

УДК 331.104

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Легчилина Е.Ю.

*ФГБОУ «Омский государственный университет путей сообщения», Омск,
e-mail: legcelena@yandex.ru*

Настоящая статья посвящена теоретико-методологическим проблемам социально-трудовых отношений современной экономики. Объект исследования – социально-трудовые отношения. Предмет изучения – содержание категории «социально-трудовые отношения» в меняющихся социально-экономических и общественно-политических условиях. Цель статьи – изучить теоретико-методологические аспекты социально-трудовых отношений на основе ретроспективного анализа и определить методологическую основу исследования проблемы трансформации социально-трудовых отношений экономических систем. При написании статьи применялись общенаучные методы (анализ, синтез, обобщение, аналогия), а также исторический, системный, институциональный и синергетический подходы. В статье проведен анализ основных концепций и научных взглядов к категории «социально-трудовые отношения». Предложен системно-синергетический подход к исследованию и пониманию социально-трудовых отношений. Изложено авторское видение категории «социально-трудовых отношений» как неоднородная система синергетических связей, возникающая в трудовых процессах на основе обмена ценностями. Статья предназначена для руководителей и специалистов в области управления персоналом, исследователей специализирующихся на изучении социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, трудовые процессы, социальные взаимодействия, системно-синергетический подход

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BACKGROUND OF SOCIAL-WORK RELATIONSHIP RESEARCH: SYSTEM-BASED SYNERGETIC APPROACH

Legchilina E.Yu.

*Federal State Budget Educational Institution «Omsk State Railway Engineering University», Omsk,
e-mail: legcelena@yandex.ru*

The present article deals with theoretical and methodological issues of social-work relationship of modern economy. The object of the research – is social-work relationship. The subject matter – is the content of the category ‘social-work relationship’ in social economical and political dynamic environment. The purpose of the article – is to study theoretical and methodological aspects of social-work relationship on the basis of lookback analysis and to define the methodological research background of the transformation problem of social-work relationship in economical systems. General scientific methods (analysis, synthesis, generalization, analogy) together with historical, institutional and synergetic approaches have been applied in the course of writing the article. An analysis of general concepts and scientific views of the category ‘social-work relationship’ has been done in the article. It is suggested to use the system-based synergetic approach to the research and understanding of social-work relationship. The author represents the vision of the category ‘social-work relationship’ as an inhomogeneous system of synergetic connections arising in work flows on the basis of exchange of values. The article is addressed to managers and specialists of personnel management, researchers studying social-work relations.

Keywords: social-work relationship, work flows, social interrelations, system-based synergetic approach

В последнее время большое количество исследований посвящено категории «социально-трудовые отношения», что связано с развитием информационных технологий, интеллектуализацией бизнеса, изменением содержания трудовой деятельности и изменением роли человека в общественном производстве и, соответственно, трансформацией социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения определяют основы общественной стабилизации и экономического роста, все это актуализирует направления исследований в данной области.

Теория и методология социально-трудовых отношений прошла длинный путь

развития и отличается многообразием концептуальных подходов, методов и инструментов исследования. Несмотря на это, существующие проблемы в сфере социально-трудовых отношений современных экономических систем требуют дальнейших исследований и новых подходов. Так, например, не сложилось единого мнения в определении категории «социально-трудовые отношения». Некоторые специалисты отождествляют понятие «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения» (В.В. Куликов, О.В. Мраморнова и др.), другие считают, что трудовые отношения включают в себя социально-трудовые отношения (С.Г. Землянухина) [3], третьи, на-

оборот, говорят о широте социально-трудовых отношений, которые включают в себя и трудовые отношения (Е.В. Нехода) [7].

Целью настоящей статьи является исследование теоретико-методологических аспектов социально-трудовых отношений, которые позволяют выявить направленность современной экономической мысли и определить методологическую основу для исследования проблемы трансформации социально-трудовых отношений экономических систем.

Материалы и методы исследования

В рамках исследования были использованы научные публикации зарубежных и отечественных авторов. В процессе изучения применялись следующие методы научного анализа: аналитический метод, эволюционный метод, а также применялись системный и синергетический подходы к исследованию проблем социально-трудовых отношений.

Результаты исследования и их обсуждение

Самое известное определение социально-трудовых отношений (далее – СТО) – это объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, нацеленные на регулирование (улучшение) качества трудовой жизни [6].

Рассмотрим эволюцию научных взглядов в области социально-трудовых отношений.

Неоклассическая школа, основанная на трудах А. Смита, уделяла большое внимание трудовым отношениям как процессу производства материальных ценностей. Кроме того, рассматривая СТО с точки зрения рынка труда, как внутренне неоднородную и динамичную систему связей, подчиняющуюся рыночным законам, в основу которого положен принцип саморегулирования. Цена труда (уровень заработной платы) воздействует на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает необходимое равновесие [5]. Следует отметить узость и одностороннюю направленность данных взглядов.

Философы рассматривали нравственную проблематику труда, говоря о необходимости свободы труда для духовного развития человека.

М. Вебер выявил особую социальную роль предпринимательства в производственно-трудовой сфере.

Г. Зиммель предложил концепцию социальных ценностей, которую рассматривал в контексте функции денег, определяющих характер всех общественных отношений, в том числе и трудовых. «Ценность является причиной, фактором, объясняющим сложившиеся социальные отношения» [11].

По мнению К. Маркса, «все потребности, интересы и цели общества, находят свое выражение в потребностях, интересах и целях конкретного человека. Вступая в трудовую деятельность, человек несет с собой все богатство общественных связей, а не только физическую силу. То есть человек как субъект труда обладает не только «производственными» характеристиками, но и социально-общественными».

Г. Таун выявил взаимосвязь успешности компаний и качества обращения с рабочими. А. Хелси рассматривал проблемы стимулирующей роли оплаты труда и ее значения для успешного сотрудничества рабочих и предпринимателей. Р. Оуэн определил важность условий труда для успешности такого сотрудничества, а У. Уильямс изучал ценность труда для человека [11].

Эволюция социально-трудовых отношений между предпринимателями и работниками осуществлялась стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательств сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества.

С развитием рыночного хозяйства и инновационных технологий усложнились экономические связи и экономические отношения, изменились и подходы к пониманию «социально-трудовых отношений», включающих в себя не только отношения между предпринимателем и работником в процессе труда, но и отношения с государством, профсоюзами [8].

Развитие современного технологичного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, креативности, инновационному мышлению, высокому качеству работы. Бизнес активно стал участвовать в профессиональной подготовке специалистов, авансировав тем самым работников, оплачивая учебу. Вложение средств на подготовку и переподготовку персонала в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления персонала, их стабилизации [8]. Осуществляется концептуальное изменение отношения к работникам как к «персоне», к «ресурсу».

Появляются более гибкие, функционально-индивидуализированные и нестандартные формы занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, надомничество, самозанятость) [8], то есть произошло формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников.

Современные специалисты в области экономики труда трактуют социально-трудовые отношения «как отношения между субъектами трудовой деятельности ... по поводу формирования трудового потенциала людей и его использования в трудовой деятельности коллективного характера, с учетом различий по месту и роли этих субъектов в соответствующей деятельности, по условиям и способам осуществления ими своих социальных ролей в ней» [2].

Ю.Г. Одегов определяет социально-трудовые отношения как «объективно существующее взаимодействие субъектов этих отношений (наёмных работников, предпринимателей и государства), происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с её социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни» [8].

В.С. Раковская рассматривает социально-трудовые отношения как «сложную систему многоуровневых общественных отношений, существующую между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности».

Ряд ученых определяют социально-трудовые отношения через социальное взаимодействие в рамках трудового процесса [11], что с нашей точки зрения имеет объективные предпосылки.

Плюрализм подходов и научных взглядов к категории «социально-трудовых отношений» обусловлен, во-первых, многоаспектностью данного понятия, включающего общую систему отношений между людьми в процессе труда, которая подвер-

гается влиянию социальной среды и зависит от институциональных воздействий. Во-вторых, многообразие научных школ связано с разными этапами развития общества (капиталистическое, индустриальное, постиндустриальное и т.п.). В-третьих, неоднозначность и различия в научных концепциях связаны с жизненными циклами экономических систем, где трансформируется роль и значение системы трудовых и социальных отношений в экономической деятельности.

С точки зрения философии «отношение» – «это способ сопряченного бытия вещей как условие выявления и реализации скрытых в них свойств». Отношение возникает – «во взаимоотношении, сближении и приобщении их друг другу», когда «единение различных рождает кооперативный эффект». В этом эффекте, как в зеркале, преломляются и высвечиваются признаки сопрягаемых сторон... Кроме того «отношение» в философии трактуется как форма положенности и представленности одного через другое... Согласно классической диалектике «отношение» есть процесс и результат переноса какого-либо внутреннего момента качественной определенности вещи во внешнюю инстанцию...» [10].

Если рассмотреть социально-трудовые отношения через отношения между субъектами (в теории социально-трудовых отношений выделяют таких субъектов, как работодатель, менеджер, работник, государство, профсоюзы, союзы работодателей), то можно увидеть следующее: у каждого участника взаимодействия своя орбита ценностей, потребностей, целей и задач (рис. 1).

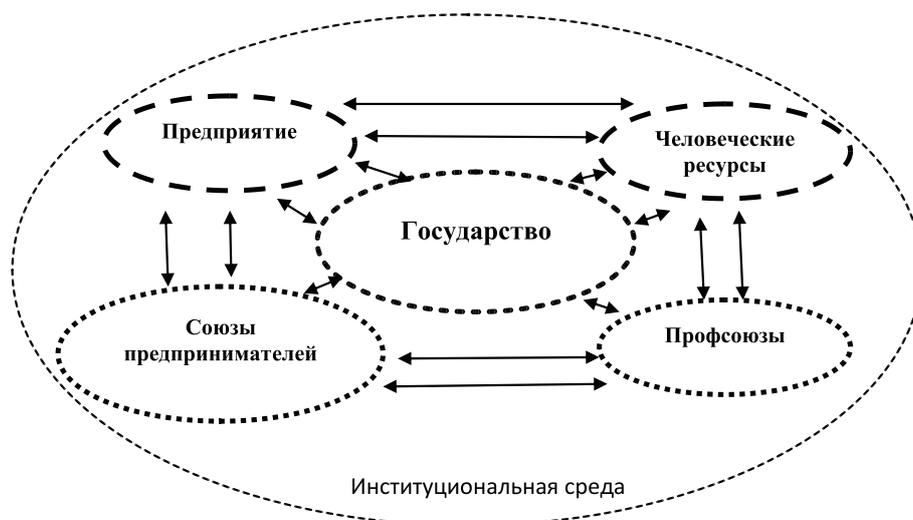


Рис. 1. Взаимодействие между участниками (субъектами) социально-трудовых отношений

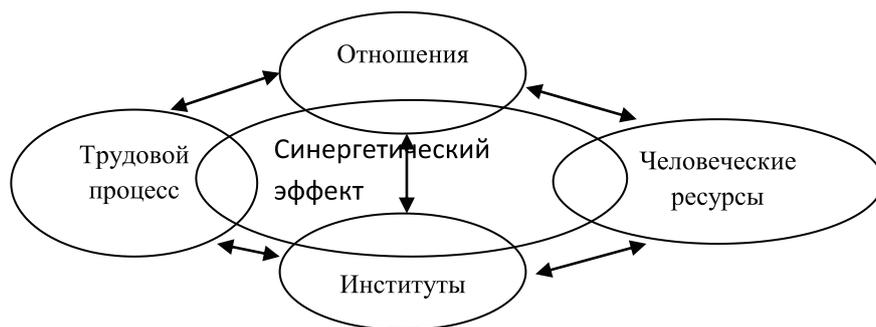


Рис. 2. Теоретико-методологическая основа социально-трудовых отношений: «трудовой процесс – институты – отношения – человеческие ресурсы»

Исходя из неинституциональной и новой институциональной теории, можно предположить, что в системе социально-трудовых взаимодействий существует огромное число взаимодействий, которые не ограничены ни временем, ни участвующими в них субъектами. Взаимодействия субъектов происходит в процессе обмена ценностями. По мнению ученых, процесс такого обмена способствует установлению доверия между его сторонами.

Обмен ценностями в данной теории представляет собой модель трудового процесса, базирующегося не только на получении вознаграждения, который определяется рыночными факторами, но и на взаимодействиях различных субъектов, причем разные субъекты могут по-разному оценивать результаты такого обмена, то есть возникает неоднородная синергетическая система связей, которая обеспечивает получение некоего синергетического эффекта. Синергетический эффект системы социально-трудовых отношений проявляется в виде общего полезного результата взаимодействий. Вследствие действительного синергетического эффекта происходит достижение целеполагания в развитии взаимодействий и, как итог, – формирование устойчивой интегрированной институциональной среды экономической системы. Кроме того, происходит выделение некой энергии (например, креативной, созидательной энергии), способствующей трансформации социально-трудовых отношений на разных этапах жизненного цикла экономической системы.

Таким образом, в качестве методологической основы социально-трудовых отношений может быть положен системно-синергетический подход.

Определим социально-трудовые отношения как неоднородную, синергетическую систему связей, возникающую в «трудовых процессах» на основе обмена ценностями, функционирующую в институциональной

среде и способную трансформироваться на этапах жизненного цикла экономической системы (рис. 2).

Основные составляющие социально-трудовых отношений как синергетической системы связей: «человеческие ресурсы» – «трудовые процессы» – «отношения» – «институты». «Человеческие ресурсы» понимаем как совокупность трудовых ресурсов, человеческого потенциала и созидательной творческой (креативной) энергии [5]. «Трудовой процесс» в данной модели трактуется как процесс обмена ценностями, то есть процесс воздействия человеческого ресурса на систему свойств и взаимоотношений объектов, субъектов, явлений и процессов с целью производства благ. Степень признания ценностей в процессе такого обмена определяется «трудовыми отношениями» и системой действующих «институтов» [5]. Отношения рассматриваются как процесс и результат взаимодействия и взаимоотношения внутреннего момента качественной определенности обмена ценностями между субъектами в институциональной среде.

Заключение

Проанализировав развитие научной мысли, теорий и концепций социально-трудовых отношений, можно сделать вывод о том, что категория «социально-трудовые отношения» является одной из наиболее сложных социально-экономических, синергетических систем, существующих и функционирующих в современной экономике.

Предложенная теоретико-методологическая основа социально-трудовых отношений: «трудовой процесс – институты – отношения – человеческие ресурсы», в основе которой лежат системно-синергетический подход, теории ценностей и институтов, а также концепция человеческих ресурсов, позволяет по-новому взглянуть на существующие проблемы современной

системы социально-трудовых отношений экономических систем и по-разному визуализировать в ходе реализации разнообразных научных исследований составляющих элементов и подсистем социально-трудовых отношений.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Эволюция научных взглядов о социально-трудовых отношениях связана с изменением общественно-политических условий, стремительным развитием экономических отношений, технологичного производства и информационных технологий.

2. По мере развития парадигм науке о труде постепенно включались такие сложные элементы, как трудовые отношения, трудовые процессы, социальное взаимодействие и т.п., что соответственно требует комплексного подхода к изучению проблем социально-трудовых отношений.

3. Определена возможность исследования категории «социально-трудовые отношения» на основе методологии системно-синергетического подхода, позволяющего рассматривать проблемы трансформации социально-трудовых отношений экономических систем.

Список литературы

1. Белокрылова О.С. Институциональные изменения внутриорганизационной системы социально-трудовых

отношений: Монография. [Текст] / О.С. Белокрылова, О.С. Стрельченко, Е.А. Стрельченко – Ростов н/Д: «Содействие–XXI век», 2015. – 87 с.

2. Волков Ю.Е. Социология труда [Текст] / Ю.Е. Волков – М.: ИД «АТИСО», 2009. – 452 с.

3. Землянухина С.Г. Системный подход к исследованию трудовых отношений / С.Г. Землянухина [Текст] / С.Г. Землянухина // Вестник Омского университета. – 2003. – № 2. – С. 13–19.

4. Куликов В.В. Концептуальные основы современной экономики труда [Текст] / В.В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – № 11–12. – С. 56–59.

5. Легчилина Е.Ю. Рынок труда в инновационной экономике: институционально-синергетический подход [Текст] / Е.Ю. Легчилина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 6. – С. 110–113.

6. Мраморнова О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» [Текст] / О.В. Мраморнова // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4(60). – С. 360.

7. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис...доктора экон. наук [Текст] / Е.В. Нехода. – Томск, 2009. – С. 12.

8. Одегов Ю.Г. Экономика труда в 2 т. [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина – М., Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – Т. 2. – С. 703.

9. Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис...доктора экон. наук [Текст] / И.В. Сухинин. – М., 2013. – С. 40.

10. Философский словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gufo.me/content_fil/otnoshenie-5520.html#ixzz4VAUBRzRb (дата обращения: 17.10.08).

11. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография [Текст] / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: НИСОЦ, 2015. – 363 с.