. P. 327-346.
- Morgan G., Pulignano V. (2020). Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges. *Work, Employment and Society*. Vol. 34. No.1. P. 18-34.
- Wilde L. (2021). The Concept of Solidarity: Emerging from the Theoretical Shadows? *The British Journal of Politics and International Relations*. Vol. 9. No. 1. P. 171-181.

■ ■ ■ The Concepts of Social Solidarity and Social Partnership as Prerequisites for the Formation of Corporate Culture

Tarutin N.V.

BCS Fintech, Moscow, Russia.

Acknowledgment: the author expresses deep gratitude to his scientific supervisor Professor Elena Aleksandrovna Nazarova for the valuable recommendations in the preparation of this paper.

Abstract. This research is devoted to the analysis of the concepts of social solidarity and social partnership as prerequisites for the formation of corporate culture of organizations. Currently, the concept of social solidarity is an important tool for ensuring social justice and sustainable development of society. The concept of social partnership, in turn, allows employers and employees to cooperate effectively in solving various socio-economic problems. The study analyzes the methodological consolidation of the concepts of social solidarity and social partnership, and also presents their criticism. The author conducted a comparative analysis demonstrating the advantages and disadvantages of each of the concepts under consideration. Based on the results obtained during the study, the principles of implementing the concepts of social partnership and social solidarity in the formation of the corporate culture of the organization were developed. In conclusion, the author concludes that the development of concepts of social solidarity and the establishment of social partnership in the organization is a prerequisite for the successful formation of a corporate culture that contributes to improving the efficiency of the organization and employee satisfaction.

Keywords: social solidarity, social partnership, public relations, corporate culture, social justice, sustainable development of society

For citation: Tarutin N.V. (2023). The concepts of social solidarity and social partnership as prerequisites for the formation of corporate culture. *Communicology (Russia)*. Vol. 11. No. 2. P. 115-127. DOI: 10.21453/2311-3065-2023-11-2-115-127.

Inf. about the author: Tarutin Nikita Vadimovich – Lead Product Manager, BCS Fintech; doctoral student at the Institute of Public Administration and Civil Service, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. Address: 129110, Russia, Moscow, Prospekt Mira, 69/1. E-mail: nv.tarutin@gmail.com.

Received: 22.04.2023. *Accepted:* 07.06.2023.

References

- Albert M.N., Lazzari D.N., Ohin, A.Y. (2022). How Organizations can Develop Solidarity in the Workplace? A Case Study. *Humanist Management Journal*. No. 7. P. 327-346.
- Anderson K.M. (2018). Robert Owen and the Origin of Cooperative Doctrines. *Russian Political Science*. No. 1 (6). P. 65-78 (in Rus.).
- Anpleev A.A. (2011). Corporate culture as an object of research in modern socio-humanitarian knowledge. *Bulletin of KazGUKI*. No. 3. P. 53-64 (in Rus.).

- Baranov Yu.V., Polyanskaya S.G. (2017). Modern view on the system of social partnership of the Russian Federation. *Russian Journal of Entrepreneurship*. No. 18. P. 32-44 (in Rus.).
- Baturenko S.A. (2012). Solidarist tradition in the history of sociological theory: O. Comte, E. Durkheim. *Moscow University Bulletin. Series 18. Sociology and political science*. No. 4. P. 37-46 (in Rus.).
- Blazhko A.A. (2018). Social partnership as a mechanism for regulating labor relations. *Izvestiya of St. Petersburg State University of Economics*. No. 6 (114). P. 72-86 (in Rus.).
- Brazevich D.S. (2014). Sociological analysis of the concepts of organizational (corporate) culture as a factor in the development of the modern paradigm of human resource management. *Sociology and Law*. No. 1 (23). P. 82-94 (in Rus.).
- Drozдов N.A. (2020). Theoretical aspects of the study of social partnership as a phenomenon of social activity. *Bulletin of the Shadrinsk State Pedagogical University*. No. 4 (48). P. 28-33 (in Rus.).
- Dubovik A.K., Dubovik E.A. (2021). Ideas of partnership and dialogue in Russian social thought in the second half of the 19th–20th centuries. *Trud. Profsojuz. Obschestvo*. No. 4 (74). P. 10-15 (in Rus.).
- Igumnov O.A. (2019). Corporate culture as a factor in the formation of the organization's social capital. *Sociology*. No. 2. P. 19-27 (in Rus.).
- Kochnev V.A., Tarasov A.V. (2015). Methods of building and managing the corporate culture of an organization. *Bulletin of the Eurasian Science*. No. 6 (31). P. 112-119 (in Rus.).
- Kolesnikova N.A., Nesterov Yu.A. (2018). Social partnership in modern Russia. *Socio-economic and humanitarian journal of the Krasnoyarsk State Agrarian University*. No. 1 (7). P. 62-71 (in Rus.).
- Morgan G., Pulignano V. (2020). Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges. *Work, Employment and Society*. Vol. 34. No. 1. P. 18-34.
- Naumova N.V., Sorokina A.S. (2023). A conceptual view of social solidarity and human rights through the prism of modern realities. *Uchenye zapiski*. No. 1 (45). P. 185-190 (in Rus.).
- Okatov A.V. (2017). The problem of social solidarity in classical sociology. *Bulletin of the Tambov University. Series: Social Sciences*. No. 1 (9). P. 27-35 (in Rus.).
- Ozarkiv O.M. (2019). The study of corporate culture: theoretical and methodological foundations. *NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law*. No. 3. P. 101-117 (in Rus.).
- Rabotyazhev N.V. (2012). European social democracy in search of adaptation to a changing world. *Politiya*. No. 3 (66). P. 28-37 (in Rus.).
- Sorokin P.S., Popova T.A. (2021). Classical and modern approaches to the study of solidarity: problems and prospects in the context of destructuring. *RUDN Journal of Sociology*. No. 3. P. 457-468 (in Rus.).
- Tyurikov A.G., Uzyumova N.V. (2019). Corporate culture as an object of sociological analysis. *Medicine. Sociology. Philosophy. Applied research*. No. 6. P. 83-91 (in Rus.).
- Wilde L. (2021). The Concept of Solidarity: Emerging from the Theoretical Shadows? *The British Journal of Politics and International Relations*. Vol. 9. No. 1. P. 171-181.
- Zhalkiev V.T. (2019). Categorization of social solidarity in the concept of E. Durkheim. *Bulletin of the KRU of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. No. 4. P. 87-94 (in Rus.).