

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.4

DOI: 10.17223/19988648/48/10

В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СУЩНОСТНАЯ ОСНОВА ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ¹

Статья посвящена решению проблем сопротивления персонала внедрению изменений. Действующие методики окончательно ее не решают. Одной из причин трудового поведения работников, выражающегося в сопротивлении изменениям, авторы видят в несоответствии сложившихся на предприятиях социально-трудовых отношений содержанию внедряемых инновационных технологий, коммуникационных систем, форм организации труда. В статье представлены теоретические положения категории «отношения», роль и значение отношений в общественной жизни людей и социально-трудовых отношений в трудовом поведении работников при внедрении изменений. Рассмотрено содержание, описана структура социально-трудовых отношений. Представлены методические подходы к управлению изменениями с учетом оценки соответствия социально-трудовых отношений содержанию внедряемых инноваций. Предложены методы воздействия менеджмента на содержание социально-трудовых отношений с целью обеспечения их наибольшего соответствия содержанию изменений.

Ключевые слова: отношения, производственные отношения, социально-экономические отношения, социально-трудовые отношения, производительные силы, изменения, внедрение изменений, управление изменениями.

Введение. Нет ничего более постоянного, чем изменения. Весь мир находится в состоянии постоянных перемен. Изменяется все. Изменяются природа, климат, очертания материков. Изменяется общество: появляются новые ценности, новые интересы, новые культурные нормы, новые формы общественного поведения, в том числе и в сфере труда. Достижения науки обуславливают появление новых технологий, новых материалов, новых форм коммуникаций и т.п. Все это внедряется в производство, а все, что внедряется, вызывает большее или меньшее сопротивление персонала изменениям. Разрабатываются методики преодоления этого негативного явления, они применяются в практике менеджмента, но проблема не исчеза-

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ. Научный проект № 19-010-00491. «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике».

ет. И что интересно, она – эта проблема – изменяется сама, приобретает новые формы, очертания и остается непобежденной.

Изменения содержания этой проблемы прошли весьма длинный путь: от открытых протестов работников, выражавшихся в уничтожении внедряемой прогрессивной техники в первой четверти XIX в., называемых луддитами¹, до скрытого умышленного нанесения ущерба предприятию с целью извлечения личной или групповой выгоды в настоящее время. Очевидно, что в целях повышения эффективности и результативности деятельности работников важно разобраться с причинами такого состояния дел в управлении изменениями: почему предлагаемые методики не дают скольконибудь приемлемого эффекта и сопротивление персонала изменениям остается непобежденным? Авторы полагают, что причина кроется в том, что в прежних методиках управления изменениями усилия менеджмента направлены на видимые формы трудового поведения работников (в частности, на стимулирование персонала к работе в новых организационно-технологических условиях, на обучение работников и т.п.), и при этом почти никто не обращает внимания на скрытые сущностные причины, вызывающие сопротивление работников внедрению изменений. А сущность трудового поведения, как и любого поведения вообще, сокрыта в отношениях вообще и в социально-трудовых отношениях в частности. Следовательно, их и надо изучать, искать и находить пути воздействия именно на социально-трудовые отношения, обеспечивая их соответствие содержанию внедряемых изменений.

Следует отметить, что категория «отношения» изучена слабо, хотя во многих науках ее используют для объяснения присущих им категорий. Причем делают это без определения понятия «отношения» и даже без объяснения того, что они собой представляют. Необходимо точно и четко определить содержание понятия «отношения», их структуру, в которой осуществляется трудовой процесс. Это поможет разработать методики управления изменениями, которые будут направлены на минимизацию потенциала сопротивления персонала внедрению изменений.

Отношения: объем и содержание понятия, классификация. Минимальной формой научного знания является понятие, которое характеризу-

¹ Луддиты (англ. luddites) – участники первоначально стихийных протестных акций, прокатившихся по Англии в первой четверти XIX в. и выражавшихся в уничтожении рабочими передового технологического оборудования, которое они считали виновником возникновения и роста безработицы. Стихийный характер акций, затем местами приобрел организованный характер, что вызвало со стороны властей разработку законодательно оформленных репрессивных мер (1812), вплоть до смертной казни. История возникновения протестного движения луддитов такова. В 1779 г. работник ткацкой фабрики Лестер Нед Лудд в припадке ярости, возникшей по неизвестным причинам (возможно из-за семейных неурядиц), разбил молотком две чулочновязальные машины. Когда, спустя десятилетия, рабочие начали крушить заводскую технику, протестуя против ее внедрения, они, показывая на изломанные механизмы, в шутку говорили: «Это все Лудд сделал». Дошутились – на основании принятых законов около 70 луддитов были повешены. Так и возникло движение луддизм.

ется объемом и содержанием [1, с. 66–71]. Понятие «отношения» по объему представляет собой весьма широкую, разветвленную и неоднозначную по содержанию (по смыслу) единицу научного знания. Это объясняется тем, что понятие «отношения» используется во многих отраслях науки для объяснения их собственных категорий. Но при этом далеко не в каждой из них предоставляется определение собственно отношений. Так, Карл Маркс (1818–1883), определяя капитал, прямо и косвенно соотносил его сущностное содержание именно с отношениями (с отношениями неравенства, отношениями эксплуатации, отношениями собственности) [2, с. 193–220]. В последние годы появилось немало публикаций, посвященных анализу теории Маркса, в которых отмечается это обстоятельство. Так, сопоставляя содержание определений капитала в прошлые века и в наше время, Д.В. Иванов установил, что в теории Маркса можно выделить три вида (группы) определений капитала. И в одном из них капитал не просто «самовозрастающая стоимость», «материальный ресурс», но и социально-экономическое отношение. Обращая на это внимание, автор утверждает, что за очевидными его формами – денежной и товарной – «скрывается подлинное содержание капитала: эксплуатация капиталистами труда наемных работников» [3, с. 127]. Внутреннее содержание, выражающееся в социально-экономических отношениях, это и есть не что иное, как сущностная основа капитала, скрывающаяся за очевидными формами его проявления: товарной и денежной. Вместе с тем, объясняя сущность капитала через посредство отношений, определение собственно отношений Маркс так и не сформулировал.

В математике также используется понятие отношений. В этой отрасли знаний отношения представляются как частное от деления величины одного объекта на аналогичную величину другого, подобного первому. Так, в частности, в геометрии через посредство отношений площадей двух подобных треугольников вычисляются неизвестные стороны одного из них через известные подобные стороны другого. В этом случае определение отношений есть, но оно настолько конкретно, что применимо разве что только в математике и только при вычислении некоторых параметров объектов неживой природы или при отражении их количественных характеристик.

В социальной психологии отношениям уделено некоторое внимание, но явно недостаточное. И это не понятно. Если в других науках понятие «отношения» только используется для характеристики своих научных категорий, пусть иногда и без объяснений, что это такое, то в социальной психологии отношения должны были бы представлять собой один из предметов исследовательского внимания ученых-психологов. Из разнообразных и неполных суждений об отношениях, которые встречаются в литературе, можно только заключить, что под отношениями в общем и целом можно понимать фиксированное по какому-либо признаку взаиморасположение субъектов, объектов и их свойств. Так, по признаку площадей относятся друг к другу подобные треугольники в математике, по признаку использования затрат рабочего времени в теории Маркса представлены капитали-

стические производственные отношения между работниками и работодателями в процессах формирования и роста капитала.

При характеристике отношений можно выделить две важные стороны (или укрупнить несколько мелких до двух обобщенных): два треугольника; работник и работодатель. Другими словами, отношение можно обозначить только через что-то одно, конкретное, в соотношении его с чем-то другим, также конкретным. На основе такой дихотомии можно выделить три укрупненных вида (типа, класса) отношений:

1) отношения между неживыми материальными объектами, о которых люди имеют суждения;

2) отношения субъектов к объектам материальной природы и материальных объектов к субъектам;

3) отношения между субъектами.

Отношения людей в сфере общественной жизни проявляются либо между людьми (между субъектами), либо отношения людей к конкретным материальным объектам (отношения покупателей к товару), либо отношения между людьми по поводу материальных объектов (отношения собственности). Таким образом, отношения между людьми, характерные для общественной жизни, проявляются только в среде второго и третьей классов (типов) отношений представленной выше классификации. Безусловно, и отношения между материальными объектами (отношения первого класса) не могут не интересовать людей, но если вести речь об общественной жизни, то они как бы «растворяются» в двух других типах (классах) отношений. В этом, по мнению авторов, и заключается содержательная суть и объем понятия «отношения» вообще.

Общественные отношения. Всю совокупность отношений между субъектами в осуществлении ими какой-либо совместной деятельности называют общественными отношениями. Они представляют собой сущностную основу общественной жизни людей, именно они определяют поведение людей в общественной жизни. Как семейные отношения, являющиеся частью общественных, определяют поведение супругов, содержание их поступков, направленных на решение бытовых и других проблем, на формирование семейного климата, на воспитание детей, так и общественные отношения в общем и целом создают общественный климат, определяющий формы и стиль общественных взаимодействий.

По большому счету общественные отношения в форме мнений, суждений, позиций больших групп людей по поводу содержания и форм общественной жизни находят отражение в соответствующих регламентах, определяющих права и обязанности граждан, а также в культурных нормах и правилах, ценностных ориентирах. Их можно сформулировать как устойчивую мотивационную организацию мнений и суждений людей, порождаемую перцептуальными, эмоциональными и когнитивными процессами, определяющую их поведение в конкретных условиях социальной среды, характеризующейся важными для общественных групп параметрами, имеющими динамическую природу. Это общее определение отношений,

складывающихся в общественной жизни людей. Для каждой сферы общественной жизни могут (и должны) быть сформулированы более конкретные определения отношений, отражающие их структуру и содержание, определяемые, в свою очередь, содержанием сферы (предметной области) жизнедеятельности людей.

Общественные отношения являются сущностной основой поведения людей в общественной жизни, а поэтому они не всегда и не во всем очевидны. Следовательно, они не всегда и доступны для непосредственных научных наблюдений. Исследователь может и должен наблюдать за очевидными проявлениями этих отношений, т.е. за поведением людей, их поступками как формами проявления неочевидной сущности и на основе результатов этих наблюдений делать выводы, а именно, производить новые научные знания о содержании и структуре общественных отношений.

Представить исчерпывающую классификацию общественных отношений довольно сложно, если вообще возможно. Обобщенно в структуре общественных отношений можно выделять семейные отношения, политические, социально-экономические и др. Очевидно, признаком классификации общественных отношений может быть сфера жизнедеятельности людей. Содержание каждого из этих типов общественных отношений определяется содержанием сферы жизнедеятельности и поведением людей в пределах этой сферы.

Соотношение социально-экономических отношений и производственных сил общества: основа общественного развития. Очевидно, что общественное развитие во многом, если не во всем, определяется экономикой. Следовательно, социально-экономические отношения не могут не быть не причастными к формированию уровня жизни людей, развитию науки, техники, культуры и т.п. Являясь одним из классов общественных отношений, социально-экономические отношения также представляют собой мотивационную системно организованную совокупность мнений и суждений людей, возникающих под воздействием тех же перцептуальных, эмоциональных, когнитивных процессов, обусловливаемых экономическими интересами и ценностями и определяющих поведение людей в социально-экономических взаимодействиях.

Следует отметить, что эту группу (этот класс) отношений могут называть и по-иному. Так, Маркс, первым обративший внимание на отношения и их роль в определении содержания общественной жизни вообще и экономической деятельности в частности, рассматривал производственные отношения в сопоставлении с материальной основой экономики: применяемыми технологиями, материалами, работниками, обладающими профессиональными знаниями и умениями, квалификацией и организацией их труда. В работе «К критике политической экономии» (1859), определяя роль общественных отношений в жизни людей, он писал: «В общественном производстве своей жизни люди вступают в определенные, необходимые, от их воли независимые отношения – производственные отношения, которые соответствуют определенной степени развития их материальных

производительных сил» [4, с. 1083]. Производительные силы, по определению Маркса, представляют собой материальную основу производственного процесса. Это производственное оборудование, технологии, работники, обладающие соответствующей квалификацией и опытом. А производственные отношения суть социально-экономические, но касающиеся именно производства и прав собственности на средства производства: станки, машины, оборудование. Между этими двумя составляющими, согласно теории Маркса, существует объективно обусловленная связь: производительные силы несут в себе потенциал непрерывного развития, производственные же отношения на определенном этапе развития производительных сил начинают стремиться к стабильности, к сохранению сложившегося status quo. Таким образом, между производительными силами и производственными отношениями всегда существует объективно обусловленное противоречие: производительные силы всегда стремятся к развитию, производственные отношения на определенном этапе общественного развития начинают тормозить это развитие. Разрешение этого противоречия создает условия для дальнейшего поступательного развития общества; в этом, по Марксу, и заключается диалектика общественного развития. Открыв и описав содержание этого противоречия, Маркс обосновал неизбежность социальных революций, приводящих к смене общественных формаций, в чем, по его мнению, и заключается суть общественного развития.

У теории Маркса было и есть немало критиков. Так, в частности, Людвиг фон Мизес (1881–1973) назвал его теорию «марксистским мифом», а производительные силы «мистическими». По его мнению, «ни одно из современных великих изобретений нельзя было использовать, если бы ментальность докапиталистической эпохи не была бы основательно разрушена экономистами... Британская политическая экономия и французская физиократия были локомотивами современного капитализма» [5, с. 12]. Но это суждение вовсе не означает, что Маркс не учел ментальность как форму общественного сознания. Из его теории следует, что «совокупность... производственных отношений составляет экономическую структуру общества, реальный базис, на котором возвышается юридическая и политическая надстройка и которому соответствуют определенные формы общественного сознания» [4, с. 1083]. «Формы общественного сознания», по сути, и есть не что иное, как ментальность общества, которая может обуславливать развитие, на что как раз и намекал Мизес, но может и препятствовать ему, о чем говорил Маркс. Примеры как того, так и другого есть, причем в избытке, и в современной действительности тоже.

Анализируя теорию Маркса о соответствии производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил в контексте решения задач общественного прогресса, современный профессор Кембриджского университета Ха-Джун Чанг отмечает, что «Маркс был, вероятно, первым экономистом, который систематически исследовал роль институтов в экономике, предвосхитив образование институциональной школы» [6, с. 89–90]. В добавление к этому Чанг, анализируя соотношение

производительных сил и производственных отношений в теории Маркса, признает возможность управления этими составляющими общественного развития, разрешая объективно обусловленные противоречия и обеспечивая, тем самым, развитие общества. «С непрерывным развитием технологий, подстегиваемых со стороны капиталистов необходимостью инвестировать и создавать инновации, чтобы выжить в условиях безжалостной конкуренции, разделение труда, по мнению Маркса и последователей, стало бы еще более “социальным”, что сделало бы капиталистические компании более зависимыми друг от друга в качестве поставщиков и покупателей. А это привело бы к тому, что координация деятельности среди таких связанных компаний стала бы еще более необходимой, но сохранение частной собственности на средства производства сделало бы такую координацию очень трудной, если вообще возможной. В результате противоречия в системе обострились бы...» [6, с. 91]. Из этого положения кембриджского профессора однозначно следует, что социально-экономические отношения (или производственные, как их называл Маркс) прямо и непосредственно – безусловно, скрытно и неочевидно, поскольку они сущность, а сущность всегда невидима – влияют на общественное поведение людей, что, в свою очередь, определяет направление движения общества: или развитие, или, наоборот, стагнация и упадок.

Из вышесказанного следует вывод о том, теорию Маркса о соответствии социально-экономических (производственных) отношений уровню и характеру развития производительных сил (технологий, форм организации труда и т.п.) можно и нужно использовать при решении проблем общественного (социально-экономического) развития и в настоящее время. Однако поскольку отношения вообще и социально-экономические в частности являются скрытой сущностной основой поведения людей, их не всегда видят и, следовательно, не всегда учитывают при разработке программ общественного развития, при принятии решений внедрения передовых технологий, новых форм организации труда и т.п. В принципе пришла пора решения задач общественного развития, управления инновационным развитием предприятий, сосредоточения управленческого внимания, управленческого воздействия на общественные (социально-экономические) отношения тоже, а не только на новые технологии и т.п., что Маркс называл производительными силами. Для этого важно знать и понимать содержание и структуру социально-экономических отношений, их составляющих, формы поведения людей при внедрении изменений как реакцию на внедряемые изменения.

Социально-трудовые отношения: отечественная теория и практика управления отношениями в социально-трудовой сфере предприятий. Социально-экономические отношения имеют свою структуру. В них, в частности, можно выделить отношения кооперации, лояльности потребителей товара к фирме-производителю, социально-трудовые отношения и др. Исчерпывающая классификация здесь также вряд ли возможна. В управлении изменениями большое значение имеют социально-трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения складываются в сфере труда под воздействием организационных структур разного уровня (от государственных учреждений до менеджмента предприятий) в форме трудовых регламентов (например, правил техники безопасности, положений по премированию работников и др.) и организационных культур в виде неформальных норм и правил трудового поведения при исполнении работниками своих должностных обязанностей. Так, В.И. Сигов с соавт., подчеркивая важность культурного фактора, под социально-трудовыми отношениями предложил понимать «взаимосвязи людей и социальных групп в трудовых производственных процессах», которые «характеризуются с экономических, психологических, правовых, а также культурных позиций» [7, с. 34]. Здесь ведущую роль играют экономические интересы работников и их ценностные ориентиры, касающиеся условий труда, его оплаты, режимов труда и отдыха и т.п. Таким образом, социально-трудовые отношения, так же как общественные и социально-экономические, представляют собой мотивационную организацию мнений и суждений работников, формирующихся под воздействием организационных (регламентирующих), перцептуальных, эмоциональных, когнитивных и культурных процессов, проистекающих в трудовой сфере и дополняемых интересами оплаты, содержания и условий труда, престижности профессии и (или) должности, имиджа предприятия и т.п. Если социально-экономические отношения определяют экономическое поведение субъектов рынка, властных структур и др., то социально-трудовые отношения, в свою очередь, определяют поведение работников и менеджеров в организации труда и в осуществлении работниками трудовых процессов. Таким образом, социально-трудовые отношения представляют собой сущностную основу труда, его организации со стороны менеджмента и трудового поведения со стороны работников.

Существует несколько подходов к классификации социально-трудовых отношений. Так, проф. Б.М. Генкин предложил подразделять их на конструктивные и деструктивные [8, с. 357]. Конструктивные являются сущностной основой продуктивного труда; деструктивные, наоборот, побуждают работников скрывать резервы своих рабочих мест. Преподаватели экономического факультета Московского государственного университета (МГУ) в структуре социально-трудовых отношений по признаку способа принятия управленческих решений выделили следующие их типы: отношения патернализма, солидарности, субсидиарности, партнерства, дискриминации, трудового конфликта [9, с. 53–56]. Б.М. Генкин эту классификацию дополнил таким типом, как внутренняя конкуренция (соревнование) [8, с. 356]. Названия каждого из этих типов отношений свидетельствуют и об их содержании. Ориентируясь на содержание типов социально-трудовых отношений, нетрудно подразделить их на конструктивные и деструктивные. Используя метод матричной классификации, авторы этих строк по признакам «сила сопротивления работников официальным трудовым регламентам (сильная – слабая)» и «форма сопротивления работников трудовым регламентам (явная – неявная)» выделили еще четыре типа деструктивных социально-трудовых отношений [10, с. 153–162]:

- 1) трудовой конфликт (слабое сопротивление – явная форма проявления);
- 2) трудовая конфронтация, забастовка (сильное сопротивление – явная форма проявления);
- 3) трудовой эгоизм (слабое сопротивление – неявная форма проявления);
- 4) трудовой оппортунизм (сильное сопротивление – неявная форма проявления).

Поскольку в данной классификации появился трудовой конфликт как самостоятельный тип социально-трудовых отношений, который выявлен и в другой классификации, произведенной по признаку способов принятия решений [9, с. 54–55], то можно с уверенностью утверждать, что матричный метод классификации по указанным выше признакам отражает истинное положение дел в сфере социально-трудовых отношений. Таким образом, в общей сложности в управлении трудом на предприятиях можно вести речь о десяти типах социально-трудовых отношений, пять из которых можно отнести к конструктивным типам (патернализм, солидарность, субсидиарность, партнерство, конкуренция) и пять к деструктивным (дискриминация, конфликт, конфронтация, эгоизм, оппортунизм). При этом следует отметить, что некоторые типы социально-трудовых отношений из класса конструктивных при их переизбытке могут приобрести признаки деструктивных отношений (все хорошо в меру), чего, однако, нельзя сказать про деструктивные отношения; их переизбыток только усугубляет ситуацию. Разумеется, и эту классификацию никак нельзя назвать полной (завершенной). Развитие производительных сил, безусловно, будет создавать необходимость и возможности для развития и социально-трудовых отношений тоже. Следовательно, будут появляться и новые их типы.

Зарубежная теория и практика управления отношениями труда на предприятиях. В зарубежной теории и практике понятия «социально-трудовые отношения» нет. Но вместе с тем зависимость трудового поведения работников от отношений менеджмента к труду отмечается и в публикациях зарубежных авторов. Так, Майкл Армстронг утверждает, что «сущность трудовой деятельности отдельных людей в рамках организации и то, как они воспринимают свою трудовую деятельность, определяется отношениями трудовой занятости» [11, с. 206]. Эти отношения фиксируются в официальных трудовых регламентах и неявно отражаются в так называемых психологических контрактах, представляющих собой незаписанные в официальные документы ожидания работника от работодателя, а работодателя от работника [11, с. 222–228]. В психологических контрактах отражается то, что в отечественной литературе и практике управления составляет содержание неформальных норм трудового поведения, возникающих под воздействием организационных культур, что как раз и представляет собой социальную составляющую в трудовых отношениях. Важным здесь является также и то, что М. Армстронг обозначил отношения сущностью трудовой деятельности.

Паулина Грэхэм отмечает, что в современной науке управления «существуют два основных направления: научный менеджмент, основанный на логике экономиста и эффективности, и теория человеческих отношений» [12, с. 119]. Научный менеджмент – это концепция Фредерика Уинслоу Тейлора (1856–1915), ориентированная на детальную регламентацию труда с целью повышения эффективности затрат рабочего времени. А теория человеческих отношений – концепция американского социального психолога Элтона Мэйо (1880–1949). На основе продолжительных наблюдений за поведением работников на заводе Хоторна, принадлежащем компании Western Electric, Э. Мэйо сформулировал доктрину человеческих отношений, в которой доказал, что нормальные человеческие отношения в трудовых коллективах без сколько-нибудь подробной регламентации труда способны повышать его эффективность за счет более полного использования резервов рабочих мест, которые в условиях игнорирования менеджментом человеческих отношений работники склонны скрывать [12, с. 121–122]. Предтечей Мэйо можно, пожалуй, назвать Роберта Оуэна (1771–1858), социалиста-утописта, который, владея прядильной фабрикой, улучшил условия труда на ней для своих рабочих, проявив к ним человеческие отношения. При этом он утверждал, что улучшение отношений руководства к работникам отнюдь не благотворительность с его стороны; улучшение отношений между менеджментом и трудом на предприятии приводит к повышению его доходности [12, с. 120]. Из этого можно заключить, что при целенаправленном воздействии на социально-трудовые отношения, как сущностную основу труда, менеджмент может повышать результативность и эффективность трудовой деятельности работников.

Более близким к отечественной концепции социально-трудовых отношений аналогом можно назвать зарубежную концепцию индустриальных и трудовых отношений [13]. По мнению Майкла Пула, в ней отражены три взаимосвязанных актора (три стороны) с частично пересекающимися интересами:

- 1) работодатели и менеджеры, обеспечивающие условия труда и его оплату;
- 2) наемные работники и профсоюзы, защищающие их интересы;
- 3) государство, осуществляющее общее регулирование трудом на предприятиях.

В каждом из этих акторов присутствуют как общественные интересы, так и интересы индивидуумов, что не может не создавать социально-экономическую базу для противоречий и трудовых конфликтов. Для разрешения этой ситуации в теории индустриальных и трудовых отношений разработаны механизмы их сглаживания посредством компромиссного согласования интересов и предотвращения конфликтов [13, с. 1053–1054]. В основе механизмов лежат разные стили руководства: авторитарный (жесткий директивный, ориентированный на решение производственной задачи); патерналистский (мягкий директивный, ориентированный на заботу о работниках); конституциональный (переговорный, ориентирован-

ный на достижение консенсуса между работниками и менеджментом в конфликтных ситуациях); партисипативный (направленный на вовлечение работника в разрешение противоречивых ситуаций) [13, с. 1066].

В зарубежных теориях отмечаются и деструктивные формы проявления трудовых отношений. Так, один из них обозначается как индустриальный саботаж, представляющий собой «преднамеренное действие или бездействие, которое повлекло за собой повреждение, уничтожение или разрушение некоторых аспектов среды, окружающей рабочее место, включая имущество, продукцию, процессы или репутацию организации...» [14, с. 1080]; это явление стали называть неолуддизмом. В принципе этот тип отношений аналогичен трудовому оппортунизму, если он проявляет себя скрытым образом и с извлечением выгоды теми работниками, которые занимаются саботажем.

Таково общее теоретическое представление о социально-трудовых отношениях, являющихся сущностной основой труда на предприятиях.

Общие характеристики отношений социально-экономической сферы. Социально-трудовые и социально-экономические отношения соотносятся между собой как часть и целое. Следовательно, между ними много общего. Отличие обуславливается сферой деятельности, предметом, на который направлены отношения. Поэтому некоторые характеристики и тех и других отношений общие или как минимум весьма похожи между собой.

В наиболее полном объеме категорию «отношения» осмыслили отнюдь не социальные психологи, как должно было бы быть, а маркетологи; ими, в частности, сформировано научное направление, выстроена строгая логичная практическая концепция – маркетинг отношений [15, 16]. Так, объясняя суть маркетинга партнерских отношений, Ян Гордон отметил, что «это непрерывный процесс определения и создания новых ценностей вместе с индивидуальными покупателями, а затем совместного получения и распределения выгоды от этой деятельности между участниками взаимодействия» [15, с. 35]. В общем и целом маркетинг отношений представляет собой философию, методологию и практику управления бизнесом на основе формирования и укрепления взаимовыгодных отношений с основными партнерами фирмы: поставщиками, клиентами, покупателями, дистрибьюторами, персоналом и др. Объектом управления являются собственно отношения. А поскольку управлять можно только тем, что можно измерить, то в рамках концепции маркетинга отношений разработаны инструменты и методы измерения отношений. Разработаны также процедуры и приемы воздействия на отдельные составляющие отношений с целью их улучшения. Авторы данных строк полагают, что теорию и практику маркетинга отношений можно использовать и в формировании концепции управления социально-трудовыми отношениями: выявленными и описанными маркетологами характеристиками отношений, возникающих в общении людей по поводу купли-продажи, можно воспользоваться и в исследованиях содержания и структуры социально-трудовых отношений, определяющих трудовое поведение работников, и управления ими. Для этого весьма по-

лезно ознакомиться с взглядами ведущих ученых-маркетологов по поводу содержания категории «отношения».

Известный американский профессор-маркетолог Гилберт Черчилль, касаясь основных характеристик отношений в социально-экономической сфере, отмечает, во-первых, следующее: «Отношение является одним из широко используемых понятий в сфере социальной психологии; оно может служить примером концепции, отличающейся наиболее непоследовательным применением. Существует множество интерпретаций этого понятия...» [17, с. 335]. Таким образом, наличие проблемы с определением понятия «отношения» признается и зарубежными учеными. Пытаясь навести в этой сфере знаний порядок, Черчилль, ссылаясь на разнообразные мнения и суждения ученых из разных сфер науки, выделил, во-вторых, основные свойства отношений:

1. Отношение являет собой предрасположенность людей (или отдельного человека) к вполне определенной реакции на объект, представляющий для него некоторый интерес. Отношение нельзя отождествлять с собственно реакцией на объект. Отношение – это всего лишь готовность, а именно предрасположенность к реакции (намерение). А реакция – это очевидная реализация неочевидных отношений.

2. Сформировавшееся отношение способно сохраняться в течение длительного времени. Под воздействием некоторых конкретных обстоятельств оно способно укрепляться либо ослабляться. Однако для полного изменения необходимы значительные усилия на носителей (субъектов) отношений.

3. Отношение является латентной (от лат. *latentis* – скрытый, невидимый, неочевидный) переменной.

4. Отношение всегда является целенаправленным. Это предполагает оценку субъектом отношений объекта воздействия на него, выявление позитивных и негативных моментов во взаимодействиях с ним, идентификацию ценностей, которые субъект может извлечь для себя от взаимодействий с объектом, от отношений с ним.

В итоге Черчилль установил, что «термин “отношение” используется для выражения индивидуальных предпочтений, наклонностей, взглядов или чувств к некоторому объекту». Его нельзя отождествлять с понятием «мнение», ибо мнение всего лишь «представляет собой словесное выражение этого отношения» [17, с. 237]. Таким определением отношений Черчилль подчеркнул, что отношения действительно являются скрытой, неочевидной, латентной категорией, которая «оказывает значительное влияние на поведение» [17, с. 335], т.е. является сущностной основой поведения людей вообще и прежде всего в общественной жизни, включая экономическую и трудовую деятельность.

С целью эффективного управления отношениями Черчилль предложил целый набор инструментальных средств для измерения отношений в потребительском поведении людей [17, с. 335–396]. Исследованию этих аспектов, включая и измерение отношений, много внимания уделено и в дру-

гих работах зарубежных ученых-маркетологов [18, с. 281–335; 19, с. 281–307]. Предложенные ими методы и подходы можно использовать и в управлении социально-экономическими отношениями вообще и социально-трудовыми в частности; разумеется, с учетом содержания предметной области: экономики вообще или труда в частности.

Управление изменениями в контексте соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил. Несоответствие производственных (социально-экономических, социально-трудовых) отношений уровню и характеру развития производительных сил выражается отнюдь не только в социальных революциях, приводящих к смене общественного строя, как это утверждал Маркс. Социальная революция – крайняя форма выражения несоответствия этих двух объективно обусловленных начал состояния общества, имеющая глобальный характер проявления. Луддизм по накалу страстей, по сути, не отличается от революций, но поскольку его проявления носят локальный характер, революцией это явление назвать никак нельзя; а природа у них обеих одна и та же. Точно такую же природу, как социальные революции, как локальная агрессия в форме луддизма, имеет и сопротивление персонала внедрению технологических, организационных изменений. Так, трудовой эгоизм, конфликт, оппортунизм, безусловно, менее агрессивные формы сопротивления работников изменениям, чем луддизм, и тем более чем социальная революция, но сущностная (определяющая) причина у них у всех одна – несоответствие социально-трудовых отношений содержанию внедряемых изменений. Отсюда вывод: если, развивая производительные силы, т.е. внедряя прогрессивные изменения (инновации), целенаправленно воздействовать и на социально-трудовые (социально-экономические) отношения тоже, то можно не просто предотвратить социальные протесты, но и придать положительный импульс общественному развитию, т.е. обеспечить результативное и эффективное освоение работниками новых технологий, новых форм организации труда и т.п.

О том, что работники сопротивляются изменениям, пусть в настоящее время и не в такой радикальной форме, как в прошлом, уже на протяжении десятилетий пишут зарубежные и отечественные ученые [20, 21]; ими предлагаются методики управления изменениями, ориентированные на адекватное восприятие персоналом содержания внедряемых изменений [20, с. 25; 22, 23]. Многие из них, называя создателем концепции непрерывных изменений древнегреческого философа Гераклита из Эфеса (ок. 535–475 до н.э.), автора труда «О природе», в разных вербальных формулировках цитируют одно из его фундаментальных постулатов: «Все течет, все меняется. И никто не был дважды в одной реке. Ибо через миг и река была не та, и сам он уже не тот» [24]. Но при этом далеко не все из исследователей обращают внимание на то, что меняется не только внешнее окружение, ближнее и дальнее, но сам человек тоже меняется [20, с. 24]. А если кто и замечает, так никак не связывает замеченное с социально-трудовыми отношениями, которые, конечно же, как и намекал Гераклит,

тоже изменяются, но, следует подчеркнуть, не всегда в сторону адекватного восприятия персоналом внедряемых изменений. Поэтому все известные методики управления, предназначенные для погашения сопротивления персонала изменениям, направлены отнюдь не на отношения, как на сущностную основу трудового поведения персонала при внедрении изменений, а всего лишь на разные внешние признаки: на обучение людей работе в новых условиях, их мотивацию, разрешение возникающих конфликтов и т.п. Конечно, и обучение персонала, и мотивация работников, и управление взаимоотношениями, подразумевающее разрешение конфликтов, – это, безусловно, важные направления противодействия сопротивлению персонала изменениям. Но если не будут решаться глубинные сущностные противоречия, связанные с отношениями, а не просто с взаимоотношениями, сопротивление останется. Поэтому авторы данных строк предлагают в методиках управления изменениями ориентироваться не только на внешние признаки, т.е. на формы поведения персонала при внедрении изменений, но и в первую очередь на скрытые сущностные причины, на объективно обусловленную необходимость обеспечения соответствия, в данном случае социально-трудовых отношений, содержанию внедряемых изменений. Другими словами, в управлении трудом на предприятиях при внедрении изменений рекомендуется соблюдать концептуальную установку Маркса, направленную на обеспечение соответствия производственных отношений уровню и характеру развития производительных сил.

Трудовой оппортунизм. По мнению авторов, о чем уже упоминалось выше, оппортунизм следует относить к одному из типов социально-трудовых отношений [10, с. 157; 25, с. 101]. В качестве доказательства можно отметить то, что он обладает всеми признаками отношений социально-экономической природы: предполагает predisposedность людей к определенной реакции на определенные действия других людей или на содержание возникшей ситуации, способен к сохранению в течение длительного времени, является латентной переменной, отличается целенаправленностью в трудовом поведении людей. Безусловно, это отдельный самостоятельный тип деструктивных отношений, являющийся сущностной основой оппортунистического поведения работников. Таким образом, трудовой оппортунизм следует понимать и воспринимать в двух ипостасях: как самостоятельный тип социально-трудовых отношений; как совокупность форм трудового поведения работников на предприятиях. Как тип социально-трудовых отношений трудовой оппортунизм направлен на извлечение выгоды одной стороной трудового соглашения за счет умышленного нанесения ущерба другой его стороне. В.И. Сигов и соавт. причины возникновения трудового оппортунизма как намерения, т.е. собственно отношения, предшествующего трудовому поведению персонала, видят в разрыве «между двумя аспектами социально-трудовых отношений: условиями работы... и самого участника трудового процесса» [7, с. 37]. Формы проявления отношений трудового оппортунизма – очевидные, следовательно, доступные для наблюдения – отличаются чрезвычайным разнообра-

разием. Во-первых, они проявляются как со стороны менеджмента (работодателя) по отношению к работникам, так и со стороны работников по отношению к менеджменту (работодателю). А, во-вторых, в разных сферах труда они проявляют себя по-разному. К таковым сферам относятся, в частности, оплата труда, его охрана, управление изменениями и др. [7, с. 43]. Очевидно, что в каждой из подобных сфер трудовой оппортунизм, как скрытое неочевидное отношение, проявляет себя по-разному, в соответствии с содержанием этой сферы и сложившейся ситуацией. Так, в сфере управления изменениями трудовой оппортунизм изначально проявляет себя в форме сопротивления работников их внедрению. При этом сопротивление проявляет себя также весьма в разнообразных формах, что определяется содержанием внедряемых изменений, организационной культурой, в среду которой они внедряются, и другими обстоятельствами. Однако, несмотря на разнообразие, можно выделить общие принципы и сформулировать общие методические подходы к управлению изменениями с учетом содержания социально-трудовых отношений, как сущностной основы трудового поведения работников.

Методика управления изменениями с учетом содержания социально-трудовых отношений: основные положения. Согласно зарубежным концепциям суть процесса управления изменениями заключается в управлении переходом из исходного состояния предприятия в желаемое, рассматриваемое как «стратегия вмешательства для осуществления плановых изменений» [26, с. 14]. Неоспоримым является понимание необходимости диагностики возможностей внедрения изменений с учетом оценки готовности работников к восприятию этих самых изменений, которые не могут не затронуть их интересы (экономические, социальные и т.п.), ценностные ориентиры, культурные стереотипы трудового поведения. Так, Д. Надлер и М. Ташман доказывают важность организационной культуры как неотъемлемой компоненты предприятия, определяющей как взаимосвязь предприятия с внешней средой, так и внутренние процедуры функционирования предприятия [27, с. 86]. Через посредство культуры происходит влияние на персонал, который оказывает сопротивление внедряемым изменениям, из чего следует, что игнорировать организационную культуру в концепциях управления изменениями в социально-трудовой сфере никак нельзя. На это обстоятельство, как указывалось выше, обращают внимание В.И. Сигов с соавт. [7, с. 34]. Действительно, какова культура, таковыми будут и реальные социально-трудовые отношения на предприятии, таковым будет и трудовое поведение работников при внедрении изменений. Отсюда следует вывод о том, что при внедрении инновационных изменений управленческие воздействия следует направлять и на социально-трудовые отношения тоже, воздействуя на них через посредство таких составляющих организационных культур, как ценностные ориентиры. Такое предложение отнюдь не противоречит действующим методикам управления внедрением изменений.

Одной из наиболее известных является методика управления изменениями Курта Левина. Она представляет собой логическую последователь-

ность действий и процедур, состоящую из трех этапов: размораживания, собственно изменения, замораживания [28]. Первый и последний этапы направлены на мотивацию персонала к восприятию изменений. Первый этап, согласно рекомендациям К. Левина, предполагает подготовку персонала к изменениям. Работников вовлекают в процесс внедрения, делают их соучастниками изменений, обучают работе в новых условиях, мотивируют и др. Другими словами, первый этап представляет собой управленческое воздействие на трудовое поведение работников. Рекомендуется дополнить его новыми задачами, направленными на воздействие сложившихся к моменту внедрения изменений социально-трудовых отношений. Первый комплекс задач этапа «размораживание» исследовательский; он направлен на установление содержания и структуры социально-трудовых отношений, в которые внедряются изменения. Во-первых, важно выяснить соотношение конструктивных и деструктивных отношений. Во-вторых, необходимо установить природу и содержание таких деструктивных отношений, как трудовой эгоизм и трудовой оппортунизм. В-третьих, выдвинуть и обосновать мероприятия по снижению потенциала этих типов социально-трудовых отношений (трудового эгоизма и оппортунизма). Наиболее трудоемкой и требующей определенных интеллектуальных усилий является исследовательская часть, ибо она предполагает разработку опросных листов работников предприятия, проведение опросов, их обработку, систематизацию результатов и формулирование выводов о содержании и структуре социально-трудовых отношений. Вопросы в опросных листах должны быть сформулированы так, чтобы ответы на них позволили исследователям «увидеть» скрытые сущностные характеристики социально-трудовых отношений, сложившихся на предприятии.

В остальные два этапа методики К. Левина никаких изменений вносить не предлагается. Так, на этапе изменений должно производиться собственно внедрение инноваций на предприятии, как и предусмотрено методикой. Этап замораживания предполагает закрепление полученного результата в сознании работников и трудовых регламентах, как и предусмотрено К. Левиным.

Поскольку изменения не могут не затрагивать интересов работников, их трудовые, ценностные и другие стереотипы, то, внедряя их, необходимо учитывать различные обстоятельства, связанные с формами организации труда. В связи с этим согласно зарубежным концепциям менеджмента внедрять изменения рекомендуется последовательно, по таким уровням, как уровень индивидов, уровень команд, уровень организации [29]. Исследователи в области медицины и менеджмента Адамс, Хейес и Хопсон, а позднее Вирджиния Сатир, используя подход Элизабет Кублер-Росс в объяснении восприятия индивидуума неизбежности изменений, предложили понимать изменения как «отмирание прежнего порядка» [20, с. 44–50].

Ученые сформулировали модель восприятия изменений индивидуумом, представляющую собой систему последовательных содержательно взаимосвязанных этапов. На первом этапе индивидуум осведомлен о планирующихся изменениях, но не допускает ухудшение положения вещей. На вто-

ром этапе, когда изменение внедряется, он начинает проявлять нервозность, возмущение и не принимает изменение. Затем, на третьем этапе, осознавая, что его отрицание не приведет к возврату прежнего устоя, индивидуум начинает осуществлять торг с агентами изменений с целью достижения консенсуса в принятии изменения. На следующем – четвертом – этапе у индивидуума может наступить состояние депрессии, что сопровождается падением продуктивности его труда. Далее – на пятом этапе – он принимает внедренное изменение и начинает использовать его в своей работе. На шестом этапе индивидуум пытается экспериментировать, изыскивать для себя преимущества с учетом новых условий. И на заключительном – седьмом – этапе он открывает для себя новые возможности, предоставляемые изменением. Таким образом, с целью недопущения значительных колебаний продуктивности индивидуума при внедрении изменений менеджер должен внимательно отнестись к выявлению и в конечном счете учету восприятия и последующей реакции каждого участника изменений.

Не менее важным при внедрении изменений является исследование восприятия их не только на уровне индивидуумов, но и на уровне команд (групп). Как отмечают ученые, исследующие этот вопрос, что отражено в работах Р. Белбина, С. Морриса, П. Херриота, К. Пембертона, конкретные трудовые процессы требуют подбора участников команд в соответствии с содержанием задач командной работы в условиях изменений [30, с. 78–92]. Это обеспечит приемлемый для восприятия изменений психологический климат в команде, что, безусловно, гарантирует ее продуктивную деятельность в процессе внедрения изменений.

Изменения на организационном уровне зависят от типа и характера организационной структуры, поскольку они определяют процедуры управления изменениями. Необходимо отметить, что крайне важен анализ действующей на предприятии до периода внедрения изменений структуры, поскольку она, как и организационные культуры вообще, является объектом изменений. А изменения в последних содержательно связаны с изменениями в социально-трудовой сфере.

Рассмотренные методические подходы, по нашему мнению, требуют дальнейшего развития в направлении исследования социально-трудовых отношений как сущностной основы трудового поведения работников. Игнорирование данных аспектов и порождает причины, вызывающие сопротивление работников предприятия внедряемым изменениям.

Оплата труда в условиях внедрения изменений. Любые изменения, как следует из вышесказанного, встречают сопротивление работников. В методике К. Левина с целью снижения потенциала сопротивления предусмотрены мероприятия по мотивации и стимулированию персонала за работу в новых условиях. Из этого следует, что технологические и организационные изменения обуславливают необходимость изменений и в оплате труда. И здесь, как и в цепной реакции, внедрение изменений в оплате труда неизбежно порождает появление новых нюансов в структуре характеристик социально-трудовых отношений, которые не могут не изме-

нять природу трудового поведения работников: они либо ослабляют, либо усиливают потенциал сопротивления. Чтобы реакция работников была адекватной, менеджмент, создавая механизмы материального стимулирования, должен обеспечивать понимание ими целей изменений как на индивидуальном, так и групповом (командном) уровне, а также согласование целей изменений с целями самих работников. Это означает, что предлагаемые системы и формы оплаты труда должны быть понятны работникам, они должны видеть отражение в них своего вклада в получаемые от внедрения изменений результаты. Следовательно, анализ ожиданий работников, их ценностных ориентиров, экономических интересов должен рассматриваться в качестве неотъемлемой составляющей управления внедрением изменений. Результаты этого анализа должны находить отражение в системах оплаты труда. Однако на практике изменения в трудовой деятельности часто осуществляются менеджментом без учета интересов работников, их мнений, суждений, позиций по поводу содержания изменений, соответствия оплаты труда трудовым усилиям людей, работающих в новых измененных условиях. Менеджмент предприятий зачастую исходит исключительно из интересов организации, опираясь на опыт других компаний, которые игнорируют интересы исполнителей. Следует отметить, что это нарушение трудового законодательства. Отправной точкой при внедрении изменений в любой организации должны выступать обязательные официальные регламенты. В частности, ст. 132 ТК РФ устанавливает невозможность дискриминации работников в части оплаты труда при равной квалификации, сложности выполняемой работы, равном количестве и качестве затраченного труда [31].

Безусловно, важно учитывать и рыночную величину оплаты труда специалиста определенной профессиональной группы. Однако ценность должности должна определяться не только конъюнктурой рынка труда, но и внутренними потребностями организации, исходя из стратегической цели ее функционирования, специфики деятельности, запланированных изменений и т.п. При этом, что особенно важно при внедрении изменений, концепция оплаты труда должна быть понятной всему персоналу предприятия, показывать направления, в котором обязана двигаться компания для поддержания конкурентоспособности в условиях рынка, быть справедливой. Не нарушая принципа справедливости, предусмотренного ст. 132 ТК РФ, при внедрении изменений в оплате труда должны быть предусмотрены вознаграждения за выполняемые работы по внедрению изменений, которые носят уникальный характер. Решение этой задачи возможно при применении так называемой грейдерной системы расчета оплаты труда.

Грейдерная система оплаты труда весьма популярна в западных странах; в России она стала распространяться недавно [32]. Термин «грейд» образован от английского слова «grade», что означает «класс» или «степень». Система грейдов в оплате труда предполагает установление нескольких уровней его оплаты для работников одной и той же специальности или должности. Грейдерная система, в отличие от тарифной, учитыва-

ет большее количество факторов трудовой деятельности, распределяемых по шкале значимости для разных должностей или профессий (например, ошибки главного бухгалтера и главного врача влекут разные по значимости последствия). При этом люди разных профессий (должностей) могут попасть в один грейд, если их ценность для компании одинакова. В результате работодателю становится более понятной ценность сотрудника, а работнику – величина его оплаты труда и возможность (пути) ее увеличения. Очевидно, что система грейдов в оплате труда при внедрении изменений должна учитывать характер и содержание труда работников в изменяющихся условиях. Поэтому при внедрении разных изменений даже на одном предприятии могут применяться разные по содержанию грейдерные системы оплаты труда. И после окончания внедрения изменений они могут быть изменены.

В разработке грейдерных систем оплаты труда должны принимать участие как руководители предприятия, так и рядовые работники (например, такое участие необходимо в решении задачи определения факторов и их распределения по шкале значимости для должностей и профессий). В ходе разработки и реализации новой, более приемлемой для внедрения изменений системы оплаты труда персонал будет лучше понимать стратегию развития компании посредством использования инноваций и путей, которые обеспечивают ее рост и развитие. Необходимо учитывать мотивационные факторы каждого работника, его предпочтения в определении составных частей (постоянной и переменной) оплаты труда, взаимоувязанных с ключевыми показателями деятельности компании. В итоге будет обеспечено снижение потенциала сопротивления персонала внедрению организационных изменений.

Заключение. Поскольку неизбежны не просто непрерывные изменения, но и изменения самих изменений, необходима точная, ориентированная на сущностные основы система управления внедрением такого рода сложными переменами в общественной жизни людей. В связи с тем, что результат от внедрения изменений определяется как содержанием новых внедряемых технологий, определяющих развитие, так и изменением сложившихся ранее социально-трудовых (социально-экономических) отношений, в системе управления изменениями должны быть предусмотрены методы и процедуры воздействия и на эти отношения тоже, тем более что именно они и составляют сущностную основу, определяющую трудовое поведение работников при внедрении изменений. Если корректирующие воздействия, направленные на содержание и структуру социально-трудовых отношений, будут приводить их в адекватное содержанию внедряемых изменений (содержанию новых технологий, новых форм организации труда) состояние, то трудовое поведение работников будет направлено на их восприятие. В противном же случае сопротивление неизбежно. Таким образом, системы управления изменениями должны быть ориентированы на обеспечение соответствия содержания и структуры социально-трудовых отношений содержанию внедряемых изменений. Поскольку социально-трудовые от-

ношения представляют собой не просто сущностную основу организации труда на предприятиях, но и весьма чувствительную динамичную структуру, система управления изменениями должна соответствовать ей. Это означает, что она сама должна обладать весьма чувствительным методическим аппаратом отслеживания динамики социально-трудовых отношений и инструментами воздействия на них с целью придания вектору динамики отношений выгодного для организации направления. Создание такой системы управления изменениями требует дополнительных исследований, направленных на выявление пока еще не установленных факторов и условий, определяющих трудовое поведение работников, на создание методов и средств воздействия на отношения и т.п. Потому как от неизбежности изменений никуда не уйти – они объективно обусловленная данность – актуальность этих исследований не вызывает сомнений.

Литература

1. Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки. 2-е изд., перераб. и доп. М. : КНОРУС, 2008. 592 с.
2. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. М. : Эксмо, 2017. Т. 1. 1200 с.
3. Иванов Д.В. Концепции капитала от Карла Маркса до Марка Цукерберга // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2014. Сер. 12, вып. 1. С. 126–134.
4. Маркс К. К критике политической экономии // Капитал. Критика политической экономии. М. : Эксмо, 2017. Т. 1. С. 1081–1120.
5. Мизес Л. фон. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории. Москва ; Челябинск: Социум, 2018. 878 с.
6. Чанг Х.-Дж. Как устроена экономика. 6-е изд., доп. М. : Манн, Иванов и Ферберг, 2019. 320 с.
7. Сигов В.И., Воротынская А.М., Поздеева Е.А. Современные проблемы российской экономики труда. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2018. 105 с.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. 6-е изд., доп. М. : Норма, 2006. 448 с.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М. : Изд-во МГУ ; Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.
10. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В.И. Беляева, А.И. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул : ИП «Колмогоров И.А.» (Изд-во «Концепт»), 2015. 236 с.
11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб. : Питер, 2004. 832 с.
12. Грэхэм П. Человеческие отношения // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 119–127.
13. Пул М. Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 1053–1078.
14. Джермаер Дж.М., Норд У. Индустриальный саботаж // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 1079–1085.
15. Гордон Я. Маркетинг партнерских отношений. СПб. : Питер, 2001. 384 с.
16. Третьяк О.А. Маркетинг: новые ориентиры управления. М. : ИНФРА-М, 2005. XII, 403 с.
17. Черчилль Г., Якобуччи Д. Маркетинговые исследования. 8-е изд. СПб. : Нева, 2004. 832 с.
18. Соломон М.Р. Поведение потребителя. Искусство и наука побеждать на рынке. СПб. : ООО «ДиаСофтЮП», 2003. 784 с.

19. Энджел Д., Блэкуэлл Р.Д., Минград П.У. Поведение потребителей. СПб. : Питер Ком, 1999. 768 с.
20. Кемерон Э., Грин М. Управление изменениями. М. : Добрая книга, 2006. 360 с.
21. Гринберг М. В мире перемен. М. : Институт экономики РАН, 2006. 484 с.
22. Управление развитием и изменением. Кн. 8: Необходимость развития и изменения / Э. Фармер, К. Мэйби, Р. Томпсон ; под ред. З.Ш. Атоян. Жуковский : МИМ ЛИНК, 1998. 68 с.
23. Управление развитием и изменением. Кн. 9: Изменения: системная технология / К. Мэйби, П. Дэвис, Д. Холловой ; под ред. З.Ш. Атоян. Жуковский : МИМ ЛИНК, 2000. 68 с.
24. URL: <https://ru.citaty.net/avtory/geraklit/>
25. Беляев В.И., Самсонов Р.А., Пяткова О.Н. Экспликация, таксономия и институциональная трансформация трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия // Журнал экономической теории. 2015. № 4. С. 98–113.
26. Управление развитием и изменением. Кн. 11: Управление изменением: навыки и стратегии / Э. Фармер, К. Мэйби, Дж. Батслер. Жуковский : Изд-во МИМ ЛИНК, 1998. 84 с.
27. Надлер Д.А. Концепции управления организационными изменениями // Хрестоматия. Управление изменением. Жуковский : МЦДО «ЛИНК», 1996. С. 84–98.
28. Lewin K. Field theory in social science. Harper, 1951. 346 p.
29. Кизан Р., Лейхи Л.Л. Истинная причина нелюбви к переменам // Корпоративная культура и управление изменениями. Серия: Классики Harvard Business Review. М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 47–64.
30. Белбин Р.М. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу. Лондон ; Роттердам ; Москва : Кивитс, 2012. 240 с.
31. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. Загл. с экрана.
32. Чуланова О.Л., Комарова Е.М., Фламинг Ю. Методика внедрения грейдинга в систему оплаты труда персонала организации: принципы, подходы, преимущества, риски // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 2–3. С. 128–138.

Social and Labour Relations: The Essential Basis of Employees' Labour Behaviour in the Implementation of Changes

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2019. 48. pp. 127–149.

DOI: 10.17223/19988648/48/10

Viktor I. Belyaev, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: belyaev-vi@mail.ru

Olga V. Kuznetsova, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: trud@econ.asu.ru

Oksana N. Pyatkova, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: pyatkovaon@mail.ru

Keywords: relations, industrial relations, socioeconomic relations, social and labour relations, productive forces, changes, introduction of changes, change management.

The study is supported by the Russian Foundation for Basic Research, Research Project No. 19-010-00491.

The article presents the results of the authors' theoretical and methodological studies aimed to form the conceptual foundations of the prescriptive theory and practical principles and techniques for management workers' behaviour during the implementation of changes. For decades, the problem of staff resistance to the introduction of advanced technological and organizational innovations has been discussed in foreign and domestic literature. The use of

well-known methods aimed at neutralizing the destructive forms of workers' labour behaviour during the implementation of changes is ineffective. The authors believe that the reason lies in their orientation towards overcoming visible behavioural stereotypes rather than essential causes of labour behaviour. In their theoretical assumptions, the authors proceed from the fact that the essential basis of people's economic activity is determined by socioeconomic relations, and their labor activity is determined by social and labour relations. Consequently, change management techniques should be focused not only on overcoming negative behavioural stereotypes of workers' labour behaviour, but also on non-obvious essential reasons hidden in the content of social and labour relations. In order to determine how to influence social and labour relations, the nature of the category "relations" is studied, approaches to their classification are presented, the content of the concepts "social relations", "socioeconomic relations", "production relations", "social and labour relations" is described. The types and varieties of social and labour relations are described. The theories and methods of foreign experts in labour relations management at enterprises are analysed. As a result, it has been established that the essential reason for workers' resistance to the introduction of progressive changes lies in their opportunistic relations and intentions, their desire to receive personal and group benefits due to the intentional damage to their enterprise during the periods of introduction of changes. The article proposes a methodology for targeted managerial influence on the social and labour relations that have developed at an enterprise introducing changes so that these relations correspond to the content of the changes being introduced. The use of the methodology will improve labour efficiency in the implementation of innovative changes at enterprises.

References

1. Ushakov, E.V. (2008) *Vvedenie v filosofiyu i metodologi nauki* [Introduction to the Philosophy and Methodology of Science]. 2nd ed. Moscow: KNORUS.
2. Marx, K. (2017) *Kapital: kritika politicheskoy ekonomii* [Capital: A Critique of Political Economy]. Translated from German. Vol. I. Moscow: Eksmo.
3. Ivanov, D.V. (2014) The Forms of Capital from Karl Marx to Mark Zuckerberg. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ser. 12 – Vestnik of Saint-Petersburg University. Sociology*. 1. pp. 126–134. (In Russian).
4. Marx, K. (2017) *Kapital: kritika politicheskoy ekonomii* [Capital: A Critique of Political Economy]. Translated from German. Vol. I. Moscow: Eksmo. pp. 1081–1120.
5. Mises, L. von. (2018) *Chelovecheskaya deyatel'nost': traktat po ekonomicheskoy teorii* [Human Action: A Treatise on Economics]. Translated from English. Moscow; Chelyabinsk: Sotsium.
6. Chang, H.-J. (2019) *Kak ustroena ekonomika* [Economics: The User's Guide]. Translated from English. 6th ed. Moscow: Mann, Ivanov i Ferberg.
7. Sigov, V.E., Vorotynskaya, A.M. & Pozdeeva, E.A. (2018) *Sovremennye problemy rossiyskoy ekonomiki truda* [Modern Problems of the Russian Labour Economy]. St. Petersburg: Izd-vo SpbGEU.
8. Genkin, B.M. (2006) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and Sociology of Labour]. 6th ed. Moscow: Norma.
9. Melik'yan, G.G. & Kolosova, R.P. (eds) (1996) *Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Labour Economics and Social and Labour Relations]. Moscow: Moscow State University, Izd-vo CheRo.
10. Belyaev, V.I. et al. (eds) (2015) *Opportunizm v strukture sotsial'no-trudovykh otnosheniy* [Opportunism in the Structure of Social and Labour Relations]. Barnaul: IP Kolmogorov I.A. (Izd-vo "Kontsept").
11. Armstrong, M. (2004) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [The Practice of Human Resource Management]. Translated from English. 8th ed. St. Petersburg: Piter.
12. Graham, P. (2002) *Chelovecheskie otnosheniya* [Human Relations]. In: Poole, M. & Warner, M. (eds) *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Handbook of Human Resource Management]. Translated from English. St. Petersburg: Piter. pp. 119–127.

13. Poole, M. (2002) Industrial'nye i trudovye otnosheniya [Industrial and Labour Relations]. In: Poole, M. & Warner, M. (eds) *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Handbook of Human Resource Management]. Translated from English. St. Petersburg: Piter. pp. 1053–1078.
14. Jermier, J.M. & Nord, W. (2002) Industrial'nyy sabotazh [Industrial Sabotage]. In: Poole, M. & Warner, M. (eds) *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Handbook of Human Resource Management]. Translated from English. St. Petersburg: Piter. pp. 1079–1085.
15. Gordon, J. (2001) *Marketing partnerskikh otnosheniy* [Marketing Partnerships]. Translated from English by E. Nesterova. St. Petersburg: Piter.
16. Tret'yak, O.A. (2005) *Marketing: novye orientiry upravleniya* [Marketing: New Management Guidelines]. Moscow: INFRA-M.
17. Churchill, G. & Iacobucci, D. (2004) *Marketingovyie issledovaniya* [Marketing Research]. Translated from English. 8th ed. St. Petersburg: Izdatel'skiy Dom "Neva".
18. Solomon, M.R. (2003) *Povedenie potrebitelya. Iskustvo i nauka pobezhdai' na rynke* [Consumer Behavior: Buying, Having, and Being]. Translated from English. St. Petersburg: OOO "DiaSoftYuP".
19. Engel, J.F., Blackwell, R.D. & Miniard, P.W. (1999) *Povedenie potrebiteley* [Consumer Behaviour]. Translated from English. St. Petersburg: Piter Kom.
20. Cameron, E. & Green, M. (2006) *Upravlenie razvitiem i izmeneniem* [Management of Development and Change]. Translated from English. Moscow: Izd. "Dobraya kniga".
21. Greenberg, M. (2006) *V mire peremen* [In the World of Change]. Translated from English. Moscow: Institute of Economics, RAS.
22. Atoyan, Z.Sh. (ed.) (1998) *Upravlenie razvitiem i izmeneniem* [Management of Development and Change]. Translated from English. Book 8. Zhukovskiy: MIM LINK.
23. Atoyan, Z.Sh. (ed.) (2000) *Upravlenie razvitiem i izmeneniem* [Management of Development and Change]. Translated from English. Book 9. Zhukovskiy: MIM LINK.
24. [Online] Available from: <https://ru.cityat.net/avtory/geraklit/>. (In Russian).
25. Belyaev, V.I., Samsonov, R.A. & Pyatkova, O.N. (2015) Eksplikatsiya, taksonomiya i institucional'naya transformatsiya trudovogo opportunizma v sisteme sotsial'no-trudovykh otnosheniy predpriyatiya [Explication, Taxonomy and Institutional Transformation of Labour Opportunism in the System of Social and Labour Relations of an Enterprise]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii*. 4. pp. 98–113.
26. Farmer, E. et al. (1998) *Upravlenie razvitiem i izmeneniem* [Managing Development and Change]. Translated from English. Book 11. Zhukovskiy: izd-vo MIM LINK.
27. Nadler, D.A. (1996) Kontseptsii upravleniya organizatsionnymi izmeneniyami [Organisational Change Management Concepts]. In: *Khrestomatiya. Upravlenie izmeneniem* [A Reader. Change Management]. Translated from English. Zhukovskiy: MTsDO "LINK". pp. 84–98.
28. Lewin, K. (1951) *Field Theory in Social Science*. Harper.
29. Kegan, R. & Lahey, L.L. (2006) Istinnaya prichina nelyubvi k peremenam [The Real Reason People Won't Change]. In: Kharitonova, E. (ed.) *Korporativnaya kul'tura i upravlenie izmeneniyami* [Corporate Culture and Change Management]. Translated from English by A. Lisitsyna. Moscow: Al'pina Biznes Buks. pp. 47–64.
30. Belbin, R.M. (2012) *Komandy menedzherov: kak ob'yasnit' ikh uspekhi ili neudachu* [Management Teams: Why They Succeed or Fail]. Translated from English. London; Rotterdam; Moscow: Kivits.
31. Konsul'tantPlyus. (2019) *Labour Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001 (As Amended on July 26, 2019)*. Moscow: Konsul'tantPlyus. (In Russian).
32. Chulanova, O.L., Komarova, E.M. & Flaming, Yu. (2016) Metodika vnedreniya greydinga v sistemu oplaty truda personala organizatsii: printsipy, podkhody, preimushchestva, riski [Introducing Grading into the Organization's Personnel Remuneration System: Principles, Approaches, Advantages, Risks]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*. 2–3. pp. 128–138.