

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ТИП ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГОСУДАРСТВЕ ПЕРЕХОДНОГО ТИПА

*Гришианов В.А., Ткаченко П.А.
Витебск, УО «ВГТУ»*

Социальное партнерство – сравнительно молодо. Как эффективное средство регулирования отношений между большими группами людей и слоями населения используется лишь в последние десятилетия.

Сам термин появился после первой мировой войны. Рождение теории социальных реформ – противовес теории классовой борьбы, претендовавшей с середины XIX века на роль главного регулятора исторического процесса. «Отцы» этой концепции опирались на этику Фейрбаха, на концепцию «гармонизации отношений» Л. Блана и П. Прудона, на идеи Ф. Лассалья и других теоретиков социал-демократического пути развития.

Социальное партнерство – система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей. Развитие социального партнерства в его различных формах – важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей – союзами предпринимателей.

«Социальное партнерство – специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу с рыночной экономикой. Характеризуется следующими чертами: отношения между субъектами, имеющими наряду с тождественными интересами и принципиально различные, противоположные социальные, экономические, политические интересы.

Отношения ориентируются не на конфронтацию сторон, а на поиск, достижение социального консенсуса, при котором собственник может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное образование.

Это такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы, государство в целом, так как при нем достигается социальная стабильность общества, его прогресс, социально-экономическое развитие».

Социальное партнерство – это метод цивилизованного решения социально-трудовых конфликтов, содержит в себе механизм достижения социальной стабильности общества, гарантирует его мирную эволюцию, отсекая все деструктивное, потенциально взрывоопасное.

Условием устойчивого развития нашей страны, пережившей драматическую трансформацию политико-экономического устройства, является согласие в обществе. Причем социальный консенсус по поводу развития возникающих противоречий и конфликтов необходимо находить в процессе диалога, цивилизованных переговоров.

По сути, речь идет об изменении мышления людей о том, чтобы рассматривать каждого человека, находящегося в зоне сотрудничества не как пассивный объект благотельности со стороны государства и общества, а в качестве стратегического ресурса, потенциала, который нужно достаточно реализовать. Этому призваны способствовать совместные действия органов исполнительной власти регионов, местных объединений работодателей.

Социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, цивилизованный метод их регулирования на основе законов, нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений. Это идеология цивилизованного общества рыночной экономики, идеология социального мира и социальный институт: система органов и организаций. Это, наконец, и система теоретических и прикладных знаний.

Понятие социального партнерства как специфического типа общественных отношений можно характеризовать как вполне определенное и системное. В его содержании выделяются четыре признака: предмет система взаимоотношений по поводу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; субъекты – работники (представители работников), работодатели (представители работодателей), органы государственной власти, органы местного самоуправления; цель – обеспечение баланса реализации интересов работников и работодателей; ареал регулируемых отношений – социально-трудовые и непосредственно связанные с ними экономические и политические отношения, к примеру, вопросы собственности и ее перераспределения, вопросы формирования государственной политики в сфере труда.

Особенностью социальных групп в странах с развитой экономикой в настоящее время является их мобильность, открытость перехода из одной социальной группы в другую. Сближение уровня культуры и образования различных социально-профессиональных групп приводит к формированию общих социокультурных потребностей и тем самым создает условия для их постепенной интеграции.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и работодателей на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному консенсусу. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В НЕЯЗЫКОВОМ ВУЗЕ

*Грушова Л.Д., Бурак А.В.
Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

В современных условиях развития отношений с зарубежными странами будущим специалистам необходимы навыки и умения межкультурного общения. Общение возможно только на основе межъязыкового и межкультурного взаимодействия взаимопонимания.

Но, как показывает практика, что даже, когда собеседники высказываются, обмениваются информацией, понимания в процессе общения не происходит.

Чтобы понять, почему знание языковых и речевых аспектов не обеспечивает взаимопонимания, необходимо разобраться в том, что включает в себя системное понятие «*коммуникативная компетенция*».

Основы компетентного подхода, о котором так часто сегодня говорят, были заложены в психологии работами Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, И.А. Зимней, где личность рассматривалась как субъект деятельности, которая сама, формируясь в деятельности и в общении с другими людьми, определяет характер этой деятельности и общения.

Компетентный подход к обучению стал разрабатываться относительно недавно, хотя понятие «компетенция» (от лат. *competentis* – способный), было введено еще Н. Хомским [1, с. 51] применительно к лингвистике, где она рассматривалась как система внутренне присущих говорящему правил функционирования языка, точнее, его способность понимать и продуцировать неограниченное число правильных в языковом отношении предложений с помощью усвоенных языковых знаков и правил.

Затем в зарубежной, а позднее и в отечественной методике обучения иностранному языку появился методический термин «*коммуникативная компетенция*». Смысл этого понятия в том, что высказыванию присущи свои правила, которым подчиняются правила грамматики, и усвоение которых обеспечивает способность пользоваться языком в процессе коммуникации. Другими словами, под «*коммуникативной компетенцией*» с методической точки зрения стали понимать способность осуществлять общение (речевую деятельность) посредством изучаемого языка, правильно использовать систему языковых и речевых норм и выбирать коммуникативное поведение, адекватное целям аутентичной ситуации общения в рамках той или иной сферы деятельности.

С позиций компетентного подхода целью обучения иностранному языку на неязыковых факультетах является формирование коммуникативной иноязычной компетентности. В ее основе лежит комплекс знаний, умений и навыков, позволяющих участвовать в речевом общении в его продуктивных и рецептивных видах, то есть коммуникативная компетенция, которая базируется на ряде других компетенций [2, с. 8-14].

Существуют различные точки зрения по поводу того, что включать в коммуникативную компетенцию. По мнению Д. Хаймза, это понятие объединяет грамматическую (правила языка), социально-лингвистическую (правила диалектной речи), дискурсивную (правила построения смысла высказанного) и стратегическую (правила поддержания контакта с собеседником) компетенцию.

Наиболее подробно коммуникативную компетенцию описывает Л.Ф. Бахман, включая в нее языковую, дискурсивную, разговорную, прагматическую (практическую), социально-лингвистическую, стратегическую и мыслительную компетенции [3, с. 13].

И.Л. Бим определяет языковую, речевую, социокультурную, компенсаторную и учебную компетенции как основные компоненты коммуникативной компетенции, точнее, иноязычной коммуникативной компетенции. Более того, под социокультурной компетенцией автор объединяет: социолингвистическую, предметную/тематическую, общекультурную и страноведческую компетенции [4, с. 12].

В 70-е годы в Совете по культурному сотрудничеству при Совете Европы началась активная работа по обоснованию модели иноязычной коммуникативной компетенции, а также по разработке на ее основе пороговых уровней (*threshold levels*) владения иностранным языком. В 1996 году в Страсбурге был принят документ под названием «Современные языки: изучение, преподавание, оценка. Общеввропейская компетенция». В данном документе была представлена структура коммуникативной компетенции в следующем составе: лингвистическая, социолингвистическая, дискурсивная, социокультурная, социальная и стратегическая компетенции [5, с. 82].