

На правах рукописи



**Каз Евгения Михайловна**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ:  
ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ И ФАКТОР «ДОВЕРИЕ»**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Томск – 2017

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» на кафедре стратегического менеджмента и маркетинга.

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Гага Владимир Антонович**

**Официальные оппоненты:**

**Адова Ирина Борисовна**, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный технический университет», кафедра менеджмента, профессор

**Пожарницкая Ольга Вячеславовна**, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», кафедра экономики природных ресурсов, доцент

**Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева»

Защита диссертации состоится 30 марта 2017 г. в 14 ч. 30 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11, созданного на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36 (учебный корпус № 12 ТГУ, аудитория 121).

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке и на официальном сайте федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» [www.tsu.ru](http://www.tsu.ru).

Материалы по защите диссертации размещены на официальном сайте ТГУ:  
<http://www.ams.tsu.ru/TSU/QualificationDep/co-searchers.nsf/newpublicationn/KazEM30032017.html>

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » февраля 2017 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Нехода Евгения Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В 1903 году Ф.У. Тейлор писал, что причиной низкой производительности труда являются «мысли и рассуждения, обусловленные общественными отношениями рабочих»<sup>1</sup>, и считал, что «установление таких отношений между предпринимателем и рабочими, при которых каждый рабочий будет работать с наибольшей выгодой для себя и с максимальной производительностью, в соединении с максимальным сотрудничеством рабочих с дирекцией предприятия и помощью, оказываемой рабочим дирекцией должно привести в результате к увеличению продукции, приходящейся на одного рабочего и на одну машину, – в среднем, почти вдвое»<sup>2</sup>. Эта проблема, сформулированная У.Ф. Тейлором, и поставленный им вопрос: «Какие иные реформы... могут дать столько в направлении повышения благосостояния, уменьшения нищеты и облегчения страданий?»<sup>3</sup>, – уже более ста лет оказывают мощное влияние на содержание исследовательских программ в области экономики труда. Однако многие из намеченных У.Ф. Тейлором задач все еще далеки от своего решения.

Период социально-экономической нестабильности, вновь переживаемый страной в настоящее время, усиливает потребность в инструментах, активизирующих способность и готовность сотрудников выполнять возложенные на них задачи в условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды, что невозможно без опоры на ресурс доверия. Неслучайно термин «дефицит доверия» получил распространение в первой половине 1990-х годов – время коренных социально-экономических преобразований.

Все изложенное определяет актуальность диссертационной работы, ориентированной на использование научного потенциала концепции доверия в исследовании социально-трудовых отношений. Данная концепция получила широкое признание за рубежом, однако в основном в рамках таких дисциплин как психология, социология, этика. Что же касается экономической науки, то она до сих пор не попала в сферу научного интереса российских ученых-экономистов, занимающихся проблемами социально-трудовых отношений.

Представленная диссертация находится в русле экономических исследований, авторы которых убеждены, что компании процветают не только благодаря деньгам, но и благодаря символам и ценностям. Приобретенные организацией экономические ресурсы прямо или опосредовано преобразуются в символические ресурсы (репутация, социальная ответственность и т.д.). Последние, обеспечивая рост компании и ее защиту от неопределенностей внешней среды, фактически, вновь трансформируются в экономические ресурсы. Так, символические ресурсы, а доверие относится к их числу, становятся экономическими. Неслучайно Ф. Фукуяма отмечает, что европейские и американские корпорации благодаря использованию символических ресурсов «обнаруживают, что способны производить тот же объем продукции с меньшими затратами рабочей силы, причем не в силу технологических нововведений, а в силу реорганизации трудовых отношений»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М., 1991. С. 5.

<sup>2</sup> Там же. С. 3.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М. 2008. С. 88.

Для экономики труда обращение к ранее пограничным для нее понятиям открывает возможность с их помощью наметить дальнейшие пути развития ее традиционных разделов и обнаружить новые перспективные направления. Такая исследовательская программа согласуется и с общей логикой развития социальных наук в последнее время, когда, по замечанию президента Международной социологической ассоциации П. Штомпки, наблюдается смещение интереса с исследования «жестких переменных» («класс», «статус», «технологическое развитие» и других) к изучению более мягких («символ», «ценность», «дискурс» и так далее)<sup>5</sup>.

**Степень научной разработанности проблемы.** Фундаментальные теоретические положения в области изучения отношений в сфере труда были сформулированы классиками экономической науки Д. Рикардо, А. Смитом, К. Марксом, М. Вебером, Дж. Кейнсом, А. Маршаллом.

Современным изменениям как в общественных отношениях в целом, так и в сфере труда посвящены работы З. Баумана, В.Л. Иноземцева, Н. Лумана, И.В. Попова, А. Селигмана, А.Л. Соболевской, Ф. Фукуямы и др.

Непосредственно социально-трудовые отношения стали предметом изучения И.Б. Адовой, И.М. Алиева, Л.В. Беззубко, Т.В. Блиновой, Г. Бравермана, Б.С. Бурыхина, Н.А. Волгина, В.А. Гаги, Б.М. Генкина, Б.Г. Гимпельсона, Н.А. Горелова, Т.И. Заславской, Б.Г. Збышко, С.Г. Землянухиной, Л.О. Ильиной, В.Л. Иноземцева, Р.И. Капелюшниковой, Ю.П. Кокина, И.Д. Колмаковой, Р.П. Колосовой, В.В. Куликова, Г.Г. Меликьяна, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегова, О.Е. Подвербных, Г.Я. Ракитской, В.Д. Ройка, И.В. Рощиной, С.Ю. Рощина, В.С. Симонова и др.

Требования к человеческому капиталу, важные для понимания сущности социально-трудовых отношений, подробно рассматриваются в трудах Л.И. Абалкина, Г. Беккера, Е.В. Галаевой, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшниковой, Т. Шульца.

Вопросы роли человека в производственных системах разрабатывались И.К. Адизесом, П. Друкером, Г. Минцбергом, Э. Мэйо, Ф. Тейлором, Г. Фордом и др.

Как перечисленные, так и многие другие авторы внесли значительный вклад в изучение различных аспектов социально-трудовых отношений. Вместе с тем целый ряд вопросов, связанных с их формированием и развитием, в том числе на уровне предприятий и организаций, остается нерешенным. В этой связи обращение к концепции доверия представляется целесообразным.

Взгляд на доверие как на фундаментальную основу социального порядка охватывает большое количество дисциплин и уровней исследования. Почему люди доверяют, как доверие формирует социальные отношения – изучение этих вопросов находится в центре внимания экономистов (А.К. Ляско, Г. Миллер, Д. Норт, В.В. Радаев, В.В. Сухих, Г.Р. Экселрод), психологов (И.В. Антоненко, П. Ворчел, М. Дойч, Л.А. Журавлева, В.П. Зинченко, В.П. Познякова, В.С. Сафонов, Т.П. Скрипкина, В.А. Сумарокова, П.Н. Шихирева), социологов (Ю.В. Веселов, Д. Гамбетта, А. Селигман, П. Штомпка), политологов (Б. Барбер, Р. Хардин), исследователей, занятых изучением организационного поведения (Р. Крамер, Т. Тайлер).

Все это указывает на то, что проблема доверия находится в центре междисциплинарных исследований. Высокая востребованность изучения феномена «доверие» со стороны общества, экономики и бизнеса, позволяет прогнозировать дальнейшую ак-

---

<sup>5</sup> Sztompka P. Trust: a sociological theory. Cambridge, 1999. P. 214.

тивизацию и углубление исследований в данной области. Вместе с тем все более значимой становится проблема сближения теоретических позиций, согласования концептуальных и прикладных моделей, разработанных в рамках различных дисциплин.

Феномен доверие проник в экономические исследования через концепцию социального капитала. Разнообразие точек зрения на социальный капитал все больше усиливает позиции тех, кто считает, что за этим термином скрывается не строгое научное понятие, а область пересечения научных интересов между различными областями обществознания (Р.Ш. Меняшев, Л.И. Полищук, Е.Г. Ясин).

Р. Патнэм, благодаря исследованиям которого было привлечено внимание современных авторов к изучению социального капитала, определил его как способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели. Коллективные действия, в свою очередь, невозможны без доверия. Так доверие попало в поле зрения экономистов, а концепция социального капитала приобрела статус экономической категории (К. Бджорнсков, Дж. Кефер, С. Кнак). Полученное новое теоретическое знание и положительные результаты эмпирических исследований экономической отдачи от социального капитала в вопросах поддержания общественного порядка, самоорганизации местных сообществ (Е. Борисова, Г. Винкел, Е. Остром, А. Пересецкий, Л.И. Полищук, С. Сэджерст), показали целесообразность исследования доверия как ключевого элемента социального капитала.

Среди российских авторов также растет исследовательский интерес к доверию как экономической категории (А.В. Белянин, И.А. Николаев, В.В. Сухих, Х.П. Харчилава и др.). Однако до сих пор практически нет работ, посвященных месту доверия в системе социально-трудовых отношений.

Актуальность темы и степень разработанности проблемы определили цель, задачи, объект, предмет и логику исследования.

**Область исследования.** Содержание диссертации соответствует пунктам 5.1. «Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), п. 5.3. «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», п. 5.11. «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых отношений – корпоративный аспект» Паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Объект исследования** – социально-трудовые отношения в организации как комплекс сложных социальных связей.

**Предметом** диссертационной работы является исследование роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации.

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертационной работы – обосновать необходимость, возможность и пути интеграции научного потенциала концепции «доверие» в теоретические исследования и практику формирования социально-трудовых отношений на уровне организаций.

Цель исследования конкретизирована в следующих **задачах**:

- выявить причины и направления трансформации социально-трудовых отношений;
- исследовать роль доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации;
- провести анализ современных структурной и динамической концепций организации и роли феномена доверия в формировании социально-трудовых отношений;

- исследовать наличие элементов доверия в классических концепциях мотивации;
- разработать и апробировать модель мотивации трудовой деятельности, включающую как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него;
- исследовать влияние, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений;
- предложить и апробировать методический инструментарий интеграции научного потенциала концепции «доверие» в практику совершенствования социально-трудовых отношений организации.

**Методологической и теоретической основой исследования** послужили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и смежных отраслей знания, динамическая и структурная концепции организации, классические теории мотивации, материалы научных конференций и статей по теме диссертации. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования, такие как дедукция и индукция, анализ и синтез, социологические методы (опрос, контент-анализ), статистические методы обработки информации (регрессионный анализ, метод многомерного шкалирования, анализ временных рядов).

**Информационную базу исследования составили:** документы Международной организации труда (МОТ), законодательные акты, постановления Правительства РФ и другие нормативно-правовые документы, регулирующие различные аспекты социально-трудовых отношений в Российской Федерации, ресурсы информационной сети Интернет, материалы периодической печати по экономическим и социальным вопросам; практические расчеты и полученные лично автором результаты анализа различных аспектов социально-трудовых отношений в компаниях ряда отраслей и форм собственности. Важное место в эмпирической базе диссертационного исследования занимают опросы, проведенные в ООО «Спец Логистик – НК» – официальный дистрибьютор компании «PepsiCo, Inc», а также среди сотрудников ряда организаций различных отраслей и форм собственности; результаты контент-анализа сообщений постоянных посетителей профессиональных Интернет-сообществ.

**Степень достоверности результатов проведенных исследований.** Достоверность результатов проведенных исследований обеспечивается использованием документов Международной организации труда, законодательных актов, постановлений Правительства РФ и других нормативно-правовых документов, регулирующих различные аспекты социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

Выводы основываются на корректном применении общенаучных методов исследования (дедукция и индукция, анализ и синтез), социологических методов (опрос, контент-анализ), статистических методов обработки информации (регрессионный анализ, метод многомерного шкалирования, анализ временных рядов).

**Научная новизна** исследования заключается в обосновании целесообразности использования потенциала концепции доверия в теоретических и прикладных исследованиях социально-трудовых отношений, что позволило поставить вопрос о необходимости разработки системы управления доверием как важного направления формирования и развития социально-трудовых отношений на микро-, отраслевом, региональном и национальном уровнях, и предложить пути решения данной задачи.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения, выносимые на защиту.

1. Доказано, что фактор «доверие» выдвигается на роль важного параметра развития социально-трудовых отношений на микроуровне. Показано, что текущая стадия жизненного цикла организации, тип конфигурации и функциональные особенности ее структурных частей в разной мере определяют востребованность механизмов доверия, а значит, обуславливают «разное качество» образующихся социальных связей в сфере труда. Аргументирована высокая автономность социально-трудовых отношений на микроуровне и многообразие их типов в рамках одной организации. Представление о многообразии видов социальных связей в трудовой сфере и их различной устойчивости закреплено в определении социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей субъектов по поводу осуществления трудовой деятельности.

2. Для описания многообразия формирующихся в организации социально-трудовых отношений введены термины «хронотоп» и «хронотип». Понятие «хронотоп» позволяет зафиксировать специфику складывающихся в отдельных подразделениях организации социально-трудовых отношений, под влиянием своеобразия текущей стадии жизненного цикла, конфигурации организации, а также функциональных особенностей той структурной части, к которой относится данное подразделение. «Хронотип» – закономерности развития социально-трудовых отношений во времени. Выделены следующие хронотипы развития социально-трудовых отношений: линейно-эволюционный; линейно-эволюционно-инволюционный; циклический; хаотический.

3. Установлено, что ключевые для классических теорий мотивации трудовой деятельности понятия: «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), опираются на более широкую категорию «доверие». Это позволило выдвинуть и обосновать положение, что фактор «доверие» может рассматриваться в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности. Обосновано, что классические теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом: анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд.

4. Разработана и апробирована модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Выявлены тесные корреляционные связи на значимом уровне между: *приемлемым* уровнем доверия (определяется такими параметрами как тип конфигурации организации, стадия жизненного цикла, функциональные особенности структурных частей организации); *сложившимся* фактически уровнем доверия в первичных трудовых коллективах (оба играют ключевую роль в формировании социально-трудовых отношений) и результатами трудовой деятельности сотрудников. Установлено также наличие тесной взаимосвязи между факторами, определяющими доверие, качествами, необходимыми руководителю, и ценностным ориентациям работников. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании.

5. На базе теоретических и прикладных исследований роли фактора «доверие» в развитии социально-трудовых отношений разработан и апробирован методический

подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения». Предложенный подход позволяет выявлять подразделения, для повышения результативности деятельности которых требуется формирование более высокого уровня доверия; разработан инструментарий отбора претендентов на вакантные должности, который должен стать неотъемлемой частью системы управления доверием в организации.

**Теоретическая значимость исследования** определяется актуальностью задач, поставленных в диссертации, и состоит в дальнейшем развитии теории социально-трудовых отношений на основе использования научного потенциала концепции доверия. Сформулированные в работе положения и выводы о роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации, а также факторах и процессах, его обуславливающих, расширяют проблемное поле экономики труда.

**Практическая значимость выполненного исследования** заключается в разработке методического подхода к совершенствованию социально-трудовых отношений на уровне организации: разработана и апробирована методика оценки реального уровня доверия, сложившегося в подразделениях и первичных трудовых коллективах организации; разработана методика картирования «условий взаимодействия», позволяющая выявить подразделения, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия; предложен и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающийся на принципы «ситуационного подхода» и результаты картирования.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные результаты диссертационного исследования докладывались и получили одобрение на 16-ти конференциях разного уровня, в том числе: III Международный научный симпозиум «Непрерывное благополучие в мире» (Томск, 2016); XI Международная научно-практическая конференция «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (Санкт-Петербург, 2016); III Международная научная конференция «Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине» (Томск, 2016); II Международный научный симпозиум «Непрерывное благополучие в мире» (Томск, 2015); Международный финансово-экономический форум «Экономическая политика России в условиях глобальной турбулентности» (Москва, 2014); V Юбилейная Всероссийская научно-практическая конференция студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (Томск, 2014); Международный научный симпозиум «Lifelong Wellbeing in the World» (Томск, 2014); Международный научный симпозиум «Общество и непрерывное благополучие человека» (Томск, 2014); Ежегодная научная конференция по экономике (Томск, 2013); IV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (Томск, 2013); X Всероссийская научно-практическая конференция «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России» (Томск, 2013); XIII Международная научно-практическая конференция «Энергия молодых – экономике России» (Томск, 2012); Ежегодная научная конференция по экономике (Томск, 2012); III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Менеджмент XXI века: парадигмы, концепции, метафоры» (Томск, 2012); II Международная конференция «Лидерство как основа



конкурентного преимущества» (Томск, 2011); Научно-практическая конференция «Современные проблемы модернизации российской экономики» (Томск, 2011).

Отдельные результаты диссертационного исследования прошли экспертное обсуждение на VIII Российской Летней школе по экономике труда для исследователей и преподавателей, проходившей с 29 июня по 5 июля 2014 года (организатор – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).

Научные и практические исследования автора были поддержаны в 2016 году грантом РГНФ (проект №16-12-70004) «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики организации».

Представленные в диссертации практические рекомендации, направленные на развитие социально-трудовых отношений, апробированы в ООО «Спец Логистик – НК», что подтверждено справкой о внедрении результатов работы.

**Публикации по теме исследования.** По проблеме диссертационного исследования опубликовано 26 работ, в том числе 6 статей в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, 1 статья в зарубежном издании, индексируемом Web of Science, 19 публикаций в сборниках материалов международных и всероссийских научных и научно-практических конференций, форумов и симпозиумов. Общий объем публикаций – 7,2 п.л.

**Структура диссертационной работы.** Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений.

**Во введении** обоснована актуальность, степень разработанности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены его предмет и объект, представлены теоретическая и методическая основы исследования, степень достоверности результатов проведенных исследований, раскрыта научная новизна, обоснована теоретическая и практическая значимость.

**В первой главе** исследована роль доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации. Выдвинуто положение о существовании двух аспектов динамики социально-трудовых отношений. Теоретически обоснована гипотеза о перспективности совершенствования социально-трудовых отношений в компании посредством создания условий для развития доверия.

**Во второй главе** с использованием метода контент-анализа выявлена роль фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла организации, в различных ее конфигурациях и структурных частях. Выдвинуто положение о многообразии форм организации социально-трудовых отношений. Выявлены закономерности развития форм организации социально-трудовых отношений во времени. Установлено, что ключевые понятия классических теорий мотивации трудовой деятельности опираются на более широкую категорию «доверие». Показано, что указанные теории не исключают роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом.

**В третьей главе** разработана и подтверждена методами статистического анализа модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Выдвинут и аргументирован тезис о влиянии,

которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании. Предложен и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающийся на результаты исследования концепции доверия и ее роли в совершенствовании социально-трудовых отношений в организации.

**В заключении** сформулированы основные выводы, вытекающие из проведенного исследования.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Доказано, что фактор «доверие» выдвигается на роль важного параметра развития социально-трудовых отношений на микроуровне. Показано, что текущая стадия жизненного цикла организации, тип конфигурации и функциональные особенности ее структурных частей в разной мере определяют востребованность механизмов доверия, а значит, обуславливают «разное качество» образующихся социальных связей в сфере труда. Аргументирована высокая автономность социально-трудовых отношений на микроуровне и многообразие их типов в рамках одной организации. Представление о многообразии видов социальных связей в трудовой сфере и их различной устойчивости закреплено в определении социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей субъектов по поводу осуществления трудовой деятельности.**

Понятие «социально-трудовые отношения» к настоящему времени стало общепотребительным, однако границы данной категории по-прежнему не являются устойчивыми, а потому требуют дальнейшего уточнения. Анализ показывает, что в большинстве определений социально-трудовых отношений присутствует прямое указание на «взаимодействие» или «взаимосвязь», а значит, на родовое для этих отношений понятие «социальная связь». Однако, с точки зрения концепции социальных связей, сведение социально-трудовых отношений исключительно к взаимодействиям и взаимосвязям субъектов представляется недостаточным. Кроме того, в рамках данной концепции для явлений, обозначаемых терминами «взаимодействие», «взаимосвязь» характерной чертой является неустойчивость их проявления, в то время как социально-трудовые отношения, как известно, напротив, характеризуются устойчивостью. Таким образом, верным будет являться утверждение, что социально-трудовые отношения представляют собой форму обмена социальными связями между субъектами по поводу осуществления трудовой деятельности, но неверным, что социально-трудовые отношения сводятся только к взаимодействию и взаимосвязи.

Каждая социальная связь, формирующаяся в организации, в зависимости от прочности, может быть отнесена к одному из следующих видов: контакт, социальное действие, взаимодействие, социальные отношения, социальная организация. Первые два вида формируют в процессе трудовой деятельности простые социальные связи. Остальные три – сложные. Каждая последующая форма социальных связей может возникнуть только при наличии предыдущей и на ее основе (например, взаимодействие не может сформироваться при отсутствии контактов). Кроме того, каждая последующая форма социальных связей является и более прочной. Авторы целого ряда

проанализированных в диссертации определений социально-трудовых отношений останавливаются на взаимодействиях, хотя взаимодействие представляет лишь один тип из класса сложных социальных связей (наиболее простой и наименее устойчивый).

Взгляд на социально-трудовые отношения, как на комплекс сложных социальных связей в трудовой деятельности, позволяет вскрыть некоторые их особенности, до сих пор остающиеся вне сферы активных интересов научного сообщества, но открывающие новые перспективы исследований в экономике труда.

В работе показано, что трансформационные изменения, происходящие в обществе, ведут к ослаблению роли уверенности и веры в формировании социальных связей и возрастанию роли доверия. Действительно, уверенность и вера, в отличие от доверия, основываются на убежденности в неизменности ролевого поведения членов социума. Кроме того, в основе уверенности и веры лежит знание или прежний опыт, в то время как современное понимание доверия тесно связано с риском. В силу этого существовавшая в условиях традиционного общественного устройства стабильность социальных структур содействовала повсеместному доминированию уверенности и веры как механизмов организации общественной жизни. Однако усложнение и динамизм социальных структур, наблюдающийся в течение последних двух столетий, выбили почву из-под этих традиционных элементов общественного устройства.

Итак, категория «доверие» выдвигается в современной общественной мысли на роль ключевого в связи с пониманием невозможности организации без участия данного фактора устойчивых общественных отношений. В условиях неопределенности и рисков именно доверие содействует превращению группы в слаженный коллектив, идентифицирующий себя как «Мы». Еще арабский мыслитель XIV в. Ибн Халдун обращал внимание на роль социального общения и товарищеских отношений. Э. Дюркгейм указанный феномен определял как «преддоговорная солидарность». Р. Патнэм включил его в понятие «социальный капитал».

Усилению значимости категории «доверие» применительно к экономической сфере, помимо нарастания темпа изменений, способствует также: растущее разделение труда (приводит к меньшей предсказуемости поведения лиц, занятых в едином трудовом процессе); делегирование полномочий (увеличивает возможности выбора, находящиеся в распоряжении других); растущая сложность и «непрозрачность» организационных и технических систем, как для персонала, занятого в них, так и для клиентов.

В ряде исследований, выполненных в последнее время, было показано, что отсутствие доверия ведет к коррумпированности местных органов власти и их неэффективности. В других, что разброс значений целой группы показателей, характеризующих экономическую эффективность корпораций промышленно-развитых стран, объясняется разным уровнем социального доверия, сложившимся в том или ином государстве. Изложенные факты, наряду с результатами теоретического анализа, позволили выдвинуть следующее положение: в формировании социально-трудовых отношений в современных условиях особую роль начинает играть фактор «доверие». Он выступает как непосредственно в форме ожидания строго определенного (добросовестного) поведения другого по отношению к нам, так и в форме взятого на себя обязательства не нарушать доверия, которым нас наделили другие, обозначаемого термином «лояльность».

Проведенное методом контент-анализа исследование ключевых работ Г. Минцберга и И. Адизеса, авторов современных структурной и динамической концепций организации, позволило обнаружить многочисленные свидетельства обращения к феномену «доверие», даже несмотря на то, что этот феномен не входит в круг их

специальных интересов. Кроме того, были обнаружены изменения авторских представлений об отношениях, складывающихся в сфере труда в зависимости от уровня доверия на различных стадиях жизненного цикла (И. Адизес), а также в организациях, относящихся к разным конфигурациям и в их разных структурных частях (Г. Минцберг) (рис. 1<sup>6</sup>). Все это позволило предположить, что в организациях, относящихся к различным конфигурациям и находящихся на любой из стадий жизненного цикла, велика роль доверия как в процессе их динамических и структурных изменений, так и в формировании социально-трудовых отношений. Верно и обратное: утрата доверия ведет к разрушению социальных связей и фрагментации системы социально-трудовых отношений. В частности, она ведет к хорошо исследованному в экономике труда феномену отчуждения.

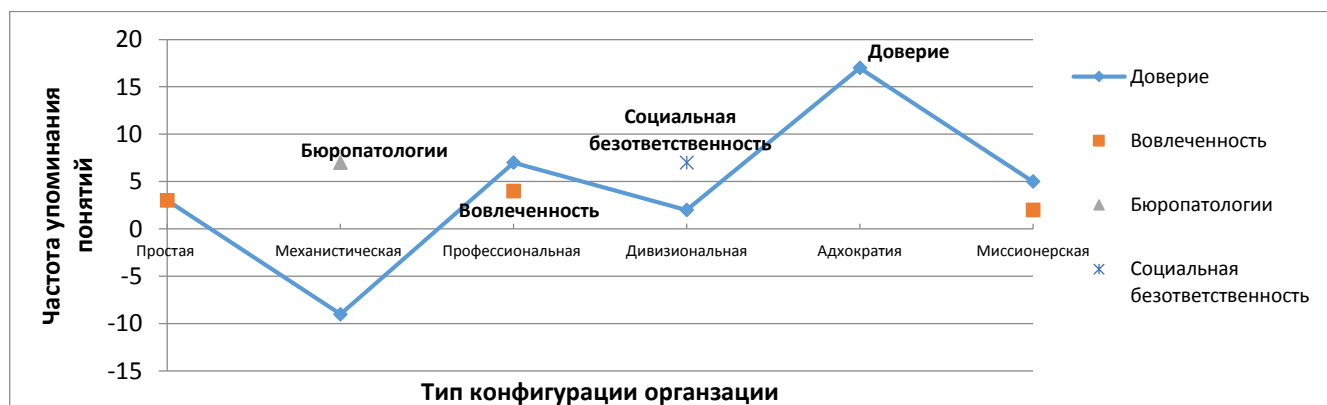


Рисунок 1 – Частота упоминания фактора «доверие» в организациях, относящихся к различным конфигурациям

Итак, увеличение неопределенности и рисков в деятельности организации усиливает необходимость развития механизмов доверия и, как следствие, приводит к изменениям в социально-трудовых отношениях. Однако это происходит не напрямую, а опосредовано, под влиянием результатов трансформации конфигурации организации, смены стадии ее жизненного цикла. Риски влияют на изменение стратегии, структура следует за стратегией и, в свою очередь, оказывает существенное влияние на формирование и развитие социально-трудовых отношений.

Все изложенное выше свидетельствует, что в проблеме динамики отношений в трудовой сфере следует выделить два аспекта: долгосрочный и краткосрочный. Вопросы долгосрочной динамики, как результата изменений в способе производства, рассматривал марксизм, закрепив их в понятии «характер труда». Что же касается краткосрочной динамики указанных отношений в процессе жизненного цикла компании, когда не происходит изменений в способе производства, то этому вопросу до сих пор не уделялось достаточно внимания в научных исследованиях.

**2. Для описания многообразия формирующихся в организации социально-трудовых отношений введены термины «хронотоп» и «хронотип». Понятие «хронотоп» позволяет зафиксировать специфику складывающихся в отдельных подразделениях организации социально-трудовых отношений, под влиянием своеобразия текущей стадии жизненного цикла, конфигурации организации, а также функциональных особенностей той структурной части, к которой относится данное подразделение. «Хронотип» – закономерности развития социально-**

<sup>6</sup> По результатам контент-анализа было получено три ряда данных. Один из них представлен на данном рисунке.

**трудовых отношений во времени. Выделены следующие хроно типы развития социально-трудовых отношений: линейно-эволюционный; линейно-эволюционно-инволюционный; циклический; хаотический.**

Формирование устойчивых социальных феноменов под влиянием сложившихся специфических особенностей как времени, так и пространства обозначается в гуманитарном знании термином «хронотоп». Полагаем, что выявленную в диссертации совокупность пространственных и временных параметров, оказывающих влияние на востребованность механизмов доверия в организации, а значит, и на особенности краткосрочной динамики социально-трудовых отношений, целесообразно терминологически закрепить в понятии «хронотоп социально-трудовых отношений».

Данные параметры графически представлены в виде трех координат, а все многообразие социально-трудовых отношений в виде куба, в котором каждая ячейка отражает свою уникальную комбинацию указанных параметров, под влиянием которых возникают в пространстве и развиваются во времени социально-трудовые отношения (рис. 2).

Пространственная модель, представленная на рисунке 2, свидетельствует: подразделения, относящиеся к различным структурным частям предприятий, имеющих к тому же разную конфигурацию и находящихся на разных стадиях жизненного цикла, не в равной степени нуждаются в использовании механизмов доверия для организации трудовой деятельности<sup>7</sup>.

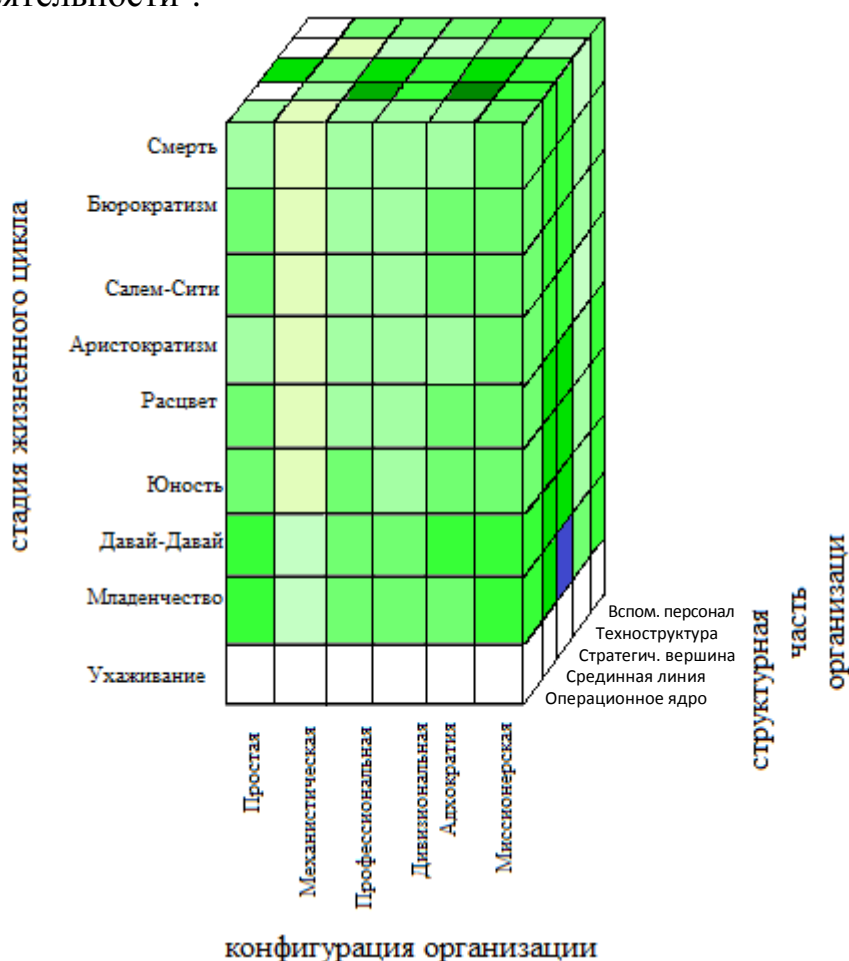


Рисунок 2 – Пространственная модель оценки приемлемого уровня доверия в организации<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Различие в приемлемом уровне доверия, выявленное с помощью контент-анализа, на рисунке 2 показано разными градациями серого цвета.

<sup>8</sup> Для стадии жизненного цикла «Ухаживание» не представлены данные о приемлемом уровне доверия, так как она относится к периоду, предшествующему организации предприятия.

Итак, контент-анализ работ И. Адизеса и Г. Минцберга позволил зафиксировать в категориальной форме единство пространственных и временных параметров, обуславливающих устойчивость и многообразие формирующихся социально-трудовых отношений (понятие «хронотоп»). Анализ более широкого круга работ, относящихся к различным направлениям исследования жизненного цикла организации, позволил, кроме того, обнаружить и зафиксировать в категориальной форме закономерности, обусловленные изменчивостью социально-трудовых отношений во времени (понятие «хронотип»). Хронотип жизненного цикла социально-трудовых отношений – это модель, отражающая специфическую для данного автора или группы авторов форму разделения на этапы процесса динамики социально-трудовых отношений. Такие модели, как показано в диссертации, неявно присутствуют в концепциях жизненного цикла организации различных авторов.

Проведенное исследование позволяет утверждать, что сформировавшиеся в науке представления о закономерностях изменения социально-трудовых отношений во времени могут быть сведены к четырем хронотипам:

– линейно-эволюционный хронотип – представление о развитии социально-трудовых отношений в компании в виде ряда следующих друг за другом фаз или этапов в строго определенной последовательности (такого подхода придерживаются Л. Грейнер, Е.И. Громакова, Д. М. Ахен, А. Клауз, Р. Тернер);

– линейно-эволюционный-инволюционный хронотип – представление о развитии социально-трудовых отношений в виде ряда следующих друг за другом фаз или этапов в строго определенной последовательности, не исключающее, однако, возможности возврата социально-трудовых отношений в компании на стадии ранее уже ею пройденные (И. Адизес);

– циклический хронотип – опирается на идею повторения одних и тех же состояний социально-трудовых отношений, чередование этих кругов на протяжении относительно длительного времени (Г. Минцберг, Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева);

– хаотический хронотип – утверждает отсутствие закономерностей в смене этапов развития социально-трудовых отношений в компании (Н.А. Логинов, М.Б. Флек, И.В. Богуславский, Ю.К. Верченко, Э. Абрахамсон, Д. Фридман, Е.Ю. Мосина, Н.В. Самоукина, Г.Б. Орланов).

**3. Установлено, что ключевые для классических теорий мотивации трудовой деятельности понятия: «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), опираются на более широкую категорию «доверие». Это позволило выдвинуть и обосновать положение, что фактор «доверие» может рассматриваться в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности. Обосновано, что классические теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом: анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд.**

В подкрепляющих теориях мотивации феномен доверие неявно присутствует в содержании ключевого для данной группы теорий понятия «регулярность подкрепления».

За термином «регулярность подкрепления» скрывается два действия: информирование работника, что его деятельность соответствует ожиданиям и растущая убежденность сотрудника, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем. Такое понимание данного термина соответствует определению сущности доверия как ожидания строго определенного поведения другого по отношению к нам.

В диспозиционных теориях за терминами «высшая группа потребностей» (А. Маслоу), «потребность в отношениях с другими людьми», «потребность в росте» (К. Альдерфер), «мотивирующие и гигиенические потребности» (Ф. Герцберг), «значимость», «автономность» (Р. Хэкман и Г. Олдхэм), «потребность в достижении» (Д. Мак-Клелланд) также скрываются элементы механизма доверия. Их реализация в трудовой деятельности, как показал анализ, невозможна в условиях отсутствия самостоятельности и ответственности, опирающихся, в свою очередь, на феномен доверия.

В когнитивных теориях (В. Врум, Л. Портер, Э. Лоуэл, С. Адамс, Э. Локк и другие) ключевой является категория «уровень ожиданий работника». Анализ факторов, влияющих на уровень ожиданий (поддержка других членов коллектива, регулярность подкрепления), позволил установить связь понятия «доверие» с указанной категорией.

Исследование классических теорий мотивации трудовой деятельности позволило установить, что ключевые для этих теорий понятия опираются на более широкую категорию «доверие». Это означает, что фактор «доверие» может рассматриваться в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности.

Содержательный анализ роли классических теорий мотивации в процессе организации управления трудом на разных его этапах показал, что получившие наиболее широкое признание теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом: от анализа работ и отбора персонала до вознаграждения за труд. Это свидетельствует о целесообразности опоры на фактор «доверие» в процессе совершенствования правил и процедур управления трудом.

**4. Разработана и апробирована модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Выявлены тесные корреляционные связи на значимом уровне между: приемлемым уровнем доверия (определяется такими параметрами как тип конфигурации организации, стадия жизненного цикла, функциональные особенности структурных частей организации); сложившимся фактически уровнем доверия в первичных трудовых коллективах (оба играют ключевую роль в формировании социально-трудовых отношений) и результатами трудовой деятельности сотрудников. Установлено также наличие тесной взаимосвязи между факторами, определяющими доверие, качествами, необходимыми руководителю, и ценностными ориентациями работников. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании.**

Для исследования модели мотивации, содержащей фактор «доверие» в явном виде, было проведено анкетирование работников ООО «Спец Логистик–НК». Статистический анализ собранных данных о выполнении сотрудниками функциональных обязанностей, качестве их труда и ряде социально-экономических параметров трудовой деятельности, с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена



(рис. 3), позволил обнаружить наличие тесных корреляционных связей на значимом уровне между:

- приемлемым уровнем доверия и уровнем доверия, фактически сложившимся в первичных трудовых коллективах компании;
- показателем сложившийся уровень доверия и результатами трудовой деятельности сотрудников организации.



Рисунок 3 – Роль фактора «доверие» в трудовой деятельности (корреляционные связи значимые при  $p=0,05$ )

Примечание: \* – определяется согласно пространственной модели оценки приемлемого уровня доверия, учитывающей стадию жизненного цикла, конфигурацию и функциональные особенности структурных частей организации (см. рис. 2)

Высокая корреляция между уровнем доверия в первичных трудовых коллективах и результатами трудовой деятельности, выявленная в процессе прикладных исследований, получила в работе теоретическое объяснение. Показано, что в ее основе лежит свойство механизмов доверия снижать «издержки беспорядка» в деятельности организации. Указанный вид издержек связан с дополнительными усилиями, необходимыми для урегулирования взаимодействий между сотрудниками компании или ее подразделениями в условиях отсутствия отношений доверия. Традиционно эту функцию призвана выполнять структура управления компанией, опирающаяся в своей деятельности на систему формальных норм, положений и регламентов. Однако объем участия административных структур предприятия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в компании снижается, если повышается уровень доверия и роль трудовой этики. Если же действие фактора «доверие» ослабевает, то происходит усиление обособленности и примитивизация деятельности как отдельных работников, так и подразделений, что приводит к недоиспользованию производственных ресурсов компании, снижению экономической отдачи.

Установлено наличие тесной взаимосвязи между качествами, приписываемыми идеальному руководителю, ценностным ориентациям работников и факторами, определяющими доверие. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии, которое оказывает деятельность руководящего состава по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании.



Итак, результаты проведенных эмпирических исследований показывают:

– управление доверием должно стать важным направлением совершенствования социально-трудовых отношений;

– отбор претендентов на руководящие должности с учетом их способности формировать доверительные отношения – войти в состав инструментов управления доверием.

**5. На базе теоретических и прикладных исследований роли фактора «доверие» в развитии социально-трудовых отношений разработан и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения». Предложенный подход позволяет выявлять подразделения, для повышения результативности деятельности которых требуется формирование более высокого уровня доверия; разработан инструментарий отбора претендентов на вакантные должности, который должен стать неотъемлемой частью системы управления доверием в организации.**

В диссертации показано, что разработка инструментария управления доверием должна опираться на принципы ситуационного подхода. Как известно, ситуационный подход отказывается от поиска единственно правильного способа управления организацией и требует идентификации параметров окружающей среды, определяющих, в каждом конкретном случае, свой приемлемый метод управления. Применительно к развиваемой в работе точке зрения на важную роль доверия в социально-трудовых отношениях, это означает следующее: иная комбинация параметров, входящих в рассмотренную ранее пространственную модель оценки *приемлемого* уровня доверия в организации, требует иных подходов к формированию и развитию социально-трудовых отношений.

Проведенные исследования показывают, что управленческие воздействия в процессе формирования социально-трудовых отношений должны опираться на четкое представление об уровне доверия, сложившемся в подразделениях под влиянием выявленной нами совокупности внутрикорпоративных факторов. Поэтому, таким воздействиям, как мы полагаем, должно предшествовать картирование «условий взаимодействия» (рис. 4).

Процедура картирования включает ряд этапов: оценка *приемлемого* уровня доверия в подразделениях (I этап); оценка фактически *сложившегося* уровня доверия в подразделениях компании (II этап); картирование расхождений между *приемлемым* и *сложившимся* уровнем доверия (III этап).

В свою очередь, I этап включает: определение конфигурации организации; идентификацию стадии жизненного цикла, на которой она находится; выделение и классификация структурных частей организации; количественную оценку по каждому подразделению *приемлемого* уровня доверия. Что касается II этапа, то он осуществляется путем анкетирования сотрудников подразделений. Оценка и последующее картирование подразделений по степени востребованности механизмов доверия (III этап) может быть осуществлено либо путем расчета разности баллов, полученных каждым подразделением на I и II этапах, либо с использованием матрицы «Сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия» (табл.).

Подразделения, получившие наиболее высокие оценки на III этапе, признаются наиболее остро нуждающимися в развитии механизмов доверия.

В матрице (табл.) темным цветом в правом верхнем углу обозначены сочетания оценок *приемлемого* и фактически *сложившегося* уровня доверия, свидетельствующие

об острой необходимости совершенствования социально-трудовых отношений в подразделении посредством развития механизмов доверия. Серым цветом средней интенсивности в левом нижнем углу матрицы и светло-серым цветом, по диагонали – сочетания оценок, свидетельствующие об отсутствии такой потребности.

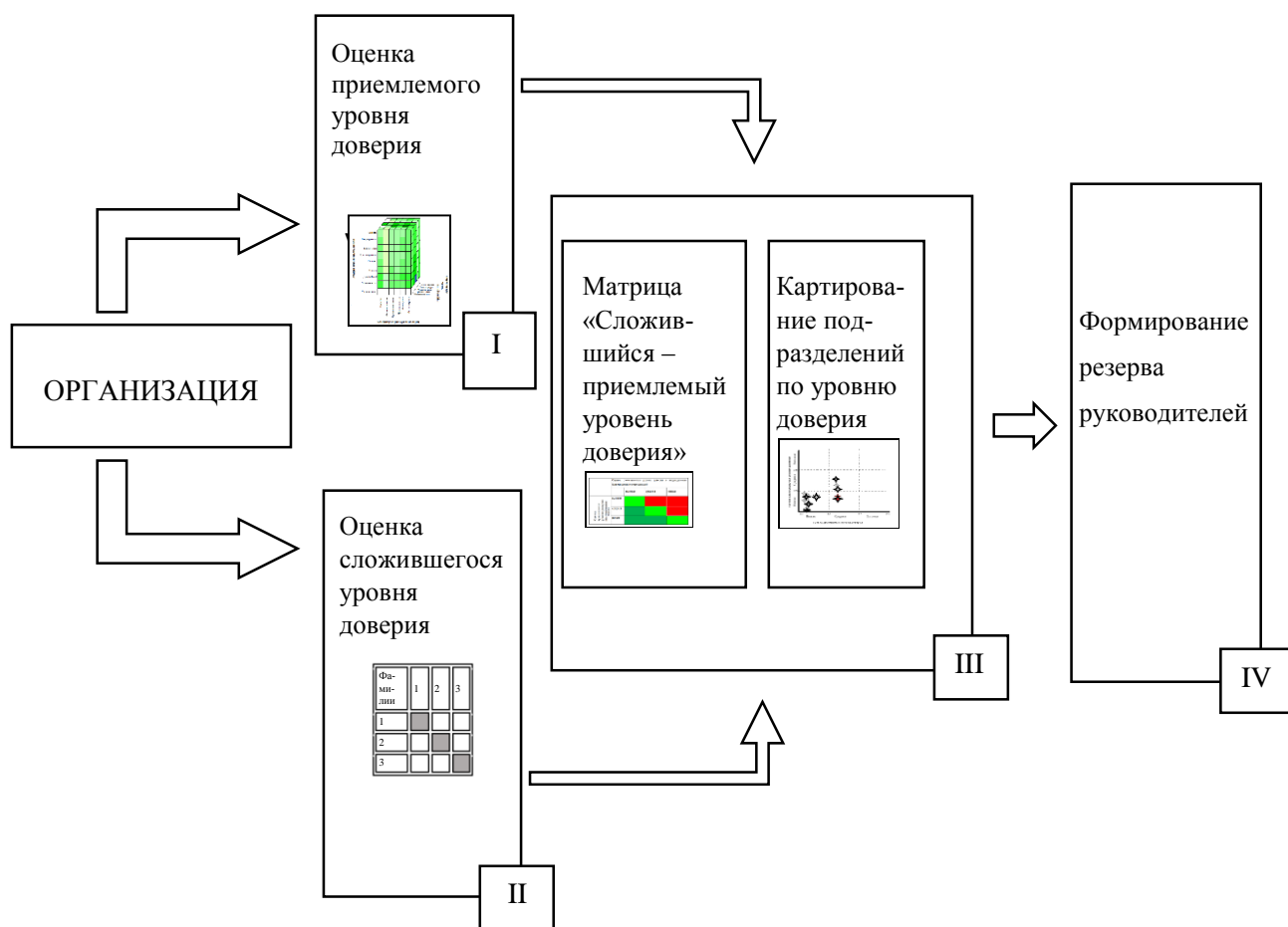


Рисунок 4 – Уровень доверия в организации: картирование и формирование резерва руководителей подразделений

Анализ матрицы показывает, что руководители ряда подразделений (сочетание оценок которых выделено серым цветом средней интенсивности, см. табл.) могут быть включены в резерв для ротации руководителей. Стрелки на данном рисунке обозначают возможные направления такой ротации: из подразделений с высоким уровнем доверия, но не требующих такого уровня, в подразделения с низким уровнем доверия по результатам оценки *сложившегося* уровня доверия, но требующие высокого уровня по результатам оценки *приемлемого* уровня доверия. Такой вывод базируется на широко разделяемой точке зрения, что стиль руководства, а значит, и характер воздействия руководителя на социально-трудовые отношения в целом остается постоянным, так как определяется особенностями его личности. Поэтому целесообразнее подбирать руководителя к ситуации, сложившейся в области социально-трудовых отношений в том или ином подразделении, чем стремиться изменить модель поведения руководителя.

Очевидно, что предварительный список претендентов на должность в «проблемное подразделение» может включать как лиц, входящих в резерв для ротации (см. табл.), так и других сотрудников. В любом случае, на завершающей стадии отбора кандидатов (на рисунке 4 обозначена как IV этап), целесообразно использовать шкалы, разработанные в рамках «ситуационной модели руководства».

Таблица – «Сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия» и возможные направления ротации руководителей подразделений

	Оценка сложившегося уровня доверия в подразделении (анкетирование сотрудников)			
		высокая	средняя	низкая
Оценка приемлемого уровня доверия (про-странственная модель)	высокая			
	средняя			
	низкая			

Возвращаясь к начальным этапам процедуры картирования, следует отметить, что решение вопроса идентификации стадии жизненного цикла организации (I этап, пункт 2) потребовало разработки соответствующей методики. В диссертации для этого предложено использовать специально разработанную анкету. В ее основу положена модель жизненного цикла организации И. Адизеса и принципы шкалирования, заложенные в методе BARS<sup>9</sup>. Что касается сложившегося уровня доверия (II этап картирования), то его оценка проводится путем анализа взаимодействия между сотрудниками организации с использованием метода парных сравнений. Апробирование предложенной методики картирования уровня доверия было проведено в компании ООО «Спец Логистик – НК». Оно позволило определить структурные части компании, в которых требуется повысить уровень доверия, а затем, картировать относящиеся к ним подразделения и, кроме того, подразделения с приемлемым уровнем доверия (рис. 5).

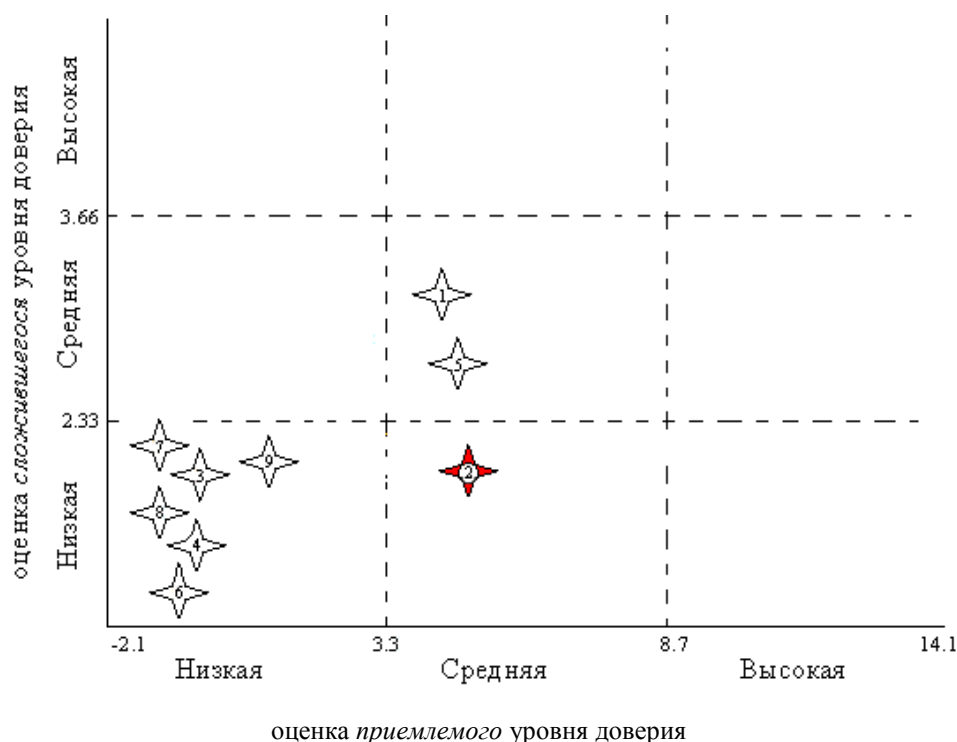


Рисунок 5 – Карта оценки уровня доверия в подразделениях ООО «Спец Логистик – НК»: 1–9 – подразделения компании

Примечание – темным цветом выделено «проблемное подразделение».

<sup>9</sup> BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale) – шкала оценки с привязкой к показателям деятельности. Каждому делению данной шкалы ставится в соответствие свой набор характеристик деятельности. Лицо, проводящее оценку, выбирает то описание, которое в наибольшей степени соответствует ситуации, сложившейся в компании.

Анализ полученных результатов показал, что на предприятии ООО «Спец Логистик – НК» отсутствуют подразделения, руководители которых могут составить резерв для ротации в «проблемное подразделение», что требует, в случае смены его руководителя:

- осуществить поиск сотрудника на указанную должность на рынке труда;
- при собеседовании проводить опрос претендентов, привлекая наряду с иными методиками и техниками, шкалы, разработанные в рамках «ситуационной модели руководства». Это позволит при отборе кандидатов на вакантное место учитывать их способность опираться в процессе организации трудовой деятельности на отношения доверия.

Развитие элементов доверия не только на уровне предприятия, но и в системе социально-трудовых отношений на отраслевом, региональном и национальном уровнях, как показано в диссертации, будет содействовать превращению доверия в преобладающий тип поведения. Это неизбежно приведет к распространению на всех уровнях системы социально-трудовых отношений «культуры доверия» – той особенной «смазки общественного организма»<sup>10</sup>, которая вызывает «минимизацию операционных затрат ... экономической системы»<sup>11</sup>.

## ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

*Статьи в журналах, включенных в Перечень российских рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:*

1. **Каз Е. М.** Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2011. – № 2 (14). – С. 78–82. – 0,3 п.л.

2. **Каз Е. М.** Мотивационные аспекты лидерства: концепции и закономерности / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 2 (18). – С. 50–54. – 0,3 п.л.

3. **Каз Е. М.** Качественные и количественные методы в исследовании мотивации персонала / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С. 97–101. – 0,3 п.л.

4. **Каз Е. М.** Лояльность сотрудников: от концепции продуктивности деятельности к практике / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 2 (30). – С. 35–42. – DOI: 10.17223/19988648/30/4. – 0,5 п.л.

5. **Каз Е. М.** Реорганизация системы стимулирования труда в компании и роль фактора «динамизм рынка» / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 4 (32). – С. 118–126. – DOI: 10.17223/19988648/31/8. – 0,6 п.л.

6. **Каз Е. М.** Фактор «доверие» в концепциях мотивации трудовой деятельности / Е. М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2016. – № 3 (35). – С. 206–218. – DOI: 10.17223/19988648/35/17. – 0,8 п.л.

---

<sup>10</sup> Arrow K. J. The Limits of Organization. New York, 1974. P. 23.

<sup>11</sup> Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С. 124.

*Статья в зарубежном издании, индексируемом в базе цитирования Web of Science:*

7. **Каз Е.** Well-being and Management of Employee Incentives / Е. Kaz // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences (EpSBS). – 2016. – Vol. 7 : Lifelong Wellbeing in the World (WELLSO 2015) : proceedings of the II<sup>nd</sup> International Scientific Symposium. Tomsk, Russian Federation, May 18–22, 2015. – P. 295–301. – 0,4 п.л.

*Публикации в других научных изданиях:*

8. **Каз Е. М.** Профессиональный рынок труда руководителей : уровень заработной платы и факторы, его определяющие / Е. М. Каз // Энергия молодых – экономике России : сборник научных трудов XIII Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых. Томск, 16–19 апреля 2012 г. – Томск, 2012. – Ч. 2. – С. 77–79. – 0,2 п.л.

9. **Каз Е. М.** Качества руководителя и их оценка рынком труда / Е. М. Каз // Образовательная модель предпринимателя: взаимосвязь инструментальных и социальных параметров : сборник научных трудов по материалам VIII Международной научно-практической конференции. Томск, 25–26 апреля 2012 г. – Томск, 2013. – С. 35–36. – 0,1 п.л.

10. **Каз Е. М.** Мотивация персонала : фактор рентного дохода и его оценка / Е. М. Каз // Современные проблемы регионального развития: социально-экономический, правовой и политический аспекты : материалы 5-й Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Прокопьевск, 21 апреля 2012 г. – Томск, 2012. – С. 107–108. – 0,1 п.л.

11. **Каз Е. М.** Модельные расчеты в практике исследований трудовой деятельности / Е. М. Каз // Наука. Технологии. Инновации : материалы всероссийской научной конференции молодых ученых. – Новосибирск, 2012. – Ч. 6. – С. 373–376. – 0,3 п.л.

12. **Каз Е. М.** Компаративный подход в исследовании социально-трудовых отношений / Е. М. Каз // Образование и наука в третьем тысячелетии : материалы к Седьмой Международной научно-теоретической конференции. Барнаул, 23 марта 2013 г. – Барнаул, 2013. – Ч. 1. – С. 72–73. – 0,1 п.л.

13. **Каз Е. М.** Контент-анализ в исследованиях трудовой деятельности / Е. М. Каз // Сборник тезисов докладов LXI студенческой научной конференции СГГА, посвященной 80-летию Сибирской государственной геодезической академии. Новосибирск, 08–13 апреля 2013 г. – Новосибирск, 2013. – С. 35. – 0,1 п.л.

14. **Каз Е. М.** Концепция стратификации в исследованиях социально-трудовых отношений / Е. М. Каз // Труды / Томский государственный университет. Серия общенаучная. – Томск, 2013. – Т. 285 : Менеджмент XXI века : парадигмы, концепции, метафоры : материалы III Всероссийской практической конференции с международным участием. – С. 149–151. – 0,2 п.л.

15. **Каз Е. М.** Жизненный цикл организации: диагностика и роль мотивационных механизмов / Е. М. Каз // Труды / Томский государственный университет. Серия общенаучная. – Томск, 2013. – Т. 287 : Материалы юбилейной студенческой научно-практической конференции экономического факультета ТГУ, посвященной 50-летию факультета. – С. 64–67. – 0,2 п.л.

16. **Каз Е. М.** Профессиональные качества бухгалтера и их оценка рынком труда / Е. М. Каз // Бухгалтерский учет, анализ и аудит: история, современность и перспективы развития : материалы VII Международной научной конференции студентов,

аспирантов, преподавателей. Санкт-Петербург, 24–25 октября 2012 г. – СПб., 2012. – С. 311–314. – 0,3 п.л.

17. **Каз Е. М.** Изменения в организационно-мотивационном механизме компании и концепция «жизненного цикла» / Е. М. Каз // Экономика России в XXI веке : сборник научных трудов IX Всероссийской научно-практической конференции «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России». Томск, 19–23 ноября 2013 г. – Томск, 2013. – С. 63–66. – 0,2 п.л.

18. **Kaz E. M.** The dynamism of the market as a factor of change in organizational motivational mechanisms of company : indicators and assessments / E. M. Kaz // Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Томск, 05–06 декабря 2013 г. – Томск, 2014. – С. 116–118. – 0,2 п.л.

19. **Каз Е. М.** Интернет-форумы как индикатор благополучия в трудовой сфере / Е. М. Каз // Общество и непрерывное благополучие человека : сборник научных трудов международного научного симпозиума. Томск, 27–30 марта 2014 г. – Томск, 2014. – С. 9–12. – 0,3 п.л.

20. **Каз Е. М.** Модельные расчеты в практике исследований трудовой деятельности / Е. М. Каз // Современные проблемы экономики России глазами молодых : материалы научных студенческих конференций. – Томск, 2012. – С. 216–220. – 0,3 п.л.

21. **Каз Е. М.** Эволюция организационно-мотивационного механизма в компании: концепции и оценка [Электронный ресурс] / Е. М. Каз // Экономическая политика России в условиях глобальной турбулентности : материалы Молодежной программы Международного финансово-экономического форума. Москва, 27 ноября 2014 г. – М., 2016. – 2 с. – URL: [http://conf.fa.ru/archive/Fa\\_2014/data/report/uid68256\\_report.pdf](http://conf.fa.ru/archive/Fa_2014/data/report/uid68256_report.pdf) (дата обращения: 07.11.2016). – 0,1 п.л.

22. **Kaz E. M.** Social networks, labor activity and the phenomenon of continuous prosperity / E. M. Kaz // Экономические науки и прикладные исследования : фундаментальные проблемы модернизации экономики России : сборник научных трудов XI Международной научно-практической конференции, посвященной 110-летию экономического образования в Томском политехническом университете. Томск, 28–30 апреля 2014 г. – Томск, 2014. – Т. II. – С. 425–428. – 0,3 п.л.

23. **Каз Е. М.** Лояльность персонала и репутация организации / Е. М. Каз // Мультидисциплинарный подход в инновационной политике : сборник материалов Международной научной конференции молодых ученых. – Томск, 2015. – С. 64–67. – 0,3 п.л.

24. **Каз Е. М.** Лояльность персонала и пути совершенствования взаимоотношений с клиентами / Е. М. Каз // Актуальные вопросы экономики и менеджмента : свежий взгляд и новые решения : материалы V юбилейной Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием. Томск, 04–05 декабря 2014 г. – Томск, 2015. – Т. 2. – С. 400–402. – 0,2 п.л.

25. **Каз Е. М.** Концепция жизненного цикла в организации управления трудом на предприятии / Е. М. Каз // Современный менеджмент : проблемы и перспективы : сборник материалов XI Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 07–08 апреля 2016 г. – СПб., 2016. – Ч. 1. – С. 53–57. – 0,3 п.л.

26. **Каз Е. М.** Типология компаний и формирование социально-трудовых отношений : роль фактора «доверие» / Е. М. Каз // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине : сборник научных трудов III Международной научной конференции. Томск, 23–26 мая 2016 г. – Томск, 2016. – Ч. 2. – С. 588–590. – 0,2 п.л.

Подписано в печать 25.01.2017 г.  
Формат А4/2. Ризография  
Печ. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ № 07-01/17  
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»  
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а