

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
**ВЕСТНИК ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**  
ОБЩЕНАУЧНЫЙ ПЕРИОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 295

Февраль

2007

Свидетельства о регистрации: бумажный вариант № 018694, электронный вариант № 018693  
выданы Госкомпечати РФ 14 апреля 1999 г.  
ISSN: печатный вариант – 1561-7793; электронный вариант – 1561-803X  
от 20 апреля 1999 г. Международного центра ISSN (Париж)

**СОДЕРЖАНИЕ**

**ЛИТЕРАТУРОВЕДЕНИЕ И ЯЗЫКОЗНАНИЕ**

<b>Волчкова Т.Л.</b> Структура и дидактические принципы построения современного школьного учебника по мировой художественной культуре .....	7
<b>Горских О.В.</b> Поэзия пушкинской поры: содержание и методика изучения .....	11
<b>Гынгазова Л.Г.</b> Интерпретация мира языковой личностью диалектоносителя и ее реинтерпретация исследователем .....	15
<b>Евдокимов В.А.</b> Специфика использования средствами массовой информации рекламы (контррекламы) с целью политизации социального конфликта .....	20
<b>Кафанова О.Б.</b> Литературоведческие коллоквиумы и проекты во Франции .....	24
<b>Менглинова Л.Б.</b> Социально-философская сатира в повести М.А. Булгакова «Роковые яйца» .....	29
<b>Наумкина Ю.А.</b> Внутритекстовая связь литературы и живописи в филологическом образовании: интегративный подход .....	36
<b>Петрунина С.П.</b> Сочетания типа <i>али как ли</i> в диалектном словаре .....	40
<b>Порядина Р.Н.</b> «Лики» чужого в народной культуре .....	44
<b>Фесенко О.П.</b> Модели фразеологизмов писем И.И. Пущина .....	51
<b>Щитова О.Г.</b> Лексико-семантическая группа названий тканей в томских деловых документах XVII в. ....	55

**МЕТОДИКА ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ**

<b>Истомина Н.Н.</b> Образовательная программа как компонент подготовки специалиста в вузе .....	63
<b>Кильмухаметова Е.Ю.</b> Аксиологический потенциал невербальных средств (на материале современной французской художественной литературы) .....	67
<b>Обдалова О.А.</b> Содержание обучения иностранному языку в условиях активизации аудиторной и внеаудиторной самостоятельной деятельности учащихся .....	72
<b>Петрашова Т.Г., Коробейникова О.В.</b> Словарь как средство формирования межкультурной компетенции будущего специалиста .....	80

**ФИЛОСОФИЯ**

<b>Аванесов С.С., Аванесова Е.Г.</b> Социальный аспект религиозной практики .....	85
<b>Ладов В.А.</b> Понятие «производственная интенциональность» в современной американской философии .....	87
<b>Мусийчук М.В.</b> Аксиологическая функция юмора .....	91
<b>Чистанов М.Н.</b> К вопросу о возможных интерпретациях современного исторического сознания .....	95

**МЕХАНИКА**

<b>Пахомов Ф.М.</b> Динамическая устойчивость моделей в отсутствие и при наличии падающей ударной волны в набегающем сверхзвуковом потоке .....	99
---	----

**ИСТОРИЯ**

<b>Большаков В.Н.</b> К истории Обь-Енисейского водного пути (начало XX в.) .....	105
<b>Веремчук Л.П.</b> Алексис де Токвиль о революции 1848–1849 гг. во Франции .....	111
<b>Воскресенская М.А.</b> Серебряный век: вымысел, умысел или реальность (замечания к неоконченному спору о терминах) .....	119
<b>Дериглазова Л.В.</b> Концепция асимметрии в теории и практике международных отношений .....	123
<b>Зандраева А.Б.</b> Этническая история бурят в свете этнодемографических процессов .....	130
<b>Карагодина С.В.</b> Медичи и их друзья: изгнание из Флоренции. 1433–1434 гг. ....	132
<b>Нежина М.В.</b> Система общественного управления крестьянского и коренного населения Приамурского края (вторая половина XIX – начало XX в.) .....	136
<b>Некрылов С.А.</b> Областники и первый Сибирский университет .....	141
<b>Проден Е.Ю.</b> Начало войны в Индокитае и позиция США: влияние европейского фактора (1945–1949 гг.) .....	149
<b>Рудковский С.И.</b> История изучения позднебронзовых комплексов с фигурно-штамповой орнаментацией на севере Западной Сибири .....	152
<b>Хахалкина Е.В.</b> Обсуждение в правительственных кругах Великобритании вопроса о внесении проблемы «колониализма» в повестку дня англо-американских переговоров на Бермудских островах (январь–март 1957 г.) .....	155

## ПСИХОЛОГИЯ

Бохан Т.Г. Феноменология трудных ситуаций в жизнедеятельности юношества коренных народов Сибири .....	158
Дмитриева Е.Н., Левицкая Т.Е. Половозрастная идентификация детей и подростков с детским церебральным параличом .....	164
Козлова Н.В., Берестнева О.Г. Профессиональные компетенции: экспертно-статистический анализ .....	166
Ходжабагиц Т.Г. Соотношение «образ жизни – образ мира» как динамический фактор трансформации ментального пространства иммигранта .....	174

## ЭКОНОМИКА

Журавская Н.Т. К вопросу о системном подходе к исследованию инноваций в высшей школе .....	178
Казakov В.В. Бюджетирование, ориентированное на результат: проблемы и перспективы внедрения в России .....	182
Макарова И.А. Экономическая природа ресурсных платежей .....	187
Нехода Е.В. Технологические параметры эволюции производственной среды предприятия и их влияние на трансформацию труда и социально-трудовых отношений .....	194
Петиненко И.А. Семья в условиях функционирования рыночного ценообразования .....	204
Потехина Н.В. Роль человеческого капитала в экономическом росте .....	207
Соболева Е.Н. К проблеме реализации собственности в смешанной экономике .....	210
Эльмурзаева Р.А. Актуальные проблемы современной региональной инвестиционной политики .....	212

## БИОЛОГИЯ

Бех И.А., Данченко А.М. Проблема устойчивости в лесоведении .....	215
Росновский И.Н., Кулижский С.П. История развития земельно-оценочных работ в период до 2001 г. ....	220

## ПРАВОВЕДЕНИЕ

Демин В.М. Факторы, обуславливающие нарушения дисциплины и законности сотрудниками пенитенциарных учреждений. Проблемы профилактики .....	227
---	-----

## РЕЦЕНЗИИ. КРИТИКА. БИБЛИОГРАФИЯ

Шилковский М.В. Еще раз об авторстве и времени написания областнических прокламаций .....	230
Яновский А.В. Элементы аристократического самосознания А.С. Пушкина в драме «Борис Годунов» .....	232
КРАТКИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ .....	235
АННОТАЦИИ СТАТЕЙ НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ .....	239

FEDERAL AGENCY OF EDUCATION  
**VESTNIC TOMSK STATE UNIVERSITY**  
GENERAL SCIENTIFIC PERIODICAL

№ 295

February

2007

---

Certification of registration: printed version № 018694, electronic version № 018693  
Issued by Russian Federation state committee for publishing and printing on April, 14, 1999.  
ISSN: printed version – 1561-7793; electronic version – 1561-803X  
on April, 20, 1999 by International centre ISSN (Paris)

---

## CONTENTS

### LITERATURE STUDIES AND LINGUISTICS

<b>Volchkova T.L.</b> Structure and the didactics principles of organizing of a modern School textbook on the World's Artistic Culture .....	7
<b>Gorskih O.V.</b> Pushkin's time poetry: content and methodics of studying it .....	11
<b>Gyngazova L.G.</b> Interpretation of the World by the Linguistic Personality of a Dialect Speaker and its Reinterpretation by the Researcher .....	15
<b>Yevdokimov V.A.</b> Specific charactes of using advertising media (counter-advertising) to politicize social conflicts .....	20
<b>Kafanova O.B.</b> Literary colloquiums and projects in France .....	24
<b>Menglinova L.B.</b> Social-philosophic satire in the novel of Bulgakov «Rokovie yaitza» .....	29
<b>Naumkina J.A.</b> The Integrative approach in philological education: the cohesive connection of literature and art .....	36
<b>Petrunina S.P.</b> <i>Ali Kak Li</i> combinations in the Dialect Dictionary .....	40
<b>Poryadina R.N.</b> «Images» of alien in folk culture .....	44
<b>Fesenko O.P.</b> Idioms models of I.I. Pushin's friendly letters .....	51
<b>Shchitova O.G.</b> Lexical-semantic group of the names of cloth in the Tomsk business documents of the XVIIth century .....	55

### THE PROBLEMS OF FOREIGN LANGUAGE TEACHING

<b>Istomina N.N.</b> Educational programmes in specialists' preparation at the institutes .....	63
<b>Kilmukhametova E.Yu.</b> Evaluative potential of non-verbal means (based on modern French literature) .....	67
<b>Obdalova O.A.</b> Contents of Teaching Foreign Languages to Enhance Students' In-Class and Out-of-Class Self-Study .....	72
<b>Petrashova T.G., Korobeynikova O.V.</b> A Dictionary used as a tool to form cross – cultural competence of future specialists .....	80

### PHILOSOPHY

<b>Avanesov S.S., Avanesova E.G.</b> Social Aspect of Religious Practice .....	85
<b>Ladov V.A.</b> The concept «derivate intentionality» in contemporary american philosophy .....	87
<b>Musiychuk M.V.</b> Axiological function of humor .....	91
<b>Chistanov M.N.</b> To the question on possible interpretations of modern historical consciousness .....	95

### MECHANICS

<b>Pakhomov F.M.</b> Dynamic model stability in the absence or presence of an incident shock wave under oncoming supersonic flux .....	99
--	----

### HISTORY

<b>Bolshakov V.N.</b> On the history of the Ob-Yenissei waterway (the early XX <sup>th</sup> century) .....	105
<b>Veremchuk L.P.</b> Alexis de Tocqelle about Revolution of 1848–1849 in France .....	111
<b>Voskresenskaya M.A.</b> The silver age: is it a fallacy, a fiction or relity (some remarks about the pending discussion on terms) .....	119
<b>Deriglazova L.V.</b> «Asymmetry» concept in theory and practice of international relation .....	123
<b>Zandraeva A.B.</b> Ethnic history of buryats in light of ethnodemographic processes .....	130
<b>Karagodina S.V.</b> The Medici and their friends: banishment from Florence 1433–1434 .....	132
<b>Nezhina M.V.</b> System of public governance of the peasant and indigenous population in Amur region (mid 1850s – early 1900s) .....	136
<b>Nekrylov S.A.</b> Oblastniki and the first Siberian university .....	141
<b>Proden E.Yu.</b> The beginning of the French war in Indochina and the Unated States position: the influence of European factor (1945–1949) .....	149
<b>Rudkovsky S.I.</b> The history of the archaeological researching complex with figure-stamped ornamentation of the late bronze age in the north of West Siberia .....	152
<b>Khakhalkina E.V.</b> The discussion of the issue concerning the submitting of the problem of «colonialism» to agenda of anglo-american negotiations at the Bermuda by british governmental circles (January–march 1957) .....	155

### PSYCHOLOGY

<b>Bokhan T.G.</b> Phenomenological research of difficult situations to abilities to live of youth of radical people of Siberia .....	158
<b>Dmitrieva E.N., Levitskaja T.E.</b> Sexual and age identification of children and teenagers with the children's cerebral paralysis .....	164

<b>Kozlova N.V., Berestneva O.G.</b> Professional competence: expert and statistical analysis .....	166
<b>Khodjabaguants T.G.</b> «Person's way of life and image of the world» relationship as a dynamic factor of transformation of immigrant's mental space .....	174

## **ECONOMIC**

<b>Zhuravskaya N.T.</b> To the question of system approach to the research of innovations in high school .....	178
<b>Kazakov V.V.</b> Budgeting directed to result: difficulties and prospects of it's implementation in Russia .....	182
<b>Makarova I.A.</b> Economic essence of resources payments .....	187
<b>Nekhoda E.V.</b> Technological factors of evolution production environment and it's influence to transformation of labour and social-labour relations .....	194
<b>Petinenko I.A.</b> A Family in the conditions of the market pricing' function .....	204
<b>Potechina N.V.</b> The Role of Human Capital on Economic Growth .....	207
<b>Soboleva E.N.</b> To a problem of ownership realization in integrated economy .....	210
<b>Elmurzaeva R.A.</b> The actual problems in modern investment policy of region .....	211

## **BIOLOGY**

<b>Beh I.A., Danchenko A.M.</b> The problem of sustainability in forestry sciences .....	215
<b>Rosnovskiy I.N., Kulizhskiy S.P.</b> The History of development of estimated works in the period till 2001 .....	220

## **LEGAL**

<b>Dyomin V.M.</b> Factors Affecting Disciplines Infringements and Violations of the Law by Correctional Workers. Problems of Prevention .....	227
--	-----

## **REVIEWS. CRITICISM. BIBLIOGRAPHY**

<b>Shilovskiy M.V.</b> The authorship and time of writing of oblastnik proclamations revisited .....	230
<b>Ynovskiy A.V.</b> The element of aristocrality of A.S. Pushkin in his drama «Boris Godunov» .....	232

<b>BRIEF INFORMATION ABOUT THE AUTHORS</b> .....	235
<b>SUMMARIES OF THE ARTICLES IN ENGLISH</b> .....	239

## ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ ЭВОЛЮЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Анализируется влияние изменения технологии производства и выполнения работ на трудовые процессы. Эволюция производственной среды предприятия позволяет ответить на следующие фундаментальные вопросы: какие факторы оказали решающее воздействие на трансформацию труда и социально-трудовые отношения; какие направления и способы развития социально-трудовых отношений адекватны тому или иному этапу технологического развития.

По мнению авторитетного немецкого ученого Х.-Ю. Варнеке, автора известной книги «Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие», впервые термин «технология» был употреблен в 1760 г. И. Бекманном [1. С. 22]. Данный термин И. Бекманн использовал для обозначения способа изготовления в различных ремеслах, «полезных умениях». Слово «технология» происходит от двух латинских слов — *techne* (секреты, ремесла) и *logia* (организованное, систематизированное, целенаправленное знание). С.И. Ожегов дает следующее определение технологии: «совокупность процессов обработки и переработки материалов в определенной отрасли производства, а также научное описание способов производства». Несмотря на то что С. Ожегов использовал данное понятие к производству, технология имеет и более широкое применение, а именно, ко всем сферам деятельности (технология образования, технология здравоохранения и т.п.). Более того, технологию уместно использовать и в сочетании «технология работы», которое включает не только процессы, их совокупность и последовательность обработки и переработки материалов, но и совокупность способов и приемов организации данной последовательности. В экономике труда в связи с этим используется такое понятие, как «организация труда» — система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса.

Естественно, что «технология производства» и «технология работы» — понятия неравнозначные, хотя и взаимосвязанные. Технология производства влияет на технологию выполнения работ и организацию труда. В частности, это касается таких аспектов, как: 1) разделение труда и его кооперация между работниками; 2) организация рабочих мест и их обслуживание; 3) рационализация приемов и методов труда; 4) оплата труда и стимулирование; 5) создание безопасных и здоровых условий труда; 6) обеспечение подбора кадров, подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Из этой взаимосвязи прослеживается и другая, не менее важная взаимосвязь. Технология производства и технология выполнения работ напрямую влияют на социально-трудовые отношения, их предметно-содержательную область. Следовательно, технологические параметры эволюции производственной среды предприятия оказывают непосредственное влияние на складывающуюся систему социально-трудовых отношений, в том числе на макро- и мезоуровне. Использование данной методологии исследования труда и социально-

трудовых отношений позволяет не только проанализировать эволюцию социально-трудовых отношений, но и обосновать применение тех или иных методов формирования социально-трудовых отношений, а также направлений их развития и совершенствования.

Технологические параметры эволюции производственной деятельности связывают с этапами промышленных революций.

*Первая промышленная революция* (период с 1750 по 1850 г.), берущая свое начало в Англии, характеризовалась большим количеством технических инноваций, что сделало возможным переход от ручного труда к машинному производству. На этот период приходится создание большинства станков (токарных, сверлильных, строгальных, фрезерных) и инструментов. Интенсивный переход к применению машин был впервые осуществлен в текстильной промышленности в Великобритании.

Процесс непрерывного развития производства «натолкнулся» на «узкие» места в сфере обработки сырья. Такими узкими местами стали прежде всего отсталая техника и формы организации труда (ручной труд и работа на дому). Это привело к изобретению прядильных машин и ткацких станков. Массовое производство текстильных изделий привело к дальнейшему росту техники и устойчивому развитию многих отраслей экономики (химия, производство газа из каменного угля) и зарождению инженерных наук. Надо сказать, что в период первой промышленной революции не существовало тесной связи между наукой и большинством изобретений, преимущественно создаваемых изобретателями-самоучками. Инженерные науки получили признание лишь в начале XX в.

Трудовые отношения того времени можно охарактеризовать следующим образом: использование детского труда в качестве нормы, высокая интенсивность труда, продолжительное рабочее время, тяжелые условия труда, бесправие работников и отсутствие защиты со стороны государства. Этот же период характеризуется первыми организованными рабочими движениями — забастовками и стачками. Бесправные рабочие начали выступать как сплоченная группа. Позднее на этой основе возникли профсоюзы и было создано социальное законодательство в сфере труда.

Однако этот же период характеризуется и замечательными социальными экспериментами Роберта Оуэна, получившими в начале XIX в. широкую известность. Он поставил своей задачей доказать и доказал, что чудовищное наемное рабство и угнетение рабочих вовсе не являются необходимым условием эффектив-

ного производства, высокой производительности труда и высокой рентабельности. Он только создал для рабочих элементарные человеческие условия труда и жизни, и отдача, как в виде повышения производительности труда, так и в виде социального оздоровления, оказалась разительной. Он предоставлял рабочим приличное жилье, улучшал условия их работы, разрабатывал системы открытой и справедливой оценки работников и с помощью дополнительных выплат за хорошую работу развивал материальную заинтересованность. Эти реформы, феноменально новаторские для своего времени, явились уникальным прорывом в суть человеческого восприятия действительности и целесообразной деятельности. Люди издали съезжались на его фабрику в Нью-Ланарке, Шотландии, чтобы воочию увидеть этот социальный эксперимент.

*Вторая промышленная революция* началась в США (1850–1940 гг.), и лозунгом ее стала автоматизация производства. Эпохальным событием того времени считается изобретение Г. Фордом конвейера, позволившего объединить разрозненные ранее процессы обработки в единую линию. Одновременно со средствами автоматизации стали разрабатываться устройства информационно-технического контроля за производственными процессами. На стадии второй промышленной революции управление за производственными процессами было автоматизировано лишь частично и предполагало вмешательство человека в эту работу. Данный этап в развитии экономики получил название «эпоха массового производства».

Юрий Васильчук, анализируя этапы НТР в XX в., выделил три основные ступени глобального трансформационного процесса: 1) индустриальное общество начала XX в.; 2) общество массового потребления 60-х гг.; 3) информационное общество конца XX в., объединившее «в себе позитивные результаты трех весьма тяжелых для населения “революционных” переходных периодов – индустриализации, промышленной НТР середины XX в. и компьютерной или информационной НТР конца XX в.» [2. С. 6].

Массовое производство начала XX в. породило острейшие социальные конфликты между наемным трудом и капиталом, характеризовавшиеся острейшей конфронтацией. Трудовые отношения того времени мало отличались от предыдущего этапа промышленной революции в плане бесправности работника и невозможности его влияния на производственные (трудовые) процессы. Ю. Васильчук так характеризует трудовые отношения того времени: «В тот период человек прошел суровую школу промышленного труда со строгой дисциплиной, тяжелым физическим трудом, ежедневной угрозой безработицы и т.п. Кажется, что личность человека была растоптана, а сам он превращен почти в вещь. Однако именно тогда, сталкиваясь с произволом хозяев и со слепыми рыночными силами, человек привыкал к ежедневному насилию над собой, над своими привычками и желаниями. Сельского жителя сменил цивилизованный горожанин. И это было массовое производство нового человека, фабричного рабочего, осваивающего качественно новые условия труда, необходимые для этого навыки и способности. Однако этот творческий характер труда был скрыт за производством огромной массы вещей и товаров...

“Работала” система низких заработных плат и “дешевого” работника. Нарастание национального дохода шло экстенсивно, преимущественно за счет роста работников и новых инвестиций в технику. Совершенствование производства осуществлялось элитой специалистов, инженерами и учеными, и главной доминирующей силой здесь были технические науки, воплощающиеся в НТП» [2. С. 7].

Однако необходимо заметить и следующее. Школа дисциплины труда была одновременно и школой массовой выработки нравственного и политического сознания, выработки социально развитой личности. Обычно такое развитие шло на фоне противостояния работников собственникам и управляющим, для которых целью развития было лишь накопление капитала. В ходе напряженных столкновений этих двух полюсов сложились массовые профсоюзы и партии. Коллективная борьба за сокращение труда, за достойную оплату и социальное обеспечение привела к принятию многих законов, гарантирующих права человека в сфере труда.

Не одно десятилетие шло накопление в рабочей среде профессиональных знаний, опыта, навыков, а затем – создание «рабочей аристократии» и рабочих династий. Квалифицированный физический труд становится идеалом и гордостью фабричного работника, приобретает характер социальной ценности. Более того, такое отношение к труду и накопление опыта задает в нем элементы творчества.

Развитие новых технологий (главными из которых в этот период можно считать конвейерное производство и развитие средств связи в виде железных дорог, телеграфа, телефона) впервые в истории сконцентрировало огромное количество рабочих на фабриках массового производства. Такое изменение и усложнение бизнеса и трудовых процессов оказало воздействие как на экономические, так и на социальные изменения. Увеличение товаров, услуг и числа людей на фабриках, естественно, вызвало новые, многоаспектные организационные проблемы, с одной стороны, а с другой – и огромные возможности, которыми нужно было научиться пользоваться.

Этот же период характеризуется бурным ростом больших организаций и становлением новой области профессиональной деятельности – менеджмента. Развитие социально-трудовых отношений на микроуровне на данном этапе связано с формированием крупных хозяйственных структур, зарождением науки управления и научной организации труда (НОТ). Фредерик Тейлор впервые применил знания для анализа продуктивной деятельности и проектирования трудовых процессов.

Система научной организации труда Ф. Тейлора, описанная в его книгах «Управление фабрикой» и «Принципы научного менеджмента», была построена на следующих основных принципах [3].

1. Научный отбор рабочего. Эффективность требовала подбора к каждому виду работы соответствующего рабочего, который имел для этого какие-то особые способности. Для проверки способностей работников выполнялись определенные виды деятельности разрабатывались различные тесты. Например, Тейлор разработал тест на скоростную реакцию для инспекторов качества.

2. Научное изучение и обучение рабочего. Научное изучение затрат времени, движений, усилий должно

развиваться, чтобы тренировать и обучать рабочего для достижения максимальной эффективности.

3. Специализация работы. Производство было разделено на составные части, и все рабочие стали специалистами в своих видах работ.

4. Важность побудительных мотивов заработной платы. Рабочие получают оплату за то, что они сделали, и премируются, если они превысили установленные нормы.

5. Справедливое распределение ответственности между рабочими и управляющими. Самое эффективное использование персонала требует дружеской кооперации между трудом и управлением.

Идеи научной организации труда и научного управления развивались супругами Ф. и Л. Гилбретами, Г. Фордом, А. Файолем, Г. Ганттом, Х. Мюнстербергом, Х. Эмерсоном, Л. Урвиком, М. Вебером (бюрократическая теория), А. Рейли и многими другими. В нашей стране формирование научных основ организации труда и управления относится также к началу XX в. и связано с именами таких выдающихся ученых, как С. Струмилин, Б. Маркус, А. Гастев, П. Керженцев.

Система научной организации труда приводила к многочисленным конфликтам между всеми участниками трудового процесса, прежде всего менеджерами и рабочими. Тем не менее эти методы давали громадный рост производительности труда. Именно этот факт, а также эффект сосредоточения власти в одних руках, во многом объясняют, почему тейлоризм и фордизм имели такое влияние на системы организации труда и трудовых отношений в США, Европе, бывшем СССР. Такой «фрагментарный» подход к системе организации труда был институционализирован в рамках системы регулирования труда и трудовых отношений – традиции и обычаи, ведение переговоров по поводу заключения коллективных договоров, судебные постановления, профессиональные кодексы.

Таким образом, формирование крупных иерархических структур, становление института «организация» и применение НОТ послужили «толчком» для институционального оформления трудовых отношений на уровне фирмы и общества в целом.

Основоположники институциональной теории определяют институты как правила игры в обществе или создание человеком ограничительных рамок, которые организуют взаимодействия между людьми (Д. Норт). Они либо создаются сознательно либо формируются в процессе исторической эволюции [4]. В работах Дж. Коммонса понятия институт, организация и правила тесно связаны между собой и имеют универсальное значение применительно к разным уровням социальной и экономической жизни. Коммонс определяет институт как «коллективную деятельность, призванную контролировать индивидуальную деятельность» [4. С. 54]. Индивидуальная деятельность выражается в транзакциях трех типов: 1) торговые сделки; 2) управление, связанное с организацией производства; 3) рacionamento, т.е. распределение выгод и издержек.

Понятие правил, таким образом, является ключевым для понимания институтов и организаций в рамках единой теории. Правило можно определить как долгосрочное предписание или запрещение той или иной социальной деятельности в данных обстоятельствах, сопровождающихся реальными или символическими санкциями и вознаграждениями. Институциональные правила отличаются от внутриорганизационных и обуславливают последние [5].

Взаимосвязь между разделением труда, координацией и правилами можно представить в виде таблицы (табл. 1). Правила, регулирующие трудовые отношения в этот период, характеризуются жесткой формализацией и задаются логикой сохранения жестких иерархических структур.

Таблица 1

Разделение труда, координация и правила

Разделение труда	Средства координации	Правила, регулирующие социально-трудовые отношения
Техническое (внутриорганизационное)	Внутриорганизационные правила (а также инструкции и директивы)	Трудовой договор, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, дневные нормы выработки и сменные задания; формы и системы заработной платы, в т.ч. и системы стимулирования; квалификационные справочники и т.д.
Общественное (межорганизационное)	Институциональные правила	Деятельность профсоюзов, трудовое законодательство (в период второй промышленной революции закладываются его основы)

Характерной чертой *третьей промышленной революции* (1940–1980 гг.) является рост производительности в результате интенсификации умственной деятельности человека за счет применения электронно-вычислительных машин и компьютеров, позволивших увеличить степень автоматизации производственных процессов. Предприятия перестраивают свою работу с массового производства на мелкосерийное, происходит постепенная замена конвейеров роботами (экономия живого труда), станками с числовым программным управлением; распространяется повсеместно компьютерное управление производственными процессами. Крупным достижением данного этапа промышленной революции (базирующего-

ся на европейских и американских разработках и форсируемого в США и Японии) стало создание гибких производственных систем, сделавших выпуск продукции малыми партиями рентабельными. Это стало возможным как за счет новых форм организации производства («островная» технология, модульное производство, быстрая переналадка оборудования, приспособление машинного парка к обработке однотипных деталей, система «точно-в-срок»), так и за счет новых форм организации труда (бригадные формы организации труда, временные и постоянные целевые группы, кружки качества).

Общество массового потребления 1960-х гг. вышло на новый уровень развития, основными характеристи-

ками которого стали изменение существа богатства наций (массовый спрос, а не массовое производство, формирующий массовые рынки и устойчивые темпы наращивания производства и капиталов), способы его производства и участвующих в этом людей. Быстрая приспособляемость к непрерывно изменяющемуся спросу усиливает потребность в более высоком уровне общего и профессионального образования, непрерывном обучении работников, развитии у них способностей к творчеству и постоянному обновлению знаний.

Наличие у персонала таких качеств и обострение конкуренции на мировом рынке, общая ситуация на котором характеризуется определенным сближением используемых различными странами техники и технологий, становятся залогом организационного успеха. В этих условиях качество персонала все чаще выступает решающим фактором победы в конкурентной борьбе. Первостепенная значимость человека на производстве во многом отражает то обстоятельство, что на первый план в конкурентной борьбе стало выходить качество продукции. Причем качество в условиях массового спроса стало восприниматься не только как надежность продукции и ее соответствие техническим и технологическим параметрам, но и как способность максимально удовлетворять потребности людей. Высокое качество продукции требует высокой культуры труда и работников.

Таким образом, новые производственные технологии и формы организации труда предъявляют и совершенно новые требования к работникам и отношениям в процессе работы. Мотивированный и организационно подготовленный спрос на качественно новую рабочую силу, охвативший рынки труда практически всех индустриально развитых стран, обнаружил себя в начале 60-х гг. XX в. и продолжал быстро расширяться в 70-х гг. В 1970-е гг. в деловых кругах США, Японии и наиболее развитых европейских стран утверждается характерная для эпохи НТР философия развития экономики. Краеугольным камнем новой философии становится тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности компаний. «Главный ресурс быстрого развития современной экономики – это новые технологические идеи, т.е. прежде всего высокая квалификация и творческая активность людей, способных эти идеи воплощать в жизнь», – отмечал Дж. Кимбелл, директор экономического центра Калифорнийского университета [6].

Таким образом, труд из тяжелого, физического, шаблонного трансформируется в творческий; начинается постепенный процесс интеллектуализации труда. Характерными свойствами интеллектуализации общественного труда являются следующие [6, 7].

1. Постепенное освобождение отраслей экономики и сфер деятельности от неквалифицированной рабочей силы. Происходит это за счет механизации и автоматизации производства, снижения доли рутинных и опасных для здоровья работ.

2. Выравнивание общего трудового образования. Механизация и автоматизация производства повысили минимальные производственные требования к работникам, близкие к работникам средней квалификации.

3. Доминирование принципа индивидуальности и развития личности в системе подготовки и переподго-

товки кадров, повышения квалификации и образования в целом.

4. Закрепление в социально-трудовых отношениях принципов консенсуса и компромисса, а в экономических отношениях – первостепенной значимости человека, его творческого созидательного потенциала.

5. Распространение в организациях и экономике в целом характерных для творческой деятельности методов и форм организации и стимулирования труда.

Формирование качественно нового уровня культуры труда больших коллективов, создающих наукоемкую продукцию в отраслях массового производства, определило возникновение высоких заработных плат и системы «дорогого человека». В 1991 г. в журнале «Международная экономика и международные отношения» была опубликована статья Ю. Васильчука «Дорогой человек» эпохи НТР». Данная публикация получила большой резонанс в широких научных кругах как первое фундаментальное исследование, посвященное проблемам социального развития человека в эпоху НТР в индустриально развитых странах [8]. Впервые наука подняла на новый уровень не только технику, но и труд людей и самого человека, формируя его новые качества и новую «стоимость». «Возник человек, привыкший к чрезвычайно интенсивной деятельности в любой ситуации, крайне «мобильный» почти в каждый момент своей жизни» [8].

Главным результатом данной ступени развития стали появление мобильности работника (территориальной, производственной, социальной) и вера людей в свои силы и способности, будущее, воплотившиеся в высокие жизненные запросы и потребности, способность быстро ориентироваться и осваивать новые рабочие места, новую социальную среду. Все это означало постепенную качественную перестройку сознания и действия социально развитой личности. Нравственно развитая личность получает возможность решения своих проблем и проблем семьи без антагонистического противостояния капиталу. В то же время возникающее понимание обществом роли массового спроса как условия процветания экономики, а образования и культуры людей как условий их эффективного труда и высоких заработков заставляет и собственников, и государство видеть не только «корпоративный», но и социальный смысл их деятельности.

Вышеперечисленные технологические изменения, повлиявшие на изменение характера и содержания труда и требований к работникам, заставили и работодателей (и государство) пересмотреть трудовые отношения. Сложившаяся на тот момент система отношений на производстве не удовлетворяла ни потребностям самого производства, ни возрастающим потребностям людей, ни рынка и общества в целом. Трудовые отношения стали развиваться и совершенствоваться в сторону их социализации.

С известных Хоторнских экспериментов началось научное оформление «школы человеческих отношений». Основателем данной школы считается Э. Мэйо, американский психолог (философ по образованию), обобщивший результаты Хоторнских экспериментов в двух своих основных работах: «Человеческие проблемы индустриальной цивилизации»

(1933 г.) и «Социальные проблемы индустриальной цивилизации» (1949 г.).

Хоторнские эксперименты проводились в 1927–1933 гг. на чикагских заводах, принадлежавших компании «Вестерн электрик». На тот период это было одно из самых передовых предприятий США не только по уровню развития производства, но и по уровню развития индустриальных отношений и организации труда. Организация производственного процесса основывалась на принципах научного менеджмента и массового производства. При этом организаторы придерживались «капиталистической системы благосостояния» при решении проблем управления трудом [9]. Управляющие данной компании, стремясь уменьшить влияние профсоюзов и снизить уровень недовольства работников, осуществляли комплекс патерналистских мероприятий. На тот период времени на предприятии осуществлялись следующие привилегии: программа пенсионного обеспечения, пособия по болезни и нетрудоспособности, возможность покупки акций, система рабочего представительства, возможность пользоваться своей амбулаторией и госпиталем.

Хоторнские эксперименты начались с проведения серии испытаний по определению оптимального уровня промышленного освещения и его влияния на производительность труда. Однако позже начались новые эксперименты, в которых исследователи анализировали работу рабочих на участке сборки реле. Не вдаваясь в подробности и детали Хоторнских экспериментов (они хорошо известны и описаны в соответствующей литературе), необходимо остановиться на сделанных основных выводах.

1. Была выявлена определенная связь между руководством, моральным духом и производительностью труда. Это положение вскоре стало основным принципом человеческих отношений.

2. Власть должна быть построена скорее на понимании и взаимодействии с работниками, чем на технических навыках и компетенции.

3. Предоставление широких возможностей на работе (это касается как принятия решений на производстве, так и общения с коллегами) также ведет к повышению производительности труда и удовлетворенности работой.

4. Забота о работниках, несомненно, приводит к повышению производительности труда.

Развитие «школы человеческих отношений» позволило сформулировать и те виды деятельности, которые способствуют установлению и поддержанию эффективных трудовых отношений: 1) обеспечение уважения прав работников; 2) обеспечение безопасных и не наносящих ущерба здоровью условий труда; 3) понимание причин и методов, которые используют работники в процессе организации совместного труда; 4) заключение договоров и улаживание жалоб работников и организаций, их представляющих.

В течение 1940–1950 гг. исследования человеческих отношений стали переходить в исследования индустриальных отношений, включавшие первое время и профсоюзы. Индустриальные социологи 1950-х гг. придерживались той точки зрения, согласно которой разрешение индустриального конфликта (между тру-

дом и капиталом) не является прерогативой менеджмента или работников, а является «полем» взаимного компромисса, достигаемого ведением переговоров по поводу заключения коллективных соглашений. Уже к 1980 г. (хронологическое начало четвертой промышленной революции) лозунгом трудовых отношений стало сотрудничество, а не господство.

На этом же этапе были заложены основы индустриальной демократии, или демократии на производстве. Данный термин используется для обозначения тех структур и институциональных механизмов, которые представляют работникам предприятий возможности в принятии решений или влиянии на них. До сих пор остается актуальным и дискуссионным вопрос: достаточно ли простой вовлеченности или соучастия работников в процесс принятия решений для обеспечения эффективности индустриальной демократии.

Модели организации участия работников в процессе принятия решений могут быть разделены на два типа: 1) основанные на юридической базе, т.е. формально оформлены и 2) основанные на доброй воле работодателя.

В период третьей промышленной революции, точнее в 1950–60-е гг., получили большое развитие коллективные договоры, юридически оформившие демократию на производстве. Они являются официальными системами со своими кодексами правил и предписаний, обеспечивающими схемы вовлечения работников в процессы принятия решений во всех организациях, находящихся под юрисдикцией закона или в рамках контракта.

В период развития индустриальной демократии, начавшейся с 50-х гг. XX столетия, получила распространение и экономическая демократия. Когда работники являются или становятся собственниками капитала, они начинают играть и значительную роль в управлении предприятием. Это дает основание признать систему собственности работников одним из примеров индустриальной демократии. Однако следует различать демократию на производстве и экономическую демократию. Индустриальная демократия предоставляет права (относящиеся к сфере управления собственностью) работникам предприятия, которые собственниками не являются [10].

Основными формами собственности работников, занятых в фирме, являются производственные кооперативы и так называемые «планы владения акциями для занятых на фирме» (employee stock-ownerships plans – ESOP). ESOP характерны главным образом для США и получили распространение в 1960–70-е гг. Сущность данных планов коротко можно сформулировать следующим образом: во-первых, приобретение акций работниками компаний и, во-вторых, распределение прибыли учитывает распределение акций компании среди ее работников.

В 1960-е гг. как одно из направлений развития трудовой демократии (второй тип) широкое распространение получили «кружки качества». Их распространение связывают с японской системой «Канбан». Однако исторические «корни» этого явления берут начало с системы Бати (30-е г. XX в.). Томас Батя был владельцем обувного предприятия в Моравии (территория бывшей Чехословакии). Суть его системы можно охарактеризо-

вать следующим образом: интеграция труда вместо его разделения, самоуправление, участие в прибыли и принятии решений, гибкость организационной структуры и повсеместная организация производственных процессов [11]. Кружки качества на заводах Бати возникли потому, что в них нуждалась сама структура предприятий. Главной целью данных кружков стало непрерывное повышение качества продукции. Предложения по повышению качества вывешивались на двери склада готовой продукции, и все работники могли принять участие в обсуждении и решении проблем качества.

Формами гибкой организации труда и развития трудовых отношений в этот период также стали – ротация работ, бригадные формы организации труда с правом принятия решений, мероприятия в рамках повышения качества трудовой жизни (включая гибкие системы материального стимулирования).

Эпоха массового производства жестко фиксировала оплату труда. В жесткой иерархической структуре заработная плата тесно связана с организационной структурой управления и зависит от места работника в ней, занимаемой должности. Квалификация имеет значение лишь в той мере, в какой она отвечает требованиям занимаемой должности и слабо зависит от образования работника, его творческого потенциала, усердия, трудового вклада.

Таким образом, изменение технологических параметров производства и формирование качественно нового работника на третьем этапе промышленной революции потребовали и пересмотра систем материального стимулирования. Именно в 1960–1970-е гг. в США и Западной Европе были развернуты программы гибких систем материального стимулирования, суть которых заключается в варьировании основной и дополнительной заработной платы, гибкой системе социальных льгот и выплат. Анализ данных систем выходит за рамки статьи. Важным, на наш взгляд, является осмысление влияния технологии производства на развитие социально-трудовых отношений, повышение их гибкости. Этот тезис приобретает особо важное значение для современной России, крупных компаний и небольших фирм, только-только осознающих значение данных отношений в повышении конкурентоспособности и эффективности собственной деятельности.

Подводя итог третьей промышленной революции, необходимо добавить и следующее. 1950–1970-е гг. стали эпохальными и для развития социально-трудовых отношений на макро- и мезоуровне. Именно в этот период наибольшую силу и развитие получили профсоюзное движение, социальное партнерство, трудовое законодательство. Было принято и подписано множество конвенций и соглашений в области труда. Со стороны государства и отдельных людей стала меняться система взглядов на роль и место бизнеса, особенно крупного, в обществе. Это нашло отражение в формировании института социально ответственного бизнеса. Социальная ответственность бизнеса и принятие в Лиссабоне (на европейском саммите в марте 2000 г.) европейской комиссией Корпоративные стандарты социальной ответственности сыграли огромную роль и продолжают оказывать влияние на процессы трансформации социально-трудовых отношений.

*Четвертая промышленная революция* (1980-е гг. – наши дни), по мнению большинства специалистов, связана с новым этапом общественного развития, сущностными характеристиками которого являются глобализация социально-экономических процессов и беспрецедентное развитие информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). В связи с этим в научной литературе сформировалась терминология, объясняющая глобальные трансформационные сдвиги в технологиях производства, основу которых составляют знания и информация. Наибольшее распространение получили такие определения нового этапа общественного развития, как «общество знаний» и «информационное общество».

Не вступая в терминологическую дискуссию, следует высказать ряд собственных соображений. Мы придерживаемся подхода, согласно которому современный этап общественного развития знаменует качественно новые процессы и отношения во всех сферах общественной жизни, и обозначаем его как становление постиндустриального общества. Термины же «информационное общество», «общество знаний» характеризуют технологические параметры трансформации общественных отношений. Безусловно, развитие ИКТ, повышение роли знаний в производственных процессах повлияли на все аспекты общественной жизни, в том числе и трудовые отношения. Однако они являются лишь одной, пусть и значимой, характеристикой современного состояния развития. Наличие, обладание и умение пользоваться ИКТ – лишь одна из составляющих трансформационных сдвигов и первый шаг перехода к постиндустриальному обществу.

Систематизация и обобщение литературы по вышеобозначенному вопросу позволили выделить следующие признаки четвертой промышленной революции.

1. Высокий уровень наукоёмкости многих видов продукции и услуг, основанных на новейших информационных технологиях. Растущий спрос на услуги малых исследовательских, компьютерных, биотехнологических фирм, многие из которых создаются на базе университетов и научных центров.

Характерной чертой современной человеческой деятельности является наличие компонента знаний в каждом продукте: «знаю», кто мой потребитель; «знаю», какую продукцию он предпочитает; «знаю», когда поступят комплектующие от поставщиков; «знаю» основные проблемы своего поставщика и готов их совместно решать. Эти и другие вопросы становятся более значимыми в условиях доступности технологий, чем сами технологии.

2. Переход большинства занятых в сферу умственного интеллектуального труда. В конце XX в. произошло формирование новых отраслей и сфер деятельности (например, e-коммерция); новый импульс к развитию получили системы образования и здравоохранения. Возрастание значимости интеллектуальной деятельности в структуре экономики должно рассматриваться в контексте так называемой расширительной концепции производительного труда. Она исходит из того, что отрасли услуг участвуют наряду с отраслями материального производства в создании национального дохода.

3. Определяющей фигурой в информационном обществе становится профессионал, получивший фунда-

ментальную подготовку и способный осваивать сложнейшие технологии переработки информации. Причем высокие технологии проникли во все сферы деятельности человека (а не только трудовую жизнь), перестраивая их основы и меняя качество жизни людей.

4. Развитие гигантских центров переработки информации (Интернет), ее доступность для всех участников, в том числе и трудового процесса. Развитие и использование ИКТ оказали сильнейшее влияние на технологию работ и организацию труда. У работников предприятий появилась возможность организовывать работу с поставщиками, потребителями, посредниками в режиме on-line. Появилась возможность формирования в реальном масштабе времени любых конфигураций изделий, соответствующих конкретной потребности.

5. Организации все больше стали практиковать гибкость во всем – гибкая занятость (неполный рабочий день, полный рабочий день, ненормируемый рабочий день, контрактная система), гибкая система вознаграждения (гибкие ставки оплаты труда и систем премирования), гибкость способов выполнения работ (дома или в офисе, а возможно, и в офисе поставщика или потребителя).

6. Накопление интеллектуальной собственности, ставшей результатом массового творчества. По некоторым оценкам, общий объем накопленного нематериального богатства в конце прошлого века составил 360 трлн долл. Совокупный же ВВП во всех странах мира составил 30 трлн долл.

Таким образом, интеллектуальная работа, специальные знания и коммуникации становятся не только факторами создания добавленной стоимости, но и конкурентоспособности и экономического развития.

Для обозначения нового технологического уклада стал также использоваться термин «новая» экономика. Обычно, данный термин употребляется в двух значениях. Во-первых, им обозначается группа компаний, представленных на электронном рынке и имеющих в своих активах только web-практики (в традиционном понимании эпох массового производства и массового сбыта у них нет заводских помещений, складов). В эту же группу включают компании, производящие само программное наполнение web-практик. Во-вторых, термин «новая» экономика используется для обозначения web-практик, применяемых для реструктуризации и модернизации компаний «старой» экономики (сектор материального производства). Движущей силой на рынке «новой» экономики выступает «транзакционный класс – профессиональная аристократия», творческая и управленческая элита нового поколения, генерирующая знания [12. С. 64].

Интересный подход для определения сущности «новой» экономики предложил А. Газин. По его мнению, главные изменения в «новой» экономике произошли в управлении издержками организации в процессе производства товаров и услуг. Так, в условиях доминирования материального производства основными затратами предприятий были затраты материальных, финансовых, трудовых ресурсов на производство товаров и услуг. Газин назвал их «издержками на преобразование», причем индустриальная экономика «научилась» ими управлять и минимизировать. В «новой» экономике возрастают издержки предприятий на

взаимодействие с партнерами и издержки в процессе обмена («расходы на взаимодействие» в терминологии автора). ИКТ способствовали значительному снижению данного вида издержек [13].

Переход к информационному обществу и причастность к «новой» экономике Россия зафиксировала 22 июня 2000 г., подписав на саммите «восьмерки» Хартию глобального информационного пространства. Россия также приняла активное участие во Всемирном саммите ООН по информационному обществу (Женева, декабрь, 2003 г.). Хотя, конечно, следует признать, что российская экономика и технологии находятся на уровне эпохи массового производства (даже не массового потребления). Она остается экономикой производителя, и промышленный рост играет против потребителя (платежеспособного спроса). Но первые шаги в позитивном направлении сделаны. В частности, российское правительство приняло целевую программу «Электронная Россия 2002–2010 гг.». Целью данной программы является развитие бизнеса и информация всех сфер общественной жизни, особенно образования. Предполагается, что сектор ИКТ к 2010 г. составит 2% ВВП (в 2001 г. – 0,1%, а в США – 4,38%). Также к 2010 г. планируется увеличить численность персональных компьютеров в 6 раз, долю безбуквенного оборота в формате 626 – до 40%, количество пользователей ИКТ в бизнесе – в 5 раз, обеспечить подготовку не менее 25 тыс. специалистов в год по информационным технологиям.

Естественно, что такие изменения не могли не повлиять на систему социально-трудовых отношений. Более того, в настоящее время неразвитость отношений является тормозом позитивных процессов использования ИТК в обществе.

Так, общество знаний влияет на процессы на рынке труда, в частности на вопросы найма и приема персонала на предприятии. Как отмечают в своих исследованиях Ю. Васильчук и Г. Клейнер, увольнение работников сегодня должно рассматриваться как потеря невозполнимых знаний [14, 15]. Человек сегодня становится частью когнитивной системы предприятия, и при его уходе данная система может быть существенным образом подорвана. Нужно отметить, что в России за последнее время с предприятий увольнялись наиболее квалифицированные специалисты, обладающие уникальными знаниями. Общий показатель текучести кадров составляет 27% в год. Известно много случаев, когда предприятия отказывались от выполнения заказов из-за отсутствия работников, обладающих уникальными знаниями или владеющих той или иной операцией.

В теории менеджмента появились такие понятия, как «организационные способности» и «ключевая компетенция», которые существенно смещают фокус организации – от структуры к способностям. Способность в данном случае трактуется как «возможности организации сделать что-то конкретное и то» как она это делает, а ни «видимую часть айсберга», заключающуюся в том, кто кому подотчетен и какими правилами следует руководствоваться при выполнении работ» [16. С. 394–395]. Авторы приводят пример с компанией «Диснейленд». Большинство посетителей «Диснейленда» думают прежде всего о том, как работники компании умеют радовать посетителей, создавая безопасную и

радостную атмосферу праздника. И потребители не задумываются о количестве иерархических уровней, каким образом делегируются полномочия, или устанавливается заработная плата. Ключевая компетенция охватывает множество отдельных компетенций, образуя целостную, общефирменную способность решать сложные управленческие задачи. Особенность ключевой компетенции состоит в том, что она возникает как результат (более или менее незапланированного) коллективного процесса обучения, который выходит за границы одного отдела/подразделения или отдельной функции, увязывает разрозненные способности в единое целое. Это достигается в совершенствовании коммуникаций, устранении барьеров в обучении.

Организация из места приложения труда становится местом развития способностей человека, в том числе и коллективных. Более того, сложность и неопределенность трудовой деятельности, факторы скорости изменений и быстроты реакции требуют развития коллективных способностей на уровне групп компаний. Речь в данном случае идет о таком явлении, как сетевые эффекты, сетевая организация. Под сетью мы понимаем совокупность устойчивых контактов или сходных с ними социальных отношений между индивидуумами и группами. Когда в экономике присутствуют сетевые эффекты, то товары и услуги характеризуются высокими параметрами использования. Так, чем больше число потребителей данного товара/услуги, тем выше полезность для каждого отдельного пользователя. Примером этому может служить подключение компьютеров к сети Интернет. В данном случае производство и распределение товаров или услуг происходит в рамках сетей или стратегических альянсов фирм. Фирма в традиционном понимании для увеличения своей эффективности использует весь спектр своих прав, передавая их новой организации – сети. Интеграция традиционных фирм в сеть становится настолько мощной, что некоторые исследователи ставят вопрос об исчезновении фирмы в традиционном понимании [17].

Г. Клейнер, анализируя становление общества знаний, дает следующую ему характеристику: «от рынка «рабочих рук», свойственного доиндустриальной эре, и рынка «рабочих голов», присущих индустриальной эре, в экономике знаний будет осуществлен переход к рынку «динамических способностей», где основным объектом транзакций станет способность человека или

сложившейся группы людей стать продуцентом нового знания» [15. С. 11]. Подобные изменения влияют на внутрифирменные институциональные изменения и формирование институтов, поддерживающих трансформацию системы социально-трудовых отношений. Одним из таких специальных институтов может быть должность директоров по знаниям. Следует заметить, что ввиду объемности и многоаспектности управления знаниями требуется немало лет, чтобы включить эту технологию в привычные методы работы и организационную культуру компании. Тем не менее целый ряд зарубежных компаний сегодня ставит перед собой задачу серьезного ее освоения. Так, 40% компаний, входящих в список Fortune 1000, имеют в своем составе специального сотрудника – Chief Knowledge Office (СКО – главный управляющий знаниями), ответственного за создание инфраструктуры для управления знаниями и развитие культуры совместного использования знаний. От претендента на подобную должность требуются следующие качества:

- способность грамотно работать с вышестоящими коллегами и влиять на их поведение (правильно вести переговоры, уметь убеждать и т.д.);
- умение создавать рабочие группы и разрабатывать мотивационные схемы;
- развитые коммуникационные способности;
- глубокое понимание информационного контекста и связанных с ним тем;
- хорошие навыки в области управления персоналом;
- хорошее понимание бизнес-процессов.

Из перечисленных требований нетрудно понять, что главная задача специалистов такого рода – вычленять и систематизировать интеллектуальный капитал внутри веревных им компаний.

Естественно, что процессы создания, распространения и использования знаний невозможны без этической составляющей совместного трудового процесса, без создания уважительной и доверительной атмосферы в отношениях между людьми, без проявления самых лучших человеческих качеств. Место конкуренции и конфронтации в социально-трудовых отношениях начинают занимать отношения, основанные на кооперации (сотрудничестве) в выполнении работ и коэволюции (согласованном развитии).

Взаимосвязь промышленных революций и социально-трудовых отношений показана в табл. 2.

Т а б л и ц а 2

**Влияние промышленных революций на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений**

Этапы промышленной революции	Содержание социально-трудовых отношений	Предметная область социально-трудовых отношений
1	2	3
Первая промышленная революция (1750–1850-е гг.)	Бесправие работников в вопросах найма, установления оплаты труда; продолжительный рабочий день, тяжелые условия труда; отсутствие социальной защиты на производстве; невозможность работников влиять на производственные процессы; отсутствие трудового законодательства. В целом социально-трудовые отношения характеризуются конфронтацией и противостоянием между трудом и капиталом	Социально-трудовые отношения не получили институционального оформления, предметная область не определена. Однако этот период характеризуется первыми организованными выступлениями бесправных рабочих и основным предметом забастовочного движения становится отстаивание работниками своих прав в сфере труда. В этот же период наблюдаются первые эксперименты в области обеспечения работников приемлемыми условиями труда (основной предмет – забота о работниках)

1	2	3
Вторая промышленная революция (1850–1940-е гг.)	Научная организация труда позволила формализовать трудовые процессы. Трудовые отношения характеризуются жёсткой централизацией (это касается заключения договоров, профессиональных кодексов). Содержательная область трудовых отношений характеризуется острейшими социальными конфликтами и продолжающейся конфронтацией между трудом и капиталом; шаблонный монотонный труд и тяжёлые условия труда	Основная предметная область социально-трудовых отношений касается формирования институциональных основ. В этот период разрабатываются нормы, правила и процедуры по поводу норм труда, установления заработной платы (Ф. Тейлор заложил основы тарифной системы оплаты труда) и стимулирования; процедуры, регулирующие социально-трудовые отношения. На уровне общества были заложены основы трудового законодательства и социальной защиты в сфере труда, узаконено профсоюзное движение
Третья промышленная революция (1940–1980-е гг.)	Труд приобретает элементы творчества, отсюда высокие требования к квалификации работников. Социализация трудовых отношений, развитие партнёрства, патернализма и солидарности; наметилась тенденция к децентрализации социально-трудовых отношений. Забота о работниках со стороны работодателей	Предметная область социально-трудовых отношений связана с процессами вовлечения работников в управление предприятием; разработка гибких систем оплаты труда и стимулирования; программы повышения качества трудовой жизни; пенсионные программы. Получает большое развитие социальное партнёрство и коллективно-договорная система; развивается социальная ответственность бизнеса. Дальнейшее развитие трудового законодательства и социальной защиты на производстве; в том числе и на международном уровне. Активизируется деятельность международных институтов – Международной организации труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ)
Четвёртая промышленная революция (1980-е гг. – наши дни)	Углубление децентрализации социально-трудовых отношений, повышение их гибкости и неопределённости. Основу социально-трудовых отношений составляет кооперация и коэволюция, этичность, сотрудничество, доверие	Предметом социально-трудовых отношений становится непрерывный процесс образования в течение всей жизни; методы, направленные на развитие организационных способностей, компетенций и управление знаниями; формирование организационной культуры, способствующей формированию доверия и сотрудничества. Дальнейшее развитие социального партнёрства и социальной ответственности бизнеса на принципах гуманизации, демократизации, гибкости

Таким образом, современная технологическая и организационная парадигма, основанная на знаниях, выводит трудовые процессы и трудовые отношения за рамки одной отдельно взятой организации и размывает традиционные их границы. В трудовой процесс все больше вовлекаются партнеры предприятия – поставщики, потребители, посредники и др., от которых зависит эффективность функционирования данной организации и ее рыночный успех. Эффективная сетевая организация требует многосторонних, устойчивых отношений, которые могут возникнуть лишь в процессе личного общения.

Глобализация и современные информационные технологии, придав значительное ускорение и интенсификацию процессам формирования нового производственного уклада, одновременно выявили недостаточность опоры только на передовую технологию и указали на необходимость и неизбежность большего акцента на трудовые отношения. В отличие от прежних этапов научно-технических преобразований и смены производственных укладов, затрагивавших преимущественно производительные силы, сегодня в этот процесс глубоко втянуты и трудовые отношения. Фактически можно констатировать, что складывается новая модель трудовых отношений. И хотя она еще не приобрела вид стройной упорядоченной структуры, неуклонно расширяющаяся сфера ее приложения знаменует собой наступление качественно и принципиально нового этапа в развитии современного производства, сущностной чертой которого выступает ориентация на человека-работника.

Таким образом, влияние четвертой технологической революции на социально-трудовые отношения позво-

ляет говорить о складывающейся новой модели отношений, ключевыми характеристиками которой являются следующие.

1. Дальнейшая демократизация и децентрализация трудовых отношений, основы которых были заложены на предыдущем этапе. Наемные работники, игравшие в старой модели роль «заменяемой части», «винтика», не имевшие возможности оказывать не предусмотренное правилами (коллективными договорами) влияние на производственный процесс и проявлять инициативу, вовлекаются в управление производством посредством гибких форм и методов организации труда. Благодаря автономным и самоуправляемым бригадам, неформальным функциональным группам – преимущественно кружкам качества, мероприятиям в рамках программ повышения качества трудовой жизни и обеспечения тотального качества, большинству трудящихся предоставляются широкие возможности участия в делах своего предприятия.

2. Жестко фиксированная оплата труда, характерная для «старой» модели трудовых отношений, уступает место системе гибкого материального стимулирования, в которой учитываются личный трудовой вклад каждого работника и трудового коллектива в целом, предусматривается целый набор разнообразных премий за повышение квалификации, рационализаторство и т.п., поощряется участие трудящихся в прибылях и акционерном капитале компаний.

3. Стимулируется формирование организационной культуры, своего рода «идеологической» базы для участия наемных работников в делах предприятия. В организационной культуре ценится индивидуальность каждого работника, признается его творческий потенциал, развивается атмосфера доверия и открытости, культиви-

вируются преданность и лояльность работников своему предприятию. Трудовой коллектив в целом рассматривает себя как единую команду, в которой нет традиционного противопоставления «мы – они».

4. Развитие концепции «обучающейся» организации, рассматривающей обучение как необходимое условие выживания организаций, а процесс обучения – как основу развития. Инвестиции в человека укрепляют способность обучаться при помощи инновационных методов тренинга, практики обучения действием, вознаграждения и коммуникационных усилий, которые стимулируют обмен идеями. Способные к обучению организации становятся более инновационными и обладают компетенцией руководить знающими, талантливыми работниками.

5. Трудовые отношения перестраиваются в направлении установления партнерских отношений и сотрудничества трудящихся и представляющих их интересы профсоюзов, с одной стороны, и руководства предприятий, с другой, в целях повышения эффективности деятельности.

Однако было бы неверным идеализировать формирующуюся новую модель трудовых отношений. Под воздействием глобализации и технологической революции произошли не только позитивные процессы и выдвижение человека как основы социально-экономического развития и прогресса, но и дестабилизирующие процессы в системе социально-трудовых отношений. В частности, в последние два десятилетия наблюдается сокращение численности профсоюзов, утрата ими прежних доминирующих позиций в основных отраслях, смещение баланса сил в коллективно-договорных отношениях в пользу предпринимателей, трансформация системы социально-трудовых отношений в целом.

Данные процессы связаны:

– с сокращением занятости в «старых» отраслях обрабатывающей промышленности, традиционном оплодотворении профсоюзов;

– с повышением уровня безработицы, которая поразила именно те категории трудящихся, которые были охвачены профсоюзами;

– с распространением частичной и неполной занятости;

– с усилением конкуренции, побуждающей предпринимателей свертывать производство или переводить его на территории с низкими издержками на рабочую силу;

– с возросшей способностью капитала перемещаться в оффшорные зоны, что сузило возможности маневрирования профсоюзов в рамках колдоговорной системы, в том числе и по вопросу об установлении размера заработной платы;

– с усилением конкурентного давления рабочей силы третьих стран на рынки труда развитых как последствия иммиграции рабочей силы и интернационализации производства;

– с обострением конкурентной борьбы, выдвинувшей в число приоритетных задач предприятия снижение издержек производства, включая расходы на рабочую силу, что стимулирует предпринимателей к усилению давления на профсоюзы с целью получения от них уступок по коллективным договорам;

– с технологической модернизацией предприятий обрабатывающей промышленности, обычно связанной с ликвидацией рабочих мест, прежде всего для неквалифицированных и полуквалифицированных трудящихся.

И тогда возникают и такие вопросы, насколько существующая система социально-трудовых отношений адекватна новым реалиям, насколько традиционные институты и формы реализации социально-трудовых отношений, прежде всего социальное партнерство, социальная ответственность, профсоюзы, трудовые соглашения и договоры, система переподготовки и повышения квалификации, система найма требуют трансформации и пересмотра основных положений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. с нем. М.: МАИК, 1999. 280 с.
2. Васильчук Ю.Н. Социальное развитие человека в XX веке // *Общественные науки и современность*. 2001. № 1. С. 5–26.
3. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И. Зак. М.: Контроллинг, 1997. 307 с.
4. Войтов А.Г. Экономика. Общий курс (аундаментальная теория экономики): Учебник. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Дашков и К°, 2004. 600 с.
5. Иншаков О., Фролов Д. Место институционализма в экономической науке // *Экономист*. 2005. № 10. С. 39–44.
6. Бушмарин И.В. Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России // *Международная экономика и международные отношения*. 2005. № 2. С. 48–42.
7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура / Пер. с англ. О.И. Шкаратана. М.: ГУВШЭ, 2000. 608 с.
8. Васильчук Ю.Н. «Дорогой человек» эпохи НТР // *Международная экономика и международные отношения*. 1991. № 11. С. 23–34.
9. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Пер. с англ.; Под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
10. Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада / Н.И. Тарасова и др. М.: Наука, 2001. 156 с.
11. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. 1197 с.
12. Зуев А., Мясникова Л. Электронный рынок и «новая экономика» // *Вопросы экономики*. 2004. № 2. С. 55–71.
13. Газин Г. Феномен новой экономики. Режим доступа: <http://www/manage.ru/loginfo/2001-01/01.shtml>
14. Васильчук Ю.Н. Фактор интеллекта в развитии человека // *Общественные науки и современность*. 2005. № 1. С. 69–78.
15. Клейнер Г. Становление общества знаний в России: социально-экономический аспект // *Общественные науки и современность*. 2005. № 3. С. 5–16.
16. Менеджмент XXI века / Пер. с англ.; Под ред. С. Чоудахари. М.: ИНФРА-М, 2002. 448 с.
17. Ефремов В. Стратегическое планирование в бизнес-системах. М.: Финпресс, 2004. 264 с.

Статья представлена кафедрой системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 11 декабря 2006 г., принята к печати 18 декабря 2006 г.