

Нехода Евгения Владимировна

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

08.000.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
доктора экономических наук

Томск – 2009

Работа выполнена на кафедре системного менеджмента и предпринимательства Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский государственный университет»

Научный консультант:

доктор экономических наук, профессор
Гага Владимир Антонович

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор
Гусейнов Рифат Мир Ахмед-оглы

доктор экономических наук, профессор
Солодова Наталия Германовна

доктор экономических наук, доцент
Новосёлова Елена Георгиевна

Ведущая организация:

ГОУ ВПО «Алтайский
государственный университет»

Защита состоится 24 сентября 2009 г. в 14 ч. 00 мин. на заседании Диссертационного совета Д 212.267.11 в ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена 2, 12 корпус, 121 ауд.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, главный корпус ТГУ, диссертационный совет Д 212.267.11

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 34а.

Автореферат разослан 20 августа 2009 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор



Л.С. Гринкевич

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Экономическая наука стоит перед необходимостью поиска и выработки новой парадигмы труда – целостной системы взглядов и представлений, адекватно отражающих общественные трансформации вообще и социально-трудовые отношения в частности. Научный анализ современных социально-экономических процессов показывает, что основные факторы, определившие качественные изменения в трудовой деятельности, связаны, с одной стороны, с изменением роли человека на производстве и трансформацией системы общественных отношений в целом. С другой стороны, причины современных кризисных явлений в российской экономике во многом связаны с недоучётом, а иногда и полным игнорированием социальных факторов.

В теории переходной экономики анализ трудовой сферы и социально-трудовых отношений был в основном сосредоточен на проблемах формирования и стабилизации рынка труда и отношений, складывающихся на этом рынке. При этом исследования до сих пор строятся на фокусировании проблем и их решении на макро- и мезоуровнях; уровень предприятий и содержание отношений «работник-работодатель» не получили должного освещения. Очень фрагментарны исследования по анализу формирования внутрифирменных рынков труда и складывающихся на этом рынке отношений.

Острые проблемы практики реформирования социально-трудовых отношений на макро- и микроуровне, российские особенности процессов трансформации, а также общемировые тенденции¹ актуализируют методологические и концептуально-теоретические исследования в этой области. Интерес к теоретико-методологическим исследованиям процессов формирования рыночной модели и институтов труда, исследование природы и закономерностей социализации трудовых отношений, определение концептуальных основ развития социально-трудовых отношений, формирование приоритетов и направлений социальной политики и политики управления трудом вытекают и из внутренних потребностей развития экономической науки. Эти и прочие факторы закономерно определяют одно из центральных мест научного анализа – социально-трудовые отношения.

В контексте этих требований вопросам обоснованной концепции развития социально-трудовых отношений на всех уровнях уделяется недостаточно внимания; остаются открытыми вопросы о соотношении роли государства в регулировании социально-трудовых отношений, бизнеса и самого работника. Более того, требуют осмысления вопросы, связанные с исследованием природы и закономерностей социализации трудовых отношений, позволяющих обосновать направления и приоритеты их развития в России.

Степень научной разработанности проблемы. Основу общеметодологического инструментария исследования общественных отношений и сферы труда составляют работы классиков экономической науки – А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса, А. Маршалла, М. Вебера, В. Пети, Дж. Кейнса. Современные подходы к исследованию общественных процессов развивают фундаментальные концепции классиков и являются логическим их продол-

¹ Глобализация, новый этап технологических и организационных перемен, качественные изменения в социальной дифференциации в развитых странах, отказ от традиционных форм социализации, в том числе и в процессе труда.

жением, что отражено в работах Д. Белла, О. Тоффлера, З. Баумана, Дж. Гэлбрейта, Х.-Ю. Варнеке, Я. Корнай и др.

Отечественную науку в вопросах исследования трансформации общественных отношений, в том числе и трудовых, отличает глубокий анализ происходящих в России перемен, затрагивающих все стороны и аспекты социально-экономических преобразований. Наиболее значимыми для современной науки и практики являются результаты исследований, содержащиеся в трудах В. Иноземцева, Л. Абалкина, В. Мау, А. Бузгалина, Д. Львова, С. Валентя, Т. Заславской, Ф. Шамхалова. Значительное количество работ посвящено институциональным преобразованиям в российском обществе, в частности, в социально-трудовой сфере. В рамках исследования направлений социального реформирования выделяются работы Н. Римашевской, В. Ройка, С. Парамановой, Г. Ракитской, С. Калашникова, Б. Бреева, В. Куликова, Е. Гонтмахера, О. Шкаратана, Н. Зарубиной и др.

Значительное место в современных исследованиях эволюции общественных отношений и трансформации труда занимают концепции, определяющие роль человека на производстве (К. Эрроу, Т. Шульц, Г. Беккер, Д. Коулман, В. Марцинкевич, Ю. Васильчук, В. Автономов), и технологические параметры изменений производственной среды под воздействием информационной революции (М. Кастельс, Г. Клейнер, Б. Мильнер, Л. Мясникова, А. Зуев, Н. Скрыльникова).

Собственно изучению и анализу труда и социально-трудовых отношений посвящено огромное количество работ. В российской науке сложились школы и направления исследования различных аспектов рынка труда, взаимодействия государства и бизнеса на рынке труда, регулирования отношений, складывающихся на этом рынке; формирования трудовых ценностей и мотиваций. Большой вклад в исследование вышеобозначенных вопросов внесли Б. Генкин, Н. Волгин, Б. Збышко, А. Рофе, Р. Капелюшников, С. Утинова, А. Соболевская, Т. Матрусова, В. Бобков, Р. Колосова, Г. Меликьян, И. Бушмарин, Н. Вишневская, А. Шлихтер, Ю. Одегов, Г. Руденко, И. П. Поварич, Н. Сапрыкина, Г. Слезингер, Е. Новосёлова и др.

Вопросы демократии на производстве, взаимоотношения работников и работодателей, современные модели социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса, общие проблемы развития профсоюзного движения и коллективно-договорного регулирования представлены в исследованиях Н. Антюшиной, В. Антропова, Е. Балацкого, А. Костина, И. Соболевой, С. Перегудова, А. Темницкого, Н. Тарасовой, В. Ракоти, А. Попова, Э. Рудык, С. Стрижова и многих др.

Следует отметить вклад сотрудников кафедры системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета ГОУ ВПО «Томский государственный университет» в исследование различных аспектов труда, трудового взаимодействия работников и социальных отношений (работы В. А. Гаги, Б. С. Бурыхина, М. С. Каза, М. Е. Добрусиной).

Однако значительное количество работ не исчерпывает исследовательский потенциал вышеобозначенной проблематики. Несмотря на существенную теоретическую и методологическую базу для исследования и осмысления процессов трансформации труда и социально-трудовых отношений, в отечественной науке до сих пор отсутствует целостная кон-

цепция формирования и развития трудовых отношений, отражающая основные направления их социализации. Нет и непротиворечивой концепции формирования социально-трудовых отношений на внутрифирменном рынке труда. Более того, не сложилось и комплексного подхода к исследованию факторов, влияющих на привлекательность внутрифирменных рынков труда и основных направлений, развивающих трудовые отношения на уровне предприятий с позиций их социализации.

Актуальность, недостаточная теоретическая и практическая проработанность вопросов формирования и направлений развития социально-трудовых отношений на макро-, мезо- и микроуровнях определили выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

Цель работы состоит в обосновании направлений исследования природы и закономерностей социализации труда и трудовых отношений, развивающих теоретические и методологические аспекты этих процессов, позволивших сформулировать концепцию развития социально-трудовых отношений на макро- и микроуровне, которая включает приоритеты государственного регулирования, систему социального партнёрства, социальную ответственность бизнеса, социальную политику предприятий и качество трудовой жизни.

Достижение поставленной цели определило постановку и решение следующих **задач**. Наиболее важным представилось:

- определить концептуальную основу и направления исследования генезиса труда и закономерностей социализации трудовых отношений;
- проанализировать институты и устойчивые формы институционализации социально-трудовых отношений на примере развитых стран мира;
- критически оценить институциональные преобразования в социально-трудовой сфере в современной России и обозначить направления дальнейшего развития институтов в системе социально-трудовых отношений;
- систематизировать основные подходы к исследованию рынка труда и обосновать приоритеты государственного регулирования трудовых отношений на рынке труда в направлении их социализации;
- оценить состояние системы социального партнёрства в России и сформулировать направления его дальнейшего развития в качестве основы регулирования социально-трудовых отношений;
- исследовать отношения бизнеса, государства и общества и доказать, что социальная ответственность бизнеса является источником социализации трудовых отношений;
- предложить факторы и алгоритм формирования внутрифирменных рынков труда;
- выработать основные концептуальные подходы социализации трудовых отношений на уровне предприятий.

Объектом исследования выступают содержание и направленность процессов социализации труда и трудовых отношений и их институционализация, а также направления развития социально-трудовых отношений на макроуровне и уровне предприятий.

Предметом исследования является система социально-трудовых отношений и взаимодействие отдельных компонентов системы в процессе реформирования российской эко-

номики, отражающих направления социализации и дальнейшего поступательного развития социально-трудовых отношений.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Достижение поставленных в работе цели и задач обеспечивалось с помощью общенаучных методов познания – диалектического, исторического, анализа и синтеза, сравнения, статистических и социологических методов сбора и обработки информации, анализа первичной информации, факторного анализа, а также методов микро- и макроэкономического анализа экономических явлений и процессов.

Собственно теоретической базой проведённого исследования послужили фундаментальные труды классиков экономической теории, научные достижения зарубежных и отечественных учёных в области теорий развития общественных систем, труда и социально-трудовых отношений, теорий управления, а также прикладные исследования, выполненные по данной проблематике. Использованы монографические работы и научные статьи авторов, представляющих разные школы и направления экономической науки в области исследования различных аспектов труда и трудовых отношений.

Методология исследования построена на анализе и синтезе концепций общественного развития, технологических параметров эволюции производственной среды и эволюции роли человека в обществе и на предприятии, в частности. Исследование рынка труда и социальной ответственности бизнеса проведено на основе положений сложившихся в экономической науке школ и направлений, теорий фирмы.

Информационной и эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, регламентирующие разные направления социально-трудовых отношений, данные официальной статистики, материалы официальных сайтов в сети Интернет; материалы периодической экономической печати, а также практические расчёты и результаты, полученные лично автором в процессе анализа социализации трудовых отношений, складывающихся на внутрифирменных рынках труда. Особое место в эмпирической базе исследования занимают анализ развития региональных соглашений (на примере Красноярского края, Томской, Самарской, Читинской областей и г. Москвы), анализ коллективных договоров 2-х крупнейших предприятий Сибирского федерального округа (ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат», г. Новокузнецк, и ООО «Газпром трансгаз Томск», г. Томск), а также проведённое социологическое обследование работников ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат» (N = 764).

Научная новизна диссертации состоит в исследовании значимой для современного этапа развития России проблемы социализации трудовых отношений. Предложен авторский концептуально-методологический подход к исследованию социально-трудовых отношений, которые рассматриваются как сложная система взаимодействия основных элементов (субъекты, типы и предмет трудовых отношений, а также направления их развития и реализации, включая показатели оценки эффективности). Разработана авторская концепция дальнейшего поступательного развития социально-трудовых отношений на макро- и микроуровнях, основанная на формировании устойчивых моделей их институционализа-

ции: выработка приоритетов государственного регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда, развитие системы социального партнёрства и социально ответственного бизнеса, реализация социальной политики на уровне предприятий и концепции качества трудовой жизни.

Положения и выводы, сделанные в ходе диссертационного исследования, являются новыми или содержат элементы научной новизны, характеризуют личный вклад автора в достижение поставленных цели и задач. Наиболее существенными являются следующие результаты.

1. Систематизированы основные подходы к исследованию труда и социально-трудовых отношений, включающие концепции общественного развития, технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и роли человека на производстве, которые позволяют наиболее полно отразить природу, динамику и направленность процессов социализации трудовых отношений и обосновать тот или иной доминирующий тип отношений, предметную область исследования и приоритеты развития.

2. Выявлены наиболее устойчивые формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира (макроэкономическая политика государства на рынке труда и развитие систем социальной защиты, отношений социального партнёрства и договорных отношений, включая роль профсоюзов, доминирование тех или иных трудовых ценностей), на основе выделения общего и особенного в формировании институтов проведён анализ институциональных преобразований в России, предложены направления их дальнейшего развития. Целевая функция и направленность процессов социализации трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентации на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя.

3. На основе систематизации существующих подходов к исследованию рынка труда, трактовок его сущности и содержания аргументированы приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений в рамках сформулированной концепции их развития в современной России. Приоритеты включают политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, направления регулирования доходов населения и санитарно-гигиенических условий труда.

4. Уточнены сущность и понятие социального партнёрства, что позволило охарактеризовать его как целостную систему, которая включает следующие элементы: участников социального партнёрства, механизмы регулирования трудовых отношений в рамках социального партнёрства, перечень решаемых вопросов и показатели оценки развития социального партнёрства. При этом социальное партнёрство рассматривается как институциональный механизм, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения. В рамках структурных элементов системы социального партнёрства проведён критический анализ его становления в России и обоснованы направления развития, способствующие социализации трудовых отношений.

5. Доказано, что социальная ответственность бизнеса является институтом, формирующим систему норм, правил и линий поведения бизнеса в направлении социализации

трудовых отношений, становление которого определили объективные факторы поступательного социально-экономического развития, и оказывающим значительное воздействие на все элементы социально-трудовых отношений.

6. Предложен алгоритм анализа формирования внутреннего рынка труда, который должен стать основой развития социальной, в том числе и кадровой, политики предприятия. Данный алгоритм включает следующие этапы: 1) анализ общего уровня социально-экономического развития страны, в первую очередь, анализ уровня и качества жизни; 2) анализ региональных показателей социально-экономического развития; 3) анализ факторов внутриорганизационного развития, в первую очередь, состояние кадровой политики и условий труда; 4) анализ социально-демографических характеристик персонала и их мотивационно-психологических установок; 5) анализ влияния развития внутренних рынков труда на социально-трудовые отношения.

7. Разработана концепция развития социально-трудовых отношений на уровне предприятия через использование концепции социальной политики, включающей три основных структурных элемента, базирующейся на определённых принципах, и концепции качества трудовой жизни. Разработаны формы и система показателей для оценки степени развития социально-трудовых отношений на уровне компании.

Теоретическая значимость работы заключается, во-первых, в расширении методологического аппарата исследования проблем труда и природы социализации трудовых отношений; во-вторых, в дальнейшем развитии актуального научного направления в отечественной экономической науке – системы социально-трудовых отношений, которая, помимо предметно-содержательной области исследования, включает направления формирования и развития трудовых отношений, а также показатели их эффективности, отражающие закономерности и природу процесса социализации трудовых отношений.

Практическая значимость работы заключается в том, что содержащиеся в исследовании теоретические выводы и практические рекомендации направлены на решение важнейшей проблемы – обоснование приоритетов развития социально-трудовых отношений. Отдельные положения диссертационного исследования могут лечь в основу разработки концепций развития социального партнёрства и социально ответственного бизнеса в современной России, концепции социальной политики на уровне крупных компаний. Материалы диссертации могут использоваться в преподавании таких дисциплин, как «Экономика труда», «Социальная политика», «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнёрства», а также при подготовке специальных курсов по проблемам рынка труда, социальной политики, социального партнёрства, кадровой политики на предприятии.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации обсуждались на семинарах и заседаниях кафедры системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета ГОУ ВПО «Томский государственный университет», на семинарах специалистов предприятий (ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат», г. Новокузнецк, и ООО «Газпром трансгаз Томск», г.

Томск); отдельные положения внедрены в практику развития социально-трудовых отношений исследуемых предприятий, что подтверждают соответствующие акты.

Основные результаты работы докладывались на конференциях и научно-практических семинарах: Всесоюзной научно-практической конференции «Общество. Экономика. Культура» (Омск, ОмГУ, 1996); областной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития социального партнёрства» (Томск, 1999); Международной научно-практической конференции «Человек, рынок, образование на рубеже XXI века» (Томск, ТПУ, 1999); Всероссийском научно-методическом семинаре «Развитие научно-образовательного потенциала России» (Томск, ТГУ, 2002); в материалах научно-практической конференции «Университетское социально-экономическое образование: связь с наукой и новые методики преподавания» (Томск, ТГУ, 2004); в материалах Экономических чтений (Томск, ТГУ, 1996, 1998, 2004, 2006); на международных конференциях «Социально-экономическое развитие в России: взгляд из регионов» (США, г. Новый Орлеан, штат Луизиана, ноябрь 2007) и «Ресурсы городского развития» (США, г. Марффрисборо, штат Теннесси, ноябрь, 2007).

Материалы диссертационного исследования вошли в разработку Программы социально-экономического развития муниципального района «Асиновский» Томской области до 2008 г. и Программу социально-экономического развития сельских поселений «Ново-Кусково» и «Новониколаевское» муниципального района «Асиновский» Томской области до 2008 г. Материалы диссертации используются при чтении курса «Общий менеджмент» студентам экономического факультета ГОУ ВПО «Томский государственный университет» и слушателям, обучающимся по программе МВА.

По проблеме диссертационного исследования опубликовано свыше 60-ти работ, в том числе учебное пособие «Экономика и социология труда» (гриф УМО) и одна монография. Основные выводы и результаты отражены в 35-ти работах общим объёмом 41,55 п. л. (авторский вклад 40,75 п. л.).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырёх глав и четырнадцати параграфов, заключения, списка литературы (434 наименования, в том числе 3 – на английском языке); изложена на 382-х страницах основного текста, включает 17 рисунков, 48 таблиц и 29 приложений.

Введение

1. Методология исследования закономерностей социализации трудовых отношений

1.1. Социально-трудовые отношения: развитие терминологии и понятийный аппарат

1.2. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда

1.3. Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и их влияние на процесс социализации трудовых отношений

1.4. Социализация трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу

2. Институционализация социально-трудовых отношений: мировой опыт и российская практика

2.1. Институционализация социально-трудовых отношений в США

2.2. Японский опыт институционализации социально-трудовых отношений

- 2.3. Институты социально-трудовых отношений в европейских странах
 - 2.4. Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России
 - 3. Макроэкономические предпосылки развития социально-трудовых отношений
 - 3.1. Характеристика рынка труда и необходимость государственного регулирования социально-трудовых отношений
 - 3.2. Направления и приоритеты государственного регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда
 - 3.3. Становление и развитие социального партнёрства в России
 - 3.4. Социальная ответственность бизнеса и её роль в социализации трудовых отношений
 - 4. Формирование и развитие социально-трудовых отношений на российских предприятиях
 - 4.1. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда
 - 4.2. Социальная политика предприятий и социализация трудовых отношений через концепцию качества трудовой жизни
- Заключение
Литература
Приложения

Во *введении* обосновывается выбор темы диссертационного исследования, характеризуется степень научной разработанности; определяются цель и задачи работы, объект и предмет исследования; отмечается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе *«Методология исследования закономерностей социализации трудовых отношений»* определены направления исследования труда и отношений, складывающихся в процессе труда. Концептуальные основы анализа, отражающие эволюцию процесса социализации трудовых отношений, включают комплекс теоретических положений развития общественных систем и управленческих теорий; параметров технологических изменений в трудовой деятельности. Трансформация понятийного аппарата в системе социально-трудовых отношений рассмотрена в рамках изменения роли человека на производстве.

Во второй главе *«Институционализация социально-трудовых отношений: мировой опыт и российская практика»* представлены результаты анализа формирования и развития основных институтов в системе социально-трудовых отношений на примере США, Японии и ряда стран Европы. Акцент в анализе делается на становлении формальных и неформальных институтов на макро- и микроуровне, а также группе факторов, оказывающих влияние на их изменение в настоящий период развития. Выделение общего и особенного в эволюции становления институтов в развитых странах позволило выявить особенности развития институциональной среды в системе социально-трудовых отношений в России и предложить направления её дальнейшего развития.

В третьей главе *«Макроэкономические предпосылки развития социально-трудовых отношений»* анализируется становление социально-трудовых отношений на уровне национальной экономики. Авторский взгляд позволил выделить следующие направления развития социально-трудовых отношений – приоритеты государственного регулирования

отношений, складывающихся на рынке труда, развитие системы социального партнёрства и социально ответственного бизнеса. При этом вышеобозначенные инструменты анализируются с различных позиций и точек зрения, рассматриваются сами как сложные подсистемы в рамках более ёмкого понятия – системы социально-трудовых отношений.

В четвёртой главе «*Формирование и развитие социально-трудовых отношений на российских предприятиях*» характеризуется терминология, складывающаяся на внутренних рынках труда; предлагается группа факторов и алгоритм анализа внутрифирменных рынков труда. Обосновываются направления развития кадровой политики предприятия и социально-трудовых отношений в рамках использования концепций «социальная политика предприятий» и «качество трудовой жизни»; предлагается система показателей для оценки эффективности социально-трудовых отношений.

В заключении сформулированы основные выводы и охарактеризованы результаты проведённого исследования; обозначены перспективы дальнейшего развития данного направления.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Систематизированы основные подходы к исследованию труда и социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения – сложное многоаспектное понятие, генезис которого позволяет понять, каким образом формировался и трансформировался понятийный аппарат, почему в настоящее время в научной литературе используют термин «социально-трудовые отношения»; почему предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты; вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности.

Для выработки направлений исследования социально-трудовых отношений, анализа закономерностей и факторов, определяющих их формирование и развитие, в работе были систематизированы смежные понятия, используемые для характеристики отношений людей, складывающихся в процессе труда. Основоположниками формационного и цивилизационного подходов было положено начало научным разработкам в области социально-трудовых отношений, которые доминировали до определённого времени в исследовании общественных систем. При этом методология формационного подхода раскрывает сущность категории «трудовые отношения» (первоначально производственные и индустриальные), акцентируя внимание на исследовании экономических и правовых отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, включая конфликты и вопросы власти. Цивилизационный подход позволяет ввести категорию «социальные отношения» (первоначально «человеческие отношения») и дополнить предметно-содержательную область исследования вопросами доверия, взаимопонимания, сотрудничества и аргументации институциональных различий и культурного многообразия моделей социально-трудовых отношений в разных странах.

В целях формулировки основной гипотезы исследования и определения логики достижения цели и задач также были выработаны подходы к структуризации социально-трудовых отношений. Одним из таких подходов может быть выделение уровней, что позволяет не только чётко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Так, например, в Западной Европе под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищённости наёмных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнёров: профсоюзов и работодателей.

Другим подходом к структуризации является выделение элементов, образующих систему социально-трудовых отношений (рис. 1). Включение в систему социально-трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъекты, типы, предметная область), институциональных механизмов формирования и развития, а также критериев их оценки позволяет, во-первых, значительно расширить сам объект и предмет исследования, а, во-вторых, ответить на следующие фундаментальные вопросы современности.

1. Какова взаимосвязь и взаимозависимость между основными элементами, направлениями развития социально-трудовых отношений и показателями эффективности. Почему для одного типа и предметной области эффективны одни инструменты и показатели оценки, а для прочих типов – другие?

2. Каким образом данная взаимосвязь позволяет проследить эволюцию и направленность процесса социализации трудовых отношений, обосновать наиболее перспективные направления их формирования и развития (институциональные механизмы) адекватные тому или иному этапу?

3. Каковы сущностные характеристики и качественно новые признаки современного трудового процесса, позволяющие обосновать становление новой парадигмы труда? В частности, каким образом изменяются предмет, средства и продукт труда, функции работников в трудовом процессе, формы совместной деятельности и каким образом они влияют на социализацию трудовых отношений?

4. Каковы основные факторы, определившие качественно новые формы совместной деятельности и представления о субъекте труда. В частности, каким образом на взаимодействие структурных элементов системы социально-трудовых отношений и объяснение природы их социализации повлияли: смена технологических укладов и изменение роли человека на производстве, изменение системы ценностей и интересов человека, изменение взглядов на культурные основы хозяйствования?

Поставленные вопросы позволяют выдвинуть и гипотезу настоящего исследования. В качестве таковой выступает положение о том, что между элементами, направлениями развития и критериями оценки социально-трудовых отношений существует устойчивая взаимосвязь. Данная взаимосвязь раскрывает природу и причины социализации трудовых от-

ношений, что, в свою очередь, позволяет выработать концептуальные направления развития социально-трудовых отношений в России и определяет логику дальнейшего исследования проблемы.

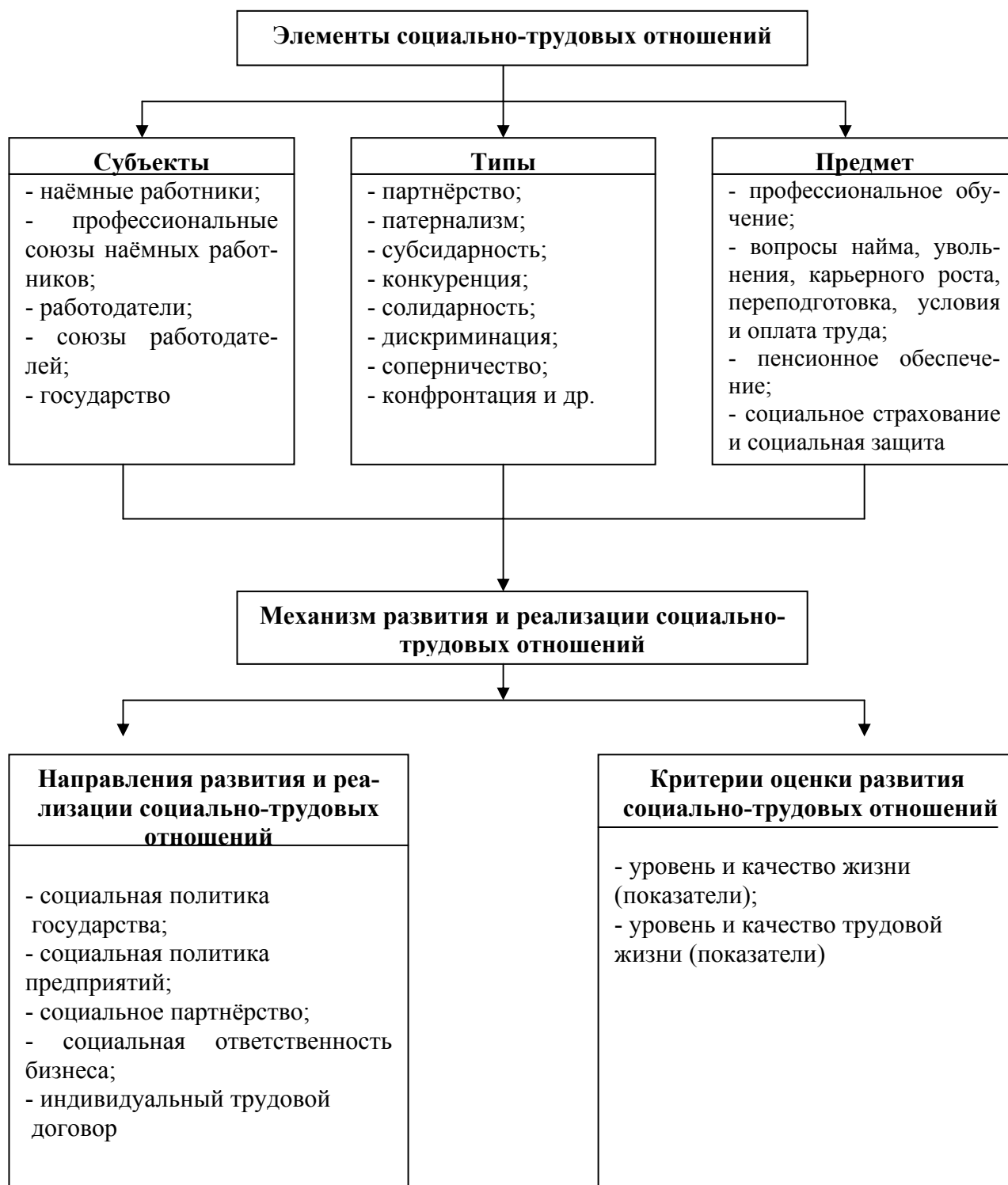


Рисунок 1 – Система социально-трудовых отношений

Генезис труда и исследование закономерностей социализации трудовых отношений были проанализированы в контексте технологических параметров эволюции общественно-го развития, качественных изменений системы ценностей и интересов человека, культурных основ функционирования общественных систем. Был сделан основополагающий вы-

вод о том, что основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и технологических параметров эволюции производственной среды предприятия. Исследование природы процессов социализации трудовых отношений и введение в оборот категории «социально-трудовые отношения» было также проведено в контексте ответа на центральный вопрос теории социализации трудовых отношений – рассматривать ли её как субъектно-объектный процесс, когда общество и его институты понимаются как субъект, а человек и отношения в процессе труда как объекты социализации. Или их нужно рассматривать как субъектно-субъектные двусторонние процессы взаимодействия, в ходе которых человек не просто усваивает сложившиеся формы социализации, трудовые ценности и стереотипы трудового поведения, но и изменяет их, реализуя, таким образом, в трудовой деятельности собственную субъективность.

Эволюция роли человека на производстве и эволюция социально-трудовых отношений нашли отражение в соответствующих теориях управления. Известные теории предполагают существование экономического (использование трудовых ресурсов), органического (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) и гуманистического (управление человеком) подходов. Что дал нам для дальнейшего исследования анализ социального развития человека? Во-первых, позволил проследить взаимосвязь между изменениями роли человека в обществе и трудовом процессе и системой социально-трудовых отношений. В частности, проследить, каким образом трансформировался понятийный аппарат и представления о субъекте труда. Во-вторых, осознать возрастание (и, главное, причины) значимости в производстве личностных качеств человека-работника, прежде всего, таких как инициативность, добросовестность, ответственность, умения и навыки. Понять, почему отношения, основанные на соперничестве и конкуренции, уступают место отношениям солидарности, доверия и взаимопомощи. В свою очередь, это способствует поиску более эффективных механизмов активизации человеческого и трудового потенциала. В-третьих, оценить эффективность форм совместной деятельности, в том числе и ответить на вопрос, при каких условиях доминирует тот или иной тип взаимоотношений людей в процессе труда. В-четвёртых, анализ влияния социального развития человека на систему социально-трудовых отношений позволяет обосновать и приоритетные мероприятия, способствующие социализации трудовых отношений на различных уровнях, прежде всего на макро- и микроуровне.

Таким образом, наиболее точно роль человека в системе социально-трудовых отношений отражает понятийный аппарат, используемый для определения работника, участвующего в трудовом процессе. При этом наблюдается прямая взаимосвязь между этапами промышленных революций, представлениями о субъекте труда, формами совместной деятельности, соответствующей концепцией управления трудовыми отношениями и типом культуры в организации. Была также проведена взаимосвязь эволюции представлений о субъекте труда и системы социально-трудовых отношений, что значительно расширило и углубило характеристику всех составляющих системы социально-трудовых отношений, отражённых на рис. 1. Помимо традиционно отмечаемых в научной и учебной литературе

по проблемам экономики труда и социально-трудовых отношений – отношения конфронтации, соперничества, солидарности, субсидарности и т. д. дополняются отношениями доверия, взаимопомощи, равноправного сотрудничества, взаимной ответственности. Традиционная предметная область исследования, связанная с вопросами профессионального обучения, найма, карьерного роста, пенсионного обеспечения расширяется до исследования вопросов субъективного восприятия человеком трудовой деятельности, удовлетворённости трудом; накопления и оценки знаний, опыта, способностей, навыков сотрудников.

Не менее важное значение в эволюции социально-трудовых отношений имеет и технологический фактор – промышленные революции и смена технологических укладов. Анализ влияния представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Представления о работнике, как о рабочей силе, и человеке, как носителе определённых качеств и способностей, предполагает воздействие управляющей системы на процессы формирования и распределения работников. Более того, массовое конвейерное производство и узкая специализация не требуют от работников уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества. Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведёт к острейшим социальным конфликтам и конфронтации, бесправию работников и невозможности их влияния на трудовые процессы и принятие решений. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства. Становление систем социальной защиты и социального страхования служит основой согласования и координации интересов сторон социально-трудовых отношений при регулирующей роли государства. Социально-трудовые отношения характеризуются жёсткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

2. Представление о работнике как о стратегическом ресурсе и движущей силе (человеческий фактор) в повышении эффективности производства, усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлечённости работников в управление. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнёрства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнёрством и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жё-

стких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

3. Представление о работнике, как носителе уникальных знаний, обладающем опытом, определённой квалификацией, системой ценностей и мотиваций предъявляет и совершенно иные требования к формированию социально-трудовых отношений. Доступность современных технологий, возрастание значимости знаний (прежде всего рынка) в конечной цене товара, развитие сетевых организационных структур и «подключение» всех участников к «цепочке создания ценности» требует от всей системы отношений доверия, сотрудничества, взаимопомощи, командной работы, ответственности, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно. Социально-трудовые отношения характеризуются многообразием институтов, децентрализацией, гибкостью; многообразием форм сотрудничества и направлений (инструментов) развития.

Сделанные выводы имеют огромное теоретическое и практическое значение для современной России. Приходится констатировать, что провозглашаемые цели социально-экономического развития и используемые инструменты не вполне адекватны реальной ситуации в стране. Нет и глубинного осознания сущностных характеристик современной фазы общественного развития вообще и в России, в частности. До сих пор утрируется значение технологического фактора при его «фетишизации», а понимание роли человека-работника остаётся на уровне второй промышленной революции. Амбициозность российских проектов и стратегия развития до 2020 г. с ключевыми словами «инновации, институты, инфраструктура, инвестиции, интеллект» лишь подтверждают данные выводы. Человек, его социальное развитие «не просматриваются» ни в краткосрочных, ни в долгосрочных планах социально-экономических преобразований. Для России по-прежнему остаются открытыми вопросы, какой тип отношений она формирует: коллективный тип, характерный для индустриального периода развития и массового производства (когда в непосредственное взаимодействие с работодателем вступает не отдельный работник, а их объединения), или ориентированный на личность, на индивидуальные качества и характеристики работника. С другой стороны, большой научный интерес представляет ответ на вопрос: в какой мере глобализационные процессы и становление нового типа общественных отношений оказывают влияние на Россию, и в какой степени наша страна должна их учитывать при формировании концепции развития социально-трудовых отношений.

В связи с этим в работе были исследованы сущность и содержание трансформаций, происходящих в ряде стран, прежде всего в Европе и США, что позволило, во-первых, дать характеристику современной фазе общественного развития; во-вторых, оценить масштабность происходящих перемен и их влияние на труд и социально-трудовые отношения; в-третьих, проанализировать возможности «постиндустриального рывка» в России с целью обоснования направлений дальнейшего исследования проблемы. Для целей анализа сути происходящих трансформаций были систематизированы концепции общественного развития, теории модернизации и догоняющего развития, оценена сегодняшняя ситуация в России и сделаны следующие выводы.

Следует рассматривать происходящее в мире движение в сторону постиндустриализма в качестве глобального исторического контекста, на фоне которого происходит трансформация российского общества и который нельзя не учитывать при разработке стратегии развития. Необходимо также добавить, что тенденции формирования постиндустриального общества объективны и непреодолимы, а также то, что социализация и гуманизация общественно-экономической жизни становятся реальностью именно в постиндустриальном обществе. Следовательно, вопрос не в том, следует ли России быть постиндустриальной страной, а вопрос в том, какую общественную модель формирования постиндустриального общества (и реализации гуманистических ценностей) выберет Россия. Большинство авторов сходятся во мнении, что России не подходит модель, навязываемая со стороны развитых стран. Поэтому ей следует строить альтернативную модель с обязательным введением при определении будущего общества наряду с экономическими и технологическими признаками и такого социального признака, как социальная безопасность, и использование для развития России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счёт активизации личностно-квалификационных и нравственно-этических факторов (Д. Петросян). Ряд авторов предлагают разработать и принять социальную доктрину России, которая бы базировалась на национальной и культурной идентичности её народов (В. Бобков). В целом же большинство предлагаемых специалистами стратегий развития России в XXI в. делают ставку, во-первых, на активное наращивание и раскрытие интеллектуального потенциала, во-вторых, на производство высококонкурентной продукции, которая не производится за рубежом в массовом масштабе, в-третьих, на цели и задачи, которые обещают дать явный технологический приоритет (нанотехнологии, космические исследования). Однако достичь всего этого без ориентации на высокоэффективный труд, квалифицированного и трудолюбивого работника и социально ответственного работодателя невозможно. Именно на стимулирование этих компонентов и должна быть направлена концепция развития социально-трудовых отношений в современной России. В. Черковец подчёркивает, что «как бы ни был высоко развит интеллект человека», он сам по себе, без труда и управления производственным процессом, не может «превращать вещества природы в продукт, удовлетворяющий потребности людей»¹. Мы полностью разделяем позицию автора, что при характеристике современного этапа социально-экономических преобразований в России и объяснении понятия «социальная рыночная экономика» совершенно неприемлем принцип «методологического индивидуализма». Именно новая парадигма «социально ответственного и социально обусловленного индивидуализма» должна составить основу для новых исследований, направленных «на положение индивида в экономике как производителя, потребителя и субъекта» общественных (социально-трудовых) отношений.

2. Выявлены наиболее устойчивые формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира.

Огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Собственно социально-трудовые отношения

¹ Черковец В. Особенности нового этапа инновационного развития России // Экономист. 2008. № 12. С. 48.

рассматриваются через совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между основными субъектами по поводу вопросов гарантий занятости, найма, увольнения, выхода на пенсию, условий труда, распределения доходов. Следовательно, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т. е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наёмных работников, работодателей и государства. Общая эффективность институтов, отражающих, в том числе, процессы социализации и формирующих нормы и линии поведения субъектов трудовых отношений должна оцениваться не только и не столько потому, насколько они успешно обеспечивают развитие и удовлетворение потребностей человека, сколько по тому, насколько способствуют его вовлечению в процесс самостоятельной трудовой деятельности. Отсюда – постановка новых вопросов теории социализации трудовых отношений. В частности, каким образом работник, успешно действующий в одной технологической системе (в эпоху массового производства) и социокультурной среде, способен также эффективно трудиться в новых условиях. Осознают ли субъекты социально-трудовых отношений масштабность происходящих социальных изменений, и в каком направлении должны развиваться институты в социально-трудовой сфере? Готовы ли субъекты социально-трудовых отношений к усвоению новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определённые социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. Наиболее актуальными вышеперечисленные вопросы становятся для современной ситуации в России.

Исследование мирового опыта становления и развития институтов социально-трудовых отношений позволило:

во-первых, систематизировать институты и устойчивые формы институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества). При этом выделяют институты-субъекты (государство, ассоциации, различные фонды, фирмы и др.) и институты-механизмы (социальное партнёрство, социальная ответственность, коллективные соглашения, индивидуальный трудовой договор, трудовая этика, трудовые практики, доверие и др.). В свою очередь, эти институты делятся на формальные (конституции, хартии, декларации, законы и указы, соглашения и коллективные договоры) и неформальные (традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, трудовая этика, трудовые практики);

во-вторых, показать разнообразие институтов в социально-трудовой сфере на уровне государства, организаций, общества в целом. Различная структура институтов и институциональных механизмов в разных странах и их взаимосвязь определяет и специфичность соотношения роли государства, бизнеса и самого работника в развитии и регулировании социально-трудовых отношений в разных странах. Как следствие, доказать параметры специфичности самих институтов и институциональных механизмов для той или иной страны на основе того, как они организованы и как соотнесены их роли в развитии социально-трудовых отношений;

в-третьих, использовать полученные результаты для анализа институциональных преобразований на различных этапах развития российского общества и аргументации последующих выводов.

Институционализация социально-трудовых отношений проявляется в следующих устойчивых формах социального взаимодействия.

1. Защита со стороны трудового законодательства и государственное регулирование трудовых отношений. Основным институтом в данном случае выступает государство, а основными институтами-механизмами являются трудовое законодательство и системы социальной защиты – социальное страхование, социальная помощь, социальные гарантии.

2. Реализация отношений социального партнёрства и договорных отношений, защита интересов наёмных работников в системе социально-трудовых отношений. Основные институты-субъекты – государство, фирмы, ассоциации (например, ассоциации наёмных работников или работодателей), институты-механизмы – коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, контракты.

3. Отношение человека к труду, культура в сфере труда, трудовое поведение. Институты-субъекты – общество в целом, государство, фирмы и работодатели, наёмные работники; институты-механизмы – трудовая этика, трудовые практики, трудовые традиции.

Анализ американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений (табл. 1) позволил выделить общее и особенное в процессах становления и развития институтов. Общими в процессах институционализации социально-трудовых отношений в исследуемых странах (США, Япония и ряд европейских стран) являются: наличие жёсткого трудового законодательства и сильное правовое государство; формирование прочных механизмов социальной защиты (при этом роль социального страхования в национальных системах является ключевой); существование в тех или иных формах представленности интересов работников в управлении предприятием. Общим для всех стран является и осознание объективных преобразований в социально-трудовых отношениях – необходимость изменений в деятельности профсоюзного движения, трансформация в стратегиях занятости, системах оплаты труда.

Между тем, в каждой из анализируемых стран наблюдаются особенности функционирования тех или иных институтов. Так, например, в США на уровне государства закреплены минимальные социальные стандарты, и стимулируется участие самого работника в дополнительных системах социального страхования. Профсоюзы сыграли большую роль в процессах формирования цивилизованных форм социально-трудовых отношений в период становления крупного производства. В США в регулировании трудовых отношений на протяжении всего предшествующего века большую роль играл капитал. Это выразилось в формировании систем управления человеческими ресурсами на уровне фирм, поощрении инициативы и стимулировании развития индивидуальных качеств, институционализации экономических форм демократии на производстве.

Таблица 1 – Характеристика американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов
США			
<p>Государство формирует законодательную основу в системе социально-трудовых отношений. Ведущая роль принадлежит самим работникам и работодателям. Роль профсоюзов невелика. Децентрализация трудовых отношений</p>	<p>В социально-трудовых отношениях преобладают отношения конкуренции и соперничества. В целом – жёсткая модель управления. В конце XX в. наметился процесс перехода к модели «соучастия», основанной на концепции качества трудовой жизни и гуманизации труда</p>	<p>Цели деятельности детерминируют индивидуальные трудовые практики и преобладание идеологии протестантской этики. Системы профессионального образования, социального страхования (в частности, пенсионного), заработной платы ориентированы на развитие индивидуальных качеств, способностей, навыков, личное развитие</p>	<p>Индивидуальный трудовой договор; различные системы социального страхования; институциональные структуры, поддерживающие профессиональное образование, переподготовку и повышение квалификации, наём персонала вне фирмы; социальная ответственность бизнеса; на уровне фирмы развитие экономических форм демократии</p>
Япония			
<p>Лидирующая роль государства и института «организация» (фирмы); государство формирует минимальные трудовые нормы и правила; определяющая роль государства состоит в поддержке неформальных институтов – трудовой этики и трудовых традиций. Профсоюзы «встроены» в деятельность фирмы. Децентрализация трудовых отношений</p>	<p>В социально-трудовых отношениях преобладают отношения патернализма, коллективизма, эгалитаризма и соучастия. В целом жёсткая система управления социально-трудовыми отношениями на уровне крупных фирм. В конце XX в. наметился переход к модели, стимулирующей индивидуальные качества и инициативу работников</p>	<p>Системы профессиональной подготовки и повышения квалификации, социальной защиты направлены на развитие коллективистских начал, система пожизненного найма; повышение ответственности работодателей за принимаемые решения. Широкий круг вопросов, связанных с организацией и условиями труда, оплатой, участием работников в управлении</p>	<p>Преобладают институциональные механизмы, поддерживающие и развивающие отношения коллективизма, патернализма и соучастия, прежде всего, на уровне фирмы: пофирменные коллективные переговоры, совместные консультации предпринимателей и профсоюзов, трудовые соглашения; развитие различных форм трудовой демократии; социальная политика на уровне фирмы</p>

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов
Западная Европа			
<p>Равноправие сторон в решении социально-трудовых проблем при лидирующей роли государства. Лидирующая роль государства основана на формировании общих правил, норм, линий поведения (формальных) для остальных субъектов. Велика роль профсоюзов. Централизация трудовых отношений</p>	<p>В социально-трудовых отношениях доминируют принципы консенсуса, солидарности, партнёрства, социального диалога. В целом жёсткая система социально-трудовых отношений, обусловленная регламентацией линий поведения, норм, правил и процедур в системе социально-трудовых отношений</p>	<p>На уровне государства и фирм доминирует круг вопросов, связанных с оплатой труда, профессиональной подготовкой (содействие занятости); на уровне государства основным предметом является развитие систем социальной защиты (развитые системы социального страхования, социальные гарантии всем гражданам, социальная защита трудоспособного и нетрудоспособного населения). На уровне фирмы доминируют вопросы, связанные с вовлечением работников в управление, также закреплённые законодательно</p>	<p>Жёсткая централизованная система коллективно-договорного регулирования, развитие системы социального партнёрства; различные макроэкономические механизмы социальной политики; развитые формы демократии на производстве на основе трудовых прав работников</p>

В Японии же, наоборот, преобладает патернализм в отношениях «работник-работодатель»; велика роль неформальных норм, правил, регулирующих трудовые отношения; развиты различные формы привлечения работников в управление предприятием, основанные на реализации трудовых прав последних. Деятельность профсоюзов в отдельных секторах экономики либо невозможна вообще, либо затруднена, в связи с чем велика роль капитала в регулировании социально-трудовых отношений.

Европейские страны демонстрируют развитие различных институтов, прежде всего формальных, в системе социально-трудовых отношений, пронизывающих все уровни управления. Большинство норм, правил, линий поведения регулируется развитыми механизмами социальной защиты, социального партнёрства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Наиболее развиты практически во всех европейских странах (исключение составляет Великобритания) различные формы демократии на производстве. Процессы европейской интеграции накладывают также свои особенности на процессы трансформации социально-трудовых отношений и механизмы их регулирования. Выражается это в формировании общеевропейской системы коллективно-договорных отношений, создании советов трудящихся «европредприятий», индивидуализации трудовых контрактов.

В качестве основополагающего положения был сделан вывод о том, что во всех моделях наблюдается соответствие и логическая взаимосвязь между различными элементами системы социально-трудовых отношений, с одной стороны, и институциональными механизмами на различных уровнях, с другой. Если, например, в Японии лидирующая роль государства заключается, прежде всего, в поддержке неформальных институтов, то и вся система социально-трудовых отношений «конгруэнтна» японским трудовым традициям и трудовой этики. Если в США ведущая роль в системе социально-трудовых отношений принадлежит работодателям, то и на макро-, и микроуровне используются те институциональные механизмы, которые способствуют развитию частной предпринимательской инициативы и повышению конкуренции американских фирм на глобальных рынках через стимулирование личных качеств. Япония же смогла выйти на мировой уровень благодаря использованию вековых традиций общины, групповой работы и коллективного принятия решений. Здесь как раз и проявляется соответствие между соотношением роли и интересов субъектов в системе социально-трудовых отношений, типов, предметной областью и использованием тех или иных институтов-механизмов на различных уровнях.

В России же сегодня решения в одной предметной области социально-трудовых отношений полностью противоречат решениям, принимаемым в других областях или структурных элементах. По мнению О. Шкаратана, «в советской России только административно-командная номенклатура имела осознанные интересы и обладала всеми чертами социального слоя, включая самоидентификацию. Номенклатура не могла не действовать в своих социально-групповых интересах. А интересы эти сводились к проведению тех реформ, при которых она оставалась хозяином страны и даже укреплялась в этой роли»¹. Таким об-

¹ Шкаратан О.И. К сравнительному анализу влияния цивилизационных различий на социальные процессы в посткоммунистическом мире // Социологические исследования. 2007. № 10. С. 20.

разом, если говорить о субъектах социально-трудовых отношений, то можно констатировать полное отсутствие ярко выраженных интересов государства, работодателей и работников. Между тем на уровне государства (общества в целом) провозглашаются цели развития индивидуальной частной инициативы, курс на инновационное развитие, повышение роли образования и здравоохранения. То же можно сказать и о стимулировании формирования тех или иных институциональных механизмов. Так, например, каким образом будет развиваться инициатива, если в настоящее время на российских предприятиях работники не влияют на принимаемые решения даже на тактическом уровне. Противоречия видятся и в реформировании систем социальной защиты, в первую очередь, социального страхования. Без повышения заработной платы и вовлечённости в эти процессы государства, работодателей и работников (в лице профсоюзов) невозможно проводить социальное реформирование.

Разнообразие форм взаимодействия институтов-субъектов и институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений во многом обусловлено значительными цивилизационными различиями анализируемых стран. При заимствовании западных механизмов, а также при использовании зарубежного опыта актуализируются этнометрические исследования, в частности анализ экономической ментальности как базового неформального института. Следует сразу отметить, что в настоящее время в России недостаточно этнометрических данных, позволяющих оценить приверженность россиян ценностям индивидуализма (американская модель) или ценностям иерархии, коллективизма, патернализма (японская модель).

В контексте сделанных выводов был проведён анализ институциональных трансформаций в социально-трудовых отношениях на разных этапах развития нашей страны (табл. 2), на основании чего были выдвинуты следующие положения концепции формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России.

1. Целевая функция и направленность процессов социализации трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека-работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений – это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определённые социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. В частности, исследование, проведённое в первой главе, показало, что современный рынок и компании развиваются очень динамично, в связи с чем абсолютно постоянных видов работ и рабочих мест нет. Это, в свою очередь, требует профессиональной мобильности, ротации персонала и освоение навыков и умений, выходящих за «узкие» границы профессиональной подготовки, активности влияния работников на трудовой процесс (современный работник, будь то рабочий или специалист, должен развивать, в том числе, и коммуникативные и поведенческие навыки). Следовательно, основное профессиональное требование к работнику в современных условиях – имманентная

способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями. Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования фирмы, с другой, проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) прогнозировать события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

2. Институциональные механизмы, таким образом, должны обеспечивать и поддерживать, с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений, а, с другой стороны, способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнёрства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнёрства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

3. Признавая ментальное единство России, необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнёрства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики компании должны учитывать общую ситуацию в стране (уровень и качество жизни), уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития отрасли, мотивационные ожидания персонала и его удовлетворённость трудом.

4. Необходимость формирования интересов наёмных работников, активизации их человеческого и трудового потенциала определяет развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонализацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей, и направленных на учёт и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

Таблица 2 – Характеристика российской модели социально-трудовых отношений на различных этапах развития

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
Дореволюционный этап			
Отсутствие ярко выраженных интересов в системе трудовых отношений вплоть до начала XX в. Отсутствие массового рабочего класса и, как следствие, отсутствие профсоюзного движения. Авторитарная роль государства	Модель социально-трудовых отношений не оформлена. В целом можно утверждать, что в отношениях наблюдается дуализм: отношения между работником и работодателем, работниками и государством строятся на отношениях недоверия, неуважения, авторитарности, с другой стороны, преобладают отношения патернализма, коллективизма, попечительства	Предметная область социально-трудовых отношений связана с формированием системы социальной защиты; рабочее время, условия труда, развитие самоуправления	Институциональные механизмы не развиты и связаны с поддержкой основной предметной области исследования – развитие системы социальной защиты и трудового законодательства; различные формы рабочего контроля
Советский этап			
Ярко выраженные общегосударственные интересы при подавлении интересов работников; государство – единственный работодатель. Деятельность профсоюзов как выразителя интересов работников не имела смысла и носила формальный характер ввиду отсутствия ярко выраженных интересов последних	Трудовые отношения строятся на отношениях жёсткой вертикали власти и огосударствлении всех форм трудовой жизни. Политика государственного патернализма носит всеобщий характер	Предметная область исследования была связана с широким кругом вопросов организации и нормирования труда, условиями труда, социальным планированием и формированием общественных фондов потребления; разработка систем стимулирования. На уровне государства – развитие системы социальной защиты, носившей всеобщий характер	Институциональные механизмы направлены на поддержку интересов лишь одной из сторон социально-трудовых отношений – государства. Развитие государственной системы социальной защиты и трудового законодательства; социальное планирование, советы трудового коллектива. Полное огосударствление системы коллективно-договорного регулирования

Соотношение роли субъектов в системе социально-трудовых отношений	Преобладающий тип социально-трудовых отношений	Основная предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Развитие институциональных механизмов в системе социально-трудовых отношений
Постсоветский этап – состояние «как есть»			
Становление интересов всех 3-х основных субъектов социально-трудовых отношений при отсутствии ярко выраженных интересов каждой из сторон. Ослабление координирующей и регулирующей роли государства при сохранении авторитарности и жёсткой вертикали власти. Слабость профсоюзов как института в защите интересов наёмных работников	Формирующаяся модель социально-трудовых отношений базируется на отношениях недоверия и неуважения сторон друг к другу, конфронтации, антагонизма, нездорового соперничества	Предметная область социально-трудовых отношений не определена концептуально и в целом – отсутствие концепции развития социально-трудовых отношений. Решение вопросов, связанных с развитием систем социального страхования и в целом социального реформирования	Трудовое законодательство, законодательное закрепление системы коллективно-договорного регулирования
Постсоветский этап – состояние «как надо»			
Формирование ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений. Усиление координирующей, контрольной и регулирующей роли государства; усиление представленности интересов бизнеса и работников в системе социально-трудовых отношений; формирование интересов социально ответственного работодателя и экономически ответственных работников	Социально-трудовые отношения должны основываться на принципах равноправия интересов сторон, партнёрства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Жёсткость в системе социально-трудовых отношений должна обеспечиваться неукоснительным соблюдением законов, предписаний, норм, регулирующих социально-трудовые отношения	Предметная область социально-трудовых отношений определяется целевой функцией и направленностью всей системы социально-трудовых отношений и должна включать вопросы, связанные с повышением заработной платы и в целом доходов работников и их регулированием; содействие занятости и активные государственные программы на рынке труда, развитие систем профессиональной подготовки и переподготовки; создание достойных условий труда; формирование социально ответственного работодателя	Институциональные механизмы должны обеспечивать реализацию и поддержку основной целевой функции и направленности системы социально-трудовых отношений – развитие системы социального партнёрства и социально ответственного бизнеса; макроэкономические механизмы, обеспечивающие регулирование трудовых отношений на рынке труда; социальные программы на уровне фирмы, персонификация кадровой политики и развитие производственной демократии, основанной на реализации трудовых прав

3. Аргументированы приоритеты и инструменты государственного регулирования трудовых отношений.

Для обоснования приоритетов и направлений государственного регулирования социально-трудовых отношений была определена следующая логика исследования. Во-первых, были рассмотрены различные точки зрения на трактовку рынка труда и подходов к его анализу, на основе чего был выработан авторский подход к исследованию рынка труда. Это позволило аргументировать роль государства на рынке труда. Во-вторых, следуя логике анализа рынка труда, необходимым представилось выявить специфику российского рынка труда на современном этапе развития. Данный анализ также позволил обосновать приоритеты и направления государственного регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда.

В диссертационном исследовании была прослежена взаимосвязь политики государства на рынке труда и направлений регулирования социально-трудовых отношений, являющихся частью общей социальной политики государства (рис. 2). Социальная политика должна быть направлена на всемерную поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развивая социальные функции и интересы всех субъектов системы социально-трудовых отношений, должна способствовать повышению социальной ответственности государства и предприятия/работодателя.

Таким образом, подходы к анализу рынка труда, идентификация проблем формирующегося российского рынка труда и обозначенная концепция развития социально-трудовых отношений позволили сформулировать направления государственного регулирования. При этом должны быть аргументированы такие направления регулирования социально-трудовых отношений, которые, во-первых, соответствуют положениям выдвинутой гипотезы исследования – все элементы системы социально-трудовых отношений находятся в зависимости и соответствии друг другу и развиваются в направлении социализации трудовых отношений. Во-вторых, обеспечивают социально-экономический прогресс и достижение стратегических ориентиров в направлении гуманизации и социализации, достижение которых невозможно без опоры на труд, высокую квалификацию работника и социально ответственного работодателя. При этом макроэкономическая политика государства должна учитывать особенности и реалии формирующегося рынка труда в современной России.

Выработка приоритетов и направлений регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда опиралась также на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда и включающую следующие основные положения: 1) только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; 2) процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; 3) условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством.

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития России должны включать ре-

гулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.

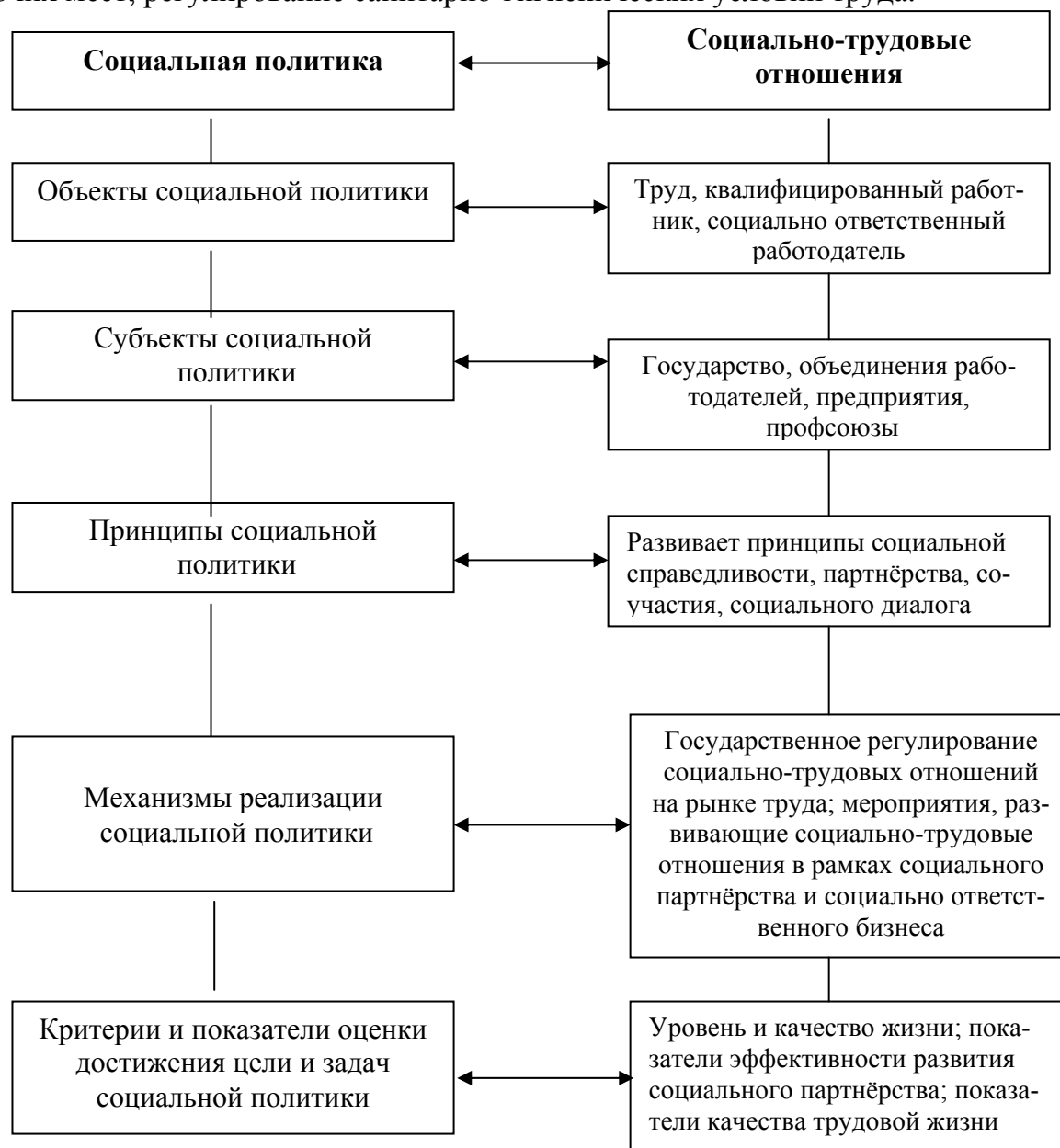


Рисунок 2 – Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям – установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчёта индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового

характера); повышение заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда должны стать активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать: 1) содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве; 2) образование и подготовку; 3) молодёжные программы; 4) развитие субсидированной занятости; 5) программы трудоустройства инвалидов. Перспективным направлением регулирования занятости считаем и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Необходимо возродить систему мониторинга социально-трудовой сферы. Причём, объектами мониторинга должны стать, прежде всего, малые и средние предприятия, где институционализация трудовых отношений слабо выражена и чаще всего наблюдается нарушение трудового законодательства. Необходимо предоставить большие полномочия Инспекции труда в вопросах контроля соблюдения трудового законодательства, улучшения условий труда, снижения производственного травматизма.

4. Уточнены сущность и понятие социального партнёрства.

Для выработки основных направлений развития социального партнёрства в рамках регулирования социально-трудовых отношений в работе был проведён анализ становления этого института с выделением особенностей формирующейся модели в современной России.

Первая особенность. Российская модель социального партнёрства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством.

Вторая особенность. Исследования подтверждают, что характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнёрства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей, с другой.

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнёрства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное партнёрство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнёрства.

Четвёртая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнёрством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности.

В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных корректив в утверждённый и действующий документ очень сложно.

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе, характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и, в целом, низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий, носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность – сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений, заключаемых и реализуемых в рамках системы социального партнёрства.

Эти и другие особенности позволили сформулировать направления развития системы социального партнёрства в рамках выделенных структурных элементов (рис. 3). Направления развития системы социального партнёрства были раскрыты с позиций его влияния на социально-трудовые отношения. При этом социальное партнёрство понимается не только как институт, регулирующий социально-трудовые отношения, но и как механизм, с помощью которого субъекты социально-трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения.



Рисунок 3 – Структура социального партнёрства

В качестве общих выводов были сформулированы следующие положения.

1. Социальное партнёрство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию социально-трудовых отношений в России. При этом социальное партнёрство наиболее полно соответствует концепции социально-трудовых отношений как по структуре, так и по содержанию, используемым механизмам и критериям оценки. Во-первых, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений обеспечивают, в свою очередь, развитие системы социально-трудовых отношений на уровне государства (отдельных регионов), на уровне отраслей и на уровне предприятий. Во-вторых, социальное партнёрство в его классической модели трипартизма способствует формированию цивилизованных интересов институтов-субъектов в системе социально-трудовых отношений – государства, работодателей и наёмных работников на принципах солидарности, социального диалога, соучастия. В-третьих, предметная область и институциональные механизмы социального партнёрства наиболее полно соответствуют предметной области и механизмам формирующейся модели социально-трудовых отношений.

2. Государство в системе социального партнёрства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Информационная функция государства должна способствовать формированию общественного мнения в целях продвижения основных идей социального партнёрства в России. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнёрства, формируя законодательно-правовую и нормативную базы.

3. Совершенствование социального партнёрства с участием работодателей должно идти по следующим основным направлениям. Во-первых, повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с государством и работниками (представляющими их интересы профсоюзами), и, во-вторых, проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятий и совместно с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социально-экономических целей развития. Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнёрства; формирование такой политики, когда нарушение достигнутых договорённостей и соглашений, проявление безответственного поведения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции. Мероприятия, реализуемые бизнесом в рамках социальной политики, должны быть направлены и на формирование интересов работодателей в системе социально-трудовых отношений через реализацию экономической ответственности (рост прибыли и доходов предприятия) и социальной ответственности (рост заработной платы работников и формирование благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности).

4. Формирование интересов работников в системе трудовых отношений посредством социального партнёрства должно осуществляться через усиление роли профсоюзов в социальном диалоге по следующим основным направлениям. Во-первых, расширение прав профсоюзов в законотворческой деятельности с делегированием полномочий контроля реализации и соблюдения принятых решений (на двух- и трёхсторонней основе). Во-вторых, развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы, которые должны рассматриваться не через тенденцию к образованию «карманных профсоюзов», а через заинтересованность работодателей и повышение их ответственности в процессах взаимодействия с работниками. В-третьих, дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнёрства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (например, Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать и снижению издержек на содержание подобных структур. В-четвёртых, расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идёт о заключении договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями. В-пятых, установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идёт об установлении действительного равноправия сторон социального партнёрства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

5. С учётом специфики социально-экономического развития страны, связанной, в данном случае, с существенной дифференциацией регионов, отличающихся по большинству значимых характеристик (климат, уровень и качество жизни, уровень экономического развития), акцент в анализе механизмов регулирования трудовых отношений в системе социального партнёрства был сделан на региональных соглашениях и коллективных договорах. На уровне заключения и реализации региональных соглашений были предложены следующие направления совершенствования социального партнёрства. Разработка Программы развития системы социального партнёрства в регионах России сроком на 3–5 лет (в диссертационном исследовании предложен типовой макет Программы с выделением 6-ти разделов). Далее. Повышение правового статуса заключаемых договоров и соглашений. Разработка правового механизма ответственности за невыполнение социальными партнёрами принятых на себя обязательств. Кроме правового обеспечения, повышение ответственности связано с информационным обеспечением. Необходимо, например, 1 раз в год освещение итогов работы Администраций регионов по выполнению принятых на себя обязательств в СМИ, сети Интернет. Причём подобная информация должна быть по требованию доступна всем участникам соглашений. Это касается и освещения деятельности проф-

союзов и работодателей, а также освещения итогов деятельности рабочих групп по заключению региональных соглашений. В качестве третьего направления предлагается региональным администрациям проводить и ежегодный информационно-аналитический обзор деятельности работодателей, связанных с вопросами регулирования социально-трудовых отношений. При этом могут быть названы лучшие предприятия в этой области и те, которые не выполняют принятых на себя обязательств. Такое положение вещей может влиять и на размещение государственных заказов при проведении тендеров. Четвёртое направление. Необходимо привлекать к разработке соглашений на региональном уровне не только заинтересованные стороны (государство в лице региональных властей, работодателей и работников в лице профсоюзов), но и широкую общественность, в том числе и СМИ. Опыт привлечения общественности апробирован и используется в Томской области при разработке программ социально-экономического развития муниципальных образований. В частности, в муниципальном образовании «Асиновский район» при разработке Программы социально-экономического развития было проведено несколько фокус-групп. В частности, учитывая специфику района (отраслевую специализацию – сельское хозяйство, лесная и деревообрабатывающая отрасли) и основные социальные проблемы, выявленные на стадии анализа социально-экономического положения МО «Асиновский район», такие фокус-группы были проведены с участием работников лесной отрасли, культуры, образования и здравоохранения; две фокус-группы были организованы в 2-х сельских поселениях. Результаты работы фокус-групп легли в основу разработки Концепции социально-экономического развития МО «Асиновский район» и в систему программных мероприятий. Представляется целесообразным и совершенствование организационно-методической работы (проведение семинаров, конференций, круглых столов, разработка методической литературы). Разработка и внедрение форм статистической отчётности по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с усилением персональной ответственности за несоблюдение принятых на себя обязательств.

6. В работе была предложена система показателей (количественных, экспертно-справочных, информационно-аналитических), характеризующих степень развития региональных соглашений и коллективных договоров. Анализ коллективных договоров ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат» и ООО «Газпром трансгаз Томск» был проведён с помощью предложенной системы показателей, что позволило сделать соответствующие выводы и обосновать мероприятия для дальнейшего развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

5. Доказано, что социальная ответственность бизнеса является институтом, формирующим систему норм, правил и линий поведения бизнеса в рамках трудовых отношений.

Реализация социальных функций государства, его регулирующей, координирующей и информационной функций в системе социально-трудовых отношений – гарантия того, что Россия обеспечит себе результат, необходимый для становления нового типа общественных отношений. Но, будучи необходимой, эта гарантия не является достаточной, так как определённый круг задач и проблем социального характера непосредственно решается

бизнесом. Более того, в России реформы, в том числе и в социально-трудовой сфере, проводились в интересах административно-командной номенклатуры, которая заняла и ключевые посты на государственных и частных (приватизированных) предприятиях. Всё это способствовало формированию отношений конфронтации, недоверия, неуважения, прежде всего, в отношениях государство-работники, бизнес-работники. Таким образом, концепция социально ответственного бизнеса, условия развития для которой в России созданы, также способствует становлению социально-трудовых отношений по всем направлениям, начиная с формирования интересов сторон субъектов и заканчивая воздействием на создание благоприятной социальной среды обитания и благоприятных условий для трудовой деятельности.

В работе было доказано, что социальная ответственность бизнеса не что-то исключительное или придуманное, навязанное сверху, а норма, которая вытекает из внутренней потребности развития фирмы как сложного социально-экономического института. При этом социальные функции предприятия и социальные аспекты его деятельности неотделимы от экономических. В качестве основного аргумента неразрывной связи экономического и социального в деятельности бизнеса было выбрано направление исследования эволюции социально ответственного работодателя в рамках развития теории фирмы. Именно в рамках теорий фирмы (неоклассического направления, институциональной теории, когнитивной теории) и соответствующих теорий организации (механистического подхода, органического подхода и креативного подхода) были проанализированы процессы трансформации целей и мотивов деятельности фирмы и её поведения в рыночной среде. Если говорить о крупном бизнесе (исследование, проведенное, в том числе, и в четвёртой главе, это доказало), то в отличие от малых и средних предприятий, они группируют внутри себя большое количество занятых, нередко являясь градообразующими. От деятельности крупного бизнеса во многом зависят состояние окружающей среды, качество производимой продукции и оказываемых услуг, они задают тон в системе социально-трудовых отношений, соблюдении трудового законодательства, участии работников в управлении предприятием.

В исследовании были выделены следующие основные компоненты, которые должны составить основу формирующейся российской модели социальной ответственности бизнеса, и проанализировано её влияние на систему социально-трудовых отношений (табл. 3).

1. Корпоративное гражданство, которое предполагает взаимную ответственность бизнеса и власти перед обществом, а также учёт интересов предпринимателей не только в экономической сфере, но и в социальной. Для реализации концепции корпоративного гражданства необходимо создавать механизмы социального инвестирования бизнеса как неотъемлемого элемента переговорной стратегии бизнеса и власти.

2. Социальные инвестиции – понятие, расширяющее концепцию социальной ответственности. Переход от благотворительности к фокусированию социальных инвестиций компаний (на национальном и региональном уровнях) на решение актуальных социальных проблем – занятость, борьба с бедностью, образование, безопасность, охрана здоровья и среды обитания.

3. Социальное партнёрство – пересмотр сфер ответственности бизнеса в решении трудовых вопросов и создание механизмов эффективного общественного контроля выполнением бизнесом своих обязательств.

Таблица 3 – Влияние социальной ответственности бизнеса на систему социально-трудовых отношений

Составляющие социально-трудовых отношений	Влияние концепции социально ответственного бизнеса: общая характеристика
Субъекты социально-трудовых отношений	Развитие социальной ответственности способствует сглаживанию конфликта интересов участников трудового процесса и социально-трудовых отношений; позволяет установить некий баланс интересов в системе социально-трудовых отношений. Более того, социальные инвестиции (финансовые средства, материальные, технологические, управленческие, информационные ресурсы), направляемые бизнесом на реализацию общественно значимых проектов и корпоративных социальных программ, способствуют учёту интересов участников и достижению положительных социально-экономических эффектов как для государства, так и для самого бизнеса и наёмных работников
Типы социально-трудовых отношений	Социальная ответственность бизнеса способствует развитию трудовых отношений на основе принципов партнёрства, солидарности и субсидарности, взаимопомощи и взаимопонимания. Именно эти принципы лежат в основе развития современной концепции социально-трудовых отношений
Предмет социально-трудовых отношений	Реализация социально значимых проектов и программ способствует развитию систем (институтов) дополнительного социального страхования работников, расширяет систему профессиональной подготовки как на макроуровне, так и на уровне регионов и отдельных предприятий
Социальная политика	Социальные инвестиции бизнеса позволяют на практике реализовать социальные функции фирмы и проводить целенаправленную политику, прежде всего, в социально-трудовой сфере (реализация программ в области образования, здравоохранения, занятости, борьба с бедностью, создание достойных рабочих мест)
Социальное партнёрство	Способствует совершенствованию представительства бизнеса как полноправного участника системы социального партнёрства, повышает ответственность бизнеса за принимаемые решения в социально-трудовой сфере
Критерии развития социально-трудовых отношений	Эффективнее всего соответствует концепции качества жизни, по определению ВОЗ, восприятие человеком своего положения в обществе. Проявляется это, в том числе, в формировании благоприятной среды обитания и создании благоприятных условий для трудовой деятельности человека. Государство получает эффект в виде роста уровня и качества жизни общества в целом

Таким образом, социальная ответственность влияет как на элементы социально-трудовых отношений, так и на улучшение показателей качества и уровня жизни, развивая и дополняя при этом механизмы социальной политики государства и социального партнёрства; консолидирует общество, способствует его сплочённости, выступает новой формой солидарности. Она интегрирует в единую систему социальные функции государства,

социальные цели и механизмы повышения эффективности деятельности предприятий, территориальную социальную политику местных органов власти, способствует повышению эффективности функционирования экономики и социально-трудовых отношений на всех уровнях.

6. Предложен алгоритм анализа формирования внутреннего рынка.

Наиболее концентрированно социально-трудовые отношения проявляются на уровне предприятий, в рамках внутрифирменных рынков труда. В целях обоснования направлений развития социально-трудовых отношений был предложен алгоритм анализа внутренних рынков труда, а также систематизированы факторы, влияющие на их формирование.

Внутрифирменный рынок труда был охарактеризован через систему отношений работодателей и наёмных работников, связанных, в первую очередь, с развитием персонала, с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, а также созданием условий для эффективной трудовой деятельности.

Система социально-трудовых отношений, складывающихся на внутрифирменном рынке труда, решает следующие две крупные задачи. Во-первых, система социально-трудовых отношений на уровне организации обеспечивает процесс передачи накопленного уникального внутрифирменного опыта и передачу знаний внутри компании. Во-вторых, система социально-трудовых отношений способствует (должна способствовать) предотвращению как потери знаний и опыта (уход сотрудников с предприятия), так и предотвращению «утечки» накопленных знаний, навыков и опыта во внешнюю среду. На решение этих двух взаимосвязанных задач направлены система организации заработной платы и стимулирования (внешняя мотивация) и система профессионального роста и продвижения сотрудников (как элемент внутренней мотивации, т. е. всем тем, что связано с самой работой).

Для обоснования направлений развития социально-трудовых отношений на внутренних рынках труда была предложена группа факторов (рис. 4), алгоритм формирования и одновременно развития внутренних рынков труда.

На развитие внутрифирменного рынка труда наибольшее влияние оказывают факторы внешней и внутренней среды, в первую очередь, региональные и внутриорганизационные. Таким образом, был предложен алгоритм факторного анализа формирования внутреннего рынка труда, который должен стать основой развития социальной, в том числе и кадровой, политики предприятия, и включающий ряд этапов.

Этап I. Анализ общего уровня социально-экономического развития страны, в первую очередь, анализ уровня и качества жизни.

Этап II. Анализ региональных показателей социально-экономического развития.

Этап III. Анализ факторов внутриорганизационного развития, в первую очередь, состояние кадровой политики и условий труда.

Этап IV. Анализ социально-демографических характеристик персонала и их мотивационно-психологических установок.

Этап V. Анализ влияния развития внутренних рынков труда на социально-трудовые отношения.

В качестве объекта исследования были выбраны два крупнейших предприятия Сибирского федерального округа – ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат» (г. Новокузнецк) и ООО «Газпром трансгаз Томск» (г. Томск). На ОАО ЗСМК было проведено социологическое исследование на предмет выявления общих мотивационных установок трудовой деятельности, в том числе, и мотивов работы на предприятии (N = 764).



Рисунок 4 – Факторы, влияющие на формирование внутреннего рынка труда⁴

По результатам анализа развития внутрифирменных рынков труда (в разрезе предложенных этапов) были сделаны следующие основные выводы.

1. Оба предприятия являются лидерами не только в своих регионах, но и в своей отрасли, что подтверждают данные темпов роста объёмов производства, применяемых технологий, постоянное их совершенствование. Это позволяет создавать привлекательные внутрифирменные рынки труда, с точки зрения условий и организации труда, заработной платы, гарантий безопасности на производстве, возможностей самореализации и развития.

⁴ Рисунок составлен автором на основе работы Одегов Ю., Руденко Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. 2004. № 3. С. 108.

2. Компании характеризуются как соблюдающие трудовое законодательство, что, в частности, проявляется в заключении с каждым работником трудового контракта; на обоих предприятиях регулярно заключаются коллективные договоры, включающие права и обязанности работодателя в вопросах дополнительных социальных льгот и выплат, режимов труда и отдыха, гарантий занятости, работы с молодёжью, дополнительных гарантий по отношению к работающим женщинам, пенсионерам и ветеранам.

3. Предприятия имеют также институционализированную кадровую политику, которая выражается в разработанных и утверждённых на уровне высшего руководства программах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров. Например, для «Запсиба» нормой стало то обстоятельство, что каждый работник 1 раз в 2–3 года должен пройти обучение по различным системам переподготовки или повышения квалификации. А в ООО «Газпром трансгаз Томск» будущие специалисты и рабочие должны пройти подготовку через Учебный центр предприятия. В компании сформирован кадровый резерв.

4. Привлекательность рынков труда на анализируемых предприятиях характеризует и сложившийся уровень средней заработной платы, и уровень социальных льгот и выплат. Причём в обеих компаниях средняя заработная плата выше, чем в городах, где они расположены (соответственно в г. Новокузнецк и г. Томск).

Если сравнивать предприятия между собой, то с позиций социальной защищённости и социальных гарантий ООО «Газпром трансгаз Томск» выглядит привлекательнее, чем ОАО ЗСМК. Внутренняя реорганизация в ОАО «Евразхолдинг» (структурным подразделением которого является ОАО ЗСМК) и ориентация высшего менеджмента компании на постепенное снижение издержек за счёт «выведения» социально-культурной сферы и непрофильных производств привели к снижению социальных выплат. По словам руководства, мера эта вынужденная, осуществляемая планомерно в течение нескольких лет и увязанная с неуклонным повышением заработной платы.

Однако сравнивать между собой предприятия не совсем корректно в рамках совершенствования кадровой политики и системы социально-трудовых отношений. Естественно, что при выработке основных направлений развития в этих областях компании могут использовать такой инструмент, как бенчмаркинг. Более конструктивным же является использование ситуационного анализа и ситуационных различий между компаниями и регионами, что и должно быть положено в основу концепции развития социально-трудовых отношений на внутрифирменных рынках труда.

Можно также констатировать, что на ООО «Газпром трансгаз Томск» тип отношений «работник-работодатель» тяготеет к патерналистскому, несмотря на наличие жёстких контрактов и условий отбора персонала и наличие взаимных обязательств работников и менеджмента компании. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, ОАО «Газпром» – крупнейшая государственная компания, в которой сохраняются патерналистские отношения в вопросах гарантий социальной защищённости работников. Во-вторых, непростые природно-климатические условия, в которых приходится трудиться большинству специалистов и рабочих предприятия. В-третьих, значительные финансовые ресурсы, которые позволяют гарантировать помощь со стороны руководства в трудных жизненных ситуаци-

ях и рассчитывать на неё со стороны персонала. На ОАО ЗСМК, наоборот, наметился переход от патерналистских отношений к партнёрским. Это подтверждают и беседы с сотрудниками комбината, и результаты проведённого анкетирования.

Данный анализ, анализ реализуемой корпоративной кадровой политики и коллективных договоров на исследуемых предприятиях позволили сформулировать положение о том, что социально-трудовые отношения на уровне фирмы должны развиваться в рамках концепции социальной политики и качества трудовой жизни.

При выработке основных направлений кадровой и социальной политики в целом компании также должны прогнозировать ситуацию на рынке труда и выделять те тенденции, в соответствии с которыми будет меняться рынок, в том числе и в посткризисный период. По мнению ведущих российских экспертов и аналитиков, основными тенденциями развития рынка труда будут следующие.

Во-первых, по мнению большинства экспертов, произойдёт усиление роли государственных корпораций, что скажется на сужении рыночного поля и повышении конкуренции на рынке труда.

Во-вторых, из-за ухода с рынка слабых компаний в малом и среднем бизнесе произойдёт высвобождение кадров в этом сегменте рынка труда. Это окажет влияние на крупный бизнес двояким образом. С одной стороны, усилится конкуренция на рынке труда в целом, с другой стороны, появятся новые возможности в найме персонала. Ведь не секрет, что в малый бизнес в России ушли наиболее предприимчивые и инициативные работники.

В-третьих, прогнозируется высвобождение персонала и за счёт оптимизации бизнес-процессов и «вывода» непрофильных активов за границы компании (в ОАО «Евразхолдинге» эти процессы идут полным ходом).

В-четвёртых, рост безработицы и напряжённая ситуация на рынке значительно увеличит социальную нагрузку на государство. Более того, меньшее количество работающих вынуждены будут обслуживать большее количество пенсионеров и иждивенцев, что, в свою очередь, скажется на увеличении налогового бремени на сотрудников и компании в целом. Размеры пенсий, социальных выплат и их индексация могут быть заморожены, а это приведёт к снижению покупательской способности и созданию неблагоприятной деловой ситуации. Более того, как было доказано в работе, напряжённая социальная обстановка также негативно влияет на развитие бизнеса.

Однако нужно учитывать и следующее. Вряд ли кризис решит проблему высококвалифицированных кадров, приведёт к повышению инициативности и предприимчивости работников и работодателей. Во многом именно внутрифирменная социальная и кадровая политика определяют конкурентные позиции предприятия, в том числе и на рынке труда. Более того, всем ходом мировой истории и социально-экономического развития было доказано, что вложения в персонал компании (в более широком смысле – в человека) всегда относились к «хорошим» затратам. Основным резерв оптимизации издержек компаний

должен быть связан с полным устранением так называемых непроизводительных затрат (вложения в запасы, излишняя обработка и добавление к продукции тех потребительских свойств, которые не представляют ценности для потребителя; затраты, связанные с пере-производством, затраты излишней транспортировки и перемещения и т. д.). Снижение этих затрат предполагает высокую квалификацию работников и особую систему социально-трудовых отношений⁵.

7. Разработана концепция развития трудовых отношений на уровне предприятия через использование концепций социальной политики и качества трудовой жизни.

В качестве основных институциональных механизмов, развивающих социально-трудовые отношения на микроуровне, были выбраны социальная политика и концепция качества трудовой жизни.

На основе анализа и систематизации подходов к понятию «социальная политика» предприятия в работе было предложено следующее определение. Социальная политика предприятия – это деятельность, направленная на управление персоналом в части создания необходимых условий для трудовой деятельности коллектива и управления услугами социального характера. Она включает в себя все услуги, которые предприятие предоставляет своим сотрудникам и членам их семей помимо заработной платы на основе закона, коллективных договоров или добровольно. Таким образом, по структуре социальная политика на предприятии включает в себя следующие элементы.

1. Законные обязательства предприятия, обеспечивающие социальную защиту своих сотрудников.

2. Социальные услуги, являющиеся предметом коллективных договоров и коллективного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Социальные услуги предприятия, предоставляемые добровольно, т. е. без обязательств по закону или коллективному соглашению.

В исследовании также были сформулированы принципы социальной политики.

1. Социальная политика на предприятии должна быть экономически оправдана. В системе рыночной экономики она должна осуществляться с учетом расходов и определением эффективности этих расходов.

2. При определении обязательных социальных издержек (нормативных отчислений), а также при выборе вариантов предоставления работникам социальных благ в дополнение к заработной плате следует учитывать бюджетно-правовые положения (федеральные, местные налоги и льготы по налогам, кредитам, нормативы социальных отчислений); строительное законодательство (меры безопасности); экологическое законодательство.

3. Необходимо знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников, а также основные мотивы их трудовой деятельности на предприятии.

4. Целесообразность социальных издержек на предприятии и их оптимальная структура должны сочетаться с характеристиками места размещения предприятия (города, села,

⁵ Именно на принципах социализации и гуманизации построены производственные концепции «точно-в-срок» и «бережливого производства».

района), с точки зрения климатических условий, обеспеченности трудовыми ресурсами, наличия жилья и объектов социальной инфраструктуры.

5. Предоставляемые социальные услуги должны быть известны сотрудникам, и расцениваться ими как добровольные расходы предприятия на социальные нужды.

6. Социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством, региональными, местными органами или общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики на предприятии.

В результате анализа было выявлено, что третий элемент социальной политики отсутствует на обоих анализируемых предприятиях. Причём целесообразность и необходимость осуществления данного направления именно для ОАО «Западно-Сибирский металлургический комбинат» определяется рядом обстоятельств.

Во-первых, в целом низкий жизненный уровень населения нашей страны как занятых, так и пенсионеров. Минимальный уровень социальных гарантий со стороны государства.

Во-вторых, ОАО ЗСМК является одним из градообразующих предприятий в г. Новокузнецке, что накладывает особые социальные обязательства на собственников и руководителей комбината. Более того, результаты анализа социально-экономических показателей развития г. Новокузнецка свидетельствуют об отставании региона по таким показателям, как потребление отдельных товаров и услуг (на душу населения), обеспеченность жильём, коммунально-бытовыми удобствами.

В-третьих, реализация дополнительных социальных программ способствует формированию привлекательных рабочих мест, что, в свою очередь, повышает позицию комбината на региональном рынке труда.

В-четвёртых, наличие финансовых ресурсов для реализации социальных программ. Заработная плата, даже при поэтапном её повышении, не имеет такой существенной стимулирующей роли, как дополнительный социальный пакет. Причём в данном случае он должен носить именно стимулирующий, а не компенсирующий характер.

В-пятых, социальная политика, реализуемая в рамках коллективных договоров, носит в целом обезличенный характер и является результатом централизованного жёсткого регулирования социально-трудовых отношений.

При разработке основных программных мероприятий в рамках третьего структурного элемента необходимо учитывать то обстоятельство, что по содержанию и направленности социальная политика развивает трудовые отношения, а концепция качества трудовой жизни – социальные отношения и способствует социальному развитию человека (рис. 5).

Если анализировать влияние социальной политики на уровне фирмы на социально-трудовые отношения, то здесь также проявляется синергетический эффект в рамках всех структурных элементов системы социально-трудовых отношений (табл. 4).

ОАО ЗСМК были рекомендованы следующие важнейшие направления жизнеобеспечения работников, являющиеся направлениями социальной политики и способствующие развитию трудовых отношений. Причём конкретные мероприятия в рамках каждого направления были сформулированы с учётом анализа группы факторов и проведённого социологического обследования.

1. Разработка жилищной программы.
2. Разработка программы дополнительного социального страхования и медицинского обслуживания.
3. Программа дополнительного пенсионного обеспечения.



Рисунок 5 – Развитие социально-трудовых отношений на уровне фирмы через социальную политику и качество трудовой жизни

Для обеспечения эффективности мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений должны разрабатываться социальные программы и программы повышения качества трудовой жизни. В качестве действенного инструмента дальнейшего совершенствования социально-трудовых отношений было рекомендовано персонализировать программные мероприятия, учитывающие профессиональные и личные качества сотрудников. Системы оплаты труда, системы социальных льгот и выплат также должны ориентироваться на каждого конкретного работника, соответствовать принципам гибкости, носить стимулирующий характер.

Для обеспечения наиболее эффективной системы обратной связи в рамках совершенствования кадровой политики обоим предприятиям были рекомендованы формы анализа и отчётности, которые должны учитываться как в разработке программ работы советов предприятий по профессиональному обучению, так и в совершенствовании учебных программ и курсов. Предложенные формы должны быть встроены в систему менеджмента качества.

Таблица 4 – Влияние социальной политики на развитие социально-трудовых отношений

Составляющие социально-трудовых отношений	Влияние социальной политики: общая характеристика
Формирование интересов институтов-субъектов – государство, работники, работодатели	Способствует формированию интересов всех 3-х субъектов системы социально-трудовых отношений. Государство с помощью нормативно-правовых актов и институционализации социальной политики (в частности, введение социальных отчётов) реализует свои основные функции в системе социально-трудовых отношений – регулирующую, координирующую, контрольную, информационную. Наёмные работники реализуют свои интересы в рамках создания наиболее благоприятных условий для трудовой жизни и управления услугами социального характера. Работодатели реализуют свои интересы путём повышения эффективности деятельности предприятия в долгосрочной перспективе через усиление мотивации, повышение квалификации персонала, повышение производительности труда
Типы трудовых отношений	Социальная политика, реализуемая бизнесом и менеджментом на уровне предприятия, способствует формированию отношений партнёрства, социального диалога, поиска компромиссов
Предметная область (предмет социально-трудовых отношений)	Предметная область социальной политики наиболее полно отвечает предметной области социально-трудовых отношений в рамках сформулированной концепции и направлена на создание достойных условий труда, повышение квалификации работников и их развитие, повышение ответственности работодателей. В программных мероприятиях социальной политики должны содержаться вопросы, связанные с повышением оплаты труда и социальной защиты работников, развитием внутрифирменной системы профессиональной подготовки и переподготовки; создание достойных условий труда и достойных рабочих мест
Институциональные механизмы	Социальная политика сама является институциональным механизмом, способствующим развитию социально-трудовых отношений; основными механизмами реализации самой социальной политики являются разработка концепции социальной политики, разработка программных мероприятий, персонификация кадровой политики; создание рабочих групп для разработки концепции и программных мероприятий, разработка социальных отчётов

В исследовании было отмечено, что, несмотря на высокий уровень развития коллективных договоров, а также институционализацию кадровой политики, анализируемые предприятия не проводят связь между реализуемой социальной политикой и её эффективностью, в том числе не проводится анализ её влияния на социально-трудовые отношения. Для целей анализа влияния социальной политики предприятия на социально-трудовые отношения и в целом эффективность деятельности того или иного предприятия необходимо разработать соответствующую систему показателей, которая должна утверждаться руководством предприятия. В работе была предложена система показателей для оценки деятельности предприятий в социально-трудовой сфере, включающая следующие блоки: 1) экономические показатели; 2) состав персонала по полу, возрасту, образованию, стажу работы, категориям; 3) движение работников и наличие вакансий; 4) подготовка и повышение квалификации; 5) эффективность системы подготовки и повышения квалификации; 6)

заработная плата и социальные гарантии; 7) удовлетворённость трудом и качество трудовой жизни.

С целью анализа концепции качества трудовой жизни (КТЖ), отражающей субъективное восприятие человеком ценности труда и удовлетворённости трудом, субъективную оценку производственной среды предприятия и удовлетворённость менеджментом компании, в работе были систематизированы характеристики КТЖ в разных странах. Был сделан вывод о неприемлемости общепринятой трактовки концепции КТЖ. Связано это, в первую очередь, с тем, что в западных странах, например, в США, данная концепция возникла тогда, когда были решены основные проблемы уровня жизни, и вопросы обеспечения более высокой оплаты труда, карьерного роста и должностного продвижения стали носить второстепенный характер. На первый план вышли новые проблемы гуманизации труда и постматериальных ценностей. Однако это не значит, что концепция КТЖ неприемлема в России в настоящий период развития. Сама концепция имеет достаточно широкое толкование в разных странах мира, что и обуславливает эффективность её применения в той или иной стране.

Таким образом, концепция качества трудовой жизни должна быть «встроена» в концепцию социально-трудовых отношений в качестве одного из институтов-механизмов. Качество трудовой жизни должно отражать субъективное восприятие человеком ценности труда и удовлетворённости трудом, субъективную оценку производственной среды предприятия, удовлетворённость менеджментом компании. Следовательно, и в показателях, и в программных мероприятиях КТЖ должны найти отражения параметры, которые характеризуют удовлетворённость трудом и состояние производственной среды предприятия, ответственность менеджмента. Для оценки уровня качества трудовой жизни была предложена анкета, включающая 10 блоков (удовлетворённость трудом, уровень организации труда, уровень социальной инфраструктуры, автономность работника и завершённость труда, уровень обратной связи и значимость труда, стиль руководства, организационная культура, отношения между людьми в процессе производства, уровень производственной демократии, разнообразие труда).

Концепция качества трудовой жизни характеризует, таким образом, как степень развития социально-трудовых отношений на предприятии, так и является направлением их социализации. В связи с этим и ОАО ЗСМК, и ООО «Газпром трансгаз Томск» было рекомендовано разрабатывать Программы повышения качества трудовой жизни (мероприятия, способствующие повышению качества трудовой жизни).

Результатами эффективности функционирования внутренних рынков труда и социально-трудовых отношений на уровне фирмы должны стать: повышение производительности труда, повышение уровня квалификации и образования работников, повышение уровня деловой активности (выход на новые рынки, увеличение объёмов выпускаемой продукции), а также повышение качества трудовой жизни и удовлетворённость трудовой деятельностью.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Учебные пособия и монографии

1. Нехода Е.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие. Томск: Изд-во ТГУ, 2004. 216 с. (гриф УМО). – 13,3 п.л.
2. Нехода Е.В. Теоретические и методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений. Томск. Изд-во ТГУ. 2007. 200 с. Монография. – 12,5 п.л.

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ

3. Нехода Е.В. Социальная ответственность бизнеса и управления: сущность и основные направления реализации // Вестник Томского государственного университета. 2003. № 268. С. 186-190. (0,4 п.л.).
4. Нехода Е.В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. 2004. № 283. С. 152-157. (0,5 п.л.).
5. Нехода Е.В. Организационные изменения и трансформация трудовых процессов // Вестник Томского государственного университета. 2006. № 292. С. 363-367. (0,4 п.л.)
6. Нехода Е.В., Старикова Т.В. Становление системы управления человеческими ресурсами на предприятиях ядерного комплекса // Вестник Томского государственного университета. 2006. № 292. С. 148-152. (0,4 п.л./0,1 п.л.).
7. Нехода Е.В. Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и их влияние на трансформацию труда и социально-трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 295. С. 194-203. (1,1 п.л.)
8. Нехода Е.В. Использование формационной и цивилизационной концепций общественного развития для анализа генезиса труда и социально-трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 296. С. 165-171. (0,8 п.л.)
9. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 302. С. 160-167. (0,8 п.л.)
10. Нехода Е.В. Теории модернизации и догоняющего развития: возможности для России // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 304. С. 167-170. (0,3 п.л.)
11. Нехода Е.В. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 309. С. 140-143. (0,3 п.л.)
12. Нехода Е.В. Влияние социальной ответственности бизнеса на систему социально-трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 314. С. 147-151. (0,5 п.л.)
13. Нехода Е.В. Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: анализ эволюции // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 317. С. 198-205. (0,7 п.л.).

Статьи в прочих научных изданиях

14. Нехода Е.В. Региональные аспекты социальной политики в переходной экономике России / Экономические чтения (Материалы). Вып. 2. Изд-во Томского госуниверситета, 1996. С. 48-50. (0,15 п.л.).

15. Нехода Е.В. Влияние социальной политики на мотивационную сферу человека / Материалы Всесоюзной научно-практической конференции «Общество. Экономика. Культура». Омск, 6-7 февраля. Изд-во ОмГУ, 1996. С. 41-42. (0,1 п.л.).

16. Нехода Е.В. Проблемы развития социальной сферы на современном этапе / Проблемы микро- и макроуправления: Сб. статей. Изд-во Томского госуниверситета, 1997. С. 70-75. (0,3 п.л.).

17. Нехода Е.В. Социальная политика в переходной экономике / Экономические чтения: Материалы конференции. Вып. 3. Томск: Изд-во НТЛ, 1998. С. 171-173. (0,15 п.л.).

18. Нехода Е.В. Социальная деятельность предприятий в переходной экономике России // Вестник Томского госуниверситета. 1999. № 267. С. 73-77. (0,4 п.л.).

19. Нехода Е.В. Об уточнении некоторых понятий идеи «социального партнёрства» / Актуальные проблемы развития социального партнёрства в современных условиях: Материалы областной научно-практической конференции. Томск: Изд-во НТЛ, 1999. С. 46-48. (0,15 п.л.).

20. Нехода Е.В., Вайдерова Т.Г. Глобальный кризис образования и пути выхода из него / Материалы межд. научно-практической конференции «Человек, рынок, образование на рубеже XXI века», посвящённые 95-летию эконо образования в ТПУ. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 1999. С. 54-55. (0,1 п.л./0,05 п.л.).

21. Нехода Е.В., Вайдерова Т.Г. Социальные аспекты трудовой мотивации и проблемы социальной ответственности бизнеса / Материалы межд. научно-практической конференции «Человек, рынок, образование на рубеже XXI века», посвящённые 95-летию эконо образования в ТПУ. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 1999. С. 207-208. (0,1 п.л./0,05 п.л.).

22. Нехода Е.В. Роль специальных курсов в подготовке экономистов теоретического профиля (на примере курса «Экономика и социология труда») / Развитие научно-образовательного потенциала Сибири: Материалы Всероссийского научно-методического семинара. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2002. С. 175-179. (0,4 п.л.).

23. Нехода Е.В. Доминирующие черты и признаки организаций в XXI веке / Современные технологии менеджмента: макро- и микроаспект. Отв. ред. В.А. Гага. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003. С. 38-48. (0,7 п.л.).

24. Нехода Е.В., Чувакина В.С. Современная организация и место труда в постиндустриальном обществе / Проблемы управления рыночной экономикой. Под ред. И.Е. Никулиной, М.А. Саленко. Вып. 4. СПб: Изд-во «Питер», 2003. С. 249-257. (0,5 п.л./0,4 п.л.).

25. Нехода Е.В. Основные положения управленческой парадигмы XXI века / Экономические чтения: Доклады конференции, посвящённые 40-летию экономического факультета. Томск: Изд-во Томского ун-та, 2004. Вып. VI. С. 435-439. (0,4 п.л.).
26. Нехода Е.В. Использование Интернет-среды при изучении курса «Экономика и социология труда» / Университетское социально-экономическое образование: связь с наукой и новые методики преподавания. Материалы научно-практической конференции. 9-10 октября 2003. Томск: Томский государственный ун-т, 2004. С. 152-155. (0,3 п.л.).
27. Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения в условиях интернационализации: региональный аспект // Проблемы финансов и учёта. Спец. выпуск № 3. 2005 (11). С. 87-92. (0,4 п.л.).
28. Нехода Е.В., Смирнов А.В. Участие работников в управлении как инструмент формирования мотивации // Вестник Томского государственного университета. Бюллетень оперативной научной информации. 2006. № 66. С. 109-114. (0,5 п.л./0,4 п.л.).
29. Нехода Е.В. Исследование социально-трудовых отношений в контексте развития теории фирмы // Вестник Томского государственного университета. Бюллетень оперативной научной информации. 2006. № 66. С. 115-121. (0,6 п.л.).
30. Нехода Е.В. Методологические основы исследования проблем социально-трудовых отношений / VII Экономические чтения: Материалы Российской научно-практической конференции «Теоретико-экономические представления о будущем России». Томск: Изд-во НТЛ, 2006. С. 106-108. (0,2 п.л.).
31. Нехода Е.В. Использование методологии исследования рынка труда в преподавании курса «Экономика и социология труда» / Совершенствование преподавания экономических дисциплин: Материалы научно-методического семинара (12-13 октября 2007 г.). Томск: Изд-во НТЛ, 2008. С. 162-171. (0,6 п.л.).
32. Нехода Е.В., Старикова Т.А. Россия: возможность постиндустриального развития // Вестник Томского госуниверситета. Сер. Экономика. 2007. № 1. С. 80-84. (0,4 п.л./0,2 п.л.).
33. Нехода Е.В. Группы интересов в системе социального партнёрства // Вестник Томского госуниверситета. Серия экономика. 2008. № 1 (2). С. 17-27. (0,9 п.л.).
34. Нехода Е.В. Социальное развитие человека и изменение представлений о субъекте труда в системе социально-трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. Сер. Экономика. 2008. № 3 (4). С. 23-45. (1,2 п.л.).
35. Нехода Е.В. Эволюция технологических укладов: анализ влияния на труд и трудовые отношения / Инновации в экономике: Сб. Материалов III Всероссийского форума студентов, аспирантов и молодых учёных: Томск, 3-7 марта 2008 г. Томск: Томский государственный университет, 2009. С. 46-60. (1 п.л.).