

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2018 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 9

Санкт-Петербург
2018

ББК 60.5
К90

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН,
доктор культурологических наук, профессор

Авторский коллектив:

Г. М. Бирженюк (руководитель), **Т. В. Ефимова**, **А. С. Запесоцкий**,
Е. А. Ильинская, **Е. А. Кайсаров**, **В. Б. Морозов**, **В. Е. Триодин**

Рецензент

А. А. Сукало, профессор кафедры социально-культурной деятельности
Санкт-Петербургского государственного института культуры,
доктор педагогических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

К90 **Культура** социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2018. — 232 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 9).

ISBN 978-5-7621-0981-9

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

Издание адресовано студентам, обучающимся по направлению подготовки «Конфликтология» (профиль «Социально-трудовые конфликты»), специалистам, работающим в структурах управления, профсоюзным работникам, а также всем интересующимся актуальными вопросами жизни современного общества.

ББК 60.5

ISBN 978-5-7621-0981-9

© СПбГУП, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО АНАЛИЗА	22
1.1. Категория «социально-трудовые отношения»: опыт системного анализа	22
1.2. Трудовая мотивация как показатель культуры социально-трудовых отношений в современной России	31
1.3. Управление трудовой мотивацией в системе формирования культуры социально-трудовых отношений	39
Глава 2. СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ — ОСНОВА КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	46
Глава 3. ДОВЕРИЕ КАК БАЗОВОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	59
3.1. Сущность социального доверия	59
3.2. Конструирование доверия в системе социально-трудовых отношений	68
3.3. Проблема доверия в России	78
Глава 4. СОЦИАЛЬНЫЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	85
4.1. Происхождение и развитие концепций социального и человеческого капитала	85
4.2. Человеческий капитал как показатель и фактор развития культуры социально-трудовых отношений постиндустриальной экономики	95
4.3. Современные требования к качеству человеческого капитала работников	107
4.4. Задачи и механизмы развития человеческого капитала	113
Глава 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	128
5.1. Понятие социального партнерства	128
5.2. Основные факторы формирования и развития социального партнерства	132
5.3. Модели социального партнерства	136

5.4. Особенности социального партнерства в России	141
5.5. Нормативная база обеспечения системы социального партнерства в России	148
5.6. Гуманизация системы социального партнерства как инструмент повышения культуры общественного диалога труда и капитала	152
Глава 6. РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	159
6.1. Теоретико-методологические подходы к оценке уровня культуры социально-трудовых отношений	159
6.2. Повышение роли отечественных профсоюзов в развитии культуры социально-трудовых отношений	169
Заключение	196
Библиография	203

ВВЕДЕНИЕ

Социально-трудовые отношения — это производственная основа общества, создающая его материальный базис и определяющая ту часть духовных практик, что непосредственно связана с трудом. Культура общества, в свою очередь, также обуславливает характер социально-трудовых отношений, способы их реализации, векторы направленности и национально-этническую специфику. Это делает актуальным рассмотрение данной сферы через призму национальной культуры, в которой реализуются социально-трудовые отношения. Вектор государственной политики, основывающийся на конституционно закреплённом построении социального государства, также определяет специфику социально-трудовых отношений. Развитие общественной системы России в контексте социально-трудовых отношений неотделимо от развития социального и человеческого капитала как основных компонентов формирования современной постиндустриальной экономики.

Важность исследования трудовой тематики обуславливается ее способностью влиять на все уровни экономических процессов — от федеральных до внутриорганизационных. Это определяет интерес к факторам динамики социально-трудовых отношений, выявлению противоречий и конфликтных потенциалов, способных затормозить развитие страны. Следует также отметить, что перемены в социально-экономической действительности, произошедшие после распада СССР и краха плановой экономики, изменили большинство аспектов социально-трудовых отношений. В нынешнюю эпоху данная сфера характеризуется уменьшением ценности человеческого капитала (а в общекультурной перспективе и человека вообще), понижением квалификации и компетентности трудовых масс. Снижение качества образования привело к деформациям рынка труда, что, в свою очередь, послужило причиной недостаточных темпов развития производства и в итоге всей экономики.

Категория «социально-трудовые отношения» (СТО) отражает то, что на языке экономической науки называется задачей обеспечения совместимости интересов. Если на ранних этапах развития производства и рынка были два субъекта трудовых отношений — работодатель и работник (группа работников, артель) — и совместить их интересы можно было на уровне простых договоренностей о сроках, цене,

качестве работы и прочем, то в современной индустриальной экономике присутствуют крупные государственные, частные и предприятия смешанных форм собственности, действует многоуровневая система социального партнерства (от государства до региона, отрасли и системы коллективных договоров). Постиндустриальная экономика характеризуется широким использованием информационных технологий и превращением знаний в непосредственную производственную силу, индивидуализацией труда, нестабильностью занятости и расширением спектра форм инновационных трудовых отношений, заключением индивидуальных трудовых договоров, приоритетом командных форм работы, целенаправленным управлением знаниями (созданием так называемой «умной организации»). В этой ситуации полное совмещение интересов всех участников социально-трудовых отношений приобретает сложный характер и достигается путем различного рода компромиссов.

Главная причина усложнения процедур и механизмов согласования интересов участников социально-трудовых отношений заключается, с одной стороны, во все большем разделении и индивидуализации труда, с другой — в возросшей зависимости каждого участника трудового процесса от других участников. В немалой степени этому способствуют обострение конкуренции на рынке труда и в целом во внешней среде, нестабильность экономики, курса национальной валюты, малая предсказуемость поведения биржевых игроков и другие факторы, которые представляют угрозу для предприятия или фирмы. Все это требует сплочения участников социально-трудовых отношений, формирования у них чувства локтя, умения противостоять возникающим трудностям, готовности подчинять частные интересы общим задачам.

Вышеперечисленного можно добиться на основе не просто социально-трудовых отношений, которые возникают в любом трудовом процессе, а на базе культуры этих отношений — категории, отражающей их качественную составляющую. Изучение данного аспекта социально-трудовых отношений предполагает анализ целого ряда вопросов, в той или иной степени связанных с этой темой. Часть из них образует систему условий, в которых возникает, развивается, видоизменяется культура социально-трудовых отношений, другие могут рассматриваться как ее критерии и показатели.

В частности, для социально-трудовых отношений человеческий и социальный капитал имеет решающее значение. Существует тенденция рассмотрения человека как актива, который может принести

солидную прибыль в случае грамотного инвестирования. Этот подход часто практикуется в организациях передовых отраслей экономики и некоторых секторах государственного управления, однако данная тенденция сосуществует с противоположной, в основе которой лежат предыдущие экономические и культурные модели. Изучение данных тенденций и контртенденций позволяет выработать целостный взгляд на культуру социально-трудовых отношений.

Необходимо отметить, что социально-трудовые отношения, будучи элементом общественных отношений, зависят от исторического контекста. Это определяет необходимость обращения к ретроспективному анализу социально-трудовых отношений. Развитие социально-трудовых отношений в современной России осуществляется в уникальной ситуации — перехода от плановой социалистической экономики к экономике постиндустриализма. Уникальность обусловлена тем, что современные постиндустриальные общества были капиталистическими и не имели опыта социалистического хозяйствования. В 1992 году, с началом масштабных экономических преобразований, Россия стала выстраивать правовую модель государства на основе социально ориентированной экономики. Этот процесс, а также его нюансы и сложности, влияющие на систему социально-трудовых отношений, наложили свой отпечаток на общекультурную специфику труда в России.

В то же время исследование культуры социально-трудовых отношений не может ограничиваться лишь российской действительностью, поскольку Россия, будучи частью мирового сообщества, является членом Международной организации труда (МОТ), ряд конвенций которой она ратифицировала. В последние десятилетия МОТ приняла новые документы и внесла некоторые поправки в принятые ранее, что было обусловлено изменением глобальной экономической системы и развитием тенденций постиндустриализма и регионализации социально-экономических процессов в мировом масштабе. Изучение специфики СТО, обусловленной глобализацией, также актуально в силу возрастающего влияния подобных факторов на отечественную экономику.

Современные тенденции постиндустриализма и глобализма все чаще диктуют необходимость гуманизации сферы социально-трудовых отношений. В России ряд кризисов, являющихся последствиями распада СССР, создают препятствия на пути гуманизации культуры социально-трудовых отношений. Весьма важной проблемой, актуальной для современного российского общества, является расхождение

институциональной практики регулирования социально-трудовых отношений (которая в духе Конституции РФ носит гуманистический характер) и реальных трудовых отношений (часто характеризующихся как «дикий» или «хищнический» капитализм).

Трансформации, которые претерпела система социально-трудовых отношений, обуславливают использование новых теоретических методов ее осмысления. Современная специфика анализа и изучения данной сферы определяет ведущую роль междисциплинарного подхода, включающего социологические, экономические и философские теории. Большое значение имеют изучение и учет российской специфики социально-трудовых отношений. Эти два аспекта исследования позволяют более точно определить современное состояние и специфику динамики трудовой сферы в России. В рамках исследования культуры социально-трудовых отношений требуется уделить внимание и таким факторам, как глобальные экономические и социальные процессы, культурные традиции трудовых отношений, исторический контекст трудовых отношений, философское и социологическое осмысление социально-экономической системы и т. д.

Опыт реализации трудовых отношений в России и мире свидетельствует, что каждая культурная традиция предполагает свои способы решения проблем социально-трудовых отношений. Исследование данной сферы должно основываться на общекультурной специфике СТО, рассматривать взаимодействие государства и общества, основных социальных групп, уделять внимание истории и традиции нации. Все это ставит перед отечественной гуманитарной наукой сложную задачу — разработать институционализированную практику социально-трудовых отношений, обеспечивающую формирование их культуры, соответствующей общекультурному потенциалу страны, психологическим и ментальным особенностям граждан России, с учетом динамики социально-экономических практик в процессе формирования постиндустриального общества, чтобы адаптировать развитие страны к вызовам современности.

Данная работа носит общеметодологический характер. Ее цель — определение и системное обобщение основных представлений о социально-трудовых отношениях и их культуре, а также взглядов, характерных для представителей различных научных и философских школ. Этот теоретический базис может стать основой для мониторинга, анализа и последующего изучения, а в идеале — и проектирования культуры социально-трудовых отношений как одного из базовых компонентов российской культуры.

В связи с этим наиболее значимым при рассмотрении ценностей и мотивации индивидуумов в трудовой сфере представляется культурологический подход. Ценностно-мотивационная составляющая культуры СТО является основной категорией, влияющей на развитие труда. Без нее невозможна трудовая деятельность, так как люди, не заинтересованные в труде, не будут работать так, как этого требует современная экономика. Это определяет ценностно-мотивационную систему в сфере труда как своего рода национальное достояние России. Соответственно актуальность исследования данной системы определяется ее фундаментальной важностью для развития социально-экономической системы страны и ее культуры.

Мотивация и ценности населения страны в сфере социально-трудовых отношений традиционно определялись как вторичные, не требующие вмешательства и, следовательно, изучения. Недостаточная исследованность проблемы мотивации контрастирует с большим количеством мотивационных теорий, характерных для западного организационного управления и лишь сейчас осваиваемых в условиях российской действительности.

Понятие трудовой мотивации включает большое количество компонентов и в исследованиях в силу разнообразных (и порой противоречивых) трактовок часто подвергается семантическому выхолащиванию. Чтобы прояснить соответствующую терминологию, необходимо определить два вида трудовой мотивации: к конкретному труду (организационная модель) и труду вообще (социально-экономическая и культурологическая категория). Для данного исследования наиболее значима вторая категория, так как она взаимно детерминирует со всей системой социально-трудовых отношений. Актуальность исследования мотивации к труду обусловлена резким снижением этого показателя в период изменений социально-экономической системы страны в силу кризисных факторов и сегодня может представлять угрозу для материального и духовного благополучия России. Исследование ценностно-мотивационных установок индивидуумов в контексте исторических процессов и социальных преобразований позволяет уточнить их связь с формами хозяйствования и научно-техническими инновациями. В то же время данные феномены, описанные в контексте социологической и культурологической парадигм, объясняют профессиональные и квалификационные трансформации трудовых ресурсов, способы профессиональной идентификации, общественное отношение к труду. Иначе говоря, определяется весь комплекс социокультурных трансформаций,

который обусловлен функционированием системы социально-трудовых отношений и влияет на их культуру.

Результаты реформирования социально-экономической системы постсоветской России в 1990-е годы показывают, что нельзя недооценивать роль экономических, юридических, исторических и общекультурных особенностей страны. Становится очевидно, что процесс развития и стабилизации социально-трудовых отношений должен основываться не только на экономических взглядах, но и на культуре страны, этике, традиции общественных отношений, аксиологии.

Анализ научной литературы в рамках данной тематики показывает недостаточную исследовательскую разработанность этой проблемы. Концептуально-теоретический вакуум препятствует осмысленному выстраиванию эффективной социальной политики с учетом общекультурного элемента социально-трудовых отношений. Это не только определяет актуальность данной работы, но и повышает ее значимость в контексте культурологического подхода, что подтверждается как психологическими исследованиями, указывающими на высокую роль внеэкономических факторов, так и исследованиями в области экономики, приводящими к тому же выводу.

В экономических отношениях развитого капитализма важную роль играет система социального партнерства, в том числе система коллективных договоров и соглашений. Социальное партнерство способствует урегулированию противоречий между трудом и капиталом посредством взаимовыгодного диалога между работниками и работодателями. Однако эффективное функционирование данного института возможно лишь при условии развитой культуры социально-трудовых отношений. Социальное партнерство в некоторой степени является институциональным отражением культуры СТО. Функционирование этой системы тесно связано как с экономической сферой, так и с социальной, кроме того, социальное партнерство предполагает заключение справедливых соглашений и установление доверия между партнерами. Это характеризует систему социального партнерства как общекультурный феномен — коррелят уровня развития культуры социально-трудовых отношений. Определение развития социального партнерства как одного из основных направлений социальной политики, выстраивание конструктивного взаимодействия между трудом и капиталом делают актуальным исследование данной сферы. Общекультурная специфика диктует использование культурологического и междисциплинарного подходов к изучению данной общественной категории.

В современной России отмечают недостаточную развитость института социального партнерства, его относительно низкая эффективность. С одной стороны, это объясняется социально-экономической ситуацией, сложившейся в России после краха СССР, которая породила большое количество проблем в СТО. С другой стороны, как уже было сказано, трансформация сферы социально-трудовых отношений невозможна без учета национальных особенностей, в противном случае она будет неэффективна. Рассмотрение и анализ особенностей развития и становления института социального партнерства, выявление его специфических черт могут стать условием его развития и оздоровления. Это определяет актуальность изучения данной сферы в ее сопоставлении с общекультурными тенденциями постсоветского режима.

Еще один важный общественный институт, претерпевший трансформацию в 1990-х годах, — профсоюзы. Будучи выразителем интересов трудящихся и их представителем в рамках социального партнерства, профсоюзы играют специфическую роль регулятора социально-трудовых отношений. Изменение культуры и ценностных установок общества в период распада плановой экономики во многом повлияло и на деятельность профсоюзов. При советской власти они были зависимы от государства, а в новой России стали автономными, что сопровождалось разрушением базовых установок профсоюзной работы и их адаптацией к условиям рынка. Общекультурный контекст трансформации профсоюзов и его влияние на социально-трудовые отношения определяют актуальность исследования данного феномена в контексте культурологического рассмотрения СТО.

Система социально-трудовых отношений является важнейшим регулятором общественной жизни. Будучи производителем материальных благ, она определяет качество жизни населения страны и экономическую конкурентоспособность государства, что, в свою очередь, обеспечивает его безопасность как во внешней, так и во внутренней политике. В то же время СТО зависят от различных культурных особенностей и общественных феноменов: справедливости и доверия, человеческого и социального капитала, ценностно-мотивационных установок граждан, институтов социального партнерства и профсоюзов.

Сегодня в России отмечается непростое социально-экономическое положение, негативные тенденции усугубляются различными кризисными явлениями, санкциями и другими факторами. Для улучшения ситуации необходима эффективная социальная политика,

основанная на общекультурном анализе основных условий формирования и развития системы социально-трудовых отношений с учетом культурных особенностей нации. Общая актуальность данной работы обусловлена важностью развития теоретического аппарата в рамках социокультурного исследования, осмысления социально-трудовых отношений в культурологическом контексте для создания базиса совершенствования социальной политики государства, призванной обеспечить национальную безопасность России в социально-экономической сфере.

Учитывая, что в качестве читательской аудитории данного издания выступает студенческая молодежь и научная общественность, представляется важным отдельно остановиться на работах, раскрывающих центральную проблематику данного исследовательского проекта.

Авторами первых работ, посвященных трудовым отношениям в контексте производительности труда человека, были Дж. Милль, А. Маршалл, К. Маркс, Д. Рикардо, А. Смит, В. Петти и др.¹ Понятием «человеческий капитал», исследование которого началось в 1950-х годах, оперировали Дж. Кендрик, И. Фишер, Л. Туроу, Э. Денисон, Г. Беккер, Т. Шульц и др.²

Общую проблематику социально-трудовых отношений исследовали С. Устинова, Э. Рудык, А. Рофе, Л. Ниворожкина, Т. Игнатова, Б. Збышко, Н. Волгин, Б. Генкин и др.³ Проблематику методологи-

¹ *Милль Д. С.* Основы политической экономии : в 3 т. М., 1980. Т. 1 ; *Маршалл А.* Принципы политической науки. М., 1983. Т. 1 ; *Маркс К.* Критика политической экономии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. : в 30 т. 2-е изд. Т. 23 ; *Рикардо Д.* Сочинения : в 5 т. М., 1955 ; *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. М., 1993. Т. 1 ; *Петти В.* Экономические и статистические работы. М., 1940.

² *Кендрик Дж.* Экономический рост и формирование капитала // Вопросы экономики. 1976. № 11 ; *Он же.* Совокупный капитал США и его функционирование. М., 1976 ; *Fisher I.* The Theory of Interest. N. Y., 1965 ; *Thurrow L.* Investment in Human Capital. Belmont, 1970 ; *Denison E.* Accounting for United States Economic Growth, 1929–1969. Washington, 1974 ; *Idem.* Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's. Washington, 1979 ; *Becker G. S.* Human Capital. N. Y., 1964 ; *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N. Y., 1968.

³ *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда. 6-е изд. М., 2006 ; Социальная политика : энцикл. / под ред. Н. А. Волгина. М., 2006 ; *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998 ; *Игнатова Т. В., Игнатов В. Г.* Экспертные оценки социальной политики и взаимодействия государства и бизнеса на Юге России // Российское предпринимательство. 2012. № 12 (210) ; Пенсионная реформа: проблемы и пути их решения / Л. И. Ниворожкина [и др.] // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Сер. «Общественные науки». 2011. № 5 ; *Рофе А. И.* Экономика трудовых отношений: теоретический курс. М., 1993 ; *Рудык Э.* Управление трудом в России: к вопросу о примене-

ческих оснований социально-трудовых отношений и в их контексте феномен человеческого капитала изучали отечественные авторы Е. Цыренова, В. Черковец, А. Татаркин, И. Соболева, М. Скорев, И. Скоблякова, Л. Симкина, Р. Нуреев, А. Некипелов, В. Марцинкевич, М. Критский, Г. Клейнер, Р. Капелюшников, И. Ильинский, С. Егерев, С. Дятлов, А. Добрынин, В. Гойло, В. Белкин и др.¹

Первые попытки общекультурологического подхода к анализу труда представлены в работах С. Хантингтона, В. Шубарта, О. Шпенглера, А. Тойнби, П. А. Сорокина, Н. Я. Данилевского, М. Вебера. Внутриорганизационный уровень ценностно-мотивационных процессов проанализирован в работах В. А. Ядова, О. И. Шкаратана, В. В. Радаева, И. Пригожина, Г. Г. Зайцева².

нии японского опыта // Российский экономический журнал. 2002. № 1 ; Устинова С. Изоморфный рынок труда в России. М., 2003.

¹ Белкин В. Н., Белкина Н. А., Владыкина Л. Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. Екатеринбург, 2010 ; Гойло В. С. Политическая экономия интеллектуального труда // Мировая экономика и международные отношения. 1994. № 11 ; Он же. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы. М., 1975 ; Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб., 1999 ; Егерев С. В. Новая российская научная диаспора: итоги 15 лет // Актуальные аспекты истории и современности русского зарубежья: параллели и антитезы. М., 2007 ; Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб., 1999 ; Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М., 2010 ; Клейнер Г. Б. Знания об управлении знаниями // Вопросы экономики. 2004. № 1 ; Критский М. М. Человеческий капитал. Л., 1991 ; Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека. М., 1995 ; Некипелов А. Д. Формирование института партнерства науки, образования и бизнеса в реализации курса государства на технологическое перевооружение // Управление бизнесом. 2008 ; Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4 ; Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб., 2000 ; Скоблякова И. В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. М., 2006 ; Скорев М. М. Образование как институциональный фактор воспроизводства знания и человеческого капитала в условиях неэкономии : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ростов н/Д, 2004 ; Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М., 2007 ; Татаркин А. И., Пилипенко Е. В. Экономика знаний: проблемы теории и методологии. Екатеринбург, 2007 ; Черковец В. Категория «человеческий капитал» в общей экономической теории: исторический взгляд и содержательное определение (материалы к лекциям и семинарам) // Российский экономический журнал. 2009. № 7–8.

² Социология в России / под ред. В. А. Ядова. М., 1998 ; Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М., 2009 ; Радаев В. В. Социология рынков: к формированию нового направления. М., 2003 ; Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой : пер. с англ. / под общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича, Ю. В. Сачкова. М., 1986 ; Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В., Бадхен М. Л. Труд и трудовые отношения : учеб. пособие. СПб., 2007.

Национальные и региональные особенности социально-трудовых отношений описаны в работах Э. Тоффлера, И. Валлерстайна¹ и др. Эти исследователи проанализировали общие особенности. Дальнейший анализ культурной специфики социально-трудовых отношений требует более детального рассмотрения.

Социально-психологический аспект в значении менталитета как элемент общекультурной детерминации социально-трудовых отношений рассматривали Л. И. Чинакова, Н. А. Бердяев². В рамках данного подхода менталитет понимается как то, «что их [этносы] изолирует и наиболее различает»³. «Менталитет этноса нельзя отрывать от менталитетов отдельных лиц и социальных групп; он существует как в общей, так и в особенной и единичной формах, воплощаясь в ценностных предпочтениях и поведении если не всех, то во всяком случае типичных представителей того или иного народа»⁴.

Возможности реализации непротиворечивой системы социально-трудовых отношений были предметом изучения К. Маркса, Ф. Энгельса, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Э. Бернштейна⁵. В конце XIX — начале XX века этот вопрос был актуален по причине неразвитости института социального партнерства, так как последний появился в институционализированном виде лишь после 1919 года (создания МОТ)⁶.

Тематика урегулирования противоречий между трудом и капиталом занимала также И. И. Янжула, С. И. Шидловского, В. Н. Коков-

¹ Тоффлер О. Третья волна. М., 1999 ; Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М., 1998 ; Wallerstein I. Unthinking Social Science: The Limits of Nineteenth — Century Paradigms. Cambridge, 1991.

² Чинакова Л. И. К вопросу о ментальности русского народа // Социологические исследования. 2000. № 7 ; Бердяев Н. А. Душа России. Л., 1990.

³ Бродель Ф. Грамматика цивилизаций. М., 2008. С. 39.

⁴ Чинакова Л. И. Указ. соч. С. 139.

⁵ Бернштейн Э. Социальные проблемы. М., 1901 ; Он же. Забастовка. Ее сущность и деятельность. СПб., 1907 ; Вебер М. Исторический очерк освободительного движения в России и положение буржуазной демократии. Киев, 1906 ; Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. : в 30 т. 2-е изд. М., 1955. Т. 3 ; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М., 1991.

⁶ Dynamics of Non-homogeneous Systems / ed. Yu. S. Popkov. 1999. Vol. 2 ; Лутухина Э. А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) // Белорусский журнал международного права и международных отношений. 2003. № 1 ; Привалов Н. Г. Социальное партнерство: от рынка труда к гражданскому обществу // Вестник ОГУ. 2002. № 5.

цова, Н. П. Игнатьева, П. А. Валуева, С. Ю. Витте¹. Методологическая разработка данного вопроса представлена в работах М. И. Туган-Барановского и др.²

Современный этап развития теоретических положений, раскрывающих тему социально-трудовых отношений, принято отсчитывать с 1950-х годов. Эти теории были созданы на волне послевоенного восстановления Европы и той роли, которую в этом процессе сыграли социально-трудовые отношения. Особенно значимы труды Р. Маккерзи, Г. Катца, Т. А. Кохана, А. С. Миллера, Д. Белла, Дж. Гэлбрейта и др.³ От других работ, написанных в эту же эпоху, их отличает рассмотрение такого вопроса, как гуманизация труда.

В 1980–1990-е годы появляется много работ, посвященных конфликтности социально-трудовых отношений (В. Н. Шаленко, Н. В. Гришина, К. Боулдинг, А. Г. Ковалев, Е. Батстон, Дж. Т. Данлоп⁴). В советской научной литературе того времени идеи гуманизации труда и «социального соглашения» расценивались как буржуазная уловка для разобщения пролетариата.

Идея социального партнерства стала оцениваться позитивно лишь после распада СССР, когда Россия стала на капиталистический путь

¹ Валуев П. А. Дневник 1877–1884 гг. Пг., 1919 ; Витте С. Ю. Воспоминания : в 3 т. М., 1960. Т. 1–3 ; Игнатьев Н. П. Записки графа Н. П. Игнатьева 1864–1874 гг. Пг., 1916 ; Рабочий вопрос в Комиссии В. Н. Коковцова в 1905 году. М., 1926 ; Шидловский С. И. Воспоминания (1861–1922 гг.). Берлин, 1923. Ч. 1–2 ; Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907.

² Михеев В. А. Политика социального партнерства. М., 1999 ; Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии. Пг., 1915. С. 30 ; Он же. Социальные основы кооперации. М., 1919. С. 505.

³ Bell D. The coming of post-industrial society. N. Y., 1976 ; *Idem*. The cultural contradictions of capitalism. N. Y., 1976 ; Kochan Th. A. Collective bargaining and industrial relations. From theory to policy and practice. Homewood, 1980 ; Kochan Th. A., Katz H. C., McKersie R. B. The Transformation of American industrial relations. N. Y., 1986 ; Miller A. S. Legal foundations of the corporate state // State society & corporate power. New Brunswick, 1989 ; Galbraith J. K. The Affluent society. Cambridge, 1958 ; *Idem*. Economics & purpose. Boston, 1973 ; *Idem*. The New Industrial State. Boston, 1967 ; Miller A. S. Legal foundations of the corporate state // State society & corporate power. New Brunswick, 1989.

⁴ Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983 ; Гришина Н. В. Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов. Л., 1978 ; Шаленко В. Н. Исследование конфликтных ситуаций в первичном производственном коллективе. М., 1981 ; Batstone E. The Social Organization of Strike. Oxford, 1978 ; Boulding K. E. Conflict and Defence. New Marper, 1962 ; Dunlop J. T. Policy decisions & research in economic & industrial relations // Industrial & labour relation review. 1977. Vol. 30, № 3. Apr. ; *Idem*. Industrial relation system. N. Y., 1958 ; *Idem*. Labour future // Challenge. 1996. Mar.-Apr.

развития. К этой идее присоединились концепции социального государства, правового государства и гражданского общества¹.

Сегодня в рамках концепции социального партнерства выделяют несколько подходов, присущих отечественным специалистам в этой области. Первый подход основывается на первенстве социально-экономической среды в процессе регулирования социального партнерства. Среди сторонников этой идеи — Р. Хизрич, М. М. Юдкевич, М. Питерс, Я. И. Кузьминов².

Сторонники второго подхода — В. А. Давыденко, В. И. Герчиков, Б. М. Генкин, С. Ю. Барсукова³ — считают, что специфика социального партнерства хотя и задается средой, но первичными факторами все же являются переговорный процесс и взаимоотношения представителей работников и работодателей.

Развитие общекультурного подхода осуществляется с целью определения аксиологии и этики общества — той ее части, что регулируется властными (политика) и общественными отношениями (социология). Социально-трудовые отношения и социальное партнерство в этих исследованиях рассматриваются на основе нормативных положений, технологии, социально-экономической сферы. Однако в них не уделяется внимания неформальным нормам, традициям, менталитету. Культурные детерминации социально-трудовых отношений определяются как набор формальных регуляторов социального, политического и экономического уровней. В этой парадигме работали Ю. Фельдхофф, Е. Л. Шершнева, М. В. Удальцова, В. Г. Немировский, А. М. Логвинов, Д. Денисон⁴. В дальнейшем данный общекультурно-

¹ Авцинова Г. И. Социально-правовое государство: сущность, особенности становления // Социально-гуманитарные знания. 2000. № 3 ; Афанасьев В. С., Афанасьева Л. В. Соотношение правового и социального государства // Социальное государство: мировой опыт и реалии России. М., 2003 ; Баглай М. В. Социальное государство: понятие функции // Человек: социальная политика в период осуществления экономических реформ : материалы конгр. М., 1994 ; Гриценко Н. Н. Россия должна быть социальным государством // Вузовские вести. 2004. № 7.

² Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Институциональная экономика. М., 2000 ; Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. М., 1992.

³ Барсукова С. Ю., Герчиков В. И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному. Новосибирск, 1997 ; Основы управления персоналом / под ред. Б. М. Генкина. М., 1996 ; Давыденко В. А. Экстремальная ситуация в системе трудовых отношений: структурный, функциональный и динамический аспекты (Теоретико-социологический анализ). М., 1992.

⁴ Денисон Д. Р., Фей К. Ф. Организационная культура и эффективность: пример изучения иностранных компаний в России // Персонал-Микс. 2001. № 2 (3) ; Все о социальном партнерстве / А. М. Логвинов [и др.]. Красноярск, 2000 ; Логвинов А. М.,

логический подход был дополнен исследованиями неформальных отношений трудящихся в производственной, экономической, социальной и иных сферах (В. Н. Тренев, В. А. Спивак, С. А. Масютин, В. А. Ириков)¹, а также анализом внутриорганизационной культуры (М. Клейн, Л. Хохман, А. И. Наумов, О. С. Виханский)². Однако по большей части эти исследования либо были социологическими (в первом случае), либо проходили в рамках изучения культуры менеджмента (во втором случае). Таким образом, в этой концепции не удалось создать общекультурологического метода, который учитывал бы как формальные, так и неформальные факторы регулирования социально-трудовых отношений.

Большая часть работ, посвященных анализу социального партнерства и в целом проблематике социально-трудовых отношений и ее культурным детерминантам, носит либо правовой, либо социально-экономический, либо технологический характер (В. Г. Смольков, Г. Ю. Семигин, О. В. Ромашов, В. Н. Петров, В. А. Михеев, В. Н. Киселев, М. В. Лушникова, В. И. Гостенина, Ю. И. Головичев, Л. А. Гордон, Ф. И. Гайнуллина, Ю. Е. Волков, М. А. Буданова и др.)³. Это

Немировский В. Г., Стариков П. А. Социальное партнерство: проблемы развития. Красноярск, 2002 ; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В. А. Ядова. М., 1979 ; *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. СПб., 1999 ; *Удальцова М. В., Воловская Н. М., Плюснина Л. К.* Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность // Социологические исследования. 2005. № 7.

¹ *Масютин С. А.* Механизмы корпоративного управления. М., 2002 ; *Спивак В. А.* Корпоративная культура. СПб., 2001 ; Реформирование и реструктуризация предприятий / В. Н. Тренев [и др.]. М., 1998.

² *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент. М., 1999 ; *Hohmann L.* Journal of the Software Professional. Prentice Hall, 1996 ; *Jung Rudiger H., Kleine M.* Management: Personen-Strukturen-Funktionen-Instrumente. München, 1993.

³ *Алейников Н. Я.* Управленческое партнерство // Труд и социальные отношения. 2004. № 1 (25). С. 50–55 ; *Бородин И. И.* Формы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2004. № 2 (26). С. 16–24 ; *Буданова М. А., Гостенина В. И.* Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект). М., 2004 ; *Волков Ю. Е.* Объективная основа социального партнерства // Труд и социальные отношения. 1997. № 7 ; *Гайнуллина Ф. И.* Политические аспекты социального партнерства в России. М., 2001 ; *Головичев Ю. И.* Политические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1996 ; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству // Подис. 1992. № 1–2 ; *Киселев В. Н., Смольков В. Г.* Социальное партнерство в России. М., 1998 ; *Михеев В. А.* Основы социального партнерства. М., 2001 ; *Семигин Г. Ю.* Социальное партнерство как фактор политической стабилизации российского общества : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1995 ; *Петров В. Н.* Социальное партнерство в условиях формирования рыночной экономики: опыт, проблемы : автореф. дис. ... канд. экон.

не позволяет в достаточной мере исследовать общекультурную специфику социально-трудовых отношений, изучить не только ограниченную часть формальных отношений, но и все культурные отношения, связанные с трудом, в том числе и неформальные.

Проведенный анализ степени изученности темы позволяет сформулировать проблему исследования, которая состоит в противоречии между значимостью культурологического подхода к анализу социально-трудовых отношений и слабой разработанностью данного направления анализа как в целом на общетеоретическом уровне, так и в контексте определения специфики российской культуры социально-трудовых отношений.

В связи с этим авторы видят свою задачу в том, чтобы на концептуальном уровне выявить систему факторов, определяющих содержание, динамику, формы проявления и другие параметры социально-трудовых отношений в современной России, и выработать практические предложения по совершенствованию культуры социально-трудовых отношений.

Это, в свою очередь, предполагает необходимость и целесообразность: а) определения теоретико-методологических оснований исследования культуры социально-трудовых отношений; б) раскрытия российской культурной специфичности характеристик субъектов СТО; в) анализа культурно-специфичных структур — институциональных форм существования — и особенностей деятельности практики этих субъектов; г) оценки общего состояния сферы социально-трудовых отношений в современной России; д) раскрытия характерных для России тенденций развития культуры социально-трудовых отношений, выявления их проблемных зон; е) формулирования рекомендаций по повышению культуры СТО в контексте российской социокультурной специфики.

Методология анализа вышеуказанных проблем основывается на междисциплинарном подходе, предполагающем использование подходов и методов различных наук и направлений. К настоящему времени в исследовании социально-трудовых отношений можно выделить ряд подходов и направлений.

наук. М., 1999 ; Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (Сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997 ; Ромашов О. В., Ромашов О. О. Социальное партнерство в условиях смены собственности. Социологический аспект // Труд и социальные отношения. 2000. № 2; и др.

Философско-исторические подходы

1. Формационно-цивилизационный подход исходит из концепции А. С. Панарина, который считает, что «концепция цивилизации, включая как объективный (формационный), так и субъективный (антропологический) аспекты истории, впервые открывает возможность построения собственно исторической методологии, которая позволяет представить исторический процесс в динамическом сопряжении объективно-заданного и субъективно-волевого начал»¹. Это предполагает рассмотрение феномена социально-трудовых отношений в контексте всей совокупности социокультурных практик, тесно связанных с данным феноменом. Подобный подход позволяет определить неявные факторы формирования социально-трудовых отношений, а также детерминанты, которые оказываются вне поля зрения иных специальных исследований, использующих монопарадигмальный подход.

2. Марксизм используется для определения понятия капитала в контексте изучения социального и человеческого аспектов данного феномена, а также для рассмотрения исторической ретроспективы развития социально-трудовых отношений, где данная методология считается классической.

3. Дискурсивная ризоматика предполагает включение в методологию исследования позиций и концепций различных авторов, чьи работы создают реминисцентную структуру мультипарадигмального исследования феномена социально-трудовых отношений. В контексте этого метода субъективный элемент оценки социально-трудовых отношений и объективный элемент его развития смешиваются, так как предполагается, что изучение явления в гуманитарных науках определяет его состояние. Этот метод позволяет проследить философское осмысление феномена социально-трудовых отношений и влияние подобного понимания на изучаемую тематику.

Социологические подходы

1. Системный подход рассматривает изучаемые объекты как совокупности элементов, объединенные структурообразующими связями. Такой подход предполагает, что изменение одного элемента приведет к каскадным трансформациям всей системы и наоборот. Это дает возможность рассмотреть СТО как систему, не только испытывающую влияние внешних факторов, но и оказывающую воздействие

¹ Панарин А. С. Философия истории. М., 1999. С. 251.

на окружающую среду, что позволяет определить некоторые нюансы изучаемого феномена по неявным симптомам функционирования социально-трудовых отношений.

2. Структурно-функциональный метод описывает систему как целостность ее функциональных значений (зависящих от структуры ее элементов) в категориях взаимозависимости. Это характерно как для трудовой мотивации, где функции трудящегося определяют его положение в социально-трудовых отношениях, а оно, в свою очередь, обуславливает суть его функций и их эффективность, так и для макроуровня СТО. Данный подход позволяет определить проблемы и дисфункции системы, исходя из особенностей распределения ее элементов, а также оптимальную конфигурацию системы, с тем чтобы повысить ее эффективность.

3. Институциональный подход предполагает рассмотрение исследуемых объектов в контексте их нормативной составляющей и системы взаимодействия с государственными структурами посредством формальных и неформальных отношений. Этот подход позволяет выявить проблемы социально-трудовых отношений, которые вызваны расхождением между нормативной системой изучаемого феномена и ее фактической реализацией. Также институциональный подход дает возможность увидеть ошибки функционирования законодательной системы страны в практике реализации элементов СТО (профсоюзы, социальное партнерство и т. д.).

Для аргументации положений настоящей работы также использовались историко-генетический и эволюционный подходы с целью определения основных векторов развития социально-трудовых отношений; общесоциологический подход позволил рассмотреть понятие человеческого капитала и его реализацию внутри концепции постиндустриального общества; метод моделирования и проектирования был использован для разработки предложений по улучшению трудовой мотивации, развитию человеческого капитала, института профсоюзов и социального партнерства.

Структура работы определяется логикой научного анализа предмета исследования. Первая глава посвящена раскрытию специфики культуры социально-трудовых отношений как предмета научного анализа. На основе системных принципов рассматривается категория «социально-трудовые отношения», анализируется трудовая мотивация как один из критериев культуры СТО, раскрываются различные аспекты управления трудовой мотивацией.

Вторая и третья главы посвящены анализу базовых условий формирования культуры социально-трудовых отношений. Во второй главе анализируются различные аспекты социальной справедливости в контексте трудовых отношений; в третьей главе рассматривается социальное доверие.

Четвертая глава представляет собой развернутый анализ социального и человеческого капитала в системе культуры социально-трудовых отношений. Раскрываются происхождение и развитие концепций социального и человеческого капитала, эволюция различных теорий, место в системе развития культуры социально-трудовых отношений, проблемы и противоречия этого процесса в современной России.

В пятой главе дается характеристика социального партнерства в России, раскрываются нормативная база его поддержки и основные факторы развития, описываются модели социального партнерства. Особое внимание уделяется гуманизации социального партнерства как инструмента повышения уровня культуры диалога между трудом и капиталом.

В шестой главе анализируются различные аспекты влияния на культуру социально-трудовых отношений. Особо выделяется группа вопросов, связанных с повышением роли профсоюзов в развитии культуры социально-трудовых отношений.

Глава 1

КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО АНАЛИЗА

1.1. КАТЕГОРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»: ОПЫТ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА

Социально-трудовые отношения являются одной из важнейших составляющих общественной жизни. Человеческая деятельность, реализуемая в труде, служит базой для создания условий, необходимых для обеспечения общественных нужд. Опыт большинства развитых стран показывает, что трудовые ресурсы и знания, человеческий капитал играют все более важную роль. Возрастает ценность таких нематериальных экономических ресурсов, как информация, предпринимательские и творческие способности. Особенностью подобных ресурсов является их гуманитарная специфика, поскольку они тесно связаны с человеком и присущими ему субъективными характеристиками.

Фундаментальная роль человека, занятого трудом, стала основой трудовой теории экономического развития. В этой концепции экономический рост рассматривается одновременно как условие и результат репродуцирования человеческого потенциала. Все это обуславливает понимание значимости социально-трудовых отношений в современном мире.

При современной трансформации общественно-культурного поля становится все более очевидной потребность в методологии и теории рассмотрения СТО как интегрального экономического понятия, связанного с рынком труда, трудовой мотивацией, безопасностью трудовой деятельности, условиями труда, трипартизмом. Использование понятия «социально-трудовые отношения» обусловлено спецификой изменения современной производственной среды — трансформацией роли отдельного человека в общественной системе и производстве. Все это позволяет определить социально-трудовые отношения как ключевое понятие общей теории экономики.

При рассмотрении понятий «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения» в современной науке возникает терминологическая путаница. Одни российские исследователи отождествляют эти понятия¹. Другие, напротив, настаивают на их различии, более

¹ *Гибало Н. П.* Институционализация трудовых отношений : актовый докл. // Серия материалов Междунар. науч.-практ. конф. «Экономическая наука — хозяйственной практике». Кострома, 2010. С. 39 ; *Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С.* Экономика труда : учебник : в 2 т. М., 2007. Т. 2. С. 703.

того, считают, что словосочетание «социально-трудовые отношения» «ослабляет внимание к экономической стороне взаимодействия»¹ их участников. Однако эти подходы объединяет то, что оба термина употребляются без каких-либо разъяснений, которые конкретизировали бы взгляд автора во избежание дополнительной путаницы.

В отечественных исследованиях по социологии труда², трудовому праву³, экономике труда⁴ и менеджменту⁵ чаще всего употребляется

¹ Трудовые отношения : учеб. пособие / под ред. Н. А. Горелова, А. И. Тучкова. СПб., 2001. С. 5.

² *Лопуха А. Д.* Трудовые отношения: история, теория и современная российская практика : моногр. / под ред. Н. В. Наливайко. Новосибирск, 2002 ; *Попов Ю. Н., Шевчук А. В.* Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие. М., 2005 ; Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / отв. ред. А. Л. Темницкий. М., 2000 ; *Юрасов И. А.* Социальные технологии в сфере трудовых отношений современной России: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2007 ; и др.

³ *Анисимов А. Л.* Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок: учеб. пособие. М., 2005 ; *Он же.* Трудовые отношения и трудовые споры: трудовой договор, индивидуальные и коллективные трудовые споры, нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений, судебная практика. М., 2008 ; *Десярева Г. Г.* Трудовые отношения: справочник в вопросах и ответах: новые правила заключения трудового договора, оплата и нормирование труда, разрешение трудовых споров, гарантии и компенсации, новое в трудовом законодательстве. Ростов н/Д, 2007 ; *Исайчева Е. А.* Энциклопедия трудовых отношений. М., 2007 ; *Исханов Р. В.* Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров. М., 2009 ; *Карабельников Б. Р.* Трудовые отношения в акционерных обществах. М., 2001 ; *Сошников В. В.* Влияние реорганизации юридического лица — работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения : моногр. М., 2008 ; *Сошникова Т. А.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах : учеб. пособие. М., 2007 ; *Спектор А. А.* Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, как объект международного частного права. М., 2004 ; *Шестерякова И. В.* Коллизийные нормы и международные трудовые отношения / под ред. Н. И. Матузова. Саратов, 2007 ; и др.

⁴ *Воейков М. И., Анисимова Г. В., Соболев Э. Н.* Трудовые отношения капитализма и российские трудовые ценности. М., 2009 ; *Деменков С. А.* Трудовые отношения и институты. Кострома, 2005 ; *Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В., Бадхен М. Л.* Труд и трудовые отношения : учеб. пособие. СПб., 2007 ; *Лопуха А. Д., Зельцер И. М.* Трудовые отношения: история, теория и современная российская практика. Новосибирск, 2002 ; *Мазманова Б. Г.* Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом : учеб. пособие. М., 2010 ; *Стукен Т. Ю.* Трудовые отношения в России: состояние и динамика неравенства : моногр. / под ред. В. С. Половинко. Омск, 2008 ; *Сулдына Г. А.* Формирование новой системы трудовых отношений. Казань, 2000 ; *Суханов Н. И.* Трудовые отношения в смешанной экономике (концептуальные основы теории и практики) : моногр. Елец, 2009 ; *Сычева И. Н.* Трудовые отношения в структуре экономических систем (методологический аспект). Томск, 2000 ; Трудовые отношения : учеб. пособие / под ред. Н. А. Горелова, А. И. Тучкова. СПб., 2001 ; и др.

⁵ *Борисова А. А.* Механизм формирования трудовых отношений на предприятии : учеб. пособие. Новосибирск, 2010 ; *Лапуста М. Г., Старостин Ю. Л.* Малое предпринимательство : учебник. М., 2004 ; и др.

термин «трудовые отношения». Исключением являются работы Е. Г. Мамыгова и Б. Г. Збышко, которые полагают, что оба термина имеют право на существование, но нуждаются в различении на основе количественной меры участников процесса, которая устанавливается произвольно¹, и используют понятие «трудовые отношения» на организационном уровне, а на иных уровнях, когда к отношениям участников примыкает государство, — социально-трудовые отношения.

Б. Г. Збышко проанализировал ряд российских законов на предмет специфики употребления данных терминов² и подверг критике определение понятия «социально-трудовые отношения»³, данное Г. Я. Ракитской в книге «Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России)»⁴. В ней социально-трудовые отношения трактуются как «социально-экономические отношения в сфере (по поводу) трудовой жизнедеятельности»⁵. Г. Я. Ракитская указывает, что данный феномен раскрывается на уровне не только общесоциальных систем, но и личностного проявления человека⁶.

Социально-трудовые отношения как категория экономики зачастую вызывают непонимание у нынешних российских ученых, считающих исчерпывающим понятие «трудовые отношения», суть которых закреплена в ст. 15 Трудового кодекса (ТК) РФ. К примеру, Н. С. Землянухина и С. Г. Землянухина, составители издания «Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития»⁷, полагают, что использование в научной среде термина «социально-трудовые отношения» акцентирует внимание на общественной значимости трудовых отношений, а также является отсылкой к Конституции РФ, в частности к понятию «социальное государство». В то же время термин «социально-трудовые отношения» может определить специфические особенности описываемого явления, но его использование достаточно затруднительно при опи-

¹ Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект) : моногр. М., 2004. С. 10.

² Там же. С. 114–119.

³ Там же. С. 119.

⁴ Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). М., 2003.

⁵ Подробнее см.: Ракитский Б. В., Ракитская Г. Я. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : учеб. пособие. М., 2010. С. 54–55 ; Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 65.

⁶ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 65.

⁷ Землянухина Н. С., Землянухина С. Г. Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития. Саратов, 2004.

сании динамики изменений¹. Также трудовые отношения, определяемые как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором» (ст. 15 ТК РФ в ред. от 6 сентября 2016 г.), являются, по мнению этих составителей, «юридическим выражением существа экономических отношений», но с оговоркой: «с той или иной степенью адекватности»².

В современной науке существуют разные подходы к пониманию социально-трудовых отношений, их системе и способу функционирования. В некоторых работах социально-трудовые отношения приравнивают к социальному партнерству. Однако обоснованность подобного отождествления сомнительна, так как социальное партнерство возникает лишь на определенном уровне развития социально-трудовых отношений. Кроме того, в понятие «социально-трудовые отношения» входит намного больше феноменов, нежели в понятие «социальное партнерство».

Некоторые исследователи полагают, что социально-трудовые отношения — это объективная взаимозависимость субъектов в процессе труда и взаимодействия, направленное на регулирование качества трудовой жизни. Однако социально-трудовые отношения формируются задолго до начала трудовой деятельности и сохраняют актуальность после нее. Подобный подход не позволяет определить субъектов социально-трудовых отношений, а следовательно, и разработать меры по понижению уровня конфликтности в данной сфере.

В ряде учебников, изданных в России после распада СССР, предлагается определение социально-трудовых отношений как феномена, возникающего на рынке труда. К примеру, в двух учебниках «Экономика труда», в которых освещаются модели и подходы, применяющиеся в зарубежной теории и практике, изучение социально-трудовых отношений тождественно изучению рынка труда. В одном из них дано следующее определение: «Экономика труда — самостоятельный раздел экономической теории, изучающий функционирование специфического рынка, где в качестве товара выступает рабочая сила»³.

¹ Землянухина Н. С., Землянухина С. Г. Указ. соч. С. 28.

² Там же. С. 29.

³ Колосницына М. Г. Экономика труда : учеб. пособие. М., 1998. С. 6.

Авторы другого учебника предлагают более детальное определение: «Экономическая теория труда — это наука, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда, исследующая поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на трудовые взаимоотношения»¹. Но и здесь экономические теории труда являются подразделом общей экономики, что характерно для западной научной традиции².

Во времена СССР категории рынка не применялись для изучения трудовой сферы, а термин «заработная плата» не относился к рыночным. Трудовые отношения исследовались в связи с производственными процессами и их результатами. Не принимать в расчет специфику такого подхода в связи со сменой экономической парадигмы представляется ошибкой. Синтез двух парадигм может стать более эффективным способом обогащения рассматриваемого дискурса. Действительно, социально-трудовые отношения — это не только трудовые отношения, но и связанные с ними важные общественные явления, такие как социальная защита, пенсионное обеспечение, уровень жизни населения, дополнительное обучение, профессиональное образование и т. д. Рынок труда — это всего лишь начало взаимоотношений работодателя и работника, которые продолжают на уровне условий труда.

Трудовые отношения начинаются в момент акта обмена между держателем средств производства и носителем рабочей силы. Обязательным условием является юридическая независимость равноправных субъектов. На второй стадии формирования отношений между работником и работодателем происходит формирование подчиненного положения работника вследствие передачи рабочей силы (в рамках трудовой функции) в пользование работодателю.

Следующие стадии имеют больше вариантов развития, что делает их более общим концептом, нежели трудовые отношения. Также социально-трудовые отношения включают отношения, связанные:

- с созданием и развитием ролевого статуса работника (трудовая мотивация, образование, профессиональная подготовка);
- функционированием рынка труда;

¹ *Роцин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие. М., 2000. С. 2.

² См., например: *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

- обеспечением условий выполнения трудовой функции (средства производства, условия труда);
- распределением продукта труда;
- конечным потреблением продуктов труда.

При изучении феномена СТО необходимо принимать во внимание материально-технические факторы, определяющие их характер. Сторонами социально-трудовых отношений, согласно ТК РФ, являются работник и работодатель, однако важную роль играет и государство. Во времена СССР государство было единственным законным работодателем и, следовательно, стороной социально-трудовых отношений. После 1992 года, когда началась массовая приватизация предприятий народного хозяйства, ситуация кардинально изменилась. Теперь государство — это работодатель, наравне с остальными подчиняющийся законам рынка. Только в таком виде государство может быть субъектом СТО.

В то же время задача государства — корректировать и институционализировать отношения работников и работодателей, проводить грамотную социальную политику, выступать советчиком, судьей и денонсатором договоренностей. Без реализации государством этих функций социально-трудовые отношения невозможны.

По числу субъектов социально-трудовые отношения классифицируют как двусторонние, трехсторонние и многосторонние. Обычно СТО определяют по уровню общественно-экономического положения и функционирования субъектов. При этом речь должна идти скорее о региональном и федеральном уровнях, нежели об индивидуальном и корпоративном.

Важным методологическим вопросом является определение критериев оценки социально-трудовых отношений. Многие исследователи считают критериями уровень трудовой жизни, виды отношений субъекта и объекта труда, реализацию человеческого потенциала, уровень заработной платы, условия труда, развитость дополнительного социального страхования, возможности профессиональной подготовки и переподготовки.

Методика определения социально-трудовых отношений по показателям качества жизни вполне приемлема. Но необходимо оценить все стороны и аспекты СТО. В связи с этим в качестве дополнительных критериев выступают психологическое благополучие работников, их культурный уровень, слаженность работы, взаимовыручка, доверие, радушие и взаимопонимание в трудовом коллективе,

характеризующие социально-психологическую сторону социально-трудовых отношений.

В то же время важным аспектом является влияние СТО на производство, прежде всего на производительность труда, которая сама является особой формой общественно-трудовых отношений, складывающихся из трудовой деятельности и ее продукта, с одной стороны, и средств, затраченных на поддержание трудовой деятельности, — с другой.

Социально-трудовые отношения включают набор характеристик, детерминированных общественно-экономической средой, в которой они реализуются. В каждой системе социально-трудовых отношений при той или иной экономической модели есть плюсы и минусы. Их необходимо учитывать не только в теоретическом анализе, но и на практике, в том числе и при проведении реформ.

В СССР социально-трудовые отношения характеризовались устойчивым взаимодействием между работниками и государством, которое было работодателем-монополистом. Управление и корректировка СТО находились в руках государственных подразделений и были далеки от рыночного характера.

Смена экономической парадигмы в России радикально трансформировала правовое положение участников социально-трудовых отношений и, что особенно важно, оказала огромное влияние на социально-психологическую сторону этих отношений: поведение и самоидентификацию людей, их ожидания, требования, надежды и способы общественного поведения.

Рыночная система характеризуется финансово-экономическим принуждением к труду, свободной конкуренцией, вертикальной и горизонтальной мобильностью трудовых ресурсов, формированием спроса и предложения на трудовые и прочие ресурсы, исходя из конъюнктуры рынка, специфической системой социальных гарантий. Социально-трудовые отношения в данной ситуации основываются на принципе свободы — каждый имеет возможность выбора: работать или не работать; если работать, то на кого из работодателей; или работать на самого себя (предпринимательство).

Изменились структура и роль профсоюзов. Теперь их основная задача — защита прав работников чаще всего от недобросовестных работодателей. Кроме Федерации независимых профсоюзов России, существуют другие профсоюзные объединения. При этом закон больше не определяет профсоюзы как монопольного защитника прав трудящихся. Теперь работники могут сами защищать себя, создавая орга-

ны своего представительства по своему усмотрению. Однако профсоюзное движение в разной степени охватывает различные отрасли и отдельные предприятия. В то же время стали набирать вес формируемые на добровольных началах объединения работодателей, отстаивающих свои интересы.

Одна из проблем СТО в современной экономике — слабое развитие институциональных способов регулирования трудовых отношений в условиях экономической нестабильности. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений пока определена недостаточно полно и реализуется лишь отчасти. Несмотря на наличие законодательной базы, регулирующей СТО, механизм ее использования далеко не совершенен.

В настоящее время в России сложилась целостная система социально-трудовых отношений, включающая:

— *генеральное соглашение* — заключается полномочными представителями общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ на основании Трудового кодекса РФ и устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и совместные действия сторон по их реализации;

— *межрегиональные соглашения* — устанавливают общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации;

— *региональные соглашения* — определяют общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации;

— *территориальные соглашения* — устанавливают общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории муниципального образования;

— *отраслевые (межотраслевые) соглашения* — определяют общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей); могут заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;

На законодательном уровне социально-трудовые отношения из области трудового переходят в область гражданско-правового законодательства.

Индивидуальный трудовой договор — базовая форма регулирования социально-трудовых отношений. Субъектами трудового договора

являются работник и работодатель, объектом — их трудовые отношения. Договор определен трудовой функцией, правами и обязанностями сторон, условиями их взаимоотношений. Главную роль в предмете трудового договора играет стоимость рабочей силы, то есть уровень зарплаты.

Коллективный трудовой договор — документ, регулирующий социально-трудовые отношения на уровне предприятия. Определяет особые условия трудовых отношений в организации и распространяется на всех сотрудников.

Однако наличие договорной системы, регулирующей СТО силами их субъектов, не означает отсутствия необходимости в государственном регулировании.

Объектом государственного регулирования могут быть отношения работников и работодателя. Субъект такого регулирования — институты государства, ответственные за корректировку социально-трудовых отношений, органы всех ветвей власти. Государство определяет минимальные требования к базовым условиям СТО и гарантирует их выполнение.

В России до сих пор не сложилась присущая рынку свободная конкуренция работников и работодателей. Цена рабочей силы регулируется не по законам рынка и часто не является взаимоприемлемой для субъектов социально-трудовых отношений. Современная система трудового найма не способствует трудовой мотивации, дисциплине и ответственности работников, экономическому развитию предприятий.

Ввиду несбалансированности рынка труда на государство возложена особая ответственность по гармонизации сил и интересов субъектов социально-трудовых отношений, оптимизации соотношения цены и стоимости труда. Главная задача — пресечение экономии на зарплате, условиях труда, увеличения продолжительности рабочего дня и т. п. Гарантированный Трудовым кодексом РФ минимум условий для реализации труда нивелируется возможностью несоблюдения закона.

В таких условиях необычайно важна социальная ответственность бизнеса. Обычно ее сводят к своевременному и добросовестному выполнению трудового законодательства, обеспечению приемлемого уровня занятости, оказанию благотворительной деятельности. Между тем это масштабная ответственность за решение большинства социальных проблем.

Но предприниматели по собственной воле не станут сознательными и социально ответственными. Необходим особый инструмент

формирования социальной ориентации бизнеса при участии государства, которое должно быть социально ориентированным.

Формирование социально-трудовых отношений происходит в особом поле пересечения культурных ценностей, связанных с трудовой сферой и определяющих этику труда, нормы поведения, мотивационные механизмы. Однако сегодня понятие труда сильно деформировано в массовом сознании людей, живущих в эпоху «цивилизованного рынка», а искаженные представления об индивидуализме и частной собственности затмевают идеи промышленной демократии, самоуправления коллективов и профсоюзного движения.

1.2. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Процессы изменения российского общества, модели его устройства повышают актуальность изучения общественных трансформаций, особенно в сфере труда. Все большую важность приобретают социальная защита, регулирование труда, адекватность институционального обеспечения трудовой деятельности, трудовая мобильность, кадровая работа.

Теоретическая и практическая актуальность изучения трудовой мотивации в контексте культуры социально-трудовых отношений заключается в ее специфике. Труд — это базовая ценность и важнейшая форма реализации человека как личности. Для большинства населения страны труд — единственный источник доходов и возможность поддерживать существование, а экономическая сторона жизни носит принудительный характер.

Нестабильность положения современного работника (угроза безработицы, в том числе и технологической, потеря квалификации) формирует негативную мотивационную установку и делает труд не способом реализации личностного потенциала, а условием выживания, низводя его до уровня внешней инструментальной деятельности, отчужденной от личности. В связи с этим деформируется культура труда, теряется ощущение его общественной значимости и пользы. У субъектов социально-трудовых отношений появляются прагматический настрой и исключительно экономическая заинтересованность в труде.

Исследования общественных трансформаций и изменений в структуре управления организациями указывают на необходимость

отказа от трудовой парадигмы. Снижение самоорганизации рабочего класса, повышение социальной мобильности, в частности трудовой, диверсификация занятости отдельных работников демонстрируют уклонение современных обществ и крах старых теорий.

Сегодня труд становится периферийным компонентом системы ценностей. Это связано как с прагматичностью и биоцентричностью его понимания (труд нужен, чтобы зарабатывать и таким образом выживать), так и с изменением системы мышления: жить сегодняшним днем (ибо потустороннего воздаяния не существует) или жизнь вообще бессмысленна. Набирают популярность как идеи гедонизма и дауншифтинга¹, так и более изощренные практики новой трудовой этики. Все это обусловило формирование теории конца трудового общества. Несмотря на это, все еще сохраняется нацеленность на изучение труда посредством анализа трудовых стимулов и мотиваций.

Поведение человека в трудовой сфере — это комплекс сознательных поступков и действий, определяющих динамику и вектор реализации индивидуального потенциала. Трудовое поведение сопряжено с трудовой функцией, заданной производственной необходимостью, и является специфическим способом адаптации человека к социальной среде. Трудовые и профессиональные установки, стереотипы, навыки, умения, потребности, интересы, желания и цели как компоненты трудового поведения инкорпорированы в психический аппарат человека.

Феномен трудовой мотивации до сих пор не получил однозначной трактовки. Мотивация труда включает большое количество компонентов, механизмов и факторов на нескольких уровнях ее реализации.

В СССР считалось, что трудовая мотивация советских граждан направлена на карьерный рост и самореализацию. Во времена перестройки «произвошел резкий, скачкообразный перелом в массовом сознании, выразившийся в том, что идеологические клише, пропагандирующие трудовую инициативу, ответственность каждого работника, были “побеждены реальностью” и перестали восприниматься»².

¹ Дауншифтинг (*англ.* Downshifting) буквально — переключение автомобиля на более низкую передачу, а также замедление или ослабление какого-либо процесса. Этим термином обозначается социальное явление, проявляющееся в том, что люди, причисляющие себя к дауншифтерам, отказываются от стремления к росту, развитию, общепринятым благам, ориентируясь на жизнь ради себя при минимальных затратах времени и сил.

² Темницкий А. П. Отношение к труду рабочих России и Германии терминальное и инструментальное // Социологические исследования. 2005. № 9.

Более поздние исследования показали, что мотивация труда напрямую не зависит от форм собственности. После распада СССР трудовая мотивация оставалась прежней, несмотря на демонтаж идеологии, приватизацию и рыночные реформы. «Структура мотивации к труду не претерпела принципиальных изменений за период российских реформ. Исследования показали также, что изменение отношений собственности не приводит (и, видимо, не должно приводить) к изменению мотивации труда наемных работников. Один из основных выводов повторных исследований — не отмечено усиления наиболее эффективных типов мотивации достижительной, интеллектуальной, скорее имеет место даже ослабление данной мотивации»¹.

В современном российском обществе трудовая мотивация — скорее инструмент поддержания функционирования производства, нежели условие реализации человека в социуме. Уровень заработной платы стал доминирующим фактором, формирующим заинтересованность в труде, что объясняется низким уровнем удовлетворения базовых потребностей населения. Мотивация труда в России сегодня находится в стадии становления и пока носит принудительный, а не побудительный характер.

В сфере труда принято выделять следующие основные функции мотивов:

— ориентирующая, нацеливающая работника на определенный вариант поведения;

— смыслообразующая, отражающая смысл поведения работника. Мотив в данном случае показывает значимость такого поведения для человека;

— опосредствующая, обусловленная результатом воздействия на поведение работника как внутренних, так и внешних побуждений, что отражается в мотиве;

— мобилизующая, состоящая в том, что мотив «заставляет» работника собраться, сконцентрироваться для выполнения важных для него видов деятельности;

— оправдательная, отражающая в мотиве поведения отношение работника к общепринятому и установленному образцу поведения, той или иной социальной норме.

Исследования показывают, что мотивация труда безработных, работающих и предпринимателей различается. Мотивацию определяют

¹ Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? // Мир России. 2005. № 4. С. 35.

несколько факторов: образование, социально-экономическое положение, пол, возраст, индивидуальные качества (физические, психические) работника и т. д. Для большинства первичным стимулом к труду становится высокая зарплата (64,8 %), стабильность занятости (36,8 %), личная заинтересованность в работе, творческий характер труда (34,9 %)¹.

Монополия работодателей (ситуация, когда предлагающих рабочую силу значительно больше предъявляющих спрос на нее) оказывает негативное влияние на трудовую мотивацию, так как работникам приходится соглашаться на условия работодателей, зачастую некомфортные и даже невыгодные.

Существует несколько подходов к управлению в социально-трудовой сфере, нашедших выражение в теоретических концепциях. Д. Макгрегор попытался проанализировать эти теории на предмет выделения в них того, что относится к мотивации.

Одна из них базируется на взглядах Ф. У. Тейлора, и Д. Макгрегор называет ее теорией X. В соответствии с этой теорией управление людьми в процессе трудовой деятельности должно строиться с учетом того, что:

1) людям свойственно враждебное чувство неприязни к работе; она не выступает для них мотиватором, и если можно, они стараются ее избежать;

2) людей необходимо принуждать к работе и контролировать, в том числе держать под угрозой наказания;

3) людям свойственно стремление избежать ответственности;

4) люди в основном мотивируются экономическими потребностями и будут делать то, что приносит им наибольшую экономическую выгоду;

5) люди исходно пассивны, их нужно стимулировать, заставлять работать.

Другая концепция, которую тот же автор именуется теорией Y, опирается на взгляды Д. Э. Мэйо. Здесь управление подчиняется иной мотивации трудовой деятельности:

1) людям изначально присуща потребность реализовывать умственные и физические усилия для выполнения какой-либо работы;

2) контроль и угроза — не единственные средства мобилизации усилий. Человеку свойственны и самоконтроль, и саморуководство;

3) цели деятельности, а не только вознаграждение мотивируют работу людей;

¹ <https://psyera.ru/5078/motivaciya-truda>

- 4) человек испытывает потребность в ответственности и инициативе;
- 5) само содержание труда и интерес к нему также выступают мотиваторами деятельности;
- 6) люди мотивируются в основном социальными потребностями и стремятся проявлять свою индивидуальность.

Кроме того, существует теория, которую У. Оучи сформулировал, отталкиваясь от взглядов Д. Макгрегора. В соответствии с ней трудовая мотивация оптимизируется за счет соблюдения следующих условий в процессе управления:

- 1) гарантия занятости и создание обстановки доверительности;
- 2) формирование атмосферы корпоративной общности, преданности фирме;
- 3) необходимость постоянного внимания руководства к исполнителям;
- 4) гласность внутрифирменной информации, общность целей и ценностей руководства и рядовых работников;
- 5) создание атмосферы общей ответственности;
- 6) предоставление как можно большей свободы в выборе средств, создание «духа доверия» работнику;
- 7) особое внимание к социальным контактам исполнителей по «горизонтали», то есть к неформальным связям¹.

Для повышения мотивации труда применяется целый набор мер: повышение зарплаты, поощрения, социальные гарантии, увеличенные отпуска и т. д. Однако есть и негативные способы управления трудовой мотивацией.

Тенденции развития общественной системы в России (от социалистической экономики к рыночной, от тоталитаризма к демократии, от индустриальной экономики к информационной и др.) определяют форму в том числе и трудовых отношений. Изменяется статус работника, его труда, общественная значимость и, конечно, трудовая мотивация.

Первая стадия социальной трансформации в России характеризовалась дезадаптацией работников. Одними из первых это ощутили на себе специалисты высокотехнологичных отраслей (инженеры, ученые), которых государство уже не могло поддерживать, а также те, кто представлял собой «не востребованную на трудовых рынках высококвалифицированную рабочую силу»².

¹ См.: Зоткин Н. В., Серебрякова М. Е. Общая психология. Психология мотиваций и эмоций : метод. пособие. Самара, 2007.

² Немерюк Е. Е. Специфика социальной циркуляции в современном российском обществе // Вестник РУДН. Сер. «Социология». 2003. № 6–7. С. 146.

Трудовая сфера была поделена на государственный и частный секторы рынка, зарплаты в этих областях кардинально различались. В то же время общество стало неоднородным: появилась прослойка предпринимателей малого, среднего и крупного бизнеса, а также большое количество безработных, статус которых с советских времен изменился.

Отношение к труду подавляющего большинства населения России определяется уже не институциональными нормами и системой ценностей (уровень оплаты труда, социальные гарантии, условия труда, стабильность, карьерный рост, справедливость распределения результатов труда, адекватность оценки работника и т. д.). Все большую роль играют негативные стимуляторы: конкуренция и безработица.

Как показывает опыт, привлечение иностранных граждан любой квалификации является эффективным способом заполнения престижных рабочих мест и уменьшает расходы государства на подготовку отечественных кадров. К тому же в результате неизбежного процесса конвергенции российские работники обогащаются зарубежным опытом. В нынешней российской действительности трудовая миграция весьма распространена, однако лишь небольшая доля трудовых мигрантов работает в России на законных основаниях¹.

Популярность использования иностранной рабочей силы в России продиктована демографической «ямой», которая пришлась на 1990-е годы. Также важную роль играет установка на незанятость среди высококвалифицированных граждан старшего и среднего возраста². Рост трудовой миграции обусловлен бедственным положением покидаемых регионов. Обычно это выражается в катастрофически низкой заработной плате или отсутствии рабочих мест. Исследование показало, что «основными побудительными мотивами трудовой миграции являются экономические»³.

Между тем влияние иностранной рабочей силы на российское общество неоднозначно. Помимо вышеобозначенных преимуществ, трудовая миграция имеет ряд негативных последствий. Приток мигрантов в регионы с высокой безработицей ведет к нарастанию недовольства местного населения и, как следствие, росту числа кон-

¹ *Дмитриев А. В., Пядухов Г. А.* Этнические группы трудящихся-мигрантов и принимающее общество: взаимодействие, напряженность, конфликты // Социологические исследования. 2005. № 9. С. 86.

² *Жидкова Е. М.* Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда // Социологические исследования. 2006. № 3. С. 54–57.

³ *Бодыштова И. М.* Специфика домохозяйств трудовых мигрантов в России // Социологические исследования. 2002. № 9. С. 83.

фликтов на социально-этнической почве. В эти конфликты зачастую втянуты и местные органы государственной власти. Специфика такова, что государство оказывается субъектом конфликта только тогда, когда возникает угроза массовых беспорядков. Все это приводит к всплескам ксенофобии, межнациональной розни и снижению уровня толерантности. Однако на самом деле причина подобных конфликтов заключается не в трудовой специфике, так как с ростом трудовой миграции «на 1 % безработица увеличивается всего на 0,2 %»¹.

Слабая развитость институтов регламентирования и контроля трудовой миграции, низкая эффективность органов власти, ответственных за данные процессы, приводят к дискриминации и криминализации практики использования иностранной рабочей силы.

Положительный эффект трудовой миграции нивелируется социальными процессами конфликтного свойства. Более того, при использовании иностранной рабочей силы возрастает число случаев нерационального использования труда. Феномен миграции конфликтогенен по природе, что отмечается некоторыми исследователями на основании проанализированных миграционных этнопотоков².

Еще один важный феномен, оказывающий большое влияние на современную российскую трудовую сферу, — безработица. Всеобщая занятость населения, гарантированная советским правом, была разрушена, так как не могла быть реализована в условиях рыночной экономики и даже противоречила им. Феномен безработицы породил нестандартные виды занятости — всевозможные «халтуры», фриланс, устные договоренности о работе и оплате, сверхурочную работу, подработки, самозанятость (встречается даже в виде натурального хозяйства). Широкое распространение получили полулегальные группы, в которые могут входить лица без образования, пенсионеры, люди предпенсионного возраста, молодежь, работающие матери и т. д.

На основании вышеперечисленных феноменов трудовой действительности, а также стабилизационных процессов можно выделить следующие негативные векторы функционирования российской трудовой сферы:

— распространение нелегальных трудовых отношений, а также трудовых отношений с нарушением законодательства о труде и недопустимыми условиями труда;

¹ *Рязанцев С. В., Письменная Е. Е.* Безработица и новые формы занятости населения на Северном Кавказе // Социологические исследования. 2005. № 7. С. 33.

² *Дмитриев А. В., Пядухов Г. А.* Этнические группы мигрантов и конфликты в анклавах рынка труда // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 90.

- влияние гендерных стереотипов, что приводит к проблемам в трудовой сфере, особенно среди семейных пар;
- высокая степень дискриминации работников предпенсионного и пенсионного возраста;
- тяжелое положение молодежи на рынке труда;
- отсутствие общей рациональной модели работы с кадрами.

Причины этих тенденций — слабо развитое правосознание граждан; большое количество стереотипов, сохранившихся со времен советской власти; негативный опыт 1990-х, который блокирует развитие трудовых отношений и рост самосознания населения; отсутствие или неразвитость институтов гражданского и государственного регулирования трудовой сферы.

Труд в нынешней России и развитие этой сферы усложняются в связи с появлением новых противоречий и конфликтов, поляризацией доходов населения выше норм децильного коэффициента, недо­вольством низкой заработной платой или ее отсутствием, истощением психических и физических ресурсов трудящихся из-за нарушения норм труда и т. д. Не решены проблемы «серых» зарплат, заемного труда, дискриминации. Специфика становления российского рынка заключается в тотальной дезадаптации населения к новым видам социальной коммуникации в сфере труда. Все это — симптомы кризиса трудовой мотивации, способного подорвать общественное благо­состояние страны.

Для постиндустриальной экономики, развитие которой деклари­ровалось государством, требуется инициативный работник с хоро­шим образованием, адаптивный, гибкий и трудолюбивый. Так как адаптация работников старой закалки к условиям новой экономиче­ской парадигмы была пущена на самотек, лишена поддержки государ­ства, не имела институционального обеспечения, большинство тру­довых ресурсов оказались невостребованными. Сегодня ситуация не стала лучше, так как, «по данным эмпирических исследований, в современной России трудовое сознание не менее 80 % работников деградировано. Из него вытеснено почти все то, что имеет отношение к общественно полезному смыслу трудовой деятельности»¹. Потреб­ности современных работников ограничены материальными благами. Таким образом, единственным эффективным стимулом трудовой мо­тивации оказывается заработная плата. О трудовой этике и понима­нии труда как сферы раскрытия субъекта речь не идет.

¹ Пугачев В. П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной Рос­сии // Вестник Москов. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2002. № 1. С. 133.

Однако адаптационные процессы характеризуются и позитивными тенденциями. Несмотря на наследие советского прошлого и современные проблемы, формируется работник, отвечающий требованиям постиндустриальной экономики. Наиболее адаптированы предприниматели, обладающие профессионализмом, знанием правил рыночного взаимодействия, имеющие наработанные связи.

Итак, сохранившиеся со времен советской власти стереотипы, негативный опыт 1990-х годов, неадаптированность российского населения к новой экономической парадигме обусловили снижение ценности труда и, как следствие, заинтересованности в нем. Большинство проблем трудовой мотивации связано с переходным характером современной российской экономики. Трудовая мотивация в России преимущественно опирается на материальное стимулирование, в то время как более эффективные методы мотивации предполагают и нематериальную заинтересованность в труде. Наиболее значимыми мотивационными факторами сегодня выступают заработная плата и стабильная занятость, что вызвано принудительным характером и негативной моделью трудовой мотивации, тесно связанной в восприятии российского общества с понятием выживания. Снижение уровня трудовой мотивации обусловлено отчуждением труда, его детерминированностью категориями выживания, а не самореализации. Все это приводит к обесцениванию труда в системе ценностей россиян, деградации их самосознания, снижению уровня профессионализма, исчезновению трудовой этики.

1.3. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ В СИСТЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Заинтересованность людей в интенсивной экономической деятельности, активном трудовом поведении — национальное достояние любой страны. В данный момент это явление перестает быть социокультурным фоном «естественного порядка», который оказывается лишенным социальных субъектов, несущих за это ответственность. До недавнего времени заинтересованность людей в активном экономическом поведении была скорее возобновляемым ресурсом, отражающим специфику функционирования социокультурных групп. Сегодня такого рода заинтересованность населения оказывается намного более доступной для успешного осознанного формирования

и развития. Это дает возможность переосмыслить роль органов власти, субъектов экономики, руководителей, управленцев и бизнесменов по отношению к процессам, протекающим в сфере их влияния и связанным с феноменом мотивации.

При создании новых методов активной экономической мотивации нужно принимать в расчет негативные стереотипы этого явления в понимании общественности. В частности, речь идет о рассмотрении мотивации как процесса, в котором население как объект мотивации играет пассивную роль, будучи практически низведенным до уровня линейной единицы калькуляций и манипуляций. Стоит отметить, что большая часть научных работ построена именно в этой парадигме. Среди менеджеров, руководителей организаций и предпринимателей широко распространена подобная субъект-объектная дихотомия.

Обычно считается, что руководитель организации имеет позитивную мотивацию, более адекватную и конструктивную, чем мотивация персонала. В силу этого классические подходы не учитывают развитие мотивации руководства. Однако действительность диктует иные условия. Деловая коммуникация выступает фактором заинтересованности в активном экономическом поведении как работников, так и руководства. Потребность в постоянной корректировке установок руководителей и подчиненных объединяет их в системе обоюдного мотивирования.

Человек не может пассивно относиться к мотивам своего поведения. Субъект не только вбирает в себя внешне детерминированные паттерны поведения, но и формирует собственные. Необходимо скоординировать эти два направления мотивации, чтобы раскрыть весь творческий потенциал личности, столь ценный для общества. Субъект не только в силах интерпретировать свое поведение и поведение партнеров, он также может передавать полномочия на реализацию тех или иных ролей и присваивать их самому себе.

Мотивируемый человек, как и мотивирующий, имеет творческий потенциал. Интерпретация заданий требует творческой активности для их претворения в жизнь. В связи с этим самомотивирование творческого субъекта является имманентным принципом мотивации вообще. Руководство должно осознавать, что мотивация менеджмента оказывает зачастую более сильное воздействие на персонал организации, нежели принятые формализованные требования. Эффективное мотивирование следует рассматривать как создание специфических коммуникационных систем, объединяющих участников экономиче-

ского взаимодействия. Для таких систем субъективная сторона рассмотрения — это личностные отношения сотрудников: доверие, ответственность, партнерство, обязательства.

Трудовые отношения детерминируют систему ролей акторов экономической действительности, обуславливают специфику поведения субъектов социально-исторического процесса. В связи с этим субъект наиболее полно раскрывает свой творческий потенциал при непосредственном участии в экономическом мотивировании и самомотивировании. Человек в рамках такого участия проявляется в трудовых отношениях.

Процесс мотивирования — это специфическое взаимодействие субъектов с двусторонней системой трансакций, призванной корректировать усилия участников. В рамках подобного взаимодействия происходят передача и распределение функций и ответственности между сторонами с целью достижения наилучшего результата, значимого для всех участников.

Компоненты мотивации взаимозависимы. С одной стороны, мотивирование обеспечивает работу экономической системы на всех уровнях и зависит от конъюнктуры общественно-экономической формации, с другой — является важным компонентом архитектуры психики человека, отражает уровень развития как его самого, так и культуры, в которой формируется личность. Таким образом, мотивирование выступает целевой функцией общественно-экономической машины.

Решение такой задачи, как формирование, репродуцирование и улучшение экономической мотивации, возможно только при участии и грамотной координации заинтересованных акторов социально-экономической жизни страны.

Этапы эволюции мотивации как элемента социально-трудовых отношений связаны с динамикой господства и подчинения весьма специфически. Чем самостоятельнее и сознательнее культура поведения акторов социальной действительности, тем в большей степени политическая культура страны определяется как демократическая и в меньшей степени как тоталитарная.

В плане регулятивности можно выделить четыре типа мотивации (в порядке усиления внешней и внутренней детерминированности): релизорный, стимульный, ролевой, сценарный. Эти типы соотносятся с четырьмя типами поведения человека при необходимости компетенции и самоуправления: исполнитель, приспособленец, рефлексивный, инноватор.

Данные социологических исследований показывают, что в период трансформации экономической модели в России изменилось и поведение активной части наемных работников: от исполнительного к адаптационному. Таким образом, релизо́рный тип реализации мотивационных процессов сменился стимульным.

Задачу современной российской экономической элиты, высших властных кругов можно определить как развитие основной массы трудовых ресурсов и поднятие их до уровня, на котором обосновались наиболее активные элементы, — до стимульного типа мотивации. Большинство работников уже сейчас могут освоить наиболее рациональные и эффективные виды мотивации с высоким уровнем рефлексии в экономическом поведении. Это гражданственный, общественно ориентированный ролевой тип поведения.

Такая перемена невозможна без определенной трансформации мышления и субкультуры большинства наемных работников в России. В европейских странах эта трансформация заняла длительное время и носила эволюционный характер. В российской действительности необходима интенсификация перемен. Конъюнктура современной мировой экономики уже не предполагает эволюционного характера изменений, возможности апробации тех или иных положений методом проб и ошибок.

Главным принципом нового мышления, новой системы мотивирования является постижение правил игры в современной капиталистической системе, определяющих ролевые позиции и отношения между ними в рыночной экономике. Принятие тех или иных ролей становится специфическим общественным соглашением, стороны которого сознательно берут на себя полномочия и ответственность. Это составляет основу социального партнерства, институты которого формируют общественно-экономическую мощь стран с развитой демократией.

Становление ролевой системы мотивации труда не гарантирует, что субъекты социального партнерства способны менять правила рыночной экономики и сценарии общественной жизни. Однако возможность рационального осмысления ролевых позиций, уровня их значимости и ответственности, выбора между ними в зависимости от предпочтений является важным фактором развития и укрепления экономики. Работники получают возможность развить потенциал, заложенный в тех ролевых позициях, которые они выбрали, стать партнерами институтов трипартизма. Тем самым обеспечивается профилактика конфликтов и нейтрализация многих конфликтогенных факторов в социально-экономической среде.

Для того чтобы такая возможность была реализована, в общественном сознании необходимо сформировать особый дискурс ролевых отношений со специфической лексикой. Такая задача требует не только социокультурных исследований, но и общественно-ролевого проектирования.

Устойчивый состав ответственных за повышение мотивационного потенциала работников примечателен выявлением особенностей функций общественных инстанций, репродуцирующих мотивационный процесс как целостный феномен. Необходимо выработать особую методику исследования и анализа учета участниками интересов друг друга на индивидуальном и общем уровнях, способы корректировки и поддержания мотивационных процессов в экономике России.

Активизация мотивационного процесса требует участия всех уровней организации социума: организационного, институционального, социального. Улучшением мотивационных процессов должны заниматься:

- государственные органы власти;
- объединения работодателей;
- профсоюзы;
- СМИ;
- образовательные учреждения и организации профессиональной подготовки;
- научные учреждения;
- политические партии, гражданские объединения;
- международные организации.

Направление развития субъективных факторов, формирующих мотивационный потенциал, обусловлено традиционным пониманием мотивации на уровне социальных и государственных институтов как самокорректирующегося феномена.

С этой целью целесообразно создать при Правительстве РФ особый научно-методический орган по формированию и координации мотивационных процессов в экономике, включающий специалистов по проблематике трудовых отношений, трудовой мотивации, организационно-управленческой психологии, PR и т. д.

Эффективная поддержка мотивационных процессов обеспечивается за счет:

- воздействия на самоопределение и поведение экономических субъектов;
- создания общественной среды, репродуцирующей конструктивную и адекватную трудовую мотивацию;

- профилактики деструктивных тенденций в общественной среде;
- развития и поддержания информационного сопровождения мотивационных процессов;
- формирования специфического дискурса, направленного на поддержание экономической и трудовой мотивации.

Влияние на самоопределение населения в системе социально-трудовых отношений сегодня является одним из сильнейших средств мотивации экономически активного сектора трудовых ресурсов. Оно детерминировано возможностью перехода инициативных наемных работников от стимульной к ролевой мотивации. Государственной власти на уровне субъектов Федерации стоит взять на вооружение инструменты влияния на социальные позиции участников трудовых отношений, научиться программировать общественные взаимоотношения субъектов экономики.

Сфера трудовых отношений является лакмусовой бумажкой социально-экономических отношений, с помощью которой определяется возможность совмещения социальных правил с психологией людей, их ожиданиями. Люди судят об адекватности экономической модели по тому, насколько успешно они инкорпорированы в эту модель.

В данный момент механизмы информационного сопровождения мотивационных процессов в трудовой сфере определены специфическим набором вопросов ВЦИОМ по труду при исследовании и анализе мнений граждан об общественно-экономических изменениях. Подобные справочные данные являются основанием для информационного сопровождения мотивационного диалога заинтересованных участников общественных отношений.

В то же время стоит увеличить количество вопросов всероссийского исследования до системного, более обстоятельного и подробного, позволяющего определить вклад каждой структуры власти в процесс мотивации. Целесообразно, чтобы в таком исследовании принимали активное участие субъекты местного регионального управления, оказывающие влияние на мотивационные процессы в экономической сфере. Следовательно, общественная программа федерального и регионального уровней должна содержать практические рекомендации по укреплению мотивации населения к трудовой деятельности. Система интенсификации мотивационных процессов не только информирует субъекты трудовых отношений, но и предоставляет инструменты влияния населения на экономическую сферу.

Для эффективного формирования и коррекции мотивационных процессов нужно не только работать с мотиваторами, актуальными в данный момент, но и стремиться закрепить их статус в структуре социальных институтов. Необходимо постепенно создать на федеральном и местном уровнях инфраструктурную основу для решения задач в рамках диалога «Общественное проектирование трудовых отношений».

Подобная система может выступить в качестве всеобщего дискурса, диалогово-информационной площадки, объединяющей мнения и инициативы по проблематике мотивации всех заинтересованных субъектов экономической и трудовой сферы, демонстрирующей желание научной, экономической и политической элит учесть мнения всех слоев населения при работе с мотивационными процессами. Возможность повышения эффективности решения проблем и задач посредством привлечения дополнительных ресурсов и формирования общественных проектов может стать предметом диалога в рамках системы трипартизма.

Повышение мотивационного потенциала населения предполагает не только работу с трудоустроенными людьми, но и определенные действия в отношении безработных, совершенствование системы занятости.

Государство, участники социального партнерства должны быть заказчиком новых средств общественного диалога, повышающих ответственность и социальную активность граждан в сфере экономики.

ГЛАВА 2 СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ — ОСНОВА КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Социально-трудовые отношения, как уже говорилось, объективно протекают в условиях базового противоречия между трудом и капиталом и связанных с ним противоречий, выражающихся в разногласиях между работником и работодателем по вопросам оплаты и условий труда, гарантий выполнения договоренности, компенсаций за ущерб здоровью работнику, возникший в ходе выполнения трудовых функций, и т. д.

Категорией, позволяющей достичь консенсуса по этим и другим вопросам социально-трудовых отношений, выступает справедливость. Это одно из основных понятий общественной жизни, имеющих особое значение для российского менталитета. Специфика понимания данного феномена отражает доминирующий в общественном сознании образ эпохи, роль субъектов труда и — шире — социальной действительности. В связи с этим любое политическое и идейное течение обращается к этому понятию.

В трудовой сфере справедливость чаще всего реализуется как принцип равноценного обмена: хорошо выполненная работа высоко оплачивается, профессионализм и компетентность, старание и добросовестность в работе ценятся и вознаграждаются по достоинству. В сфере социально-трудовых отношений справедливость выполняет ряд сложных функций. Это, с одной стороны, легитимизация данных отношений (то есть признание законности найма, уровня оплаты труда, обеспечения условий труда и т. п.), с другой — поддержание стабильности и порядка как в трудовых отношениях, так и в более широком социальном контексте.

Наконец, справедливость — категория, способствующая установлению нормальных отношений между участниками трудовых процессов (распределение обязанностей, оценка труда и его результатов, соблюдение баланса между общественными и личными интересами).

В России категория справедливости имеет выраженную социокультурную специфику. В условиях раздаточной экономики (О. Бессонова) доминируют эгалитарные тенденции, в силу которых индивидуальная свобода подчиняется общественным интересам. Такому положению способствовали существование на протяжении столетий крестьянских общин и сакральность государственной власти, которая

тоталитарно определяла субъектов собственности, а также их права и обязанности по отношению к государству

Трудности, характеризующие современные общественные отношения в России, вывели понятие социальной справедливости на первое место. Осмысление данного феномена становится актуальной проблемой не только теоретиков, но и широких масс. Как повысить эффективность экономики, скорректировать работу институтов, гарантирующих реализацию прав граждан, создать условия справедливого вознаграждения за труд, какие меры необходимы для развития человеческого потенциала населения? Все эти вопросы относятся к проблематике социальной справедливости.

В современную эпоху, характеризующуюся колоссальными материальными ресурсами, высокими темпами промышленного роста в развитых странах, потрясающими достижениями в сфере медицины, компьютерных технологий, развитием науки и искусства, требование социальной справедливости вполне законно.

Понятие справедливости соотносится с равенством прав и возможностей людей, одинаковой доступностью к благам цивилизации. Социальная справедливость немыслима без удовлетворения основных потребностей человека. Если потребности населения превосходят возможности общества по их удовлетворению, то неминуемая депривация вызывает чувство несправедливости.

Справедливость как философская категория относится к области гносеологии и аксиологии. Это разумная способность человека определять идеальное понятие как ценность, заложенную в основу общественной жизни, ориентир для правильного функционирования общества.

Понятие «социальная справедливость» изучается с помощью методов нормативно-аксиологического и социологического анализа. Объектом изучения становится человек с присущими ему чертами, формируемыми обществом, исторической конъюнктурой, творческим потенциалом, уровнем развития и психической организацией.

Важность социальной справедливости, ее осознания и понимания в обществе, а также реализации тесно связана с развитием гражданских институтов и становлением самосознания гражданина. Справедливость соотносится с обязанностями и правами, деяниями индивида и ответственностью за них. Весь обозначенный комплекс феноменов входит в сферу юридического и политического регулирования, цель которого — гармоничное сосуществование различных социальных групп, а также успешная интеграция индивидуума в общество.

Социальная справедливость выступает одним из важнейших критериев оценки работы общества и государства по реализации прав граждан в социально-экономической сфере. В рамках социальной справедливости гражданам должны быть гарантированы реализация их конституционных прав и свобод, исключение дискриминации по какому бы то ни было признаку. Социальная справедливость реализуется как оценка функционирования социальной системы в сфере распределения материальных и духовных благ. В связи с этим в понимании социальной справедливости можно выделить объективный (возможность удовлетворения основных материальных потребностей человеческой жизни) и субъективный (специфика исторической эпохи, формирующей те или иные потребности и способы их достижения) уровни. Социальная справедливость, будучи критерием оценки, является также идеалом-ориентиром для развития общественной системы. Это характеризует данное понятие как позитивный социальный феномен, реализация которого несет конструктивную, прогрессивную функцию.

Однако, несмотря на подобные критерии объективного относительно общественной системы и правового режима государства, социальная справедливость — скорее субъективное понятие, связанное с чувством справедливости отдельных индивидов, на основе которого они выстраивают свое общественное поведение, формулируют требования и ожидания в общественной сфере. Все зависит от принадлежности человека к той или иной социальной группе. Представления о справедливом и несправедливом у различных социальных групп разные, более того, они могут вступать в определенного рода противоречия, ведущие к конфликтам. Деятельность государства в этом направлении должна основываться на примирении интересов, их корректировке и помощи в адекватном осознании своих потребностей и требований акторов общественной действительности.

Понятие социальной справедливости является свойством мышления представителей любой социальной системы. Каждая историческая эпоха создает систему идей и концептов, наполняющих это понятие. Воплощение социальной справедливости определено возможностями общественно-экономической формации, политикой, особенностями культуры.

По отношению к социальной справедливости населения страны можно судить о социальном равенстве и неравенстве, богатстве и бедности и иных критериях анализа социальной системы. Эта оценка зависит от динамики развития общества, позитивных и негативных тенденций функционирования социума.

В представлении о социальной справедливости реализуются оценки общества с позиции исторически обусловленной системы мышления. Феномен социальной справедливости складывается из объективных (социально-экономическое положение общества и система распределения общественных благ в нем) и субъективных факторов (социально-психологическая оценка социума, исходящая из исторической и философско-мировоззренческой конъюнктуры).

Современное российское общество не отвечает представлениям большинства населения страны о социальной справедливости. К сожалению, такая оценка — не только субъективное недовольство людей, но и объективная ситуация, связанная с отсутствием достойного уровня жизни в России. Наблюдается широкий спектр противоречий социального, экономического и политического характера, приводящих к росту социальной несправедливости.

В последнее время эта проблема затрагивается все чаще, внимание к ней вызвано сохраняющейся нестабильностью социальной системы. Следует также принять во внимание, что понятие социальной справедливости и связанные с ней явления общественной жизни имеют исторический характер. Они не только свойственны той или иной исторической эпохе, но и само их формирование является историческим процессом. Смыслы, которые вкладываются в понятие социальной справедливости, связаны со становлением западной цивилизации и восходят к древним софистам, стоикам, эпикурейцам и др. Философские основания справедливости закладывались всей европейской традицией мысли — от Античности до Просвещения и позже.

Понятие социальной справедливости не может быть полностью теоретически разработано или непротиворечиво сформулировано. Здесь обнаруживается не только зависимость данного понятия от уровня развития философской мысли, но и его связь с исторической конъюнктурой, задачами, решение которых возложено на понятие «социальная справедливость». Один из трех источников (составных частей) марксизма — французский утопический социализм — сформулировал понятие социальной справедливости в рамках этой доктрины¹. Иное понимание предлагали ранние позитивисты и социал-дарвинисты, исходившие, как тогда казалось, из естественных законов природы, действующих в человеческой среде².

К этой проблеме обращались многие исследователи XX века: В. Гольдшмит, Л. Кольберг, Г. Кельзен, Х. Перельман, Ж. Гурвич,

¹ К. Маркс, Ф. Энгельс, В. И. Ленин о социальной справедливости. М., 1987.

² *Спенсер Г.* Справедливость : пер. с англ. СПб., 1898.

Г. Радбрух, Л. Гобгауз. Наиболее известные представители неоконсерватизма и неолиберализма, Д. Белл и Д. Роулс¹, соответственно рассматривают понятие справедливости в контексте социальной и политической методологии, разрабатывая этические обоснования построения и функционирования институтов гражданского общества². Белл и Роулс — в первую очередь социальные философы. Они дают адекватное представление о действительности со всеми нюансами и противоречиями, но не рекомендации по решению проблем. Т. А. Алексеева, отмечает, что Роулс лишь подал идею, «каким может быть путь решения проблемы справедливости в условиях демократии и рынка»³.

В российской литературе проблема социальной справедливости начала рассматриваться относительно недавно. Советские исследования до перестройки были скорее идеологическими, за исключением книги Г. В. Мальцева «Социальная справедливость и право»⁴, идеи и положения которой актуальны до сих пор.

В конце 1970-х — начале 1980-х годов повысился интерес к социально-экономической проблематике, в том числе к социальной справедливости. Тогда основную проблему связывали с существованием нетрудовых доходов и подпольной экономики⁵.

В перестроечный период стали популярны идеи ускорения и обновления, как следствие, появилось много публикаций, посвященных проблематике социальной справедливости⁶. В них содержатся

¹ Обзор концепций этих ученых (в марксистском освещении) см.: *Гринберг Л. Г., Новиков А. И.* Критика современных буржуазных концепций справедливости. Л., 1977.

² *Оганесян А. К.* Равенство и справедливость (концепция Д. Роулса и Д. Белла) // *Этическая мысль* : науч.-публицист. чтения / под ред. А. А. Гусейнова. М., 1990 ; *Алексеева Т. А.* Справедливость: морально-политическая философия Джона Роулса. М., 1992.

³ *Алексеева Т. А.* Указ. соч. С. 112.

⁴ *Мальцев Г. В.* Социальная справедливость и право. М., 1977.

⁵ Социальные гарантии и проблемы совершенствования распределительных отношений. М., 1979 ; *Давидович В.* Слагаемые социальной справедливости // *Коммунист*. 1983. № 5 ; *Венгеров А. Б.* Право и распределение: отношения в советском обществе // *Советское государство и право*. 1983. № 10 ; *Здравомыслов А. Г.* Социальная политика КПСС в условиях развитого социализма. М., 1984 ; *Наумова Н. Ф., Роговин В. З.* Социальное развитие и общественные нравы. М., 1984 ; и др.

⁶ *Заславская Т. Н.* Решающее условие ускорения социально-экономического развития // *ЭКО*. 1986. № 3 ; *Руткевич М. Н.* Социалистическая справедливость // *Социс*. 1986. № 3 ; *Колесников С. В., Усанов В. И.* Справедливость социализма. М., 1986 ; *Здравомыслов А. Г.* Утверждение социальной справедливости — важнейшая задача перестройки. М., 1987 ; *Дубко Е. Л.* Социальная справедливость // *Этическая мысль* : науч.-публицист. чтения. М., 1988 ; *Социальные ориентиры обновления: общество и человек*. М., 1990 ; и др.

интересные идеи и наблюдения¹, но в то же время они методологически ограничены. В этих работах социалистическая справедливость — истина, не подлежащая сомнению. Любопытно проанализировать способы, которые использовались для создания причудливой химеры из ленинизма и капитализма.

После распада СССР социологические исследования по тематике социальной справедливости практически не проводились. Со временем стали появляться публикации в новой либеральной парадигме². Одна из наиболее известных работ того периода — «Справедливые и несправедливые неравенства современной России»³.

Настоящее время характеризуется стабильным интересом исследователей к данной тематике, обусловленным необходимостью выработки концептов социальной справедливости при стремительной трансформации российского общества, и усложнением конфликтов внутри общественного поля⁴.

Социальная справедливость — необходимое условие консолидации общественных групп в ходе модернизации российского общества. В отечественной социологии эта проблематика практически не изучена, что является существенным недостатком гуманитарной науки.

Между тем социальная справедливость может стать серьезным фактором улучшения положения в социально-экономической сфере. Для воплощения социальной справедливости в России необходимы

¹ В частности, подробно исследовались экономические аспекты социальной справедливости: *Салуцкий А. С.* О социальной справедливости в экономике // *Человек и земля*. М., 1988; *Кунельский Л. Э.* Перестройка и социальная справедливость (экономический аспект). Киев, 1990; *Шляхтин П. А.* Общественные фонды потребления и социальная справедливость // *Социально-политические науки*. 1990. № 11; и др.

² *Антипов А. Г.* Проблемы социальной защиты населения при переходе к рынку // *Социально-политические науки*. 1991. № 10; *Якушев Л. П.* Социальная защита: учеб. пособие. М., 1998; *Шаронов А.* О некоторых аспектах социальной политики в современной России // *Общество и экономика*. 1998. № 6; *Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Процессы интеграции и дезинтеграции в социальной структуре российского общества // *Социс*. 1999. № 9; *Шкартан О. И.* Социальная политика в контексте постсоветской экономики // *Мир России*. 1998. Т. 7, № 1/2; *Ванслав В.* Социальная переориентация экономических преобразований // *Российский экономический журнал*. 2002. № 10; *Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы*. М., 2001; и др.

³ *Справедливые и несправедливые неравенства современной России* / ред.-сост. Р. В. Рывкина. М., 2003.

⁴ *Березовская Л. В., Ковалев А. М.* Россия на пороге XXI в.: философско-социологические исследования. М., 1998; *Россия: трансформирующееся общество*. М., 2001; *Савка А. В.* Россия в зеркале модернизации // *Социальная политика и социология*. 2003. № 3; и др.

последовательность и методичность реформ в социальной политике, связь принимаемых мер с объективной экономической ситуацией и культурным уровнем населения, российским менталитетом.

Для реализации социальной справедливости в России, согласно конституционной модели, необходимы социальная поддержка наименее защищенных слоев населения и стимулирование активного экономического поведения трудоспособных граждан при обеспечении трудовой занятости.

К мерам, способствующим выполнению данных задач, можно отнести поддержку малого и среднего бизнеса, создание возможностей для проявления инициативы отдельных людей в общественно-трудовой сфере (гранты, бизнес-проекты и т. д.). С целью реализации мер социальной защиты нужно перестроить систему распределения общественных благ, чтобы поддержать наиболее маргинализированные слои населения или тех, кто находится в близкой ситуации, тем самым не допустив их полной дезинтеграции, исключения из общества и последующей криминализации и люмпенизации. В рамках данного направления стоит вновь поднять вопросы о юридическом понимании национального богатства и его правовой преемственности с понятием социалистического народного хозяйства.

Важной задачей является исследование факторов, формирующих систему перераспределения общественных благ. Необходимо ликвидировать несправедливость, демотивирующую население к социальной активности и труду. Социальная справедливость немислима без равенства прав и получения доступа к социальным благам. Необходимо, чтобы общество старалось как можно больше помочь обездоленным, имело возможность создать им достойные условия жизни и труда, обеспечить медицинским обслуживанием.

Социальное государство предполагает создание возможностей для обеспечения каждому гражданину достойного уровня жизни, реализации социальной справедливости и ответственности государства и бизнеса перед обществом. В то же время социальное государство не должно поощрять иждивенчество граждан, должно быть основано на ясных принципах социальной жизни, «правилах игры», которые не стимулируют антиномию в обществе, а дают возможность существовать в нем на том уровне, на котором его субъекты считают нужным. Социальное государство — это власть закона, функция которой — доведение основных конституционных прав до реализации в общественной жизни, стимулирование гражданской инициативы и демократичности общественных институтов. Только в такой среде может быть воплощена социальная справедливость.

Проблема социальной справедливости связана с легитимностью власти. Это означает признание населением страны законности власти. В свою очередь, признание власти как некоего этического феномена обуславливает общественное доверие к ней. Без этого невозможно эффективное проведение реформ. В лучшем случае они будут встречать непонимание и отторжение, в худшем — общественный саботаж.

Возникает вопрос о доверии к власти. Народ должен видеть стремление власти к установлению социального порядка, понимать суть и смысл реформ, видеть заинтересованность государства в воплощении социальной справедливости. Действия власти не должны быть лишь пропагандистско-популистским дискурсом, не подкрепленным реальными делами. На сегодняшний день российская специфика не позволяет удовлетворительно решить данный вопрос.

Немаловажным аспектом в решении данных проблем является нормативно-юридическое обеспечение реализации социальной справедливости. Без формального закрепления принципов данного понятия, а также без нормативного регулирования ее реализации социальная справедливость будет концептом, оторванным от реальности.

Справедливость не описывается кодексами и законами, но связана с представлениями народа о правильном и неправильном, должном и недожном. Законодательство страны должно быть проникнуто идеями свободы, справедливости и равенства.

Особое внимание нужно уделить методам борьбы с несправедливостью и проанализировать существующую законодательную базу в сфере социальной политики государства, а также более внимательно отнестись к рассмотрению и принятию новых нормативно-правовых актов.

Формирование социальной справедливости служит основанием для работы системы правосудия, важным элементом конституционной модели государства. Отсутствие подобных политико-нормативных действий со стороны государства сведет на нет все усилия по построению социальной справедливости.

Необходимым аспектом рассмотрения данной проблемы является внимание к социально-психологической стороне социальной справедливости. Как уже отмечалось, социальная справедливость строится не только на объективных основаниях социально-экономического плана, но и на субъективных оценках членов общества, их внутреннем чувстве справедливости. На этом уровне индивидуальной оценки формируются надежды и требования, предъявляемые людьми к обществу.

Вопрос о справедливости тесно связан с вопросом об отношении граждан к обществу и друг к другу. Отсутствие такой важной категории ставит под сомнение ценность общества, его способность выражать интересы людей. В ситуации несправедливости утрачивается смысл общества, происходит его атомизация, теряется его объединяющая, солидаризирующая сила.

С понятием справедливости связан целый спектр этических категорий: воздаяние, заслуга, благодарность, доверие, честность, возмездие, гарантованность и т. д. Справедливость включена в общую сеть нравственных понятий, образующих систему моральных координат и отношений внутри общества. С помощью этого понятия конкретизируются отношения между индивидами и между группой и индивидом. Справедливость является конкретизирующей оценкой и практикой осмысления этических систем, присущих общественной жизни.

Категория «справедливость» имеет не только теоретико-методологический аспект в системе социально-трудовых отношений. Она получила практическое воплощение в программе Федерации независимых профсоюзов России «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны»¹. Этот документ основан на принятой Международной организацией труда Концепции достойного труда, где достойный труд выступает в качестве стержня социального, экономического и экологического развития, играет главную роль в обеспечении сбалансированности и социальной справедливости в условиях, когда современная цивилизация находится в поиске стабильных и справедливых подходов к проблемам роста и развития.

Программа «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» содержит ряд важных стратегических и тактических мер, которые ФНПР предлагает осуществить на государственном уровне при активном участии профсоюзов. В их числе:

— «принятие законодательных мер, предусматривающих изменение действующей доктрины охраны труда (“абсолютной безопасности”) на доктрину “приемлемого риска”»;

— проведение регулярной оценки профессиональных рисков, управления рисками и контроля по их снижению и устранению;

— трансформация досрочных пенсий в систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

¹ <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html> (новая редакция утверждена 9 февраля 2015 г. постановлением IX съезда ФНПР).

— разработка национального плана действий по модернизации и переоснащению производственных мощностей за счет замены старых технологий, машин и оборудования. Предусмотреть меры по стимулированию привлечения инвестиций на эти цели, а также меры экономического стимулирования работодателей;

— совершенствование процедуры специальной оценки условий труда (СОУТ) с учетом имеющейся практики работы и мониторинга: корректировка методики специальной оценки условий труда, создание совещательных органов по выработке общих подходов к разрешению спорных вопросов, повышение качества проведения СОУТ;

— обеспечение прав работающих на социальную защиту при пересмотре отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров в части монетизации гарантий и компенсаций за вредные условия труда (замена сокращенного рабочего времени и дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией), а также в части установления максимально допустимой продолжительности ежедневной работы до 12 часов на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— принятие нормативных правовых актов, обеспечивающих санитарно-гигиеническое нормирование факторов производственной среды на основе научно обоснованных данных, полученных в нашей стране, и практики нормирования за рубежом;

— повышение уровня компетентности представителей профсоюзов в комиссиях по специальной оценке условий труда, членов и руководителей первичных профсоюзных организаций в вопросах специальной оценки условий труда;

— принятие нормативных правовых актов, регламентирующих порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров без ущерба для работников;

— разработка нормативно-правового акта, определяющего требования к количеству штатных специалистов, занимающихся вопросами безопасности и охраны труда в организациях»¹.

ФНПР рассматривает достойный труд как фундамент социальной справедливости, основу благосостояния человека и развития страны.

Реализация принципа социальной справедливости в рамках социальной политики государства требует системного подхода к принятию мер на всех уровнях территориального устройства: федеративном, региональном и местном. В России отмечается существенное различие регионов и муниципальных районов не только на социально-

¹ <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>

экономическом уровне, но и на культурном. Это следует учитывать при создании программы реформ.

Социальное расслоение, концентрация большинства материальных ресурсов в руках меньшинства, социальная нестабильность, чувство тревоги, напряженность в обществе, неуверенность в завтрашнем дне — такое положение характерно не только для так называемых депрессивных регионов. Области и республики, считающиеся более благополучными, также испытывают ряд проблем, вызывающих (может быть, не в столь крупном масштабе) те же настроения. Бюрократизация административной системы достигла такого состояния, что система порой не в состоянии отвечать на современные вызовы и проблемы, адекватно отражать интересы народа и реагировать на их просьбы. Во многих регионах коррупция становится элементом обычного поведения. В сложной ситуации находится малый и средний бизнес, также сталкивающийся с коррупцией и бюрократизмом, к которым добавляется конкуренция с крупным бизнесом.

Социальная несправедливость проявляется в очевидных формах. Население регионов и глубинки менее защищено от нее, но и жители столицы и крупных городов также испытывают ее пагубные последствия. Примеров, когда неверная политика государства на региональном уровне приводит к социальной несправедливости, не счесть.

Только корректировкой системы эту ситуацию уже не исправить. Требуется разработка совершенно новой модели. Этот процесс должен происходить с привлечением крупных ученых, видных политических деятелей, специалистов различных уровней и отраслей. При разработке новой социальной политики также должно учитываться общественное мнение.

Идея справедливости довольно часто, особенно в Новое время, пересекалась с понятиями демократии, плюрализма мнений. Это привело к тому, что считается справедливым не только демократическое и плюралистическое принятие решений, но и то, что справедливость как понятие реализуется в дискуссии (при столкновении различных мнений), сознательной и свободной деятельности. Чтобы дискуссия не была бесплодной полемикой, следует осознавать (независимо от своих мнений и взглядов), какую роль играет справедливость в нашей жизни. Она определяет, конкретизирует и оценивает сложную и многообразную сеть общественных отношений. Справедливость зиждется на следующих понятиях: обязанности и права, ответственность и свобода, возможности и потребности, стремления и результаты. Она определена как объективным уровнем общественного и мате-

риального благополучия, так и этическим уровнем общекультурного развития индивида.

Справедливость не должна быть оторвана от реальных возможностей общества. Более того, она должна их отражать, становясь моделью конструктивного воплощения общественной системы в противовес «нереальным» уровням эксплуатации и несправедливости. Реализм, практическая привязка идей и действий — требование не только к справедливости, но и к обществу (исследователям, политикам и публицистам), связанное с адекватным отражением этого понятия и правильным его пониманием относительно реальных возможностей ее реализации, требование к государству, общественным институтам и гражданам страны реализовывать потенциал общественной системы, извлекать из нее максимальную пользу, использовать общественное благосостояние наиболее конструктивным образом.

Справедливость — это сознательная, разумная деятельность, для позитивной реализации она должна быть объективной, без лишних эмоций. Эта объективность может основываться лишь на трезвом и взвешенном подходе к формированию теорий — необходимом фундаменте всех прочих практических действий.

Теории создаются для того, чтобы давать отдачу на практике, структурировать и направлять ее. Все противоречия, трудности и конфликты, присущие современной российской действительности, лишь укрепляют убежденность в необходимости построения новой общественной системы, в которой понятие «социальная справедливость» играло бы ключевую роль. Все это требует критичных трезвых самооценок, правильного определения задач, продуманных решений. Именно это и делает данную проблему актуальной для российских исследователей.

Социальная справедливость является имманентной категорией социальной системы, определяемой историческими, политическими, экономическими, общественными, мировоззренческими, общекультурными детерминантами.

Будучи понятием идеальных категорий и реальных феноменов, социальная справедливость определяет векторы общественного развития и праксис социальной жизни, как конструктивное (в рамках общественной мысли) понятие обнаруживает при реализации созидательное свойство, необходимое в переходные периоды истории.

Этико-рациональный, конструктивный и консолидирующий характер социальной справедливости делает ее важным фактором

оздоровления и улучшения социально-экономического положения российского общества, интеграции его общественных групп. Несомненна актуальность исследований социальной справедливости при реализации программ социальных преобразований и общественных реформ.

Справедливые и конструктивные общественные отношения невозможны без системной социальной политики, отвечающей моральным представлениям населения и учитывающей общекультурный уровень граждан страны и социально-экономическое развитие государства. Два основных направления социальной политики — обеспечение занятости населения и поддержка слабозащищенных граждан.

Социальная справедливость служит основой для построения правового демократического государства, институты которого гарантируют реализацию прав и свобод человека и гражданина. Реализация принципа социальной справедливости в государственной политике в трудовой сфере требует научной обоснованности принятия решений и четких, методологически выверенных теорий по реформированию общества. Движение в этом направлении способствует созданию фундамента будущего гражданского общества и социального государства.

Глава 3

ДОВЕРИЕ КАК БАЗОВОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ

В системе социально-трудовых отношений феномен доверия играет важную роль. На низовом уровне этих отношений, где взаимодействуют работодатель и работник, многие аспекты СТО строятся на доверии. Работодатель рискует, допуская работника к оборудованию и материалам, той или иной технической и экономической информации. Работник рискует потерей времени, здоровья, квалификации и др. Построение социально-трудовых отношений в связи с этим возможно только на основе взаимного доверия. Оно строится как на формальной основе (трудовой договор), так и на неформальных договоренностях. Отношения между трудовым коллективом и работодателем также во многом строятся на доверии. Работодатель в процессе переговоров с первичной профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы работников, формирует систему своих обязательств по обеспечению прав и гарантий работников; работники в лице своего уполномоченного органа также принимают на себя обязательства по соблюдению техники безопасности, режима работы, технологической дисциплины и фиксируют это в форме коллективного договора.

Доверие как «уверенность в чьей-либо добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении к кому-нибудь, чем-нибудь»¹ является базисом как межчеловеческих отношений, так и социальных институтов. Без доверия невозможно ни одно социальное действие. Интерес к теме доверия обостряется в периоды социальных потрясений и перехода общества на очередную историческую стадию, когда недоверие широких слоев населения и оппозиционных партий к политическому режиму становится ресурсом и катализатором общественной трансформации. Но и в относительно стабильных обществах эта тема популярна², потому что

¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1988. С. 138.

² Зинченко В. П. Психология доверия. Самара, 1999; Fukuyama F. Trust. N. Y., 1996; Giddens A. Beyond Left and Right. Cambridge, 1994; Eberl P. Vertrauen und Management: Studien zu einer theoretischen Fundierung des Vertrauenkonstruktes in der Managementlehre. Stuttgart, 2003; Germanius O. Vertrauen: die Entdeckung einer sozialen Resource. Stuttgart, 2002; Hartmann M. Vertrauen: der Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt am

на него возлагаются надежды при прогнозировании экономического роста и сохранении социальной стабильности.

Для возникновения или разрушения доверия необходимы минимум две стороны. Каждая из них может представлять собой не только отдельного индивида, но и группу (общество, культуру). Если взаимодействуют два индивида, речь идет о *межличностном доверии*. Когда же в роли одной из взаимодействующих сторон выступают социальные группы (хозяйственные организации, политические партии и т. д.), культурные ценности, нормы поведения, то мы говорим уже о доверии к системе, культуре, то есть о *системном доверии*.

Структуру межличностного доверия можно выстроить (в качестве первого шага) по системе эквивалентного обмена: индивид А ожидает от индивида Б, что последний поступит в соответствии с определенными правилами (нормами, традицией и т. д.) и тем самым его действия будут соответствовать ожиданиям индивида А.

При этом важна взаимность: не только как условие взаимодействия, но и как предпосылка возникновения доверия. Такая взаимность означает определенное позиционирование взаимодействующих индивидов. Как описать ожидания индивида А, когда он доверяет индивиду Б? Здесь, в частности, можно говорить о чувстве субъективной уверенности индивида А относительно индивида Б (информации, полученной от Б, о его будущих действиях и т. д.). В свою очередь, индивид Б — «человек, которому можно доверять», характеризуется как надежный, то есть ответственный, способный сдержать свое слово и обещание, не желающий причинить какой-либо материальный и моральный вред партнеру и т. д.¹

Поскольку любое взаимодействие как обмен предполагает временной промежуток между действиями индивидов, фактор времени так или иначе влияет на это взаимодействие. Один индивид действует первым, а затем ожидает ответного действия от партнера, и действия инициатора содержат кредит доверия в возникшей временной паузе, разрыве между действиями.

Этот временной разрыв несет определенные риски при совершении данного действия, то есть несовпадение ожидания с результатом, ведь партнер может поступить вовсе не так, как от него ожидали. Эта логика подводит нас к проблеме определения характера ожидания:

Main, 2001 ; Klaus E. Vertrauen in Unternehmensnetzwerken: eine interdisziplinäre Analyse. Wiesbaden, 2002 ; Laucken U. Zwischenmenschliches Vertrauen: Rahmenentwurf und Ideenskizze. Oldenburg, 2001 ; и др.

¹ Schweer M. Vertrauen in der pädagogischen Beziehung. Bern ; Göttingen ; Toronto ; Seattle, 1996. S. 3–7.

действующий индивид ожидает чего-либо только от данного партнера или это его общая установка по отношению ко всем людям и обществу? Другими словами, являются ли ожидания генерализованными или они конкретизированы специально для данной ситуации? И если индивид допускает, что его ожидания могут не сбыться, то это проявление рефлексии по поводу прошлого опыта, готовность к разочарованию, понимание неоднозначности происходящих процессов и вместе с тем надежда на то, что в данной ситуации все может произойти так, как желательнее.

Прежде всего доверие важно для повторяющегося взаимодействия: ведь если акт обмена однократный, то нет нужды в выстраивании отношений с партнером. Поэтому повторяемость становится одним из императивных условий доверия: тот, кто хочет и дальше взаимодействовать, должен выстроить или придерживаться определенных правил. Отсюда — такая важная черта доверия, как направленность в будущее, ведь кредит партнеру дается для достижения цели. Но решение о доверии кому-либо или чему-либо опирается на предшествующий опыт и тем самым связывает прошлое и будущее. Таким образом, обнаруживается непрерывность социального взаимодействия. Итак, существование феномена доверия обуславливает применение принципа историчности как характеристики отдельных индивидов и систем их взаимодействия. Напротив, возникновение недоверия означает прерывание определенной традиции, ситуативное (здесь и теперь), а не прецедентное определение ситуации.

В отличие от межличностного, системное доверие как предпосылка или результат взаимодействия имеет дедуктивный характер. В современной повседневной жизни люди часто не знают лично того человека, от которого зависят их жизнь и будущее. Это касается как поездки в общественном транспорте (автобусе, поезде, самолете и пр.), так и работы в какой-либо экономической или политической организации. Общение в узком круге (кружке, союзе) хорошо знакомых людей заменяется опосредованным взаимодействием. В результате индивиды делегируют свое доверие водителю, руководителю, президенту¹. В процессе экономической и политической деятельности индивиды были вынуждены доверять и в настоящее время доверяют экспертам (жрецам, партийным секретарям, экстрасенсам, системным аналитикам и пр.) в разных областях знания и тем

¹ Теннис Ф. Общность и общество // Социологический журнал. 1998. № 3/4. С. 204–219.

принципам, которыми они руководствуются. Так возникает необходимость априорно-дедуктивного доверия, которым пронизано все современное общество.

Необходимость социального доверия основывается на базисной неопределенности всего социального взаимодействия. Такая ситуация неопределенности, характерная для отношений потребления и производства, приобретения и расхода, согласия и вынуждения, делает жизнь индетерминированной, непредсказуемой, рискованной и неясной.

Объектом пристального внимания исследователей становятся социально-экономическое взаимодействие (основанное на доверии при наличии социальных проблем) и доверие как инструмент регуляции всех уровней отношений — от межличностного до межгосударственного. Доверие в той или иной мере является действенной социальной конструкцией, репродуцируемой социумом либо общественно-историческими ситуациями.

Социально-экономическая система капитализма не может существовать без определенной формы доверия. Рынок создает и распространяет доверие как специфический вид товара, субстантивирующийся в виде репутации отдельных акторов экономической действительности. Даже при условии, что доверие снижает затраты на трансакционные издержки, увеличивает интенсивность обмена и повышает экономическую эффективность предприятия, определение его степени является актуальной проблемой экономики.

Доверие рассматривается как одно из главных условий общественного взаимодействия. Оно формирует среду понимания и кооперации. Глобальная система взаимодействий предъявляет требования по улучшению эффективности и качества общения, так как ее субъектам приходится иметь дело с широким спектром различных ситуаций, объединенных в сложном переплетении современной действительности. Все это повышает риски в условиях неопределенности мировой системы. Риск стал присущ всей социальной активности. Риск и доверие оказываются взаимно детерминированы. Формирование культуры доверия необходимо для упорядочивания многомерной системы, представляющей собой современную социально-экономическую сферу.

А. Селигмен считает, что доверие — это специфическая уловка, призванная поддерживать общественное равновесие и основанная на двойственности человеческой природы. Данный исследователь уделяет особое внимание эпистемологии и верификации понятия

«доверие». Подобный междисциплинарный подход к доверию дает возможность философского осмысления данного понятия с привлечением данных таких гуманитарных наук, как экономика, социология, психология.

Представленное исследование можно рассматривать как теоретическую попытку анализа темы доверия в пределах философского, экономического, психологического дискурсов и в фокусе социально-экономических ситуаций.

Сегодня в современном социальном знании появились работы, интегрирующие сведения различных наук о таком социально-экономическом явлении, как доверие¹. Социально-философское измерение доверия остается малоизученной и одновременно перспективной областью исследования, позволяющей решать концептуальные вопросы социально-экономической практики доверия.

Обилие теоретического и практического материала, представленного в различных отраслях научного знания, требует применения междисциплинарной методологии для упорядочивания данных. Современные исследователи уже начали использовать подобную методологию. Однако с философской точки зрения понятие «доверие» разработано недостаточно. В то же время стоит отметить, что такой подход весьма перспективен.

Социология содержит целый ряд представлений и концепций, связанных с понятием «доверие». Особенности социологического толкования связаны с понятиями «социальное взаимодействие», «социальные структуры», «социальный порядок», «социальные коммуникации», «социальные интеракции». Э. Гидденс считает, что доверие — это определенное допущение, построенное на знании, убежденность в надежности, адресуемая человеку, общественной системе или даже нормам. Ученый различает доверие к людям и системам. Первое строится на личном знании и взаимности, такое доверие определяет честное отношение не только к другому, но и к самому себе. Доверие к системам создает ощущение надежности бытия, однако без личностного доверия оно немыслимо. Гидденс вкладывает в понятие «доверие» реализацию человеком базовых потребностей

¹ Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004 ; Селигмен А. Проблема доверия. М., 2002 ; Экономика и социология доверия / под ред. Ю. В. Веселова. СПб., 2004 ; Giddens A. Consequences of Modernity. Stanford, 1990 ; Luhmann N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives // Trust: Making and Breaking Cooperative Relations / ed. by D. Gambetta. Oxford, 1998 ; Trust: Making and Breaking Cooperative Relations / ed. by D. Gambetta. Oxford, 1998 ; Sztonymka P. Trust: A Sociological Theory. Cambridge, 1999.

в безопасности и идентичности. Доверие, по мнению исследователя, выступает как экзистенциальное понятие¹.

В представлении Н. Лумана, доверие — это результат рационализации по отношению к реальности², инструмент снижения рисков. Луман проводит различие между доверием и уверенностью на качественном основании критерия информированности. Феномен доверия тесно связан с понятием «другой» (понимаемым в сугубо социологическом плане). Это ожидание от другого того, что он будет действовать в соответствии с этими ожиданиями, и признание за собой той же обязанности.

Американский социолог А. Селигмен в книге «Проблема доверия» (1994)³ анализирует проблему доверия, которая возникает в ответ на социальное расслоение и ролевую сложность современного общества. Он интерпретирует доверие через ролевое поведение и взаимный обмен ресурсами. Доверие входит в социальные отношения, когда имеется возможность отклонения от ролей⁴.

В психологии не существует общепринятого и устоявшегося определения доверия. Доверие к другому служит основой коммуникации и, по мнению ряда исследователей, характеризует базовую психологическую установку человека на данный процесс. Доверие можно охарактеризовать как коммуникацию в условиях безопасности, свободы и искренности. Такая коммуникация должна быть достаточно устойчивой, чтобы среда доверия могла себя проявить. Доверие является одной из предпосылок перехода рациональной коммуникации в эмоциональное общение. По мнению Т. М. Дридзе, доверие — это условие для начала субъект-субъектных отношений между людьми⁵. Эффект от подобного взаимодействия состоит в возможности адекватного понимания истинных намерений собеседника при общении. Только при взаимопонимании возможно согласие. Отношения без доверия и взаимопонимания носят напряженный и враждебно-скептический характер.

В психологии принято рассматривать доверие как своего рода риск, так как оно является позитивной оценкой личности, основанной на прогнозировании будущего. Однако лучший способ доказать, что чего-то нет, — сказать, что это будет.

¹ Giddens A. Konsequenzen der Moderne. Frankfurt am Main, 1995. S. 107.

² Luhmann N. Das Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Stuttgart, 2000. 4. Aufl. S. 1–8.

³ Селигмен А. Указ. соч. С. 43.

⁴ Там же.

⁵ Дридзе Т. М. Две новые парадигмы для социального познания и социальной практики // Россия: трансформирующееся общество. М., 2001. С. 102.

В социально-психологическом ракурсе доверие предстает как инструмент эффективной социальной коммуникации. В рамках данного подхода доверие определяется как вид поведения, состояние группы, ожидание или катализатор принятия решений. Доверие является базисом не только межличностного интимного общения, но и профессиональной коммуникации. Применительно к организации доверие показывает сплоченность, компетентность ее членов и, как результат, влияет на ее конкурентоспособность. В структуре организационной культуры доверие задается не только характером межличностных связей сотрудников, но и организационной структурой компании, а также методами его стимулирования менеджментом.

Для концепции социального капитала естественно рассматривать составляющие его товары как активы. Данная концепция связана с идеей социального порядка. Обе они соотносятся с попыткой определить феномен кооперации людей, преследующих общие цели. Дискуссия о том, что представляет собой социальный капитал, не прекращается. По мнению Р. Патнэма, социальный капитал представляет собой определенную традицию добровольной кооперации на основе культурных норм в историческом контексте. Патнэм считает, что доверие, являясь правилом общения, создает условия для включения людей в институты и структуры гражданского общества, обеспечивая базис социального капитала. Доверие здесь понимается как символический обмен, подкрепленный практикой социально-экономической и политической активности¹.

В этом же ключе мыслит и Ф. Фукуяма, считающий, что доверие является инструментом кооперации людей и призвано обеспечить всем экономическое благосостояние. Социальный капитал, по Фукуяме, — это потенциал социальной группы или всего общества, производимый доверием между субъектами сообщества, который может реализовываться на всех уровнях кооперации — начиная с семьи и заканчивая государством. В понимании Фукуямы, доверие — такая разновидность социального капитала, которая используется группой в целом, что создает возможность существования в среде ее членов генерализованного доверия².

Понятие доверия рассматривается и в рамках ситуационизма³. Ситуация — это взаимодействие человека с окружающей средой,

¹ Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии. М., 1996. С. 224.

² Фукуяма Ф. *Op. cit.*; Giddens A. *Beyond Left and Right*.

³ Не путать с ситуационизмом как направлением марксистской мысли в послевоенный период.

имеющее объективные и субъективные пространственные и временные характеристики, вид и результаты.

Л. Росс и Р. Нисбетт в книге «Человек и ситуация. Уроки социальной психологии»¹ доказывают гипотезу, что в новой незнакомой ситуации предсказать поведение человека не представляется возможным, ни исходя из наблюдений за его поведением в других ситуациях, ни на основе анализа черт его личности. В качестве примеров они рассматривают сложные и трагичные случаи решения тех или иных социальных проблем. В книге сформулированы три тезиса, касающиеся проблематики ситуационизма.

Первый тезис гласит, что важное место в поведении человека занимают ситуационные факторы, которые сложно просчитать, но в общей совокупности они детерминируют основные моменты протекания социального действия.

Второй тезис: сила интерпретации — в оценке ситуаций. Оценка без поправки на отношение к другим ведет к конфликтам. Неверная оценка себя, без поправки на интерпретацию, приводит к неверному пониманию значения ситуации и своей роли в ней. На этом основывается неэффективность дальнейших действий.

Суть третьего тезиса — в понимании внутренней напряженности, присущей психической организации людей и структурам социальных систем. Стабильность человеческой психики и социального порядка обусловлена балансом сил составляющих их противоречивых элементов. Стоит нарушить этот баланс сил, и система высвободит свой конфликтный потенциал. В качестве иллюстрации к третьему тезису Росс и Нисбетт приводят пример распада Советского Союза и всего блока соцстран.

Тезисы Росса и Нисбетта не препятствуют пониманию человека. Наоборот, они стремятся с их помощью обратить внимание на культурные различия людей, разное понимание мира и способов контакта с ним, с тем чтобы более точно описывать и предугадывать их поведение.

Ситуационизм проявляется в общественно-экономической сфере в идеях М. Грановеттера, который считает, что доверие — это социальная привычка, регулирующая экономическое поведение. Понятие контракта заменяет доверие в системе экономики, характеризующейся некоторой долей анонимности и непродолжительностью отношений. Грановеттер полагает, что люди не просто инкорпорированы

¹ Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация: Уроки социальной психологии. М., 1999.

в социальную систему, чтобы слепо следовать нормам, а преобразуют их, реализуя тем самым свой творческий потенциал. Такая трансформация осуществляется в разных ситуациях¹.

Исследование общественно-экономических ситуаций основывается на статистике и анализе структур общественного порядка. Доверие «высвечивает» угрозы существованию подобного порядка.

Доверие как проблему минимизации рисков и управления ими, тесно связанную с изучением феноменов риска, неопределенности, безопасности, разрабатывали такие крупнейшие современные мыслители, как У. Бек и Н. Луман.

Доверие, понимаемое в широком смысле как инструмент управления глобальным риском, призвано репрезентировать устойчивость, надежность, прозрачность безопасного социального поведения и социальных структур. У. Бек убежден, что мир сегодня не стал опаснее, лишь тотальная утрата доверия создает впечатление, что мир опасен. Чем больше недоверия, тем больше рисков. Чем больше рисков, тем менее стабильна общественная система. Чем менее стабильна система, тем меньше доверия. Это замкнутый круг, в котором риски дают возможность правительствам не только действовать по своему усмотрению, не учитывая мнения народа, но и делают политические действия рискованными².

Н. Луман считает доверие продуктом рационализации социального мира, основанной на расчете. Доверие связано с условиями неопределенности, присущими современности. Этот социальный механизм управляет неопределенностью социальных отношений и призван уменьшить риски. Доверие — это решение особых проблем риска³.

В современных обществах на общесоциологическом уровне возникает системное доверие, то есть предвидение, основанное на экспертном знании. Луман называет системное доверие уверенностью в правильном функционировании системы или в надежности правильного функционирования всеобщих средств коммуникации (доверия, любви, власти, денег).

Большинство ученых в разных областях знания сходятся во мнении, что современный мир испытывает сильнейший кризис доверия. Все чаще наблюдается утрата людьми доверия, его использование с целью общественной кооперации.

¹ *Granovetter M. S. The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78, № 6. P. 1360.*

² *Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия. М., 2007. С. 155.*

³ *Luhmann N. Das Vertrauen. S. 19.*

Мировая система социальных и экономических связей обнаруживает все большую сложность и многомерность, в то же время на данный момент не существует эффективного социокультурного механизма интеграции. Построение такого механизма требует использования феномена доверия как одного из основных. При повышенных рисках и факторе неопределенности доверие становится инструментом снижения рисков и основой для создания конвенциональных норм, способным структурировать и упорядочивать социально-экономическую систему.

3.2. КОНСТРУИРОВАНИЕ ДОВЕРИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В обществе, где отдается приоритет экономическим отношениям, возникла новейшая область знания — экономика доверия. В рыночной системе доверие является структурообразующим элементом. Рынок не может существовать вне отношений кооперации и доверия, поэтому рыночное общество постоянно производит и воспроизводит доверие как особый товар, свою предпосылку и результат. Для эффективного рынка необходим оптимальный уровень доверия, причем как личностного (когда сетевые структуры персонифицируют безличные структуры рынка), так и институционального (социальные роли экономических агентов рынка, символическая структура рынка, собственно институты рынка).

Многие экономисты обращают внимание на доверие как выгодный товар, который создается благодаря безупречной честности. Доверие в качестве кредита партнеру, уверенности в его добросовестности основано на честности, порядочности, надежности, ответственности и составляет фундамент кооперации, деловой этики. Доверие свидетельствует об отношениях, основанных на взаимной вере в ответственность, честность, правдивость. Это императив экономических отношений. В социально-экономической сфере взаимодействие и коммуникация используют доверие как средство регулирования и управления.

Становление взаимного доверия — это способность к ассоциации, которая зависит от существующих внутри сообщества норм и ценностей, разделяемых всеми его членами, а также от готовности последних подчинять свои интересы групповым. Взаимное доверие, имеющее определенную экономическую величину, — результат общих норм и ценностей.

На основе доверия формируется способность к сотрудничеству, партнерству, возникают согласие, понимание, диалог между социальными субъектами.

К пониманию доверия как способу накопления социального капитала близок Ф. Фукуяма, понимающий доверие как «искусство ассоциации» и раскрывающий его роль в достижении экономического процветания. Доверие — это ожидание, возникающее в рамках сообщества и состоящее в том, что другие члены сообщества будут демонстрировать правильное, честное поведение, выдержанное в духе сотрудничества, основанное на общепринятых нормах этого общества. В интерпретации Фукуямы социальный капитал — это определенный потенциал общества или его части, возникающий как результат доверия между его членами. Он может быть воплощен как в семье, так и в нации. Социальный капитал отличается от других форм человеческого капитала тем, что обычно он создается и передается посредством культурных механизмов: религии, традиций, обычаев. Социальный капитал есть результат коллективного сообщества, объединенного общими этическими ценностями. Приобретение общественного капитала требует адаптации к моральным нормам определенного сообщества и усвоения в его рамках таких добродетелей, как преданность, честность и надежность. Склонность к социализации усваивается труднее, чем другие формы человеческого капитала, но, поскольку в ее основе лежит этический навык, эту склонность сложнее изменить или уничтожить.

Фукуяма также высказывает идею, согласно которой доверие — основание социально-экономической коммуникации. Социальный капитал имеет различный масштаб распространения и уровень развития, который зависит от способности политико-правовых режимов (государств) стимулировать консолидацию и формирование гражданского общества¹.

Доверие лежит в основе социально-экономической активности, так как реализуется его практическая ценность. Недостаток доверия влечет за собой проблему дефицита социального капитала, следствием чего становится атомизация общества. Это подтверждают не только теоретические обоснования, но и современная российская действительность.

Примером применения ситуативной методологии в социально-экономической жизни является концепция доверия М. Грановеттера.

¹ Фукуяма Ф. Указ. соч.

Доверие — общее условие экономических отношений, привычка, которая существует сама по себе. Институт контракта в безличных рыночных отношениях как бы заменяет институт доверия. Согласно Грановеттеру, люди включены в действующую сеть социальных отношений, не просто следуют заданным правилам поведения социальной роли, а творчески преобразуют свое ролевое поведение в зависимости от изменяющейся ситуации¹.

Анализ социально-экономической ситуации опирается на статистические данные и такие объективированные характеристики, как тенденции, динамика, структура процессов социального развития. Критерий доверия является тем фактором, который создает потенциальные или реальные угрозы существующему социальному порядку.

У. Бек, социальный теоретик междисциплинарного плана, развивает идею глобализации как современной исторической трансформации. Глобализация не является унификацией и не может устранить культурное многообразие. Различия культур противостоят универсализирующей функции капитала в условиях глобализации².

Однако глобальная коммуникация превращает мир в единое информационное и смысловое пространство. Взаимозависимость означает появление единого экономического пространства, в котором существуют международное разделение труда и специализация. Все это требует появления нового механизма кооперации и коммуникации, основанного на взаимном доверии.

Доверие становится структурным механизмом обеспечения социальной коммуникации и экономической взаимозависимости. Возникновение глобального риска требует формирования нового доверия как способа управления риском и снижения уровня неопределенности.

Сегодня конфликты несут и интеграционные функции, поскольку пока глобальные решения могут быть найдены не посредством войны, а только путем переговоров и договоров, которые строятся на доверии.

Американский социолог А. Селигмен фиксирует внимание на дилемме социальной ситуации постсовременности, когда возрастает потребность в доверии, поскольку сохранять духовную близость (моральные установки) становится крайне трудно. Сегодняшние попытки воскресить идею гражданского общества в качестве средства

¹ *Granovetter M. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness // American Journal of Sociology. 1985. Vol. 91, № 3. P. 481.*

² *Бек У. Указ. соч.*

анализа социальных наук являются попытками воссоздать изначальный язык доверия и социальности и делают проблему риска еще более актуальной. Риск порождает потребность в доверии во всех социальных отношениях.

Селигмен указывает, что доверие как определяющая концептуальная проблема общества открыла современную эпоху кризиса доверия и завершает ее кризисом доверия. Доверие как матрица социальной интеракции истощается, и решение проблемы зависит от индивидуальностей, способных сделать доверие возможным.

А. Селигмен доказывает, что в современных обществах идея доверия как условия интеракции морально автономных и экономически деятельных индивидов составляет главное содержание принципов генерализованного обмена, то есть тех экономических безусловностей, которые структурируют и опосредуют функционирование рынка.

В условиях современного глобализма и возрастания рисков обнаруживается синергичная значимость фактора доверия. Доверие существенно отображает интенцию к объединению, сотрудничеству, партнерству, диалогу в условиях мировых кризисных трансформаций, напряженности, глобального риска.

Таким образом, сегодня в мире повышаются требования к доверию как к инструменту, минимизирующему глобальный риск, уменьшающему неопределенность, обеспечивающему управляемость мировой социально-экономической системы. Мировая экономическая интеграция невозможна без кооперации и коммуникации, основанных на взаимном доверии.

Проблематика доверия обуславливает необходимость поиска выхода из кризиса доверия. После экономического кризиса 2008 года в дискурсе социальных и экономических наук все чаще стало использоваться понятие «конструирование доверия». В последнее время при анализе причин возникающих проблем выяснилось, что развитие экономической системы опережает установление доверия между ее субъектами. Так, конструирование доверия стало не просто исследовательской темой, а вопросом социальной политики.

Конструирование доверия предполагает осознанные действия по формированию доверительной среды между субъектами в общественно-экономическом пространстве для улучшения ситуации. Признание рядом авторов большого значения доверия в структуре социально-экономической деятельности еще не решает данную проблему. В ходе трансформативных общественных процессов для формирования и поддержания доверия все чаще требуются политические

действия и особые политические институты. Э. Маскин, лауреат Нобелевской премии по экономике 2007 года, считает, что конструирование доверия должно быть включено в систему конструирования экономических механизмов¹.

Целенаправленное изучение доверия, а тем более его конструирования сталкивается с недостаточной исследованностью проблемы, которая, в свою очередь, усложняет принятие конечных решений на уровне государственной социальной политики и социальных институтов.

Доверие является этической категорией в системе общественных и хозяйственных отношений и тем самым связывает культурную традицию с социально-экономической сферой.

Если вопрос о роли доверия в обществе не вызывает разногласий, то вопрос о том, каким должен быть порядок его включения, какие общественные институты должны формировать и регулировать доверительную среду, остается спорным. Сегодня научное обсуждение понятия «доверие» сводится скорее к описанию процессов, происходящих в данной сфере: потере доверия, его возобновлению и т. д. Не существует единого понимания доверия как части социального механизма. Что такое доверие: этико-культурный институт, экономическая категория или специфический ситуативный фактор? Купечество в Российской империи — это этико-культурный институт доверия, а судебная система — социальный фактор в механизме экономических отношений, играющий роль денонсатора. Однако даже в институциональной плоскости доверие скорее является фактором, который может упрощать или усложнять социальное действие. Само социальное действие существует в той или иной степени независимо от уровня доверия. Доверие является социальным фактором, относящимся к категории общественных благ, так как, по критерию К. Менгера, оно удовлетворяет человеческую потребность (надежность, защита, определенность) и связь между удовлетворением и фактором доверия является осознаваемой².

Формирование институтов доверия переживает несколько этапов (рис. 1).

¹ Маскин Э. Конструирование экономических механизмов. Как реализовать социальные цели. М., 2009.

² Менгер К. Избранные работы. М., 2005. С. 59–288.



Рис. 1. Формирование институтов доверия

Институциональное доверие как вид сознательной регуляции процесса создает механизмы распространения и репродукции доверия в системе социально-трудовых отношений (рис. 2).



Рис. 2. Конструирование доверия в системе социально-трудовых отношений

Формирование доверия в экономике обусловлено факторами, способствующими этому процессу (табл. 1).

Таблица 1

**Необходимость и возможность
конструирования доверия в экономике**

Потребность в конструировании доверия в системе СТО	<ul style="list-style-type: none"> — потребность в защите, надежности, определенности; — развитие экономической системы; — потребность в снижении транзакционных издержек в экономике с целью повышения ее эффективности
Возможность конструирования доверия	<ul style="list-style-type: none"> — участие государства в регулировании СТО на основе законодательной деятельности, социального партнерства; — налаживание взаимодействия между бизнесом, государством, профсоюзами на основе трипартизма; — развитие социальной ответственности всех участников СТО; — формирование кооперативной культуры, профессиональной этики как основы доверительности; — участие институтов гражданского общества в регулировании СТО

Конструирование доверия, кроме этого, определяется и уровнем развития производственных сил и экономической моделью. Процесс конструирования доверия бесконечен, как и развитие общества. Он не завершится, но будет совершенствоваться и требовать поддержания определенного уровня.

Наиболее отчетливое экономическое выражение доверие приобрело лишь в современный период. До 90 % активов крупных компаний составляют патенты, торговые марки, бренды и лейблы. Репутация компании определяет, по какой цене будут торговаться ее акции на бирже. Поддержанием репутации компании в конкурентной среде капитализма занимаются маркетологи и имиджмейкеры. Большие экономические издержки могут пошатнуть позиции компании, но новые контракты обогатят ее. Большие репутационные издержки уничтожат компанию, потому что никто не захочет подписывать с ней контракты. Доверие и репутация сегодня относятся к важнейшим ресурсам компании.

В начале 2010-х годов агентство “Edelman” изучало уровень доверия к бизнесу, лейблам и некоторым социальным структурам. Данные социологического мониторинга показали, что компания,

не заработавшая репутацию на рынке и не пользующаяся доверием потенциальных клиентов, неконкурентоспособна. Вообще в условиях недоверия бизнес не может добиться успеха. Агентство “Edelman” определило уровень российского бизнеса как один из самых низких, более того, отметило тенденцию к снижению этого показателя. Такая тенденция присуща и зарубежному бизнесу. Репутация отечественного бизнеса, сложившаяся еще в 1990-е годы, обуславливает весомые репутационные издержки, выражающиеся в реальных финансовых убытках, которые, в свою очередь, тормозят развитие предпринимательства. В то же время к оценкам агентства следует относиться осторожно.

Не существует единой системы оценивания доверия для всех исследований. В качестве критериев оценки используются такие, как «мобильность компаний», «уровень монополизма», «информационная прозрачность», «степень развития административных преград» и т. д. Интересна идея оценивания уровня доверия в социально-экономической системе по аналогии с оценкой репутации компаний. Существуют методы экспертной оценки репутации компаний в финансовом выражении. Те же подходы можно использовать и для определения общеэкономического доверия, если рассматривать экономику как организацию.

Известно несколько механизмов конструирования доверия. В качестве исходных условий выступают психические детерминанты и традиционные институты конструирования доверия.

С точки зрения современной психологии человек — существо, базисной потребностью которого является общение с себе подобными в рамках символической системы культуры. Субъекты общения рассматриваются им как «другие» с присущей им чуждостью внутреннего психического устройства (проявляющейся в характере, намерениях и понятиях). Таким образом, для поддержания общения не в ущерб безопасности требуется доверительная среда. Только в ней может реализовываться полноценное общение. Однако для создания такой среды необходимы определенные институты. В системе традиционных обществ доверие закрепляется в определенных культурных практиках, так как одного желания доверять недостаточно. Ведь желания противоречивы и нестабильны.

Институты, отвечающие за доверительную среду в обществе, в зависимости от культуры различались по виду и конструкции. Единым для них был вектор на усложнение и многообразие практик, формирующих доверие. Практику доверия определял целый набор

институтов, так как возложение этой функции лишь на одну социальную конструкцию угрожало бы всему обществу. Изменения в обществе, порождаемые эволюциями и революциями, повышали актуальность доверия и недоверия, так как одни социальные институты либо отживали свое, либо уничтожались и возникала необходимость создания на их месте новых, ведь одного психологического детерминизма было недостаточно.

Проблематика доверия актуальна не только для современного общества, с ней сталкивались и традиционные общества. Другое дело, что в традиционных обществах темп социальных преобразований был более медленным и позволял приспособиться к изменяющимся реалиям жизни. Доверие являлось важным компонентом общественного механизма, и главное — традиционные общества осознавали его роль. Это доказывается историческими примерами — от феномена русского купечества до конфуцианства.

Традиционные общества характеризовались такими институтами доверия, как религия с ее догматизмом, трудовая этика, деловые обычаи, имеющие вес даже в современной судебной системе, государство в качестве гаранта выполнения обязательств и т. д.

Традиционное общество дает немало примеров сознательного конструирования доверия. Конфуцианство предполагает целый набор правил, формирующих систему воспитания и построения общества. Китайская традиция легизма обосновывает доверие несомненностью государственной кары в случае отказа от обязательств. Однако в западной цивилизации лишь с начала XVIII века, эпохи Просвещения, можно говорить о научной обоснованности проектов по конструированию доверия.

В начале XIX века началась наиболее активная стадия трансформации традиционного общества в современное. Все социальные институты изменялись или разрушались. «Великий разрыв», по выражению Ф. Фукуямы, повлек за собой потерю доверия к традиционным институтам, основанным на религиозных нормах, этике и экономике.

В качестве своего рода ответа вызовам кризисного времени создается концепция сильного государства, способного перезапустить общественные институты и сформировать доверительную среду в обществе. Примерами могут служить идеи Т. Гоббса и К. Шмитта.

Однако государства модерна не явили миру непротиворечивый и универсальный способ конструирования доверия и его поддержания. Разработанная в послевоенное время концепция неоллиберального государства, основанного на системе экономического роста

с учетом социал-демократического механизма распределения благ, по мнению Р. Дарендорфа, при всех социально-экономических выгодах неспособна решить проблему лигатур (социальных связей, основанных на доверии и традиции)¹.

Все классические институты доверия (а вместе с ними и государство, экономика и гражданское общество) не в состоянии сдерживать рост недоверия в современном социуме.

Государство, предпринимательство и общество должны объединиться с целью формирования институтов доверия. Нельзя надеяться, что конструирование доверительной среды в социально-экономической системе произойдет само по себе, догонит развитие общества и опередит социальную трансформацию.

Возможен следующий алгоритм действий государства, бизнеса и общества. Государство, развивая социальную политику в сфере доверия, должно основываться на экономическом прогнозе и создавать институты доверия как регуляторы, соответствующие конъюнктуре рынка, а также стать посредником, который координирует работу по конструированию доверия, привлекая к этому всех заинтересованных участников социально-экономической действительности, согласует их мнения и интересы и в результате предложит программу реформирования общественной системы.

Предпринимательство должно ослабить действие негативных факторов конкуренции за счет выработки поведенческих норм и бизнес-стандартов, предпринимательской этики и традиции кооперации. Инструментом сдерживания станут союзы предпринимателей и прочие ассоциации, в которые входят держатели капитала.

Развитие гражданского общества позволит снизить уровень приспособленчества и повысить уровень доверия граждан к бизнесу и власти, так как его институты смогут регулировать поведение общественных систем.

Виды и методы достижения результата можно классифицировать по объектам воздействия:

- 1) антиоппортунистические меры, направленные на мотивацию населения к социальной и экономической активности;
- 2) консолидационные меры, сосредоточенные на стимулировании сотрудничества внутри организаций и между ними;
- 3) стратегические меры, направленные на общую координацию различных проектов с привлечением множества компаний и иностранного капитала, социальные проекты, трипартизм.

¹ Дарендорф Р. Тропы из утопии. М., 2002.

Таким образом, конструирование доверия есть сотрудничество и консолидация основных социальных сил. Как это ни парадоксально, для начала конструирования доверия необходимо общественное доверие. Конструирование доверия может создавать доверительность само по себе. Хотя этот парадокс имеет и обратную сторону.

Государство является и создателем, и потребителем доверия. Доверие необходимо и для конструирования доверия. Этот порочный на первый взгляд круг можно разорвать. По признанию Л. Эрхарда (министр народного хозяйства ФРГ в 1949–1963 гг. и канцлер ФРГ в 1963–1966 гг.), он потратил много времени на разъяснение населению информации об экономическом положении страны. Прозрачность реформ, кропотливая и трудоемкая работа правительства с населением позволили не только преодолеть указанный парадокс, но и восстановить народное хозяйство Западной Германии и справиться с послевоенной разрухой.

Роль государства в формировании институтов доверия и оздоровлении социально-экономической сферы неоспорима, но на практике правительство неизбежно сталкивается с рядом трудностей.

При любом серьезном реформировании уровень доверия граждан к социальным и политическим институтам непременно снижается. А для реформ, направленных на формирование доверия, это ключевой фактор. Пример Л. Эрхарда показывает, что для проведения политических действий необходимы много усилий, искренность намерений, прозрачность реформ. Огрехи, ошибки или бюрократический саботаж могут свести все усилия на нет. Риск полной утраты доверия очень высок. По мнению С. Липсета, этот риск оправдан, так как все социальные институты ждет неизбежный крах, который так или иначе приведет к кризису доверия, поэтому государству лучше контролировать этот процесс, нежели абстрагироваться от него, — в противном случае к кризису доверия добавится кризис легитимности¹.

3.3. ПРОБЛЕМА ДОВЕРИЯ В РОССИИ

В советском обществе были развиты механизмы политического, культурного, идеологического недоверия. В условиях непрекращающейся борьбы с внешними и внутренними врагами недоверие было

¹ *Luncem С.* Политический человек: социальные основания политики / пер. с англ. Е. Г. Генделя, В. П. Гайдамака, А. В. Матешук. М., 2016.

важной идеологической и социальной ценностью. Согласие и доверие по многим политическим и экономическим вопросам строились на основе недоверия.

Постсоветское общество в измененной форме унаследовало эти практики, например в сфере бизнеса, культуры, идеологии, не говоря уже об межэтнических и международных отношениях. Социальное недоверие в целом стало одной из важнейших проблем постсоветского общества — именно с этого следует начинать рассмотрение проблемы доверия в этот период. Советская ментальность предполагала и даже требовала доверия к неverified абстракциям в виде идеалов и идей. Возможно, постсоветское недоверие — это растянутая во времени реакция на предшествующие идеологические ценности. Первый шаг — освобождение феномена недоверия от негативной моральной и гносеологической оценки. Эвристично рассматривать недоверие, то есть уверенность в ненадежности данного индивида или социального института, как предпосылку эффективной ориентации в условиях как традиционного, так и современного общества. Без определенного недоверия к окружающей среде невозможно выживание в любой системе — оно является неотъемлемой частью как политических практик, так и любых процессов социализации. В трансформирующемся обществе недоверие с неизбежностью становится важнейшим элементом социального поведения. Более того, как отмечают многие экономисты, именно недоверие — основа экономически успешного поведения¹.

Зоны доверия и недоверия в постсоветском обществе изменились: социальное пространство доверия значительно сузилось и локализовалось в атомизированных кругах, таких как фирма, семья, дружеская компания, школьные друзья, сокурсники по университету и т. д. Доверие стало более персонализированным. Таким образом, увеличилось социальное пространство недоверия, которое прибавило к универсально-мировому масштабу недоверия, существовавшему в советское время, недоверие к действующей политической системе, вследствие чего усилилось ощущение катастрофичности происходящего в постсоветской России.

Вместе с тем изменились и временные характеристики доверия и недоверия: доверие к будущему сменилось доверием к непосредственному настоящему, и, наоборот, значительно возросло недоверие к коллективному и частному (собственному) будущему. Ресурс доверия

¹ Малое предпринимательство в кризисном обществе : круглый стол // Социс. 1997. № 7. С. 85. См. также: Доверие — ключ к успеху экономических реформ. М., 1998.

резко сократился, поскольку его источником служит прошлое человека, его опыт межличностных контактов, то есть доверие имеет индивидуально-биографический характер. Доверять человек может только тем, кого давно и хорошо знает: друзьям детства, одноклассникам, однокурсникам. Коллеги, сотрудники и партнеры по бизнесу или политике вначале, естественно, вызывают недоверие.

Следовательно, решение проблемы доверия в современном российском обществе нужно начинать с изучения проблемы недоверия, то есть с фактического положения дел. Только так можно избежать наложения нормативной сетки гармонизирующих категорий доверия на противоречивую и развивающуюся социальную реальность России. Многочисленные призывы к доверию важны для политической практики, но не для социальной теории. Изучение феномена недоверия как функционально эквивалентного феномену доверия позволит понять причины их возникновения, взаимодействия и тем самым наметит пути конструирования необходимых предпосылок для развития доверия в российском обществе. Кроме того, к оценке существующего положения можно подойти и более оптимистично. Ведь в политической сфере, например, не требуется каких-либо особых усилий для создания климата политического дедуктивного доверия — достаточно рутинной практики соблюдения государством обязательств по отношению к отдельным гражданам и группам.

Потребность в социальных структурах доверия кроется в фундаментальной неопределенности социального взаимодействия. Такая непредсказуемость отношений между социальными субъектами, их целями и средствами, ресурсами, производством и потреблением, принуждением и согласием приводит к возникновению определенности, глобальных рисков общественной жизни.

Современные социальные проблемы делают актуальным изучение социально-экономической природы доверия, доверия как механизма межличностных, межгрупповых, межинституциональных отношений. Без доверия невозможны общественное бытие и социальные контакты. Оно продуцируется современным обществом и социально-экономическими условиями.

Доверие, отражая актуальный и прошлый индивидуальный и социальный опыт, составляет социальный капитал, формирует социальный климат и диктует нормы взаимоотношений. Доверие несет в себе социальную память. Посредством механизма доверия обеспечивается накопление социального капитала, который легко потерять и очень сложно накопить.

Современная социально-экономическая ситуация демонстрирует процесс воспроизводства доверия. Экономика, рынок не могут существовать вне отношений доверия и кооперации, рынок воспроизводит доверие как специфический «товар», одновременно предпосылку и результат рыночных отношений. Доверие обуславливает отношения обмена, снижает издержки, повышает экономическую эффективность. И тем не менее завоевание доверия остается проблемой рынка и экономики.

Доверие — необходимое условие для нормальной социальной коммуникации, обеспечивающее согласие, диалог, понимание, сотрудничество. Роль доверия возрастает в условиях новой — глобальной — конфигурации социума. Тенденции к объединению требуют усовершенствованного механизма коммуникации и кооперации, поскольку глобальная социальная система отличается высокой дифференцированностью, сложностью, многомерностью, неопределенностью, риском. Социальная деятельность, коммуникации и интеракции сегодня сопряжены с риском. Отмечается неразрывная связь доверия и риска: доверие выступает и источником, и минимизатором глобального риска. Современная структура доверия, достижение взаимного доверия (в первую очередь как согласование границ субъектов) должны соответствовать этим социальным реалиям.

В последнее десятилетие социально-экономическая ситуация в России отражает проблему доверия в стране, ее тенденции и динамику. Отказ от государственного регулирования может пролонгировать любые типы кризисов. Кризис 2008 года лишь подтвердил это. Председатель Конституционного Суда РФ В. Д. Зорькин в свое время высказал опасение, что финансовый кризис приведет к возникновению еще больших проблем именно из-за подрыва доверия к социальным, экономическим и политическим институтам.

Однако как финансовый, так и кризис доверия могут быть преодолены совместными усилиями общества, государства и предпринимательства.

В российской истории было несколько попыток формирования доверительной среды:

- 1) старообрядчество как идейный базис русского купечества;
- 2) Петровские реформы и последующая логика развития империи с ее бюрократизацией как основа нормативной системы;
- 3) советский проект построения социализма с перспективой коммунизма;
- 4) либеральная модель свободного рынка в начале 1990-х годов.

Все эти опыты построения системы доверия в обществе не увенчались успехом в силу определенной изолированности от прочих аспектов социальности. Ни религия, входившая в конфликт с государством, ни государство, не находившее понимания у бесправного населения, ни идеологическая система, душащая экономику, ни освобожденная экономика, игнорирующая социальные процессы, не смогли устранить в России социальную несправедливость и вывести страну из кризиса доверия.

Современный российский кризис доверия усугубляется сложной международной обстановкой. Его истоки — внутри страны. Если в европейских странах и США традиционные институты распались под действием эволюционных процессов (буржуазные революции в Нидерландах и Англии — скорее кульминация такого процесса, хотя Великая французская революция — в данном случае исключение), то в России два революционных процесса — Октябрьская революция и августовский путч 1991 года — полностью уничтожили предыдущие институциональные системы. Эти же исторические события обусловили опыт создания новых институтов. Современное их конструирование должно сопровождаться твердой позицией государства в социальной политике и согласием основных социальных акторов с положениями этой политики.

Современный период в России характеризуется активным реформированием и трансформацией социальной жизни. Формирование доверия стало одной из первостепенных задач при построении фундамента общественной консолидации. Общество, основанное на ответственности и доверии граждан друг другу, государству и бизнесу, описано в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года¹. Это подтверждает важность доверия для эффективного и гармоничного развития и функционирования общества.

Довольно перспективное направление конструирования доверия — создание государственно-индивидуального партнерства (ГИП). Опыт использования этого феномена в развитых странах привлекает внимание как теоретиков, так и практиков, занимающихся проблемой доверия. В России такая стратегия может быть реализована на основе предпринимательских ассоциаций и Министерства экономическо-

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home#doc/LAW/212832/100007%2C0/0>

го развития РФ. Следует подключить и Торгово-промышленную палату РФ (ТПП), авторитет которой в данных вопросах высок. Развитая сеть филиалов и большой опыт работы с органами власти дают возможность ТПП РФ предложить дискуссионную площадку для обмена мнениями власти и предпринимательства по вопросам конструирования доверия и реализации подобных мер в рамках социальной политики.

Определенные сдвиги в данном направлении уже наметились. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года сформулированы меры по преодолению кризиса, характерного для отечественной общественно-экономической системы. Несмотря на юридическую недоработанность и слабость нормативного регулирования, за счет реализации этого проекта удалось улучшить экономическое положение страны в 2010–2011 годах. Однако усугубление политического кризиса в 2012 году вынудило правительство прибегнуть к ужесточению государственного контроля, в том числе и за предпринимательской сферой, а с 2014 года кризисные события и санкции ставят вопрос не столько об улучшении социально-экономической сферы, сколько о том, как не потерять наработанное. Все это отдалило власть, общество и предпринимательство друг от друга, сделав задачу выстраивания доверия на основе консенсуса еще более сложной, а кризисные явления — еще более конфликтными.

Но об этих трудностях нужно говорить лишь как о временных. У общества, бизнеса и власти есть объективная рациональная причина для консолидации. Бизнесу необходимо доверие общества, чтобы получать максимальные прибыли и быть конкурентоспособным. Государству доверие бизнеса и общества позволит легко и эффективно управлять страной. А простой человек хочет достичь благосостояния — тогда он будет доверять. Все три метаактора связаны с одним интересом, и их договоренность по этому поводу — дело времени.

На основании изложенного можно сформулировать основные направления конструирования доверия в России:

- 1) социальная политика государства должна основываться на согласовании интересов гражданского общества, предпринимательства и правительства в рамках прозрачного и общедоступного обсуждения основных направлений и мер в социально-экономической сфере;

- 2) необходимо последовательное и планомерное закрепление практики доверия в институтах общества;

3) тесное взаимодействие государственных и социальных институтов должно стать основой для регулирования экономической деятельности с целью повышения ее эффективности и увеличения благосостояния в обществе;

4) требуется формирование корпоративной культуры и этики деловых отношений в предпринимательской среде.

Лишь институциональная трансформация российской социальной и хозяйственной системы, в основание которой положен феномен доверия, позволит создать надежный фундамент экономического развития, защищающий страну от политических и общественных потрясений.

Таким образом, для конструирования доверия в России необходимо, чтобы социальная политика государства основывалась на согласовании интересов гражданского общества, предпринимательства и правительства в ходе общедоступного обсуждения направлений и способов развития социально-экономической сферы. Необходимо последовательное и планомерное закрепление практики доверия в институтах общества. Тесное взаимодействие государственных и социальных институтов должно стать основой регулирования экономической деятельности для повышения ее эффективности и роста благосостояния общества. В предпринимательской среде необходимо формировать корпоративную культуру и этику деловых отношений.

Институциональная трансформация российской социальной и хозяйственной системы на базе доверия не только окажет позитивное влияние на сферу социально-трудовых отношений, но и будет способствовать созданию надежного фундамента экономического развития и защитит страну от политических и общественных потрясений.

Глава 4

СОЦИАЛЬНЫЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. ПРОИСХОЖДЕНИЕ И РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИЙ СОЦИАЛЬНОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

При рассмотрении культуры социально-трудовых отношений нельзя не учитывать феномен под названием «социальный капитал». С конца 1970-х годов это понятие стало весьма популярным в некоторых гуманитарных науках, особенно в социологии и экономике.

В становлении понятия «социальный капитал» можно выделить два периода. Первый — с XVIII века до 1980-х годов — характеризуется формированием предпосылок к возникновению понятия. Второй период — с 1980-х годов до наших дней — создание и развитие концепции социального капитала продолжается.

Понятие «капитал», столь важное и естественное для эпохи капитализма, возникло в середине XVIII века. В дальнейшем оно стало инструментом в теории классических экономистов того времени — Д. Рикардо, А. Смита, В. Петти, понимавших капитал как ресурс, участвующий в производстве, как основной его фактор¹.

Уже в то время Адам Смит считал, что капитал является не только совокупностью материальных ресурсов. Важное место в системе производства отводилось знаниям, умениям и навыкам человека. В его трудах приводятся доказательные схемы, из которых следует, что вложение средств в обучение рабочих и улучшение их быта способствуют повышению производительности труда, а следовательно, и извлечению сверхприбылей.

Именно эти идеи Адама Смита можно обозначить как первые наброски, которые в дальнейшем сформируют понятие социального капитала. Смит одним из первых показал, что не столько техника, сколько человек является движущей силой развития капитализма, а расходы, направленные на улучшение положения человека, можно считать выгодным капиталовложением. Весьма интересно для современного понимания социального капитала предостережение Смита, полагавшего, что, несмотря на перспективы вложения в человеческий

¹ Антология экономической классики. М., 1993. Т. 1: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. С. 7–11.

потенциал, без государственного контроля за экономикой будут использоваться менее гуманные методы извлечения сверхприбылей¹.

К проблематике морали и доверия в системе экономических и связанных с ними социальных отношений обращались не только такие классики социологии, как Э. Дюркгейм, Р. Мертон или Г. Зиммель, но и классические философы, такие как И. Кант, Д. Юм, Ж. де Ламетри.

В эпоху Просвещения идеи Юма и Канта послужили основой рассмотрения экономики в тесной связи с этикой. Так, Юм считал, что совесть и симпатия не существуют вне конвенциональных установлений, основанных на доверии. Кант в своей работе «О мнимом праве лгать из человеколюбия» пишет о том, что без такой этической категории, как доверие, экономические связи на основе договоров невозможны².

Дальнейшее развитие понятия капитала связано с именами Карла Маркса и Фридриха Энгельса. Они определили капитал как «самовозрастающую стоимость», специфическую форму социальных отношений, построенных с целью извлечения прибыли. Предпосылками возникновения капитала они мыслили изменение в системе торговли, а именно товарное обращение, товарное производство и развивающую систему торговли.

Период конца XIX — начала XX века характеризовался изменениями в социально-экономической системе. Примерно в это же время изучение капитала достигло такого уровня, что он стал попадать в фокус рассмотрения не только экономики, но и других наук. Наряду с этим усугубились мировые процессы, детерминированные ситуацией поделенности рынков сбыта товаров (основа капитализма), что в дальнейшем привело к Первой мировой войне и волне революций с требованиями улучшения социально-трудовых отношений. Все это способствовало активному изучению понятия «капитал» в XX веке.

Впервые понятие социального капитала, по мнению Фукуямы, употребляется в трудах Л. Дж. Ханифана³. В 1916 году Ханифан, тогда занимавший пост госинспектора в образовательной системе штата Западная Виргиния, опубликовал статью о сельских общинных школах. В этой статье, написанной по результатам дискуссии, автор обра-

¹ Social Capital: Reviewing the Concept and its Policy Implications, Research Paper. Canberra, 2003. P. 89.

² Ibid. P. 20–21.

³ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004. С. 18.

щает внимание на важность общественного единства, поддержки образования на селе и развития человека как «социального капитала»¹. В рамках статьи под понятием «социальный капитал» понимались наиболее значимые нематериальные ценности в человеческом быту. К ним автор отнес волю, взаимную симпатию, умение строить конструктивные отношения с людьми, социальную помощь членов общины друг другу.

Ханифан считает необходимым распространение товарищеских, дружеских отношений в обществе и радушия среди тех, кто образует «социальную единицу»². Исследователь приводит следующие аргументы: «...если человек вступает в контакт со своим соседом, а вместе они устанавливают связи с другими соседями, то будет происходить накопление социального капитала, который позволит удовлетворить социальные потребности, что может перерасти в социальный потенциал, в достаточных для существенного улучшения в обществе условий жизни объемах»³.

В начале прошлого века Ханифан высказал идею о том, что инвестирование в социальный капитал приведет к улучшению общественной жизни и ее развитию. Он показал, что социальный капитал наряду с классическим марксистским развивается в структуре социальных отношений, но имеет нематериальную природу и во многом направлен на социальную, а не экономическую сферу. Примерно в это же время М. Вебер и Э. Дюркгейм в своих трудах начинают формировать базу для дальнейшего развития теории социального капитала. В их концепциях весьма важное место занимает феномен доверия.

Лишь спустя продолжительное время после появления ханифановской статьи понятие социального капитала вновь начало употребляться в социально-экономическом дискурсе. В 1958 году при исследовании проблем экономического характера в Южной Италии к этому понятию обратился Э. Бенфилд. Однако это исследование не внесло значительного вклада в развитие концепции социального капитала, так как практически не обсуждалось в научной среде тех лет⁴.

Широкое распространение термин «социальный капитал» получил лишь в 1960-х годах в связи с расширением понятия человеческого

¹ *Hanifan L. J.* The rural school community center // *Annals of the American Academy of Political and Social Science.* 1916. № 67. P. 130–138.

² *Ibid.* P. 130.

³ *Woolcock M., Narayan D.* Social Capital: Implications for Development Theory // *The World Bank Research Observer.* 2000. № 15. P. 228.

⁴ *Sabatini F.* The Empirics of Social Capital and Economic Development: A Critical Perspective [FEEM Working Paper]. Milan, 2006. P. 4.

капитала, введенного американским исследователем Т. Шульцем. В 1964 году его ученик Г. Беккер стал развивать эти понятия, результатом чего явилась работа «Человеческий капитал»¹. На страницах этого труда, исходя из новой специфики капитализма, он обосновал экономическую эффективность инвестиций в человека и очертил некоторые элементы поведения акторов экономической действительности. Под человеческим капиталом ученый понимал сумму знаний, умений и навыков работника, затраты на развитие которых в последующем могут принести прибыль. Беккер аргументировал подобные расходы как рациональные и экономически выгодные. Его расчеты и статистические данные показывают, что в 1960-х годах инвестирование в человеческий капитал дало больше прибыли, чем дивиденды от ценных бумаг².

Столь грандиозный вывод Шульца и Беккера привлек внимание к их работам. Множество статей по различным социальным проблемам, о которых они высказывались с позиции экономики, обогатили тематику социального капитала. В 1979 году Шульцу была присвоена Нобелевская премия по экономике, а в 1992-м этой же премии был удостоен и Беккер.

Так завершился первый этап становления понятия «социальный капитал»: от Смита и Маркса, рассуждавших о природе капитала и его роли в системе общества, до Шульца и Беккера, закрепивших это понятие в научном дискурсе. Растянувшийся более чем на 200 лет, он подготовил почву для развития теории социального капитала на втором этапе.

Второй этап начался в конце 1970-х — начале 1980-х годов и характеризовался активным исследованием социального капитала. Наиболее существенный вклад в развитие этого понятия внесли ученые Дж. Коулмэн, Ф. Фукуяма, Р. Патнэм, В. Бейкер, М. Вулкок, Р. Берт, А. Портес, П. Бурдьё и т. д.

П. Бурдьё в работе 1986 года «Формы капитала»³ термин «социальный капитал» трактовал как вид социальных связей, ведущих к экономической выгоде. В то же время его понимание капитала несколько отличается от классических представлений и сводится к объяснению капитала как системы оценки власти и конкуренции. То, как разделяется капитал в обществе, определяет характер социально-экономической и политической систем. Однако Бурдьё считает, что

¹ *Becker G.* Human Capital. N. Y., 1964.

² *Ibid.*

³ *Bourdieu P.* The forms of capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. N. Y., 1986. P. 241–258.

социальная стратификация детерминирована не только экономикой. Общественная система детерминант, по мнению исследователя, заключается в социальном капитале, который является коллективным (в противовес экономическому капиталу как индивидуальному) и отвечает за систему групповых ассоциаций.

Конкретизируя понятие «социальный капитал», Бурдье описывает его как систему, сформированную из взаимоотношений, строящихся на доверии и обязательствах и поддерживающихся участниками с целью получения выгоды. Этот ресурс накапливается в общественной системе и основывается на отношениях членства. Важно, что экономическая выгода от социального капитала достигается за счет не прямого денежного потока, а способности социально-экономической системы к развитию и получению новых источников материального капитала. Социальный капитал зависит от политической и общекультурной систем государства и коррелирует с уровнем его экономического развития. Посредством социального капитала, по мнению Бурдье, люди получают возможность пользоваться материальными ресурсами и входить в различные общественные институты.

Исходя из этого, Бурдье можно считать одним из первых исследователей, предпринявших попытку системного анализа социального капитала. Существенным вкладом Бурдье является изучение этого феномена с точки зрения экономики и социологии, с учетом его общекультурных детерминант. Однако концепция Бурдье имеет ряд недостатков. Во-первых, в ней социальный капитал предстает как инструмент классовой борьбы, но не деконфликтизации общества. Во-вторых, социальный капитал описывается в экономической сфере преимущественно посредством побочных явлений, а не как прямой путь извлечения выгоды.

Американский профессор В. Бейкер интерпретировал социальный капитал как своеобразный ресурс, который акторы социальной действительности извлекают из общественной системы и используют ради выгоды при трансформации своей роли в общественной системе¹. Р. Берт, другой профессор из США, предлагает рассматривать социальный капитал как дружеские отношения между коллегами, дающие возможность получать экономическую и социальную выгоду².

Профессор Чикагского университета Дж. С. Коулмэн, рассматривая взаимосвязь социального и финансового капиталов, заключил,

¹ *Baker W.* Market networks and corporate behavior // *American Journal of Sociology*. 1990. Vol. 96. P. 619.

² *Burt R.* The Contingent Value of Social Capital // *Administrative Science Quarterly*. 1997. № 42. P. 339–365.

что социальный капитал является условием формирования ассоциаций, создающих нормы общественного поведения на основе доверия с целью получения экономической выгоды¹. В одной из своих главных работ «Основы социального капитала»² исследователь определяет социальный капитал почти как социально-экономическую форму выражения доверительности. Большая часть труда посвящена выявлению различий и определению сходств социального и финансового капитала³.

Профессор Гарвардского университета Р. Патнэм считает, что социальный капитал строится на основе доверительности между людьми в структуре общественных отношений⁴. По его мнению, именно нормативные системы, определенные общей культурной спецификой, создают пространство для сотрудничества, координации и консолидации и в конечном счете ведут к экономической выгоде. Большое значение Патнэм уделяет тем институтам общества, которые ответственны за обучение, воспитание, привитие социальных норм и формирование доверия к членам группы. Он обосновывает эффективность социального капитала в зависимости от того, насколько общество консолидировано, а его члены восприняли групповые установки, повысив тем самым плотность общественных связей. Чем выше плотность общественных связей, тем выше уровень социального капитала и тем больше выгода, как считает Патнэм. Слабой стороной этой теории является ее преимущественно социологический аспект. Что делать с социальным капиталом и как он функционирует в экономике — эти вопросы теория Патнэма лишь затрагивает.

Одним из основных современных теоретиков социального капитала является Ф. Фукуяма. Социальный капитал он определяет как ценности и нормы, позволяющие людям производить коллективные действия и объединяться в социальные группы с целью взаимовыгодного сотрудничества. Основанием для таких норм является, как и у ряда упоминавшихся исследователей, доверие.

Фукуяма исследует характеристики социального капитала на основе анализа культуры общества и традиций межличностных отношений. Его мнение сводится к тому, что культурная составляющая общественной жизни определяет работу экономических институтов и агентов. В развитых обществах, основанных на культуре де-

¹ Coleman J. Foundations of Social Theory. Cambridge, MA, 1994.

² Ibid.

³ Ibid. P. 304.

⁴ Putnam R. D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. N. Y., 2001.

мократии и либерализма, последние определяют высокий уровень экономического развития. Ученый считает, что одной лишь логико-рациональной выгоды экономического характера недостаточно для процветания постиндустриального общества, требуются также меры иррационального характера, такие как традиция, норма, доверие, этика. Фукуяма отмечает, что доверие в этом ряду выступает одним из определяющих принципов и, по сути, ответственно за генерирование социального капитала. Человеческий капитал от социального он отличает по групповому характеру последнего¹. Именно неформальные пути сотрудничества ученый считает наиболее ценными, так как социальный капитал определяется не формальными институтами, а социально-психологическими отношениями².

Особого внимания удостоиваются страны бывшего социалистического блока, где существует, как выражается Фукуяма, проблема марксистско-ленинского наследия. После падения «железного занавеса» и плановой экономики в этих странах наблюдаются кризис доверия и дефицит социального капитала. Личностные связи, основанные на взаимной выгоде, государством не поощрялись, вместо этого все население было втянуто в вертикальные связи с властью, которая пыталась формализовать практически все стороны жизни, вплоть до семейных отношений. При тоталитарном советском режиме социальный капитал не формировался, равно как и институты гражданского общества. Плановая экономика еще в меньшей степени способствовала выработыванию социальных связей. Если же таковые и создавались, то не благодаря, а вопреки государству³.

В связи с рассмотрением фундаментальных основ понятия «социальный капитал» следует упомянуть и социолога А. Портеса, который в своих работах увеличил число факторов, влияющих на социальный капитал и его накопление. Он считал, что социальный капитал — не что иное, как «способность участников обеспечивать себе преимущества благодаря владению социальными связями и участию в общественных организациях»⁴.

До 1950–1960-х годов можно говорить лишь о некоторых общих положениях и роли человека в экономической системе, в основном в контексте социального капитала. Однако начиная примерно

¹ *Fukuyama F.* Trust. N. Y., 1996 ; *Фукуяма Ф.* Указ. соч. С. 14 ; Что такое социальный капитал? Киевская лекция Фрэнсиса Фукуямы // День : ежедн. всеукр. газ. 2006. № 177. URL: <http://www.day.kiev.ua/170573> (дата обращения: 16.05.2013).

² *Fukuyama F.* Op. cit.

³ Что такое социальный капитал? Киевская лекция Фрэнсиса Фукуямы.

⁴ *Portes A.* Social Capital: It's Origins and Applications in Modern Sociology // *Annual Review of Sociology.* 1998. Vol. 24. P. 1–24.

с этого времени в работах Дж. Вэйзи, М. Фишера, У. Боуэна, Л. Туроу, Дж. Минцера, Г. Беккера, Т. Шульца начинает интенсивно разрабатываться категория «человеческий капитал». Дальнейшее совершенствование концепции человеческого капитала связано с именами таких ученых, как Дж. Грейсон, А. Аулин, Л. Хансен, Б. Чизвик, Ф. Махлуп, Ф. Уэлч, Дж. Кендрик, Э. Денисон, И. Бен-Порэт, С. Боулс, М. Блауг и др. Значимость этой концепции подчеркнула М. Боуман, которая отметила, что «открытие человеческого капитала является революцией в экономической мысли»¹.

Большая часть современных теорий, посвященных развитию экономики (к ним относится концепция *post-industry*, экономика знаний, петократия и т. д.), рассматривает человеческий капитал как основной фактор развития социума. Человек стал объектом пристального внимания в экономической сфере в связи с усложнением общественных и хозяйственных процессов, повышением роли коммуникации и развитием новых наукоемких производств. Все это требует более квалифицированного и клиентоориентированного персонала, а следовательно, и расходов на его подбор и формирование. Пришло понимание того, что экономика — это не абстрактно-логическая машинерия ресурсов, а феномен человеческой культуры. Это вновь сделало актуальными некоторые теории и позволило М. Блаугу заключить, что необходимо вернуться к той «части неоклассической исследовательской программы, которая продемонстрировала удивительную плодотворность, породив новые проекты практически в каждом направлении экономической теории»². Его благое начинание привело к возникновению ряда негативных феноменов. Человеческий капитал был понят в сильном соответствии с экономикой, без учета нематериальных инвестиций в развитие человека, его интеллекта, воли, интуиции, творческого потенциала³. Такие важные категории не должны отбрасываться, ведь речь идет о человеческом капитале, а не о человеке, низведенном до уровня капитала.

Дж. Р. Уолш одним из первых предпринял попытку формализовать понятие человеческого капитала и определить его практическую ценность. Одной из наиболее систематизированных представляется теория уже упоминавшегося Беккера, который развивал идею социального и человеческого капитала в экономике.

¹ Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : учеб. пособие. СПб., 1996. С. 76.

² Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют. М., 2004. С. 326.

³ Цит. по: Перский Ю. К., Ковалева Т. Ю. О сущностных основах интеллектуального предпринимательства // Журнал экономической теории. 2009. № 1. С. 57–58.

Идеи Р. Солоу положены в основу некоторых моделей экономического роста. В его концепции основными факторами влияния на хозяйственную деятельность становятся техника, капитал и труд. Динамика роста зависит от человеческого капитала. Условие трансформации человеческого капитала в экономический рост Солоу видел в науке и технике. Человек, его творческие способности подстегивают технический прогресс, следовательно, новые технологии повышают эффективность производства, а вслед за ней и конкурентоспособность, которая делает экономику еще эффективнее. В его модели человек — фактор инноваций в экономике.

Имеющиеся теории позволяют заключить, что в формировании человеческого капитала важную роль играют знания и профессиональные навыки, приобретаемые в процессе образования. Образование мыслится как основа человеческого капитала, без которой не представляются возможными его наличие и циркуляция¹.

Большая часть теорий, посвященных понятию «человеческий капитал», концентрируется вокруг производства и значения, которое имеет для него рассматриваемый феномен. Эти теории относятся к 1970–1990-м годам и оперируют такими понятиями, как «знания», «способности», «мотивация», «талант». Все они рассматриваются в рамках их способности к производству благ.

Можно предположить, как в свое время сделал А. Смит, что выгоду от инвестирования в человеческий капитал получает не только человек, но и инвестор, а в итоге — все общество. При этом социум не только приобретает материальные блага как результат экономической деятельности, но и формирует более развитого и передового члена общества, который способствует укреплению его благосостояния и стабильности. В силу этого в рамках исследований человеческого капитала необходимо уделять внимание не только экономическим, но и социальным эффектам инвестирования в человека.

Я. Фитценц разделяет человеческий капитал на две основные составляющие: духовность и экономику. Ученый указывает, что «информация, которой владеет человек, и его способность и готовность поделиться ею определяют ценностный потенциал человеческого капитала»². Эта идея представлена в трудах Г. Беккера³, а также в ряде

¹ Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги // США: ЭПИ. 1993. № 11. С. 109–111.

² Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. М., 2006. С. 27.

³ См.: Becker G. Human Capital and The Personal Distribution of Income in Human Capital. N. Y., 1975 ; Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход : пер. с англ. М., 2003.

работ российских экономистов. Она характеризует человеческий капитал не только по линии направленности инвестиций, но и по сути. Все это позволяет рассматривать человеческий капитал как многофакторную категорию, имеющую общекультурный уровень.

Обычно современные исследователи сводили человеческий капитал к механической сумме его физических и профессиональных данных. Лишь во второй половине 1990-х годов ситуация стала меняться, предпринимались попытки всестороннего анализа явления. По мнению Б. Мильнера, человеческий капитал формируют такие феномены духовной и психической сферы, как этика, профессиональная культура, творчество, мыслительные способности, знания, умения, личностные качества людей.

При анализе экономической системы, построенной на нематериальных ценностях (интеллект, творчество), Мильнер отмечает: «Человеческий капитал и знания неотделимы, при этом человеческий капитал извлекает ценности не только из знаний, но и из способа своего воздействия на них»¹.

Все чаще можно видеть интерпретацию человеческого капитала как совокупности всех культурных детерминант, выраженных в человеке с целью эффективной экономической активности. Ю. Корчагин пишет, что «человеческий капитал — это профессионализм, знания, информационное наполнение, здоровье и оптимизм, законопослушность граждан, креативность и эффективность элиты...»²

Как видно из приведенных определений, не существует единого понимания феномена человеческого капитала. В силу этого данная категория претерпевает трансформацию, а этот процесс порождает еще больше интерпретаций.

Одной из возможных причин такого положения вещей является смешение понятий «капитал» (материальный) и «человеческий капитал».

Прояснить ситуацию помогают работы Р. Нижегородцева, В. Щетина, А. Колганова, А. Бузгалина. Ученые считают, что человеческий капитал — это своего рода манифестация субъекта как творческой единицы в структуре общественно полезных отношений³. Такое определение позволяет очертить границы человеческого капитала и определить его отношения с человеком как таковым, его потенциа-

¹ Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами // Вопросы экономики. 2009. № 1. С. 39.

² Корчагин Ю. А. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала. Воронеж, 2009. С. 5.

³ Там же. С. 45.

лом и способностями в современном мире. Однако в этих работах описываются новые проблемы: проблема отчуждаемости труда, различие между творческим и цикличным трудом.

Все представленные концепции так или иначе конкретизируют понятие «человеческий капитал», но общего метанарратива для него нет, лишь знание, понимание и ориентирование в вышеуказанных концепциях дают некоторое представление об изучаемой области.

Удобным механизмом понимания концепции человеческого капитала является выделение в нем общего и частного аспектов. Общим выступает понятие ценности, участвующей в создании общественных материальных благ, из чего можно заключить, что человеческий капитал является созидательной категорией. Человеческий капитал функционирует как механизм формирования всех прочих видов капитала и как субстрат их реализации. Без развития человеческого капитала не будет развиваться и капитал экономический.

При изучении человеческого капитала как самостоятельной категории следует учитывать его положение в системе экономических наук. В современном информационном обществе человеческий капитал взаимодействует с прочими явлениями общественной жизни через систему экономических отношений. В сферу его влияния входят политика, образование, культура и т. д. Человеческий капитал обнаруживает сумму всех общекультурных направлений жизни общества, манифестированных в отдельном человеке как акторе экономической действительности.

Итак, человеческий капитал — это сумма творческих свойств человека, детерминированных общекультурной средой, выражающихся в его профессиональных знаниях, умениях и навыках, а также в личностных качествах. Эти свойства реализуются им в социально-экономической сфере взаимоотношений с целью получения максимальной материальной выгоды, приносящей пользу ему и обществу.

4.2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ И ФАКТОР РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Система социально-трудовых отношений включает множество элементов: отдельные работники и их коллективы, формы организации труда и влияющие на них экономические, психологические и правовые факторы. В труде в прямой и опосредованной формах

реализуется совокупность общих и специальных компетенций, многообразии социальных связей и отношений. В связи с этим человеческий капитал выступает как важное проявление общественного богатства.

Изменения экономической системы, вызванные развитием производственного и информационного потенциала общества, формирование так называемой постиндустриальной экономики требуют определенного реформирования социальных отношений, с тем чтобы максимально использовать ситуацию прогресса. В среде современной информационной экономики повышается актуальность знаний, навыков, умений — всего того, что может быть развито посредством образования. Формируется новый высокотехнологичный и сверхпрофессиональный рынок труда.

Постиндустриальная экономика требует большего внимания к развитию человеческого капитала, является экономикой инноваций и информации, не может обойтись без творческого потенциала человека. Творческий потенциал становится основным фактором развития организаций и их конкурентоспособности.

Научные разработки становятся основной силой развития экономики. Темпы разработки инноваций таковы, что уже существуют разделы экономической науки, называемые инновационным менеджментом. Человек является субстратом научного творчества, и если на промышленных объектах его все чаще замещает машина, то в науке такого пока не предвидится. В силу этого сохраняется актуальность человеческого капитала в связи с заключенной в нем способностью отвечать на вызовы современности.

Теория человеческого капитала возникла примерно одновременно с теорией постиндустриального общества. Авторство последней обычно приписывается Д. Беллу, который обозначил ее как «аналитическую конструкцию, а не картину специфического или конкретного общества»¹. В работе «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования», написанной в 1973 году, он предположил, что постиндустриальное общество — скорее некоторый шаблон-сравнение, по которому можно оценивать те или иные моменты действительности. Такое общество, по мнению Белла, представляет собой не исторический объект, а направленность некоторого процесса. В дальнейшем его идея была интерпретирована как идея реального общества, для которого характерны следующие черты:

¹ Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. N. Y., 1973.

- 1) смена основной экономической деятельности с производства на оказание услуг;
- 2) увеличение доли высокотехнологичных секторов хозяйствования;
- 3) усиление роли научных знаний, их мгновенная интеграция в производство;
- 4) повышение требований к интеллекту и образованию трудящихся.

Большой вклад в понимание идеи постиндустриального общества внесли Э. Тоффлер, Д. Львов, М. Кастельс, М. Бубнова, В. Иноземцев, Дж. Гэлбрейт, Л. Абалкин и т. д.¹ Их труды посвящены осмыслению новой социально-экономической парадигмы, определению специфичности отношения общества и информации. В своих работах ученые указали не только на усложнение технического оснащения производства, но и на повышение требований к профессиональным навыкам работников. В постиндустриальном обществе повышается роль не только профессионализма, но и личных качеств человека, ранее не рассматривавшихся в дискурсе экономики и труда.

Проблема знаний и навыков как факторов повышения конкурентоспособности предприятий раскрыта в работах Л. Эдвинссона, Б. Мильнера, Э. Брукинга, В. Колесова, А. Брайана, Д. Андрессена и др.²

Поскольку постиндустриальная экономика базируется на человеческом капитале, логично предположить, что его развитие приведет к росту экономики. Эта мысль не нова и вполне естественна для отечественных и зарубежных исследователей человеческого капитала и постиндустриального общества. Рассмотрим человеческий капитал в связи с развитием экономики.

Врожденные и приобретенные способности, образование и опыт в профессии могут быть определены как составляющие человеческого капитала, так считали Дж. Уолш, В. Рошер, Ф. Лист. Дж. Милль

¹ *Иноземцев В. Л.* За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире М., 1998; *Бубнова М. И.* Базовые теоретические и методологические подходы к сущности и содержанию человеческого капитала в экономике постиндустриального общества // Вестник ТГУ. 2009. № 5 (73). С. 82; *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М., 2000; *Львов Д. С.* Эффективное управление техническим развитием. М., 1990.

² *Тоффлер О.* Третья волна. М., 1999; *Андрессен Д., Тиссен Р.* Невесомое богатство. М., 2004. С. 146; *Брайан А.* Растущая прибыльность и новый мир бизнеса // Управление высокотехнологичным бизнесом : сб. М., 2007. С. 172. (Сер. «Классика Harvard Business Review»); *Экономика знаний : кол. моногр. / отв. ред. В. П. Колесов. М., 2008. С. 15.*

писал, что «само человеческое существо не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство. Но его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала»¹.

Однако существовало мнение, что человеческий капитал и есть сам человек. Такого мнения придерживался Дж. Мак-Кухол, считавший, что «между обычным и человеческим капиталом существует тесное сходство»².

Т. Шульц отмечал, что «работники становятся капиталистами не от размыwania собственности на корпоративные активы, а от приобретения знаний и навыков, имеющих экономическую стоимость»³.

Г. Боуэн писал: «Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний и навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг»⁴.

Своего рода обобщением можно считать идею Л. Туроу, который в работе «Будущее капитализма», разграничивая механический труд по производству вещей и интеллектуальный труд по производству идей, писал, что человеческий капитал — это «способность людей производить предметы и услуги»⁵.

Э. Денисон выделил 23 фактора, определяющих развитие экономики. Из 23 факторов 14 связаны с научно-техническим прогрессом. Однако Денисон указывает, что развитие экономики следует оценивать по качеству составляющих ее элементов, а не по количеству продукции. К тому же факторы экономики взаимодетерминируемы, и в научных достижениях, равно как и в сфере труда (четыре фактора по его классификации), основой является человеческий капитал⁶.

Дж. Минцер отмечает тенденцию к увеличению инвестирования в человеческий капитал в наукоемких производствах и на предприятиях, улучшающих свою техническую базу⁷. Статистический анализ

¹ Милль Дж. Основы политической экономии / под общ. ред. А. Г. Милейковско-го. М., 1980. Т. 1. С. 137.

² Цит. по: Гойло В. С. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы. М., 1975. С. 21.

³ Schultz T. Investment in Human Capital. N. Y., 1971.

⁴ Bowen H. R. Investment in Learning. San Francisco, 1978. P. 362.

⁵ Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970. P. 44.

⁶ Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. М., 1971.

⁷ Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. Cambridge, 1989. P. 2.

производства и выдвижение тезиса о необходимости затрат на высококачественные кадры составляют основу его трудов.

Одним из первых отечественных ученых, попытавшихся создать систематизированную концепцию человеческого капитала, был М. М. Критский. Его работа в этом направлении началась в 1990-е годы, а результатом деятельности стал труд «Человеческий капитал». В нем он охарактеризовал исследуемый феномен как «основное производственное отношение современного общества в его субстанциональных и формальных модификациях, в превращенных формах»¹. Критский рассматривает человеческий капитал как социально-экономическую категорию, отводя в ней ведущую роль образованию и науке, ведущую к трансформации производства на основе использования интеллектуального ресурса. В то же время автор уделяет много внимания вопросам авторского права, полагая, что в современной экономике информационные активы имеют первостепенное значение, а следовательно, авторское право и монополия на контент должны быть нерушимыми². Несмотря на то что его идеи поддерживаются Л. Г. Симкиной³ и И. В. Ильинским, эта идея кажется сомнительной. Во-первых, современные средства информации нанесли авторскому праву колоссальный урон, и в процессе их развития ситуация будет только усугубляться; во-вторых, основные интернет-гиганты, будучи ведущими акторами экономики в этой сфере, сами выступают за свободное распространение информации.

В. Н. Костюк связывает понятие человеческого капитала со способностью отдельного человека быть активным актором экономической жизни и действовать в условиях повышенных рисков и неопределенности. Таким образом, по его мнению, человеческий капитал соотносится с феноменом доверия⁴.

С. М. Климов сопоставляет прочие виды капитала с интеллектуальными ресурсами, которые у него выступают как основа человеческого капитала. Человеческий капитал, в свою очередь, — это «совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход»⁵. По мнению автора, человеческий капитал основан на развитии врожденных способностей.

¹ Критский М. М. Человеческий капитал. Л., 1991. С. 5.

² Там же. С. 101.

³ Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб., 2000.

⁴ Костюк В. Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы. М., 2004. С. 126.

⁵ Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. СПб., 2000. С. 41.

Т. Г. Мясоедова определяет человеческий капитал как сумму физических, психических и духовных качеств человека. Ее концепция отсылает к пониманию исследуемого феномена как явления детерминированного общекультурным уровнем развития общества¹.

Понятие «человеческий капитал», которое рассматривается в дискурсе экономических практик, исследователи определяют как «форму проявления производственных сил человека в рыночной экономике, адекватную форме организации производственных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства»².

Более позднее определение С. А. Дятлова гласит, что человеческий капитал — это «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека»³. Как и ряд других исследователей, Дятлов видит образование главным фактором роста экономики, устанавливая между профессионализмом работника и уровнем развития организации прямую корреляцию⁴.

С. А. Дятлов выделяет составляющие человеческого капитала:

- 1) экономически востребованные знания;
- 2) способности как условие получения знаний (Дятлов предлагает ранжировать их по уровням: отсутствие способностей, слабые способности, средние способности, гений);
- 3) опыт, полученный во время работы в конкретной профессиональной сфере;
- 4) культурный уровень, выражающийся в усвоении общественных норм, традиций, этики и воззрений;
- 5) мотивация к трудовой деятельности⁵.

В работе «Теория формирования и использования человеческого капитала» С. А. Курганский обращает внимание на долговременный характер отношения «инвестирование в человеческий капитал —

¹ Мясоедова Т. Г. Инновационные механизмы развития человеческих ресурсов : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2006. С. 18.

² Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., 1999. С. 27.

³ Дятлов С. А. Указ. соч. С. 26.

⁴ Там же. С. 46.

⁵ Там же.

рост экономики». В его концепции человеческий капитал — фактор не только роста, но и стабильности экономической системы¹.

В. Т. Смирнов также определяет человеческий капитал как сумму физических, психических и духовных качеств человека, используемых им в социально-экономической деятельности с целью извлечения прибыли и принесения пользы себе и обществу. Уровень человеческого капитала он, как и некоторые уже упоминавшиеся авторы, связывает с уровнем предпринимательской эффективности и конкурентоспособности².

Исходя из вышеописанных мнений, можно определить сущностнообразующие элементы человеческого капитала, таким образом дав общую трактовку понятию (рис. 3).



Рис 3. Системообразующие элементы человеческого капитала

Согласно определению ВОЗ, здоровье — это состояние физического, душевного и психического благополучия, которое не сводится к нейтральному отсутствию болезней и дефектов, но должно быть позитивно определено³. Таким образом, эта составляющая человеческого капитала определяется через уровень заболеваемости, количество

¹ Курганский С. А. Теория формирования и использования человеческого капитала. Иркутск, 2004. С. 5.

² Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : моногр. / В. Т. Смирнов [и др.]. М., 2005. С. 99.

³ Устав Всемирной организации здравоохранения. С. 1. URL: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-ru.pdf>

больничных, число неспособных к труду людей по причине плохого состояния здоровья, количество травм и случаев профессиональных заболеваний, уровень стрессовой напряженности, состояние центральной нервной системы, экзистенциальное удовлетворение от труда.

Ухудшение этих показателей ведет к снижению уровня человеческого капитала. На сегодняшний день работодатель заинтересован в здоровых, стрессоустойчивых работниках, однако его не слишком заботит создание благоприятных условий на производстве и в организации с целью сохранения психического и физического здоровья работника. Все больше работодателей, особенно в кризисное время, нацелено на расход человеческого капитала, но не на его восстановление.

Под нравственностью здесь понимается следование определенным нормам поведения в обществе. В эпоху постмодерна, когда все метанарративы вызывают большое сомнение, в том числе этика и нравственность, на передний план выходит способность к функционированию в социальной среде наиболее бесконфликтно. Это не значит, что человек не может или не должен участвовать в конфликтах, но ему следует стремиться свести их к разумному минимуму. Под нравственностью понимается разумность в рамках общественно-публичного поведения.

К понятию нравственности в экономике обращались со времен В. Петти и А. Смита. Так, в работе А. Смита «Теория нравственных чувств» была сформулирована идея о «невидимой руке» рынка, которая на основаниях разумности регулирует поведение экономических акторов¹. К этой теме обращались также М. Вебер², Дж. Кейнс³. В отечественной традиции рассмотрения нравственности в экономике можно отметить труды П. А. Столыпина и Н. А. Бердяева.

Творческий потенциал трудящихся, его использование вкупе с развитой технологией позволяют сократить рабочее время, одновременно повысив производительность труда. Такая ситуация возможна за счет ответственности квалифицированных работников на местах, сокращения бюрократизма, так как работники способны самостоятельно решать возникающие проблемы и реализовывать поставленные задачи, и развития технологий. Еще одним плюсом творческой

¹ Bonar J. The Theory of Moral Sentiments by Adam Smith // Journal of Philosophical Studies. 1926. Vol. 1. P. 333–353.

² Вебер М. Избранное. Образ общества. М., 1994.

³ Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1999.

занятости является способность увеличения работником своего потенциала по ходу выполнения работы (если это не превышает разумных пределов). В силу этих обстоятельств наиболее развитые страны с лучшими темпами развития экономики — те, которые вкладываются в человеческий капитал и используют творческий потенциал работников, помогая им реализовываться на данном поприще.

Реализация творческого потенциала требует от работника особых качеств. Наиболее часто в современной научной литературе выделяются такие качества, как активность и предприимчивость¹. Под активностью понимается интенсивность действий индивидуума по достижению своих целей. Под предприимчивостью — поиск целей и эффективность по результатам их достижения. Это требует от индивидуума определенной организованности, возможности выгодным образом совместить активность и предприимчивость, а также ясное понимание, на какие цели эти качества будут направлены и, самое главное, ради чего. Эффектом такой деятельности могут стать изобретения, патенты, инновации, рационализаторские и организационные предложения. Однако в силу того, что творческий потенциал затрагивает глубинные уровни функционирования психики человека, здесь крайне сложно говорить о количественных и механически подсчитанных результатах работы. Работа с творческим потенциалом человека требует как новой организации труда, так и новых систем оценивания.

Еще один важный элемент человеческого капитала — это образование. В свое время А. Маршалл заявил, что инвестиции в образование — один из лучших способов потратить семейные деньги с ориентацией на прибыльность². Существует ряд статистических данных, подтверждающих, что расходы на образование окупаются быстрее расходов на закупку промышленного оборудования. Исследователи Р. Земски и С. Шамаколе из Пенсильванского университета доказали, что увеличение расходов на обучение в размере 10 % дает прирост оборотов компании в размере 8,5 %. В то же время расходы на увеличение капиталоборота дают прирост всего на 3,8 %³. Образование конкретизируется в экономическом учете посредством сроков обучения, суммы оплаты, доли специалистов данной отрасли на рынке, уровня и структуры профессиональных знаний.

¹ Панышин И. В. Предпринимательский ресурс как элемент регионального механизма ресурсозамещения // Российское предпринимательство. 2008. № 7. С. 24.

² Маршалл А. Принципы экономической науки. М., 1993.

³ Цит. по: Тузускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий // Управление персоналом. 2009. № 3. С. 35.

Профессионализм, который предполагает всестороннее и качественное понимание и освоение профессии, опыт, полученный в ходе работы, также является важной частью человеческого капитала. Все развитые страны тратят немалую долю расходов на повышение квалификации своих трудовых ресурсов. Этим озадачены и отдельные фирмы и организации. В современной экономике спрос на высококвалифицированных специалистов неуклонно растет, ибо их недостаток тормозит развитие и внедрение высоких технологий, тем самым снижая конкурентоспособность и нанося убытки экономике отдельных предприятий или страны в целом.

Рассмотренные составляющие человеческого капитала позволяют заключить, что он является основным фактором развития современной постиндустриальной экономики. Экономический прогресс осуществляется за счет использования человеческого капитала в большом количестве отраслей со все возрастающей эффективностью. Инвестиции в человека предполагают развитие не только его трудовых навыков, о чем говорилось в работах вышеуказанных авторов, но и человека как такового, безотносительно к труду, ибо повышение качества жизни отдельного индивида также способствует укреплению и развитию социально-экономической системы.

То, что человеческий капитал является основой постиндустриального общества, вполне очевидно, однако стоит отдельно конкретизировать точки наибольшего соприкосновения человеческого капитала и современной экономики:

- 1) человеческий капитал — основной производственный фактор постиндустриальной экономики;
- 2) качество человеческого капитала определяется уровнем развития человеческого потенциала в обществе, который выражается в физических, психических и духовных качествах индивида;
- 3) человеческий капитал — это ресурс, используемый в структуре производства, следовательно, экономический актив;
- 4) человеческий капитал своим основным ресурсом полагает информацию и связан с экономикой именно через нее.

Для развития человеческого капитала, как, впрочем, и любого другого, необходимо не только его накопление, но и эффективное использование. Ибо капитал, который только накапливается, но не используется в товарно-денежном обороте, теряет свою стоимость.

Ю. А. Корчагин проводит параллель между уровнем развития человеческого капитала и формой доминирующей хозяйственной деятельности. Исследователь считает, что человеческий капитал был

актуальным явлением Нового времени, но только после третьей научной революции приобрел свой нынешний облик. Развитие человеческого капитала и его способность оказывать решающее влияние на изменения в социально-экономической деятельности обусловлены следующими изменениями, характерными для эпохи постиндустриализма:

1) в постиндустриальном обществе в наиболее полной мере удовлетворяются потребности наибольшего числа людей;

2) основной сферой деятельности в постиндустриальном обществе становится производство не вещей, а услуг и генерация идей, в связи с этим происходит актуализация коммуникативных и творческих способностей человека;

3) основным ресурсом в таком обществе становятся знания, формирующие базу для развития технологий и, как следствие, экономической эффективности¹.

В информационном типе общества основными ценностями, ведущими к улучшению социально-экономического положения, становятся:

- физическое здоровье;
- уникальные знания;
- самодисциплина, предприимчивость, активность;
- творческий потенциал;
- переход от отчуждаемого труда к труду как стилю жизни и способу самореализации себя как человека;
- престижное и качественное образование;
- высокая квалификация и профессионализм трудящихся;
- экуменистическая направленность знаний и навыков;
- нравственность как принцип бесконфликтности.

Развитие промышленности, науки и технологий приводит к тому, что темпы информатизации общества становятся невероятными. Это предъявляет к трудовым ресурсам все более высокие требования в области специальных знаний и профессионализма². В свою очередь, знания необходимы для более интенсивного темпа развития указанных отраслей.

Смена основной хозяйственной деятельности — с производства на предоставление услуг — требует все большего включения

¹ Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации? Воронеж, 2005.

² Гнатюк С. Н., Антипова А. А., Хмельницкая Н. Н. Постиндустриальная экономика и проблемы образования // Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ. 2013. № 1 (3). С. 94.

человеческого капитала. Более того, развитие человеческого капитала, в силу того что он влияет и на личностное развитие человека, повышает социальный статус индивидуума, тем самым мотивируя его к более активному экономическому поведению.

В то же время постиндустриальное общество приводит к возникновению и новых источников неравенства. Если во времена классического капитализма неравенство определялось финансовым положением, что могло спровоцировать борьбу за ресурсы и некоторую симпатию интеллектуалов к бедным и обделенным (особенно если интеллектуалы сами таковы), то теперь ситуация несколько изменилась. Неравенство в доходах отошло на задний план, и хотя оно еще играет важную роль, на передний выдвигаются неравенство интеллектуальное и в образовании. Теперь сочувствовать бедным стало сложнее, так как самосовершенствование предоставляет реальный шанс улучшить свое положение. Вследствие этого современное неравенство, облегченное возможностью интеллектуального скачка из бедности, отягчено мыслями о том, что бедные сами виноваты в своем положении.

Уникальность знаний, необходимых для конкурентной борьбы на рынке высоких технологий и идей, делает носителей творческого потенциала уникальным и трудновоспроизводимым ресурсом. Работники организаций и фирм становятся незаменимыми элементами технического прогресса и развития экономики.

Процесс улучшения качества жизни за счет развития и расширения экономики в инновационных сферах практически бесконечен, так как количество новых идей, товаров и услуг обуславливает новые потребности в них.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод, что человеческий капитал представляет собой совокупность физических, психических и духовных качеств человека, реализуемых им с целью достижения экономической выгоды. В рамках постиндустриального общества человеческий капитал реализуется посредством повышения квалификации, профессионализма и уровня знаний трудящихся, а также за счет широкого применения данного актива в информационной сфере и области высоких технологий. Совмещение инновационных сфер постиндустриализма с использованием человеческого капитала дает колоссальный эффект в развитии и стабилизации экономики.

4.3. СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РАБОТНИКОВ

Постиндустриальная экономика радикально трансформирует трудовую сферу и предъявляет новые требования к человеческому капиталу.

Каждый этап развития производственных сил и отношений, технологического базиса производства привносил в общественную структуру свои изменения и требования к человеческому труду. Понимание современных требований, предъявляемых постиндустриальной экономикой, позволит сформировать общий облик и качество человеческого капитала, необходимого сегодня.

Р. П. Колосова¹ определяет следующие направления изменений, вызванных информатизацией общества:

- распространение интеллектуального труда;
- изменение организационной системы труда;
- рост числа профессий;
- увеличение темпов износа человеческого капитала;
- более высокие требования к знаниям, умениям и навыкам работников;
- установление более высоких стандартов качества в сфере производства и услуг;
- улучшение системы охраны труда.

Все указанные тенденции формируют новый образ человеческого капитала, необходимый сегодняшней экономике.

Воспроизводство интеллектуальных ресурсов и их эксплуатацию С. А. Фабричнов называет информационным трудом². Результатом этой деятельности является конечный информационный продукт, представленный либо в виде новой информации, либо как уже существующий переработанный вариант и явленный конечному потребителю через систему оказания информационных услуг. Выполнение информационной работы требует участия человека, использования его аналитических и творческих способностей, то есть человеческого капитала.

Качество, понимаемое как сумма свойств продукции, делающих ее пригодной к удовлетворению потребностей, положенных ей по прямому назначению, может быть рассмотрено и применительно

¹ Экономика персонала / Р. П. Колосова [и др.]. М., 2009. С. 194–204.

² Фабричнов С. А. Информационный труд (Теория, методология и эффективность) : дис. ... д-ра экон. наук. Воронеж, 2000.

к человеческому капиталу. Понятие качества становится важным условием функционирования социально-экономической сферы, так как в условиях рыночной конкуренции качество является основным фактором выживания организаций. Человеческий капитал в этом смысле не исключение, так как составляющие его ресурсы тоже должны отвечать данному условию. Дальнейшее развитие экономики напрямую зависит от качества человеческого капитала.

С точки зрения современного менеджмента качество работников — это свойство человеческого труда в экономике, участвующего в товарно-денежных отношениях, обусловленное требованиями социально-экономической сферы, выраженными в способности удовлетворять потребности согласно своему прямому назначению и на должном уровне.

Р. П. Колосова и Г. Г. Меликьян определяют качество рабочей силы как сумму психических, физических и духовных свойств, реализуемых в процессе труда в соответствии с уровнем, предъявляемым трудовой функцией. Претворение в жизнь этих свойств происходит в следующих аспектах: профессионализм, компетентность, квалификация, адаптивность, инновационность, инвариативность¹.

В современной литературе, посвященной тематике трудовых отношений, можно встретить большое количество определений качества труда, работников, рабочей силы, трудовых ресурсов, но понятие качества человеческого капитала практически не встречается.

Человеческий капитал можно определить как сумму составляющих его элементов относительно соответствия их задачам и требованиям производственного процесса, а также требованиям социума в рамках идеи развития человеческого потенциала с целью дальнейшего совершенствования человеческого капитала и социально-экономической сферы.

Из этого следует, что качество человеческого капитала определяется эффективностью реализации в трудовой деятельности его составных элементов: здоровья, этики, творчества, предприимчивости, активности, профессионализма и образования.

Научно-технический прогресс определяет значимость вышеперечисленных аспектов человеческого капитала. Так, профессионализм становится важным условием развития экономики в силу того, что требование повышения качества товаров влечет за собой требование большего мастерства в их производстве. В еще большей степени это

¹ Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. С. 272.

характерно для рынка услуг, где работник непосредственно контактирует с клиентом. Существует прямая корреляция между технологическим и профессиональным уровнями. Эта связь, в свою очередь, уже детерминирована распространением знаний в обществе и уровнем их проработанности. Современное усложнение трудовых процессов основывается на более развитом научном знании, в то же время профессиональная деятельность формирует новые знания в этой сфере. Общий рост технологий и знаний формирует новые потребности на рынке товаров и услуг, что в конечном счете приводит к расширению производства и росту технологий. Как видим, знания, качество, технологии и профессионализм находятся во взаимной детерминации, что ускоряет темпы социально-экономических процессов, а также сказывается на человеческом капитале, которому необходимо подстраиваться под данную ситуацию.

Одним из главных ресурсов в современную информационную эру является знание. Его накопление в профессиональной сфере происходит с помощью такого социального института, как образование. Значимость знания, которая характеризует его в сегодняшней социальной жизни, делает образование (как способ распространения знаний) одним из главных факторов развития экономики.

Образование, отвечающее современным стандартам качества, отличают следующие характеристики:

- корпус преподаваемых дисциплин и наполняющих их знаний зависит от конъюнктуры социально-экономической сферы;
- творческий потенциал человека раскрывается в образовании при помощи интерактивных технологий и практико-ориентированного обучения;
- количество дисциплин, направленных на общекультурное развитие личности, увеличивается.

На качество человеческого капитала влияют также и способность работника к самодисциплине, его активность и предприимчивость. Эти характеристики повышают эффективность трудового процесса, создавая стабильность, дают возможность сократить количество ошибок, наиболее рационально использовать время и способности рабочего, минимизировать количество трудовых нарушений, создают и поддерживают скоординированную систему горизонтального трудового взаимодействия.

Самодисциплина и предприимчивость в современном постиндустриальном обществе могут быть охарактеризованы с нескольких позиций. Основной формой рассмотрения этих аспектов является

изучение мотивации работника к труду. Как уже отмечалось, в современном мире (при возросшем уровне гуманизации и человеческого потенциала) важность приобретают нематериальные факторы стимулирования, такие как престиж работы, уважение, увлекательность труда, благоприятные отношения в трудовом коллективе и т. д. Подобно тому как в производственной сфере происходит смещение акцента с материальных на нематериальные товары, мотивация так же смещается в сторону психических и духовных форм поощрения, притом что физические стимулы (достойная зарплата, охрана труда) становятся «санитарными» (то есть обязательными) условиями. К феноменам самодисциплины и предприимчивости могут быть отнесены фриланс и дистанционная работа¹.

Развитие научно-технического прогресса затронуло и сферу здравоохранения, регулирующую качество здоровья работников — один из основных элементов человеческого капитала. Современное информационное общество предъявляет все больше требований к психической составляющей здоровья: внимательность, стрессоустойчивость, выносливость, усидчивость, скорость реакции и т. д. Это обуславливает создание новых условий охраны труда для работников интеллектуальной сферы. Внимание уделяется большому количеству факторов: освещению, уровню шума, количеству времени, проведенного за источниками излучения (компьютер, иные электронные устройства), цветовой гамме помещения и многому другому. Работодатели все чаще уделяют внимание организации отпусков, возможности интеллектуального отдыха. Чем выше уровень профессионализма работника и чем более «топовая» категория, в которой он находится, тем больше внимания уделяется его здоровью.

Смещение акцента труда с физических нагрузок к интеллектуальному, сильно затронувшее сферу здравоохранения, вызвано расширением практики использования информационных технологий. Это не только поставило вопрос о защите интеллектуального труда, но и изменило его суть².

Постиндустриальная эра, расширившая границы применения информации, теперь заинтересована не в бюрократизированной обработке данных, но прежде всего в создании нового контента. Таким образом повышается актуальность творческого подхода к труду как к структурному элементу человеческого капитала. Особое распространение в связи с этим получило определение «креативный работник»,

¹ Экономика персонала. С. 203.

² Бубнова М. И. Указ. соч. С. 82.

который способен предлагать новые идеи и пути их реализации. Именно эта категория трудящихся составляет костяк постиндустриальной экономики и считается наиболее востребованной в сфере профессиональной занятости и, что характерно, практически в любых отраслях хозяйствования. Р. Флорида высказывает мнение, что творческие работники — это основа развития современной мировой экономики¹.

Общество заинтересовано именно в психологически стойком, компетентном, предприимчивом и активном творческом работнике, обладающем самодисциплиной, заинтересованностью в результатах своей работы и соответствующем стандартам трудовой и общественной этики, заключающейся в умении выстраивать отношения со своим окружением и деловыми партнерами на основе принципов бесконфликтности.

Рассмотрение элементов, составляющих феномен человеческого капитала на качественном уровне, позволяет проанализировать данный феномен целиком и в контексте современных векторов развития общества.

Можно сказать, что организации и отдельные трудящиеся в скором времени столкнутся с тем, что перед ними «будет стоять задача подчинения не столько собственно творческой деятельности, сколько относительно более простого феномена — новаторского, инновационного, профессионального потенциала работников и процессов их воспроизводства»². Это актуализирует вопрос о дополнительных вложениях в человеческий капитал, причем в роли инвесторов стоит выступить не только государству и предпринимательству, но и всему обществу как конечному потребителю результатов использования человеческого капитала в экономике.

В современном мире выделяют несколько основных векторов социальной трансформации, способных оказать на человеческий капитал решающее воздействие:

- демография, создающая дефицит и профицит человеческих ресурсов в разных регионах планеты;
- перераспределение экономического лидерства в мире; все усиливающаяся конкуренция БРИКС и ОЭСР³ за мировые экономические сферы;

¹ Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее. М., 2007. С. 235.

² Быченко Ю. Г., Логинова Л. В. Модернизация общества и качество человеческого капитала // Известия Саратовского ун-та. Сер. «Социология. Политология». 2008. Т. 8. С. 49.

³ БРИКС — группа из пяти стран: Бразилия, Россия, Индия, Китай, Южно-Африканская Республика. Организация экономического сотрудничества и развития (сокр.

- ускорение урбанизации;
- сокращение невозобновляемых ресурсов и повышение перспективности использования возобновляемых ресурсов;
- ускорение научно-технического прогресса¹.

Эти тенденции необходимо учитывать при прогнозировании стратегий развития экономики на уровне как отдельного предприятия, так и национальных экономик. Социально-экономическая трансформация последних лет все чаще обнаруживает смещение в сторону дистанционных форм труда, развития социальных сетей, увеличения доли информационных технологий в экономике, освещения проблемы социальной ответственности и т. д.

Стоит отметить, что отечественные и зарубежные компании по-разному оценивают важность перечисленных векторов трансформации глобальной системы.

В 2010 году компания “Pricewaterhouse Coopers LLP” провела исследование, по результатам которого сделала вывод, что продолжительный характер кризиса 2008 года вызван в основном неверным или неэффективным использованием человеческого капитала. Анализируя человеческий капитал, эксперты компании пришли к выводу о доминирующей роли такого элемента, как творчество, в деле стабилизации и укрепления современной экономики. Репутация и конкурентоспособность компании зависят от совокупности качеств человеческого капитала.

По мнению представителей Совета Европы, развитие человеческого капитала заключается в процессе непрерывного профессионального самосовершенствования, выраженного в освоении новых компетенций. Важной характеристикой этого процесса является его распределение на весь период трудовой жизни индивидуума.

Итак, развитие постиндустриального общества и научно-технический прогресс, усложняющий производственную и торговую сферу, предъявляют все более высокие требования к качеству человеческого капитала. Это требует от трудящихся постоянного самообразования, профессионального самосовершенствования и увеличения своих возможностей и компетенций. Все более значимую роль в развитии экономики играют не только образование и профессионализм, но и твор-

ОЭСР, *англ.* Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) — международная экономическая организация развитых стран, признающих принципы представительной демократии и свободной рыночной экономики, создана в 1948 году для координации проектов экономической реконструкции Европы в рамках плана Маршалла.

¹ Перспективы развития функции по управлению персоналом в России. URL: http://issuu.com/pwc_russia/docs/future_of_hr_jan14#

ческие способности, активность, предприимчивость. Наблюдаемые тенденции вызывают изменения во всех отраслях и на всех уровнях трудовой сферы, а также предъявляют новые требования к системе образования.

4.4. ЗАДАЧИ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Уровень развития человеческого капитала в России свидетельствует о необходимости изменений. Перемены в этой области возможны лишь при наличии научно обоснованной программы действий, реализуемой совместными усилиями государства, предпринимательства и общества.

На данный момент в России нет четко оформленного представления государства о сущности человеческого капитала, векторах его развития и проблемах. Некоторую ясность в эти вопросы вносят послания Президента РФ и ряд документов, посвященных развитию общественной и хозяйственной сфер России, однако этого недостаточно. Деятельность, направленная на нормализацию ситуации, разрозненная, не имеет четкого плана и осуществляется без координации ветвей власти на всех уровнях федерального устройства.

С начала проводившихся в 1990-х годах реформ не предпринимались действия по преодолению противоречий в сфере человеческого капитала. Во время «сытых» нулевых, когда экономика России и общественные процессы характеризовались относительной стабильностью, также не были приняты меры для нормализации ситуации. Часть экспертов склонна считать, что стратегия развития и укрепления экономики, рассчитанная до 2030 года, без внимания к человеческому капиталу остается фикцией, своего рода политическим воображаемым. Большая часть государственных мер в экономике реализуется в условиях рассмотрения человеческого фактора как определенного пассивного фона, тогда как развитие потенциала людей создает возможность для роста экономики. Все это делает очевидной необходимость пересмотра социальной политики на основе использования человеческого капитала.

В связи с этим представляется эффективным формирование социально-экономических механизмов развития и поддержания человеческого капитала в России как фактора развития постиндустриальной экономики. Основой этих мер должна стать хозяйственная деятельность, построенная на компетентном взаимодействии акторов экономической действительности. Цель заключается в реформировании, развитии и поддержании человеческого капитала.

Реформирование и развитие человеческого капитала включает следующие задачи:

- ориентация экономики на высокотехнологичные и наукоемкие отрасли;
- создание системы развития человеческого потенциала как капиталоемкого сектора социально-экономических отношений;
- создание комфортных условий для труда и быта граждан страны;
- выравнивание демографической и трудовой ситуации в стране;
- повышение трудовой и учебной мобильности граждан;
- проведение реформы образования, соответствующей современной и изменяющейся конъюнктуре рынка труда;
- создание системы повышения квалификации и переподготовки трудовых ресурсов;
- обеспечение привлекательности национальной экономики для талантливых специалистов;
- расширение круга участников трудовой деятельности;
- создание современного менеджмента человеческого капитала.

При решении этих задач следует соблюдать девять основных принципов.

1. *Примат витализма в рассмотрении человека.* Уровень развития физических (здоровья, интеллекта, суммы способностей и сил), психических (адекватности, комфорта, общения) и духовных (интереса к миру, реализации экзистенциальных потребностей и т. д.) факторов человека определяет его развитие, уровень его существования. Уровень жизни людей служит одним из основных показателей успешности государственных мер по развитию человеческого капитала¹. Главной задачей сегодня является перевод этого показателя из отрицательного сальдо в положительное.

2. *Неделимость человеческой сущности.* Человека следует рассматривать лишь в совокупности его физических, психических и духовных свойств. Анализ этих свойств по отдельности при разработке мер, направленных на развитие человеческого капитала, неприемлем, так как не учитывает всех граней объекта воздействия.

3. *Равенство качеств человека.* Поскольку человек рассматривается как совокупность физической, психической и духовной сфер, они равнозначны и взаимодействуют. Развитие одних качеств при недостаточном внимании к другим или пренебрежении ими тоже

¹ Государственная политика вывода России из демографического кризиса / под общ. ред. С. С. Сулакшина. М., 2007. С. 39.

недопустимо, ибо не дает эффекта развития человека в целом. Этот принцип схож с предыдущим и логически с ним связан¹.

4. *Трансформативность человеческого капитала.* Человеческий капитал представляет собой динамичную систему, подверженную изменениям как эндогенного, так и экзогенного характера. Традиционно в научной литературе рассматриваются позитивные тенденции развития человеческого капитала, хотя важны и негативные характеристики².

5. *Саморегуляция.* Человеческий капитал является самодостаточной, самоподдерживающейся системой, склонной к гомеостатическому состоянию, что важно при его корректировке и реформировании, так как, помимо внешнего управления, действуют механизмы внутренней регуляции.

6. *Метанарративность.* Человеческий капитал составляет основу производства всех видов товаров и услуг, а по большому счету и всей цивилизации, так как вся культура создана человеком. Развитие человеческого капитала может помочь решить проблемы в экономике, если исходить из понимания феномена человека как общего основания какой-либо созидательной деятельности.

7. *Постоянство инвестирования в человеческий капитал.* Человеческий капитал, как и любой другой вид капитала, можно определить в марксистских категориях как самовозобновляемую стоимость. Лишь при постоянном циркулировании средств внутри человеческого капитала, непрерывающемся вливании в него ресурсов он будет давать выгоду. Деньги — «кровь» экономики, и к такому важному органу, как человеческий капитал, они должны «притекать» постоянно.

8. *Согласованность субъектов человеческого капитала.* Человеческий капитал является неоднородной социально-экономической системой, представленной работниками, работодателями, предпринимательством, государством и частью социума. Согласование мнений, мотивов, желаний и интересов всех ее участников, снятие противоречий и снижение конфликтности между ними необходимы для эффективного развития человеческого капитала.

9. *Социальная ответственность государства* за результаты принятых мер.

Человеческий капитал является интегративным социально-экономическим феноменом, объединяющим все уровни хозяйствования —

¹ Лысков А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 2.

² Там же. С. 2–3.

от индивидуального до мирового. Для правильного регулирования данного феномена необходимо рассмотреть особенности его манифестации на всех уровнях экономики. В противном случае будут упущены различные факторы, быть может, незначимые в близкой перспективе, но в совокупности оказывающие существенное влияние на человеческий капитал.

Основной задачей государства является налаживание связей между экономическими уровнями функционирования человеческого капитала¹. Рассмотрим меры по развитию человеческого капитала на каждом уровне.

Микроуровень

Человеческий капитал состоит из капитала отдельных людей, его развитие без внимания к людям невозможно. Современная экономика постиндустриализма нуждается в новом типе работника, соответствующего вышеописанным требованиям к качеству человеческого капитала. Таким образом, первым шагом на пути развития человеческого капитала является развитие человека.

Развитие самомотивации как компонента человеческого капитала. Современный работник, будучи творческой единицей, должен иметь стимул к постоянному самосовершенствованию, повышению квалификации, пополнению знаний, необходимых для генерации идей; поиску новых путей решения производственных задач и исследованию основных направлений человеческой мысли в своей профессиональной области. Он должен проявлять активность и предприимчивость, ставя цели в работе и достигая их; постоянно улучшать свои коммуникативные навыки и механизмы эффективного использования своих качеств; формировать собственное нравственное поведение в рамках трудовой этики постиндустриализма. Все это возможно лишь при условии сильной самоинтересованности в деятельности и требует самомотивации, которая немислима без труда как сферы раскрытия личности. Микроуровень человеческого капитала зависит от государства лишь как от создателя благоприятной среды (то есть это разные уровни рассмотрения), сам по себе микроуровень — это личная задача каждого человека².

¹ Герендаши П. Человеческий капитал как конкурентное преимущество России на международных рынках // Социально-экономическое развитие России: новые рубежи : материалы Междунар. конф. М., 2008. С. 131.

² Дайнеко В. Г. Рост интеллектуального капитала при переходе к экономике, основанной на знаниях: политико-экономический аспект // Журнал экономической теории. 2011. № 4. С. 55.

Мини-уровень

Управление человеческим капиталом. Предпринимательство, выступая в лице работодателя, должно быть заинтересовано в наиболее полном трудовом воплощении знаний, умений и навыков трудящихся¹. В задачи работодателя, стремящегося к выгодному инвестированию в человеческий капитал, входят: повышение уровня квалификации работника, его дополнительное образование; забота об отдыхе работника, восстановлении его трудовых сил; выплата достойной заработной платы; создание условий для безопасного труда; социальные расходы, которые принесут пользу работнику. Помимо классических форм инвестирования, все большую роль играют и такие меры, как допуск работников до некоторых механизмов управления предприятием, производственная демократия, вовлечение трудящихся в процесс развития предприятия и т. д. Эти действия будут способствовать накоплению человеческого капитала, что, в свою очередь, приведет к повышению качества продукции и развитию предприятия за счет повышения его производительности.

Развитие предприятия в условиях современной экономики зависит уже не от степени технического оснащения, а от уровня компетенций сотрудников, их квалификации и мотивации к труду.

Эффективное управление человеческим капиталом предполагает материальное поощрение за хорошую работу, чтобы оно стало наиболее выгодным инвестированием в работников.

Привлечение творческих работников. В современной экономике все чаще необходимо, чтобы ключевые позиции занимали творческие работники, которые заинтересованы в своем деле (иначе процесс генерации идей был бы подавлен чувством отчуждения), а следовательно, имеют свой взгляд на управление и стимулирование. В таких условиях задачей менеджмента является создание благоприятной среды для творческого работника, в рамках которой он мог бы себя реализовать по собственному усмотрению. В качестве механизмов создания такой среды применяют наставничество, ротацию рабочих мест, дополнительное образование, стажировки, симпозиумы, конференции, профессиональные обмены и т. д. Работодатель должен предоставлять работникам возможности для роста и профессионального саморазвития. Сегодня в структуре управления персоналом организаций преобладают командно-административные методы, лишаящие креативных работников пространства для творческих маневров. Этот подход необходимо изменить.

¹ Дайнеко В. Г. Указ. соч.

Поощрение предпринимательством развития человеческого капитала. Бизнес-сообщество может поддерживать развитие человеческого капитала не только прямыми действиями в качестве работодателя. К косвенным механизмам можно отнести увеличение рабочих мест, микрокредитование сотрудников, софинансирование с социальными организациями, сотрудничество с вузами для привлечения на работу будущих выпускников и т. д.¹

Мезоуровень

В условиях большого различия потенциалов регионов России особое значение приобретает развитие человеческого капитала на мезоуровне. Проблемы развития регионов, социально-экономическая децентрализация делают решение этого вопроса уникальным для каждого субъекта Федерации. В то же время развитие человеческого капитала может послужить общим основанием для всех регионов. Единый подход в последующем станет унитарной методологической базой решения специфических проблем регионов².

Общие положения. В региональные программы развития социально-экономической сферы необходимо включить следующие пункты:

- анализ состояния и уровня развития человеческого капитала;
- формирование научно обоснованного плана общественного и хозяйственного развития региона, основанного на анализе человеческого капитала;
- определение роли государства в процессе претворения плана развития в жизнь;
- формирование социальных институтов развития и улучшения человеческого капитала в регионе³.

Формирование социально-экономического пространства, ориентированного на развитие человеческого капитала. Весьма важной проблемой в регионах России является не столько формирование человеческого капитала, сколько его колоссальный отток, угрожающий социально-экономическому благополучию страны. Сегодня

¹ Преимущества для всех. Стратегии ведения бизнеса с привлечением бедного населения : обзор докл. «Программа развития ПРООН». М., 2008.

² Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 : стат. сб. / Росстат. М., 2011. С. 147–148.

³ Институт регионального развития рассматривается как устоявшаяся норма взаимодействия экономических агентов, результатом применения которой является изменение состояния отдельного региона. См.: Попов Е. В., Власов М. В., Симахина М. О. Экономика знаний: институты регионального развития // Журнал экономической теории. 2009. № 3. С. 7.

урбанизация, являющаяся неотъемлемой частью выстраивания постиндустриального общества, сопровождается притоком населения в города-миллионеры, обходя города регионального значения с меньшей численностью населения. Необходима государственная корректировка процесса урбанизации. Основной мерой воздействия является укрупнение бюджетов городов и поселений. Следует увеличить долю капитала, который производится на месте и не направляется в федеральный бюджет¹.

Макруровень

В настоящее время необходимо государственное участие в развитии человеческого капитала на уровне не только регионов, но и Российской Федерации в целом. Задачи государства: разработка и создание новой концепции социальной политики, ориентированной на развитие человеческого капитала; привлечение к развитию человеческого капитала российских и зарубежных инвесторов; использование системы трипартизма.

Для развития постиндустриальной экономики России необходимо разработать систему государственных мер по нескольким направлениям.

Новая социальная политика государства

1. *Социальное проектирование и инновации.* При нынешнем состоянии российского человеческого капитала необходимо создать две новые сферы социальной деятельности государства: социальные проектные разработки эффективных решений возникающих задач и создание и внедрение социальных инноваций².

Такая деятельность должна быть комплексной, ее цель — развитие и формирование новых социальных товаров и услуг с участием государства, предпринимательства и общества.

Результатами деятельности могут стать повышение престижа российского образования, выход образовательных услуг страны на международный рынок, развитие и патронаж различных культурных проектов, создание развитой системы обмена данными и самообразования на базе Интернета и т. д.

¹ Разумов В. И., Рыженко Л. И. Баланс и специфика функций города и села в общественном воспроизводстве // Вестник Омского ун-та. 2009. № 4. С. 24–25.

² Бестужев-Лада И. В. Прогнозное проектирование социальных нововведений. М., 1993. С. 44.

2. *Расширение и пересмотр функций власти в контексте мер по развитию социального капитала.* Современное состояние российского общества характеризуется как кризисное. Уровень жизни граждан России неуклонно снижается, что отражается на уровне развития социально-экономической сферы.

Развитые страны инвестируют в основном в человеческий капитал. Современная российская власть не может исправить положение лишь механическим увеличением вливаемых средств. Необходимо пересмотреть механизмы инвестирования и расширить зоны участия государства в этом вопросе. В качестве мер по расширению участия государства в развитии человеческого капитала предлагаются: пересмотр государственного регулирования образовательной системы; снижение ее бюрократизации; рассмотрение механизма направления доходов от разработки недр страны в пользу бюджетной сферы и развития человеческого капитала; общее укрепление социальной сферы (пенсии, льготы и т. д.).

3. *Демографическое влияние на развитие человеческого капитала предполагает реализацию следующих мер:*

— развитие системы здравоохранения, повышение инвестиций в эту сферу (по данным ВОЗ, инвестиции должны быть не менее 5 % ВВП, а в России — пока 2,5 %)¹;

— формирование культуры здорового образа жизни²;

— государственная поддержка семей. Необходимо развивать так называемое компетентное родительство, когда супруги осознанно заводят детей и имеют базовые знания об особенностях их воспитания. Развитие института семьи на новом уровне является задачей культурного просвещения и требует материальной поддержки государства. Сегодня эта область развита слабо³. В формировании культуры семьи участвует большое количество акторов (преимущественно религиозных), создающих образ семьи, не соответствующий культуре постиндустриального и информационного общества;

— развитие детского дошкольного и школьного образования и материальное обеспечение этой сферы⁴. Особого внимания требует

¹ Татarkin А. И., Кузлин А. А., Черепанова А. В. Социально-демографическая безопасность регионов России: текущее состояние и проблемы диагностики // Экономика региона. 2008. № 3. С. 154.

² Профилактические программы. Руководство по планированию, реализации и оценке / П. Аарва [и др.]. М., 2000. С. 121.

³ Kerr A., Cuninghame-Burley S. On ambivalence and risk: reflexive modernity and the new human genetics // Sociology. Cambridge, 2000. Vol. 34, № 2. P. 283–304.

⁴ Форсайт-проект «Детство 2030: Благотворительный фонд “Мое поколение”». URL: <http://www.moe-pokolenie.ru>

воспитание подрастающего поколения, которое необходимо согласовать с общими культурными тенденциями постиндустриализма;

— внедрение современных медицинских средств в здравоохранение, обеспечение их доступности для большинства граждан страны.

Государственная поддержка занятости и рынка труда

1. *Формирование новых рабочих мест.* Большое количество рабочих мест сегодня характеризуются низким уровнем заработной платы, ненадлежащей охраной труда и отсутствием социальных гарантий. Такие рабочие места маргинализируют трудовые ресурсы, которые разочаровываются в труде. Государство должно создавать больше рабочих мест с условиями труда, отвечающими Трудовому кодексу РФ. Для этого необходимо привлекать отечественных и зарубежных инвесторов. Чтобы сделать инвестирование в отечественную промышленность и торговлю привлекательным, следует пересмотреть государственное регулирование предпринимательской деятельности. Весьма перспективна идея создания специальных инвестиционных площадок и свободных бизнес-зон (к сожалению, эти инициативы приостановлены в связи с кризисными явлениями в экономике). Особое значение привлечение инвесторов имеет для наукоемких и высокотехнологичных производств: автомобиле-, авиа-, судо-, приборостроения, IT-сферы¹. Также необходимо поддерживать малый бизнес².

2. *Снижение трудовой миграции низкоквалифицированной рабочей силы из районов проживания традиционных обществ.* Социальная напряженность, сопутствующая приезду трудовых мигрантов из стран бывшего СССР, требует государственного вмешательства. Ужесточение требований к трудовым мигрантам и их контролирование повышают качество человеческого капитала внутри страны, в будущем, при более высоком уровне развития данного феномена, привлекательность России по уровню жизни обусловит приток высококвалифицированных специалистов и сокращение их оттока³.

3. *Формирование трудового резерва.* Связь между образовательной системой и рынком труда должна стать предметом регулирования государства. Необходимо приспособить образовательную систему

¹ Несырьевая модель социального государства : VII ежегод. бизнес-форум «Деловая Россия» // Новости. URL: <http://www.beriki.ru/2011/05/27/>

² Кризис: от выживания к обновлению : ежегод. экон. докл. Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» // Новости. URL: <http://www.beriki.ru/2011/05/27/>

³ Загайвили В. С. На пороге нового этапа экономической глобализации // Мировая экономика и международные отношения. 2009. № 3. С. 15.

вузов к условиям рынка, а также сформировать государственную систему повышения квалификации, пересмотреть аккредитацию государственных учебных заведений и усилить взаимодействие вузов и работодателей.

4. *Развитие практико-ориентированного образования.* Помимо теоретической подготовки, важной составляющей образования является практическая подготовка студентов. Практика связывает теорию с реальной трудовой деятельностью. Необходимо реализовывать программы стажировок и практик в государственных вузах, а также упрощать аккредитацию для привлечения предпринимательства к созданию корпоративных профильных учебных заведений.

5. *Адаптация безработных.* Помимо классических форм адаптации, которые так или иначе апробированы, актуальны развитые за рубежом системы онлайн-курсов переподготовки¹. В их программы входят тренинги самообучения, психологические семинары, направленные на повышение мотивации к труду, видеоуроки и т. д. Такая форма адаптации эффективна для хронических безработных, уволенных с государственной службы по выслуге лет².

Стимулирование развития среднего класса

Социальным основанием информационной экономики развитых стран является средний класс, наиболее полно раскрывающий трудовую этику и культуру профессионализма. Российский средний класс сегодня видится аморфной массой, пока не представляющей собой реальную социально-экономическую силу, каковой является средний класс в европейских странах и США. Задача государства — стимулирование среднего класса, создание подходящей для него среды формирования как составляющей социальной политики. Особое внимание следует уделить именно развитию среднего класса в наукоемких и творческих отраслях экономики постиндустриализма³.

Развитие образования

Образование в постиндустриальной экономике является главным условием распространения знаний, формирования высококвалифи-

¹ Проект Международной организации труда «Развитие модульных учебных программ в Санкт-Петербурге».

² Ломова И. Прогрессивные технологии плюс максимально индивидуализированные интенсивные методы обучения // Человек и труд. 2002. № 12. С. 38–41.

³ Бузгалин А. В. Шансы России стать постиндустриальной державой // Россия и мир в XXI веке : материалы науч. семинара. М., 2010. Вып. 4. С. 8–30.

цированных и интеллектуальных работников как в творческих, так и в классических сферах экономики. Развитая система образования обеспечивает большие преимущества государственной экономике как на внутреннем рынке, приводя к росту показателей хозяйствования, так и на международном, повышая конкурентоспособность страны.

Основные направления развития образования:

- непрерывность обучения в течение трудовой жизни;
- доступность;
- гарантии благосостояния на время обучения (стипендии, до-тации);
- деbüroкратизация;
- развитие виртуального онлайн-образования;
- развитие негосударственного образования;
- отказ от шаблонного обучения транслирующего типа;
- экспорт продуктов и услуг в сфере образования;
- развитие системы педагогического обучения.

Увеличение интеллектуальных ресурсов

Сегодня в России немало ученых, высококлассных специалистов, уникальных профессионалов и работников, составляющих интеллектуальный ресурс страны, их труд на Западе может быть оценен очень высоко. Государство должно создать систему оценки и регистрации интеллектуальных ресурсов, наладить систему их эффективного и постоянного воспроизводства, сократить их отток за рубеж. В данный момент ситуация в сфере интеллектуальных ресурсов в России оценивается как катастрофическая. Если в развитых странах количество патентов увеличивается на 12–14 % в год, то в России сокращается на 50 %¹. Такое положение вещей делает важным повышение престижа науки в обществе. Для этого необходимо увеличивать материальное обеспечение научной отрасли хотя бы на уровне, сопоставимом с западными показателями оплаты труда.

Для поддержания интеллектуальных ресурсов необходимы следующие меры:

- развитие научно-педагогических образовательных учреждений;
- формирование в обществе престижа и ценности научного работника;
- создание просветительской системы, пропагандирующей престиж образования и науки;

¹ Николаев М. Е. Человеческий капитал и инновационная экономика // Россия и современный мир. 2008. № 2. С. 57–59.

— увеличение материального финансирования науки, создание достойных условий труда и заработка для ученых и специалистов.

Реализация молодежной политики

Демографические и экономические тенденции в ближайшем будущем будут предъявлять все больше требований к социально-экономической активности молодого поколения (18–28 лет). Для интеграции молодежи в социальное пространство необходимы:

- поддержка общественных молодежных инициатив;
- развитие социальных институтов самоорганизации молодежи;
- поддержка молодых людей, впервые устраивающихся на работу (введение трудового распределения для выпускников, обучавшихся за счет бюджетного финансирования).

Метауровень

Развитие постиндустриальной экономики в условиях мировой экономической интеграции выводит совершенствование человеческого капитала на международный уровень социально-экономических действий. На развитие человеческого капитала оказывают влияние международные интеграционные процессы.

1. *Болонский процесс.* Россия, как участник Болонского процесса, реформировала систему образования, однако нынешняя система не полностью соответствует Болонской. Болонская система опирается на классическое образование, сложившееся в XII–XIII веках в Западной Европе. Западное образование подразделяется на бакалавриат, магистратуру и докторантуру¹. Советское образование предусматривало специалитет, аспирантуру, докторантуру. В настоящее время в России упразднен специалитет и действуют бакалавриат, магистратура, аспирантура и докторантура. Современное российское образование уже не советское, но еще и не болонское. Незавершенность процесса и неразбериха в образовании в России должны быть преодолены, для этого необходимо довести болонскую реформу до логического завершения².

2. *Обмен опытом с зарубежными специалистами.* Для развития научного и интеллектуального потенциала государство должно выделять средства на повышение квалификации ведущих отечественных

¹ Болонский процесс: система и гарантия качества. URL: <http://www.quality.edu.ru/>

² Higher Education to 2030. Vol. 2 : Globalisation. Centre for Educational Research and Innovation / OECD. P., 2009.

специалистов за рубежом. Также весьма эффективно привлечение зарубежных специалистов в Россию: им должны быть обеспечены достойные условия работы, вид на жительство, упрощенная процедура получения гражданства (при желании). Перспективным направлением является обучение иностранных студентов в России¹.

3. *Развитие средств дистанционной занятости и обучения.* Такая мера позволяет человеку реализовывать свой потенциал и развивать человеческий капитал независимо от места проживания².

Итак, развитие человеческого капитала и повышение эффективности экономики являются многоуровневым процессом, требующим консолидированных усилий государства, предпринимательства и общества.

Постиндустриальная экономика, ориентированная на качество, обнаруживает связь составляющих ее элементов по данному критерию: качество работника — качество работы — качество товаров и услуг — качество техники — качество образовательной системы — качество науки — качество культуры — качество менеджмента — качество общественной и хозяйственной деятельности — качество жизни граждан страны — качество работника³. На разных уровнях экономической деятельности реализуются специфические связи основных акторов данной сферы. На микроуровне это создание обществом и государством условий для работы отдельного человека и его расположенность к общественно-политическим институтам. На мезо-уровне — отношения бизнеса, государства и работников, квинт-эссенцией которых является трипартизм. Мезо- и макроуровень характеризуются глобальными связями всех акторов на основе закона и доверия. Таким образом, развитие человеческого капитала возможно лишь при сотрудничестве бизнеса, власти и общества на всех уровнях экономической деятельности⁴.

¹ *Зверев Н. И., Пелихов Н. В.* Актуальные проблемы подготовки иностранных специалистов в России. К вопросу о формировании приоритетного направления Федеральной программы развития образования «Экспорт образовательных услуг России» // Вестник ЦМО МГУ. 2002. № 4. С. 23.

² *Паринов С.* Третья форма управления для сетевой экономики. Дистанционные трудовые отношения (телеработа). URL: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/net-form-html/>

³ *Субетто А. И.* Качество жизни, синтетическая революция в механизмах цивилизованного развития и качественная экономика // Стандарты и качество. 1994. № 4. С. 27–28.

⁴ *Хадиуллина Ю. В.* Воздействие государства на воспроизводство человеческого капитала в инновационной экономике // Евразийский междунар. научн.-аналит. журн. 2010. № 3 (19).

Программа развития человеческого капитала конкретизируется в следующих положениях:

- развитие человеческого капитала как одна из основных задач новой социальной политики;
- использование современных техник и научно обоснованных методологий при мониторинге, исследовании и анализе человеческого капитала;
- рассмотрение человеческого капитала как воспроизводимого ресурса (а в идеале — бесконечного);
- материальное обеспечение процесса развития человеческого капитала;
- рост престижа России за счет реального развития человеческого капитала.

В современной экономике человеческий капитал должен стать не только фактором роста, но и целью социально-экономического преобразования в стране.

Последние 25 лет в России наблюдается существенное снижение уровня человеческого капитала, что, в свою очередь, тормозит развитие постиндустриальной экономики.

Сравнительный анализ российского и зарубежного человеческого капитала обнаруживает ряд противоречий, характерных для России: между уровнем капитала и мерой его использования, уровнем подготовки выпускников и конъюнктурой рынка, уровнем развития человеческого капитала и темпами развития производства.

Низкий уровень развития человеческого капитала в России обусловлен следующими причинами: резкая смена экономической и социальной парадигмы, технологически устаревшее производство, слабое развитие научной отрасли, деструктурированность системы образования, демпинговая оплата труда высококлассных специалистов, игнорирование властью проблемы низкого уровня жизни населения страны.

Человеческий капитал является одним из основополагающих элементов современной информационной экономики. Предъявляя требования к образованию, виду занятости, типам трудовых отношений, научно-техническому потенциалу, постиндустриальная экономика развивается лишь при активном участии заинтересованного и высококачественного работника. Главной современной инновацией, в некотором смысле даже революционной, стало развитие человека в духовном, психическом и физическом триединстве.

Ныне многократно возросла роль научно-технического прогресса во всех сферах социальной практики. Происходит интенсивный процесс перераспределения сфер трудовой занятости между материальными и нематериальными отраслями. При этом все более востребован работник, обладающий не только стандартизированными знаниями и умениями, но и уникальными способностями, в силу чего меняются приоритеты. Если ранее человек существовал для экономики, то в современных условиях он рассматривается как ценность. Это выдвигает на передний план проблему создания и развития человеческого капитала. Здесь культура социально-трудовых отношений может получить выражение в системе условий развития и эффективного использования человеческого капитала.

Глава 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Термином «социальное партнерство» обычно обозначаются специфические отношения представителей работников, работодателей и государства в сфере трудовых и иных отношений, тесно связанных с трудовыми, с целью их регулирования.

Комментарий к трудовому законодательству «Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях» гласит: «Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений»¹.

Данное определение отражает всего лишь одну (хотя и важную) сторону социального партнерства — как специфического метода регулирования социально-трудовых отношений. К подобной трактовке склоняются и западные специалисты. История развития социального партнерства в странах Запада проходила по линии поиска оптимального способа выстраивания взаимодействия на основе сотрудничества между государством, работодателями и работниками.

Однако при таком подходе не учитывается, что социальное партнерство является еще и особой формой общесоциальных отношений, складывающихся на стадии зрелого капитализма².

В рамках общесоциальных отношений взаимодействуют социальные группы и классы, характеризующиеся не столько общими интересами и мнениями, сколько их существенным расхождением. Стороны имеют богатый опыт конфронтации, и общие предпосылки к этому составляют их социально-экономическое положение. Более того, именно различие интересов и составляет процесс социального партнерства, актуализирует его. Конфликтная природа этих взаимоотношений не позволяет образоваться единой социальной группе, поэтому речь может идти лишь о некотором партнерстве, обозначающем необходимую сторону в каком-то процессе, но не обязательно дружественную.

¹ Эрус. 1992. № 3. С. 49.

² Социальное партнерство : слов.-справ. М., 1999. С. 192.

Капитализм (особенно на ранней стадии) служил площадкой столкновения мнений буржуазии, обладающей правом собственности на средства производства, и пролетариата, не обладающего такой собственностью (а зачастую и никакой другой). По мере развития капитализма буржуазия обзаводится все большим количеством социальных обязательств, а пролетариат получает все больше собственности. Однако их интересы до сих пор разнятся. Одни стремятся купить рабочую силу подешевле, другие — продать подороже.

Социальное партнерство является результатом длительного напряженного противостояния двух основных классов капитализма, пролетариата и буржуазии, закончившегося осознанием необходимости договорного характера регулирования отношений между ними. Социальное партнерство выражает необходимость общественного мира как основного условия социального и экономического развития.

Острота разногласий и суть противоречия между работниками и работодателями определяют уровень общественной стабильности.

В социальном партнерстве не преследуется цель объединения разных сторон, однако может быть достигнут консенсус или компромисс по отдельным позициям, то есть определенный баланс сил. Именно это и составляет цель социального партнерства.

Подразумевается, что работодатель имеет гарантии на получение прибыли, соответствующей его затратам и рентабельности бизнеса, а работнику гарантированы достойный уровень зарплаты и комфортные условия труда. Так или иначе баланс сил и интересов может быть достигнут лишь при условии удовлетворения социальных потребностей обеих сторон.

Социальное партнерство — это взаимовыгодная и необходимая система отношений между работниками и работодателями. При диктатуре она невозможна, и есть лишь воля одного класса или человека. Социальное партнерство предполагает диалог, соглашение, договор, а также спор, конфликт, различия во мнениях и интересах. Тем самым обнаруживается связь социального партнерства с демократией.

Социальное партнерство реализуется в основном в сфере социально-трудовых отношений. В рамках данного дискурса появляется широкий круг тем, по поводу которых работники и работодатели могут вести диалог.

Социальное партнерство формирует и развивает различные системы общественных институций, способствующие выработке взаимовыгодных договоренностей между работниками и работодателями, заключению договоров, привлечению государства к данному

процессу. Так или иначе этот процесс способствует развитию гражданского общества в стране, создает возможность для реализации различными социальными группами своих интересов.

Несмотря на конфликтную природу, социальное партнерство остается сотрудничеством. В случае настоящей борьбы в нем не будет победителя и проигравшего. Поражение потерпят все стороны, так как невозможность договориться приведет к коллапсу социально-экономической системы.

В основе социального партнерства лежит представление об ориентированности государства на социальную политику и обеспечение благосостояния граждан. Это делает социальное партнерство своего рода продуктом идеологии позднего капитализма, что прослеживается в уровне развития социального партнерства в передовых странах мира.

Эта идеология предполагает:

- отрицание классовой диктатуры;
- переговорный стиль разрешения противоречий;
- гарантию защиты интересов участников социального партнерства;

— совместное решение проблем социально-трудовых отношений.

В развитых странах социальное партнерство способствует:

- общей заинтересованности труда и капитала в социальной стабильности и экономическом росте;
- развитию экономической активности населения;
- повышению уровня жизни;
- снижению социальной конфликтности.

Из этого следует, что социальное партнерство — это особый механизм корректировки социально-трудовых отношений, призванный устанавливать договорные отношения и общественный консенсус между трудом, властью и бизнесом. В этой системе между сторонами реализуется баланс сил и мнений, удовлетворяются основные общественно-экономические интересы. Социальное партнерство является одним из наиболее цивилизованных способов снижения уровня социальной конфликтности.

Следует также отметить, что социальное партнерство — важный инструмент общественных трансформаций. Именно социальное партнерство дает возможность общественной системе развиваться по эволюционному пути даже при условии конфликтной опасности социально-трудовых отношений и их революционного потенциала.

Будучи общественным феноменом, социальное партнерство оказывает влияние на общество, экономику и политику и выступает не только как институт социально-трудовых отношений, но и как интеграционный фактор развития государства и социума. Система социального партнерства включает следующие компоненты:

- различные органы, представляющие интересы государства, работодателей и работников, отвечающие за взаимодействие между ними и реализуемые по территориальному и отраслевому принципам;
- различные документы, являющиеся результатом работы указанных структур, а также решения и договоренности, принятые в рамках взаимодействия участников социального партнерства;
- регламент работы органов и процедуры выработки решений и договоров, закрепленных в документах.

Основная цель системы социального партнерства в структуре общественных отношений — налаживание регулирования отношений работников, работодателей и государства в социально-экономической, трудовой и политической сферах на основе консенсуса и компромисса. Задачи системы социального партнерства:

- влияние на социальную политику страны;
- подготовка общественно ориентированных экономических реформ;
- снижение уровня социально-трудовой конфликтности;
- совершенствование трудового законодательства;
- установление общественной стабильности и повышение качества жизни.

В документах Международной организации труда и научной литературе по данной тематике (как зарубежной, так и отечественной) система социального партнерства, в которой государство, социум и предпринимательство выступают основными акторами регулирования социально-трудовых отношений, называется трипартизмом (дословно: «три части»).

Трипартизм часто используется как синоним социального партнерства. В принципе такое употребление верно, однако трипартизм — скорее механизм или вид социального партнерства. Социальное партнерство — это особый вид социально-трудовых отношений. Если первое — это инструмент, то второе — идея, которой служит данный инструмент.

Наиболее эффективной средой реализации социального партнерства при участии власти является государственный сектор экономики. Стоит отметить, что в данном случае о трипартизме не идет речи, так

как государство и работодатель — одна часть социально-трудовых отношений, в то время как работники — другая. В государственном секторе распространена практика коллективных переговоров и соглашений, эту сферу можно считать образцовой по сравнению с частным сектором.

Таким образом, социальное партнерство — это система взаимодействия работников, работодателей и государства (их представителей) по регулированию социально-трудовых отношений, основанная на принципах учета интересов и мнений участников, а также противоречий, которые возникают между ними. Результатом деятельности социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения, формами реализации — переговоры, консультации.

5.2. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство как тип общественных отношений, характерный для стран с развитой капиталистической экономикой и демократическим политико-правовым режимом, складывалось на протяжении всего XX века. Формирование социального партнерства в современном виде на Западе обусловило несколько факторов.

К концу XIX века большая часть развитых стран в той или иной степени легализовала работу тред-юнионов (английское обозначение профсоюзов). Предпринимались попытки наладить диалог между работниками и работодателями, появились первые образцы нормативных систем, которые затем воплотились в развитую систему трудового законодательства. Эти изменения позволили к 1914 году достигнуть соглашения между государствами (будущими участниками Первой мировой войны) и профсоюзами об отказе от стачек на время военных действий.

В 1917 году в России произошла Октябрьская социалистическая революция, возникло первое социалистическое государство. Пример России, а также тяжелое экономическое положение, обусловленное затяжной кровопролитной войной, спровоцировали волну революций (Австро-Венгрия, Германия, Османская империя) и волнений в рабочей среде. В 1919 году в рамках Лиги Наций была создана Международная организация труда (МОТ), в том числе с целью договориться с профсоюзами об условиях труда в послевоенной Европе. Это способствовало созданию системы социального партнерства и практике

трипартизма как части механизма работы МОТ, кроме того, сам факт ее создания можно рассматривать как акт социального партнерства.

Великая депрессия 1929 года и последовавший за ней экономический кризис, охвативший почти все страны, подорвали экономическое благополучие Европы. Вторая мировая война привела к тотальному разрушению Старого Света и обогащению на военных заказах Нового Света. Именно на волне роста экономики США и восстановления экономики Европы, а также в условиях развития нового мышления, в том числе в сфере социально-трудовых отношений, происходит становление системы социального партнерства, которая окончательно оформилась к 1950-м годам.

В связи с этим социальное партнерство представляется определенным видом социальных отношений, которые складываются в структуре развитой рыночной экономики и отражают политические и социальные трансформации, произошедшие в той среде, где оно сформировалось.

Научно-технический прогресс определяет сложность труда и повышение требований к работникам, то есть ведет к интеллектуализации труда. Происходит развитие человеческого потенциала, так как во все более усложняющейся системе производства необходимы не столько механические действия работника, сколько творчество, личная заинтересованность, активное участие, предприимчивость, самодисциплина.

В то же время высокое качество работников влечет за собой увеличение затрат на оплату труда и повышение социальных гарантий. В конце 1990-х годов уровень оплаты труда в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) составлял 10 долларов в час, то есть месячная зарплата в зависимости от нагрузки достигала 1600–3000 долларов¹. Уровень зарплаты работников зависит от успешности фирмы. Таким образом, высококлассные специалисты, допущенные к управлению организацией или участию в делах, заинтересованы в ее развитии. Их интересы и интересы работодателей сближаются, появляется почва для создания системы социального партнерства.

Созданию системы социального партнерства способствовали и *социально-экономические факторы*: формирование среднего класса, рост уровня жизни, повышение благосостояния основной части населения.

¹ Римашевская Н. М. Глобализация и население // Народонаселение. 2001. № 3. С. 191.

Обычно к среднему классу причисляют следующие группы населения: малый бизнес, менеджеры, инженеры, высококвалифицированные рабочие, фрилансеры. Данная категория характеризуется не только определенным уровнем дохода и специфическими отношениями с правом собственности, но и примерно одинаковыми ценностями, мировоззренческими установками, этикой, уровнем образования.

Сегодняшний средний класс в развитых странах, кроме высокой стоимости на рынке труда, отличается специфическими характеристиками социальной общности: социальным капиталом, социальными интеракциями, правилами воспроизводства и развития своей социальной группы и т. д. Уровень доходов среднего класса хотя и определяется как средний для всего общества, однако может иметь весьма широкий диапазон.

Средний класс развивает науку и технологию, формирует социально-экономическую сферу и отвечает за ее эффективность и стабильность. Это меняет и политическую специфику, поскольку средний класс не склонен к общественно-политическим трансформациям, так как не хочет потерять собственность.

Средний класс является основой общества, определяет его нерушимость. Такая социальная система создает благоприятную среду для установления диалога труда и бизнеса. Однако это не означает бесконфликтности общества. Стабильность развитых экономик основана не только на среднем классе, но и на его доступе к решению политических и социальных проблем, затрагивающих его интересы. Система социального партнерства в развитых странах обеспечивает тот уровень диалога и благосостояния, который формирует средний класс.

К общественно-политическим факторам формирования относятся развитие политической культуры, рост влияния профсоюзов, развитие социал-демократического движения, демократии, прав человека и т. п.

После Второй мировой войны усилилась роль социальных движений, в частности наблюдался рост влияния коммунистических партий в Европе, особенно в Италии и Франции. В конституциях Франции, Италии и ФРГ появилось понятие «социальное государство». Общества стран ОЭСР взяли на вооружение принципы заботы о гражданах страны, поддержки малоимущих слоев населения, помощи безработным и развития системы поддержки работников с целью повышения их образования и квалификации. В число мер новой социальной политики вошло и социальное партнерство. Развитие человеческого потенциала стало общим принципом капиталистических стран в годы

холодной войны, так как приносило экономике выгоды и снижало привлекательность коммунистического пути развития.

В последние годы на Западе стала популярна социальная защита, предполагающая реализацию экономических, социальных и правовых гарантий, нашедших отражение в законодательных и нормативных актах, обеспечивающая каждому гражданину страны возможность вести достойную жизнь, необходимую для развития личности и ее воспроизводства¹.

Развитие социальной защиты можно проиллюстрировать на примере социальных расходов стран ОЭСР. В 1960 году они составляли 13 % валового национального продукта (пенсии, расходы на образование и здравоохранение, пособия по безработице и т. д.), в 1990-м — 27 %. К концу 1990-х годов в ряде стран ОЭСР расходы составляли до половины ВВП².

Основой социального государства и политики социальной защиты является система социального партнерства. Следование стандартам МОТ, трипартизм, развитое трудовое законодательство, эффективная система разработки и заключение договоров и соглашений — все эти меры поддерживают социально-экономическую сферу в рамках политики социального партнерства.

Как показывает опыт стран Европы и США, одним из ключевых условий развития системы социального партнерства является сформированное гражданское общество. Оно представляет собой объединения и ассоциации граждан, отстаивающих свои интересы в разных сферах социальной жизни: профсоюзы, альянсы работодателей, потребительские союзы, религиозные организации, политические объединения, союзы представителей различных профессий (в основном в сфере культуры), молодежные сообщества и т. д. Профсоюз возник как инструмент обретения прав наемными рабочими в сфере социально-трудовых отношений. Группы и организации, составляющие структуру гражданского общества, не только достигают поставленных целей, но и расширяют свои права и возможности.

Гражданское общество тесно связано с понятием правового государства (это государство верховенства права).

Социальное партнерство с политико-правовой позиции представляет собой специфическую нормативную систему, согласующую действия сторон социально-трудовых отношений и служащую механизмом реализации функций правового государства.

¹ Социальное партнерство : слов.-справ. С. 186.

² Будько В. И. Социальное партнерство в России: теория и реалии // Труд и социальные отношения. 2001. № 4. С. 5.

5.3. МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Формирование системы социального партнерства зависит от культурной и социально-экономической парадигмы стран. Принципы социального партнерства приняты большинством государств ОЭСР, закреплены конституционно и реализуются в социальной политике государства. Социальное партнерство было юридически закреплено в Бельгии в 1948 году, в Германии — в 1952-м, в Австрии — в 1957-м, во Франции — в 1958-м, в странах Северного совета — в конце 1970-х годов.

Процесс развития и формирования социального партнерства не прекращается: постоянно идет пересмотр системы, проверка ее эффективности в кризисных ситуациях и т. д.

Модель и особенности системы определяются по двум основным элементам социального партнерства — это отношения «государство — профсоюзы» и «профсоюзы — альянсы работодателей». Взаимовлияние этих отношений определяет специфику системы социального партнерства в обществе.

Определение моделей социального партнерства также возможно по уровню проведения коллективных переговоров, направленных на достижение согласия между сторонами социально-трудовых отношений.

Различаются модели социального партнерства и по объектам деятельности. В ряде стран приоритетные задачи и объекты регулирования определялись при длительной совместной общественной деятельности, в России и некоторых других они установлены путем административного целеуказания.

В странах Европы принято выделять три основные модели социального партнерства: согласительную, плюралистическую и антипрофсоюзную.

При согласительной (неокорпоративской) модели меры в сфере общественных и хозяйственных отношений принимаются при активном участии и обсуждении государства, предпринимателей и профсоюзов. Для нее характерно использование метода коллективных переговоров с высоким уровнем централизации.

Плюралистическая модель отличается высоким уровнем децентрализации практики коллективных переговоров.

Так называемая антипрофсоюзная модель характеризуется стремлением исключить профсоюзы из социального партнерства и отстранить их от принятия решений в сфере социальной политики. Такой

подход аргументируется конфликтностью и неэффективностью договорной системы, однако эту модель с трудом можно отнести к системе социального партнерства.

Ни одна модель социального партнерства не реализуется по шаблону. Каждая сторона тяготеет к той или иной модели, но с добавлением «местного колорита». Также отмечается конвергентность моделей, например в Скандинавии — плюралистической и согласительной, а в Великобритании — плюралистической и антипрофсоюзной.

Согласительная модель распространена в Нидерландах, Австралии, Скандинавских странах, с некоторыми оговорками в Швейцарии и Германии. Плюралистическая модель характерна для Японии, США, Канады и Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии. Антипрофсоюзная модель использовалась в 1950-е годы во Франции и Италии.

Обладает своей спецификой модель, применяемая странами Северного совета. Особенности их культуры, политики и социально-экономической жизни сформировали особую систему коллективных переговоров, сочетающую централизацию и децентрализацию. В этих странах коллективные переговоры общенациональные. Принятые решения могут стать предметом переговоров на низком уровне (вплоть до отдельного предприятия), где они конкретизируются, а также вырабатывается процедура их исполнения. Такие модели социального партнерства обычно используются в странах с активной деятельностью профсоюзов и стабильной экономической системой.

Социальное партнерство в Бельгии (одной из первых закрепивших эту идею в Конституции) представляет собой устойчивую систему трехсторонних соглашений. Трипартистская деятельность на уровне государства осуществляется Национальным советом по труду, ответственным за ведение коллективных переговоров на высшем уровне. На отдельных предприятиях коллективные переговоры ведутся без прямого вмешательства власти, но с учетом генеральных соглашений.

Немецкая система предполагает определенный баланс сил, механизм сдержек и противовесов, с тем чтобы уравнять предпринимателей и профсоюзы. Германские профсоюзы имеют давний опыт сотрудничества с предпринимательством. Немецкие профсоюзы подходят к коллективным переговорам весьма прагматично, охотно идут на уступки, если уверены, что подобные шаги принесут выгоду, пусть и в долгосрочной перспективе. Предприниматели понимают, что такие действия профсоюзов продиктованы логико-рациональным

интересом, и стоит только бизнесу неоправданно завязать требования, как он тут же получит решительный отпор трудящихся. Политические и социальные трансформации немецкое общество старается не распространять на принципиальное основание данной системы социального партнерства, так как в балансе сил заинтересованы все стороны. Его поддержание является частью политики как Христианско-демократического союза (ХДС), так и Христианско-социального союза (ХСС) — двух ведущих партий ФРГ. Такое положение вещей обуславливает последовательность и логичность социальной политики, которая не страдает от межфракционных разногласий.

В ФРГ законодательством не предусмотрены трехсторонние организации социального партнерства, а также строгие правила процедуры конфликто разрешения. В случае недостижения договоренностей с согласия сторон может быть привлечен медиатор. В Германии развитой является система консультативной поддержки социального партнерства. Консультативным органом профсоюзов выступает Социально-экономический институт объединения немецких профсоюзов, а государственной организацией — Совет экономических экспертов.

В развитых странах правительство — элемент активации диалога труда и капитала через профсоюзное движение, что ведет к инкорпорированию профсоюзов в государственный механизм. Однако недопустимо сращивание профсоюзного движения и госаппарата. Такой баланс сил, когда государство поддерживает профсоюзы (в трудовом законодательстве РФ указано, что государство уделяет особое внимание защите прав работников ввиду их подчиненного положения перед работодателями), служит основой социального, правового и демократического государства. В то же время полное слияние этих двух сил приведет к специфической «диктатуре пролетариата», как это было в СССР. Профсоюзы должны быть отделены от государства, чтобы не стать инструментом подавления масс.

Модель социального партнерства, исключая профсоюзы, основана на следующей концепции: трудящиеся отвоевали все права, которые закреплены законодательно, и государство гарантирует их защиту. Основную функцию профсоюзов выполняет государство. Социально-трудовые отношения в таком случае регулируются индивидуальными трудовыми договорами работника с работодателем, при нарушении которых работник может обратиться в суд. Несостоятельность этой концепции была доказана в мае 1968 года десятидневной стачкой во Франции. Ее последствия до сих пор сказываются на состоянии социального партнерства во Франции. Там нет трипар-

тистских институтов, хотя существуют государственные консультационные комиссии. Однако профсоюзное движение развито.

Плюралистическая модель предполагает локальный уровень коллективных переговоров. Казалось бы, в этой системе отсутствуют альянсы работодателей, так как переговорный процесс осуществляется между управлением предприятия и первичной профсоюзной организацией. Однако в Японии альянсы работодателей играют консультативную роль, а также вырабатывают концепции и стратегии отстаивания интересов, которым следуют отдельные работодатели. Похожая схема реализуется и в США, где Торговая палата и Национальная ассоциация производителей осуществляют лоббистскую деятельность в политической и экономической сферах, но не участвуют в переговорном процессе.

В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии не сформировался институт трипартизма, хотя страна одной из первых начала легализацию профсоюзов. Результат коллективных переговоров определяется конъюнктурой и соотношением сил в той или иной отрасли или на определенной территории (иногда даже на том или ином предприятии). Со времен М. Тэтчер Великобритания взяла курс на ущемление интересов профсоюзов и их деконсолидацию. Эта политика нарушала общественный баланс сил и приводила к возникновению серьезных социально-экономических кризисов.

Примечателен и азиатский опыт. Например, основатель корпорации “Sony” А. Морито определял стиль менеджмента корпорации следующим образом: «Все мы — одна семья». В этой максиме реализуются система привлечения работников к участию в делах компании, партисипаторный метод управления. Специфика японской культуры, в том числе и деловой этики, такова, что в кризисные периоды менеджмент компании прикладывает максимум усилий для сохранения персонала. При снижении уровня доходов (вплоть до убытков) снижение заработной платы начинается не снизу, а сверху, то есть руководство компании отказывается от личных прибылей в угоду интересов компании и сотрудников. Если европейские принципы социального партнерства продиктованы модернистской природой выгоды, то японские принципы следуют традиционной этике клановости¹.

Различия в уровне развития системы социального партнерства обусловлены целым набором факторов — от культурных до географических. Это национальные особенности, менталитет, правовое

¹ Как работают японские предприятия. М., 1989. С. 132.

обеспечение сферы труда, качество трудовых ресурсов и др. Проблема общих и частных элементов в структуре социального партнерства, особенно в связи с ростом влияния ТНК в последние десятилетия, становится все более актуальной.

С 1919 года Международная организация труда стремится распространить одну эффективную систему социального партнерства на весь мир. Будучи старейшей международной организацией, в которую входят 185 государств, она развивает принципы социального партнерства во всем мире, учитывая невозможность универсального подхода и необходимость внимательного рассмотрения различных особенностей. Внимание к специфике национальных социально-экономических систем является условием принципиальной возможности реализации задачи МОТ.

По мнению МОТ, своего рода метанарративной конструкцией в структуре социального партнерства должна быть система трипартизма, которая реализуется и в МОТ. Организация не конкретизирует способ участия государства в сфере труда и капитала, оставляя его выбор на усмотрение власти.

Принципы трипартизма, применяемые во многих странах, реализуются в виде различных мер и механизмов. Исторически и общественно детерминированные, эти меры могут определять действия государства, уровни регулирования, правовой и законодательный режимы вмешательства и т. д.

Для России наибольший интерес представляет европейский опыт развития системы социального партнерства, причем опыт стран с романо-германской юридической системой. Европа ближе к России в культурном плане, а англосаксонские страны либо не имеют формальных норм регулирования социального партнерства (США), либо их модель увеличивает социальную напряженность (Великобритания).

Однако европейская модель не может быть механически перенесена на российскую почву. Проблема заключается в неоднородности и социально-экономической неготовности России обеспечить работу этих общественных институтов. Необходимо, учитывая опыт Европы и российскую специфику, модернизировать нынешнюю систему социального партнерства в нашей стране.

5.4. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Особенности социального партнерства в России отражают специфику российских условий реализации этого общественного процесса.

Факторы формирования российской системы социального партнерства и особенности ее функционирования изучали Р. Гринберг, В. Кривошеев, А. Шулулус, А. Чирикова, А. Михеев, С. Кубицкий и др.¹ На основании работ данных ученых можно выделить следующие особенности, отражающие сущностную картину реализации системы социального партнерства на территории России.

Принципы социального партнерства впервые были определены в 1919 году в Уставе МОТ, развиты в Филадельфийской декларации 1944 года и иных документах МОТ, принятых и ратифицированных позже.

Специалисты МОТ определили механизмы и инструменты претворения принципов социального партнерства в общественную и экономическую жизнь, отметили согласованность и комплексность мер по регулированию социально-трудовых отношений на уровне государства.

В ст. 23 Трудового кодекса РФ сказано, что «социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»².

Такое определение социального партнерства обнаруживает проблемы. М. В. Лушникова отмечает двойственность положения государства в системе социального партнерства. Государство — носитель публичной власти (формирует нормативную базу регулирования СТО и следит за ее соблюдением) и при этом в некоторых случаях работодатель. Как носитель публичного права, государство осуществляет

¹ Гринберг Р. Экономическая эффективность предпринимательства и социальная ответственность фирмы // Общество и экономика. 2006. № 9. С. 16–17; Чирикова А. Бизнес как субъект социальной политики в современной России // Общество и экономика. 2006. № 9. С. 114–119; Михеев А. В. Объединения работодателей, предпринимателей и власть: реалии и перспективы взаимодействия // Социально-гуманитарные знания. 2003. № 3. С. 218–219; Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 38–44.

² Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях / сост. Т. Вареничева, А. Зубкова. М., 2002. С. 65.

координацию сторон социального партнерства, функцию медиатора и отстаивает политические и общественные интересы¹.

В рамках предложенного Трудовым кодексом определения государство оказывается вне системы учета интересов. Его политические цели и представительство интересов общества не вписываются в законодательное определение социального партнерства.

Государство формирует нормативную базу, регулирующую социально-трудовые отношения, исходя из принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ)². Принципы социального партнерства³:

- 1) равноправие участников;
- 2) взаимное уважение сторон;
- 3) учет мнения сторон;
- 4) заинтересованность сторон в участии в социальном партнерстве;
- 5) демократичность процедуры социального партнерства;
- 6) государственная поддержка института социального партнерства;
- 7) свобода выбора тем для обсуждения в рамках трудовой сферы;
- 8) добровольность принятия обязательств;
- 9) выполнимость обязательств, принятых сторонами;
- 10) обязательное выполнение договоров и соглашений;
- 11) надзор за соблюдением договоров и соглашений;
- 12) ответственность за несоблюдение договоров и соглашений.

Соблюдение этих принципов гарантирует действенность и эффективность социального партнерства, успех в переговорах и достижение сторонами консенсуса.

Согласно ст. 26 Трудового кодекса РФ в России существуют пять уровней функционирования социального партнерства⁴:

- федеральный;
- региональный;
- отраслевой;
- территориальный муниципальный;
- уровень организации.

В соответствии с установками МОТ субъектами социального партнерства являются профсоюзы, представляющие интересы работни-

¹ Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. С. 66–71.

² Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России : учебник для вузов. М., 2008. С. 116.

³ Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях. С. 67.

⁴ Там же. С. 73–74.

ков, представители работодателей и государство¹. Этих же субъектов, с некоторой конкретизацией, определяет и трудовое законодательство РФ.

Уровень эффективности и качество функционирования субъектов социального партнерства зависят от типа их интересов и степени реализации. Изучением интересов субъектов социального партнерства занимались Н. Волгин, Д. Петросян, Е. Отставнова, С. Борисова и др.²

Сегодня наиболее активным субъектом социального партнерства являются профсоюзы. От них исходит наибольшее количество инициатив по коллективным переговорам и пересмотру условий коллективных договоров. Профсоюзы больше других заинтересованы в отстаивании своих интересов, так как баланс сил в системе социального партнерства не в их пользу. В развитых странах профсоюзы — тоже самые активные субъекты социального партнерства, но в силу культурной традиции поведения.

Предприниматели обычно реализуют свои интересы посредством корпоративной защиты позиций. Такая форма поведения нередко не согласуется с интересами профсоюзов и позицией государства по данному вопросу. Н. П. Зальевский и С. И. Кубицкий³ приводят разные подтверждения этому.

Основной интерес работодателя — увеличение прибыли. Однако его реализация часто достигается за счет сверхэксплуатации работника без достаточного вознаграждения за труд, а также различных махинаций с Трудовым кодексом, что противоречит интересам государства как носителя публичной власти⁴.

Такое поведение работодателей, а также уклонение от основных функций в общественной системе (следование ТК РФ, увеличение числа рабочих мест, обеспечение занятости и достойной зарплаты

¹ Кубицкий С. И. Роль социального партнерства рынков образования и труда в современной России : моногр. М., 2006. С. 68.

² Борисова С. Г. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений : дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2005. С. 68–70 ; Отставнова Е. В. Социальное партнерство как инструмент региональной социально-экономической политики : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2003. С. 42–63 ; Петросян Д. Экономическая эффективность и социальная справедливость // Общество и экономика. 2006. № 11–12. С. 37–47 ; Волгин Н. Социальное партнерство в социальном государстве // Государственная служба. 2004. № 4. С. 118–119.

³ Кубицкий С. И. Указ. соч. С. 69.

⁴ Зальевский Н. П., Бунина А. А., Ильина И. В. Социальная ответственность руководителя за использование и развитие человеческого потенциала в условиях российского рынка // Вестник Поморского ун-та. Сер. «Гуманитарные и социальные науки». 2006. № 2. С. 60–61.

и т. п.) создают негативный имидж, а также приводят к репутационным издержкам, в конечном счете ведут к непрямым убыткам самих работодателей.

Если для работодателей важны эффективность и перспективность бизнеса, то для работника, особенно в последнее время, наряду с привычными интересами все большее значение приобретают самореализация и сопричастность труду.

Государство в системе социального партнерства обычно преследует следующие интересы:

- поддержание общественной стабильности;
- развитие экономики;
- повышение конкурентоспособности страны на международном рынке;
- восполнение трудовых ресурсов;
- развитие трудовой занятости;
- создание условий для безопасного труда, поддержание благоприятной экологической обстановки;
- накопление бюджетных средств.

Уровень регионального развития зависит от заинтересованности государственных структур в согласовании интересов труда и капитала¹.

В то же время интересы групп социального партнерства характеризуются взаимным дополнением и проникновением. К ним относятся:

- 1) интересы граждан и государства:
 - соблюдение Конституции РФ, основных прав и свобод;
 - повышение качества жизни;
 - создание возможности для движения трудовых ресурсов;
- 2) интересы бизнеса и государства:
 - честная конкуренция на рынке;
 - государственная поддержка бизнеса;
 - поощрение социальной ответственности бизнеса;
- 3) интересы бизнеса и работников:
 - обучение, переобучение и повышение квалификации кадров;
 - компромисс по вопросам социально-трудовых отношений;
 - развитие организации как источника заработка и прибыли.

В российской системе социального партнерства немало проблем. Прежде всего отечественная система социального партнерства считается одной из самых сложных в мире, в ней много разных нюансов

¹ Отставнова Е. В. Указ. соч. С. 62.

и особенностей на всех уровнях реализации, а также между регионами и отраслями. В ст. 26 Трудового кодекса РФ регламентированы шесть уровней партнерства и семь типов соглашений.

Предприниматели, как сторона социального партнерства, — весьма разобшенная группа. Они объединены примерно в 45 производственных и торговых альянсов и консорциумов, которые слабо связаны между собой или не связаны вовсе. Профсоюзы работников организованы лучше (два крупных федеральных альянса: Федерация независимых профсоюзов России и Конфедерация труда России, причем подавляющее большинство профсоюзных движений ассоциировано с ФНПР). Однако ФНПР можно предъявить монополизацию профсоюзной активности и избегание стачечных акций (подавляющее их большинство не согласовано с ФНПР). Профсоюзное движение испытывает трудности с реализацией своих интересов на предприятии в силу сильной зависимости от работодателя.

Большой проблемой российского социального партнерства являются коллизии и недоработки нормативной базы, регулирующей данную сферу. Понятие обязательств сторон и ответственности за невыполнение условий договоренностей размыты. В то же время, согласно ст. 5.32 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП) РФ, санкции за несоблюдение условий коллективных трудовых договоров и соглашений несутельственны. Большая часть механизмов контроля и денонсации социального партнерства не работает. Слабая нормативная поддержка социального партнерства — его ключевая проблема.

Статья 27 Трудового кодекса РФ определяет следующие виды реализации социального партнерства: развитие нормативной базы, реализация и гарантирование трудовых прав, взаимные консультации, коллективные переговоры, привлечение трудящихся к управлению предприятием, разрешение социально-трудовых конфликтов.

Пока отчетливая практика социального партнерства выражается преимущественно в заключении договоров и соглашений посредством ведения коллективных переговоров, а также в разного рода действиях по урегулированию трудовых конфликтов¹, конфликтность отношений сторон социального партнерства актуальна. Поэтому пристального внимания и развития требуют следующие формы социального партнерства:

¹ Лушников М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 183–243.

— консультации по информированию и разъяснению положений трудового законодательства как для работников, так и для работодателей;

— экспертная поддержка коллективных переговоров и выработки финальных документов по ним;

— развитие партисипаторных систем.

Для преодоления факторов общественной нестабильности государству как участнику трипартизма следует более четко определить понятия «обязательство» и «ответственность» в рамках социального партнерства.

Е. В. Отставнова считает, что практика коллективных договоров и регулирования с их помощью сферы социально-трудовых отношений должна носить обязательный характер. По ее мнению, эта мера должна стать приоритетным направлением государства в укреплении системы социального партнерства и повышении уровня жизни в регионах¹.

Развитие социального партнерства в России началось во времена крушения социалистической экономики, деградации производства, распада социально-экономической системы. Последствия и негативные тенденции процессов распада актуальны до сих пор. С 2008 года положение усугубили кризисные явления и мировой социально-экономический спад. В результате усилились социальная напряженность и протестная активность в сфере СТО.

Социально-трудовые отношения в России осложняются повышенным уровнем социального расслоения, отсутствием гражданского общества и слабой представленностью прослойки среднего класса. В 2008 году за чертой бедности жили 13,4 % населения России, и эта доля постоянно увеличивается². Децильный коэффициент показывал различие доходов практически в 17 раз³.

В таких условиях социальное партнерство не имеет основания в виде материально-производственной системы, что затрудняет диалог труда и капитала, повышает его конфликтность, особенно в кризисные периоды. Если в развитых странах перед угрозой кризиса социальное партнерство сплачивает работников и работодателей, то в России, напротив, усиливается разобщение труда и капитала и разрушается хозяйственная база. Предпринимательству не нужны коллективные договоры, ограничивающие сверхэксплуатацию, а ра-

¹ Отставнова Е. В. Указ. соч. С. 63.

² Российский статистический ежегодник. М., 2008. С. 190–191.

³ Там же. С. 186.

бочие не проявляют социально-трудовой активности, чтобы не вызвать недовольство работодателя и не оказаться на улице.

Предпринимательское сообщество сегодня испытывает определенное давление общества и государства. Общество недовольно результатами приватизации, государство требует от бизнеса ответственности за социальные обязательства¹. Предпринимательство обвиняют в создании проблем рыночной экономики, уклонении от налогов, коррумпированности и криминальном характере, нежелании решать социальные проблемы, сращивании с властью с целью осуществления взаимовыгодных, корыстных и незаконных действий².

В настоящее время выделяются три типа взаимодействия российской власти и предпринимательства³:

— принуждение: государство диктует условия участия бизнеса в административных акциях (не всегда в рамках социальной политики); какие-либо выгоды для бизнеса либо не оговариваются, либо не предусматриваются вообще; неповиновение наказывается (от создания неявных преград для получения прибыли до уголовного преследования);

— торг: цивилизованное обсуждение участия предпринимательства в социальной политике, но честность некоторых сделок вызывает сомнения со стороны как бизнеса, так и государства;

— уход: власть не контактирует с бизнесом и не привлекает его к участию в политике; бизнес создает прибыль, игнорируя государственную политику в социальной сфере⁴.

Государство обычно интересуется лишь внешней стороной социальной ответственности бизнеса. Р. Гринберг полагает, что привлечение бизнеса к участию в социальной политике является необходимой мерой нормализации социально-экономической ситуации в стране. Однако для этого нужны определенные политические и юридические предпосылки, прежде всего отношения государства и бизнеса, построенные на основе взаимной выгоды и уважения⁵.

¹ Гринберг Р. Указ. соч. С. 16–17; Чирикова А. Указ. соч. С. 114, 118; Латина Н. Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? // ЭМО. 2006. № 6. С. 31.

² Чирикова А. Указ. соч. С. 114–115, 118.

³ Там же. С. 116–117.

⁴ После кризиса 2008 года этот метод теряет популярность. Так, например, Президент России В. В. Путин показательно вмешался в решение проблем компаний Ленинградской области: ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево», ЗАО «Метакхим» и ЗАО «Пикалевский цемент».

⁵ Гринберг Р. Указ. соч. С. 16–17.

Таким образом, помимо материально-экономических проблем, развитие социального партнерства в России сдерживает его сложное социальное структурирование и особенности трипартизма.

5.5. НОРМАТИВНАЯ БАЗА ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Начало формированию социального партнерства в России положил Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 года «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».

В настоящее время нормативную базу, регулирующую сферу социального партнерства, составляют:

1) Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016; с изм. и доп. от 03.10.2016);

2) Федеральный закон РФ от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

3) Федеральный закон РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовых отношений составляют региональные законодательные акты, которые приняты в Костромской, Архангельской, Воронежской, Московской, Нижегородской, Кемеровской и других областях.

Однако основной формой регулирования социального партнерства остается система соглашений участников. В ст. 45 ТК РФ соглашение определено как «правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений»¹.

В рамках соглашений стороны могут устанавливать различные правила и нормы регулирования СТО при условии, что они не ухудшают положения работников относительно трудового законодательства страны. Соглашениями могут регулироваться охрана труда, условия отдыха, зарплата и ее индексация, санаторно-курортное лечение, путевки, грамоты, отказ от стачек при условии выполнения норм соглашения (недопущение стачек, призванных улучшить положение рабочих в обход соглашения) и т. д.

Сегодня в России Трудовым кодексом регламентирована многоуровневая система социального партнерства. Ей соответствуют сле-

¹ Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях.

дующие виды соглашений: генеральное, региональное, районное, отраслевое (или межотраслевое), коллективный договор (отдельные организации).

Генеральное соглашение определяет характер социального партнерства и круг рассматриваемых проблем на уровне Федерации, в нем принимают участие профсоюзы и альянсы работодателей. С 1992 года генеральные соглашения подписываются в России ежегодно. Генеральное соглашение регулирует вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями, а также с политикой государства в смежных областях (вплоть до экологии). Снижение уровня бедности населения, повышение уровня оплаты труда, легализация трудовых миграционных потоков — наиболее актуальные задачи, решаемые при помощи генерального соглашения.

В генеральном соглашении не просто указываются направления развития системы социально-трудовых отношений, а прописываются обязанности сторон по совершенствованию социально-экономической сферы и укреплению национального благосостояния. В разделе «Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения» определяются меры, формирующие механизм развития системы социального партнерства:

- содействие распространению практики регулирования СТО в сфере малого бизнеса посредством коллективных договоров;
- поддержка в реализации досудебных методов разрешения конфликтов в сфере СТО;
- усиление консолидации союзов работодателей в целях формирования социальной ответственности предпринимательства;
- развитие образования, способствующего пониманию сути социального партнерства и познанию основ социального государства.

Практика принятия генеральных соглашений предполагает участие в них работодателей, государства и работников (их представителей). Ведущая роль в принятии данного соглашения отводится Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Основная задача комиссии — развитие системы трехсторонних отношений, согласование интересов сторон трипартизма, содействие развитию системы социального партнерства¹. Недостатками работы Российской трехсторонней комиссии являются рекомендательный характер решений и отсутствие санкций за нарушение подписанных договоров².

¹ Статья 3 Федерального закона РФ от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

² *Отставнова Е. В.* Указ. соч. С. 31–32.

Отраслевые соглашения принимаются по принципу общности экономической деятельности, то есть по отраслям хозяйства. Призванные выравнивать условия труда на предприятиях отрасли, они помогают выработать достойные стандарты труда и его оплаты, способствующие развитию данной хозяйственной области.

Отраслевые соглашения улучшают условия труда, установленные нормами трудового законодательства. Однако серьезные проблемы охраны труда не решены в ЖКХ, лесной промышленности, авиационном производстве. В качестве причин подобного положения дел можно назвать: отсутствие механизмов анализа и практики реализации принципов охраны труда, слабую подготовку инженерного состава по данному вопросу, устаревание системы контроля, которая уже не в состоянии качественно оценивать трудовую деятельность и предъявлять требования к технике безопасности.

Ряд отраслевых соглашений предусматривает меры, направленные на развитие молодежной политики: привлечение и социальная поддержка молодых специалистов, сотрудничество предприятий с вузами, развитие института наставничества на предприятиях.

Несмотря на постоянный профсоюзный контроль, во многих субъектах Федерации не реализованы меры, направленные на увеличение уровня производства, погашение задолженностей по зарплатам перед работниками и увеличение тарифных ставок. При разработке и принятии соглашений отраслевого уровня отмечается слабое влияние профсоюзов, прежде всего это касается негосударственных предприятий.

Специфика региональных соглашений детерминирована общественным или хозяйственным положением субъекта Федерации. Характерной особенностью социального партнерства этого уровня является активное содействие профсоюзов в организации рабочих мест, обеспечении трудовой занятости, дополнительном обучении и переподготовлении, поддержке безработных.

В современных условиях отказа от жесткой и централизованной регламентации труда на локальном уровне (государство оставляет под своей юрисдикцией минимальные и наиболее общие требования к труду) основным способом регулирования СТО становится *коллективный договор*.

Согласование интересов во взаимовыгодном договоре является залогом стабильного и гармоничного развития социально-экономической сферы организации и субъекта Федерации. В коллективном договоре устанавливаются различные нормы, регулирующие зара-

ботную плату, охрану труда, социальные гарантии и другие условия, отражающие интересы трудящихся.

Профсоюзные комитеты регионального уровня проводят экспертизу коллективных договоров на предмет нарушений трудового законодательства, соответствия генеральному и отраслевым соглашениям. На уровне территориальных объединений профсоюзы объявляют конкурс на лучший коллективный договор.

Большинство коллективных договоров предусматривает обеспечение оплаты труда выше *минимального размера оплаты труда* (МРОТ), повышение заработной платы в связи с ростом цен и уровня инфляции (индексацию). Иногда договоры также предполагают изменение тарифных ставок в соответствии с отраслевыми соглашениями по тарифам.

Все чаще в коллективных договорах определяется порядок сокращения штата, предусмотрены социальные гарантии при увольнении и обеспечение занятости. Указываются и необходимые меры: наставничество, переобучение работников и т. д. Также описывается содействие молодым специалистам, их адаптации, введению в производственную жизнь организации.

Часть предприятий вместе с профсоюзами занимается вопросами льгот и дополнительных выплат для работников, например при прохождении воинской службы, рождении ребенка, смерти близкого, выходе на пенсию и т. д.

Практика коллективных договоров менее всего развита в таких областях, как строительство, торговля, общественное питание, сельское хозяйство, туризм, малый бизнес, индивидуальное предпринимательство, органы исполнительной власти. Работодатели в этих отраслях препятствуют инициативе работников по разработке коллективного договора, ссылаясь на экономические трудности.

Специфической формой соглашений является профессиональное тарифное соглашение, определенное ст. 18 Федерального закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». В нем прописываются льготы, гарантии, условия труда и размер его оплаты для работников конкретной профессии. Такие соглашения могут приниматься как в системе трипартизма, так и на двусторонней основе.

Для функционирования системы социального партнерства и выполнения достигнутых договоренностей, выраженных в различных соглашениях, необходимо бюджетное финансирование. Статья 47 Трудового кодекса РФ устанавливает порядок принятия и внесения изменений в соглашения и договоры относительно годового бюджета

соответствующего уровня. Эти действия должны предшествовать принятию годового бюджета, так как в нем необходимо отразить расходы на обеспечение работы системы социального партнерства.

Ключевую роль в развитии социального партнерства играет контроль за соблюдением договоренностей, без которого система социального партнерства неэффективна.

Проблему эффективности социального партнерства, а также соблюдения договоренностей рассматривали М. Колесникова, В. Кузнецов¹, В. Садков.

М. П. Колесникова считает, что оценкой работы системы социального партнерства может служить индекс развития социального партнерства². Большинство исследователей заявляют о необходимости использования нескольких оценочных критериев.

Современная система нормативного обеспечения социального партнерства не предполагает эффективных критериев его оценки, а также механизмов гарантированности реализации заключаемых соглашений. Число таких соглашений не позволяет говорить о распространении социального партнерства в существенной части экономики страны. Большая часть соглашений не учитывает основных интересов трудящихся.

5.6. ГУМАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ДИАЛОГА ТРУДА И КАПИТАЛА

Сегодня очевидна слабость междисциплинарных подходов к анализу и исследованию феномена социального партнерства. Методологические наработки А. Нуртдиновой, В. Михеева, О. Ивановой, В. Гостенина, Д. Гавра и М. Буданова свидетельствуют о неразвитости инструментов денонсации договоренностей и реализации ответственности сторон за взятые обязательства в социальном партнерстве.

В структуре менеджмента организации концепцию социального партнерства рассматривали Ю. Тен, Т. Соломанидина, А. Живалкова, Т. Баландина. Их исследования конкретизировали социальное партнерство в иерархии организационных мер предприятий. С этой точки зрения социальное партнерство может быть рассмотрено как на-

¹ Кузнецов В. В. Экономика как основа социальной жизни. Ульяновск, 2006. С. 240–241.

² Колесникова М. П. Социальное партнерство в российских корпорациях : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Волгоград, 2005. С. 40.

бор совместных общественных практик работодателей и работников по регулированию СТО в организации.

Общие принципы социального партнерства изложены в документах МОТ.

Существует целый ряд концепций социального партнерства, построенных на основе различных подходов. Наблюдаемая методологическая разобщенность в исследовании социального партнерства требует осмысления и синтеза. Участников системы социального партнерства следует рассмотреть с более общих позиций.

Гуманистическое рассмотрение социального партнерства основано на двух принципиальных положениях: учете разных общественных и экономических интересов акторов СТО и их взаимозависимости в партнерских отношениях. Такой способ предполагает не нивелирование позиций и интересов сторон, а разработку договоров и соглашений, учитывающих и максимально реализующих потребности сторон в целях налаживания конструктивного сотрудничества в сфере социально-трудового и экономического регулирования.

Безусловно, в рамках социального партнерства необходимо работать над преодолением противоречий интересов и конфликтогенов. Не всегда интересы труда и бизнеса можно представить во взаимовыгодном соглашении по всем пунктам предъявляемых требований. В таких ситуациях стороны должны идти на уступки и снижать притязания. Однако это не должно нарушать принципа взаимной выгоды и удовлетворения интересов сторон, который, дополненный практикой конфликторазрешения, создает систему, снижающую уровень социальной напряженности, стимулирующую общественный диалог между трудом и капиталом посредством переговоров и соглашений. Так обеспечиваются стабилизация и развитие социально-экономической сферы страны.

Возможны два режима инициирования социального партнерства: принудительное и инициативно-гуманистическое.

Первый режим характеризуется следующими положениями:

- 1) принуждение со стороны госаппарата к ведению коллективных переговоров и подписанию договоренностей;
- 2) стимулирование форм взаимодействия в структуре социального партнерства;
- 3) игнорирование конфликтных потенциалов СТО;
- 4) попытки сторон избежать формального принуждения к взаимодействию;
- 5) отдаление сторон социального партнерства по статусу и доходу.

Второй режим предполагает:

- 1) свободную инициативу одной из сторон социального партнерства для взаимодействия;
- 2) ориентацию на достижение реальных результатов посредством удовлетворения сторонами своих потребностей;
- 3) осознание взаимозависимости сторон и, как результат, поиск компромисса и консенсуса;
- 4) признание конфликтов и работа с ними;
- 5) обязательность договоренностей, механизмы денонсации;
- 6) сближение сторон социального партнерства по социально-экономическим показателям.

Эти два полярных режима ограничивают широкий спектр практик взаимодействия субъектов социального партнерства, то есть множество разных режимов.

Инициативно-гуманистический режим (и соответствующая модель) социального партнерства формирует условия для повышения качества жизни и роста общественного благосостояния. Развитие человеческого капитала не только укрепляет экономику и поднимает ее до уровня постиндустриальной, но и снижает внутреннюю конфликтность, социальную напряженность и предотвращает радикальные, антиобщественные и антигосударственные настроения.

В развитии инициативно-гуманистического социального партнерства выделяются три направления.

1. *Гуманистическая трансформация организационных принципов предприятий.* Это первостепенная задача, поскольку организации, будучи базовыми элементами хозяйственной деятельности, формируют структуру социально-трудовых отношений. Гуманистический режим социального партнерства призван заменить конфронтационную модель трудовых отношений на партнерскую. Такая цель конкретизируется следующими задачами: формирование организационно-управленческой системы с активным участием работников, изменение миссии организации и ее реализация.

Зачастую миссия организации представляет собой либо необязательное пожелание, либо просто слоган. При этом она не стимулирует работников к труду, так как не реализует их потребность в общественной сопричастности, а низводит их до уровня устройства для извлечения прибыли. О гуманистическом подходе здесь говорить не приходится. Миссия должна стать сферой реализации социальной ответственности предприятия и гуманистическим стимулом, повышающим мотивацию персонала.

Изменение организационной структуры предприятия в соответствии с гуманистическими идеалами предполагает участие работников в жизни предприятия, поощрение инициативы на местах, развитие творческого потенциала работников, повышение их квалификации и компетентности и т. д. Так как основным ресурсом организации в постиндустриальной экономике является человеческий ресурс, гуманизация организации, по сути, представляет собой модернизацию согласно социально-экономической конъюнктуре. Развитие человека как существа общественного порядка невозможно без реализации принципов социального партнерства и их внедрения в организационно-управленческую структуру.

Совместные усилия менеджмента организации и первичной профсоюзной ячейки должны быть направлены на развитие физических, психических и духовных качеств работников (здоровья, творческого потенциала, предприимчивости, активности, самодисциплины) и заботу об образовании, профессиональной компетентности, трудовой этике.

2. Повышение автономности и самостоятельности трудовых коллективов в управлении предприятием. Формирование взаимозависимой социальной ответственности. Социальная ответственность как необходимый элемент стабильной общественно-экономической системы формируется путем трансформаций организационной системы предприятия. Эти организационные изменения должны быть направлены на общекультурное развитие каждого работника и всего трудового коллектива. У работников и работодателей появляется чувство сопричастности сфере труда, социального единства, осознание себя как активной части гражданского общества, служащей благу людей. Развитие трудовой этики улучшает отношения с деловыми партнерами и трудящимися, что, в свою очередь, повышает доверие между сторонами социально-трудовых отношений и бизнеса и способствует формированию человеческого и социального капитала.

Развитие ответственности перед обществом должно не ограничиваться отдельными предприятиями, а охватывать профсоюзные объединения, альянсы и консорциумы работодателей, различные государственные системы и институты в сфере труда. Социальная ответственность связана с привлечением работников к делам предприятий. Так формируется новый тип социально-трудовых отношений, при котором повышается эффективность труда и снижается социальная напряженность (совместные действия сближают, в том числе труд и капитал), забота об обществе становится задачей всех акторов

социального партнерства. В результате возрастает ответственность менеджмента предприятий, поскольку система управления становится более прозрачной для работников.

3. *Развитие человеческого капитала.* Инициативно-гуманистическая система социального партнерства дает возможность трудящимся увеличить доходы за счет повышения эффективности работы предприятия, развития и реализации своего человеческого капитала в профессиональной сфере. Образование должно стать меритократическим инструментом, продвигающим работника по карьерной лестнице или в другие отрасли и сферы экономики. Необходимы консультативная поддержка и адаптация работника при переводе или повышении, а также содействие уволенным в трудоустройстве.

Для реализации инициативно-гуманистического режима социального партнерства необходимы следующие меры:

1) эффективное использование возможностей трудящихся; создание системы оценки уровня человеческого капитала для каждого работника и расчет относительно данного уровня заработной платы;

2) повышение стоимости труда работников, обладающих высоким человеческим капиталом; индексация зарплат работника относительно уровня инфляции в стране (юридическое закрепление этой меры заставит бизнес модернизировать производство в сфере не только материального обеспечения, но и образования);

3) создание новой системы трудовой мотивации (учитывающей как уровень доходов предприятия, так и необходимость стимулирования заинтересованности в работе и творческого подхода), премиальной системы, основанной с учетом доходов предприятия;

4) рассмотрение образования работника как обязательного пункта социального партнерства;

5) разработка системы оценки эффективности института социального партнерства;

6) развитие производственной демократии; внедрение партисипативного управления и создание условий для проявления творческой инициативы и внесения рационализаторских предложений;

7) развитие системы денонсации норм трудового законодательства; ужесточение ответственности работодателей за несоблюдение трудового кодекса, а также развитие консультативной и юридической поддержки населения по вопросам нарушения трудовых прав;

8) привлечение работников и работодателей к участию в социальном партнерстве, стимулирование инициатив в данной сфере;

9) нормативное закрепление обязательств по исполнению пунктов соглашений социального партнерства, юридическая ответственность за их несоблюдение.

Эти меры должны способствовать развитию социального партнерства, основанного на гуманистических принципах, то есть на добровольной и осознанной инициативе субъектов СТО начать диалог.

В России инициативно-гуманистический подход к социально-партнерским отношениям еще предстоит реализовать. Новый режим социального партнерства обусловит решение конфликтных ситуаций и сглаживание противоречий, развитие общественно-хозяйственной сферы посредством вовлечения всех субъектов социально-трудовых отношений в работу на благо организаций, человеческого капитала и должно привести к повышению качества жизни в стране. Гуманистический подход дает возможность достигнуть на основе демократических принципов согласованных и взвешенных решений, удовлетворяющих потребности всех сторон социального партнерства.

Изучение гуманистического подхода к социальному партнерству позволит определить меры по улучшению социально-экономического положения в России.

Немаловажно объективно оценить современное состояние социального партнерства, прежде всего структуру организации, обеспечивающей функционирование системы социального партнерства (договоры, соглашения, участие профсоюзов и их структура, программы социального партнерства и т. д.), затем отчетность комиссий по урегулированию социально-трудовых конфликтов и анализ протокола разногласий. Дополнительный критерий оценки — различные неформальные факторы: нормы, этика, удовлетворенность трудящихся работой, ценности, трудовое поведение и т. д.

Глобальная оценка эффективности социального партнерства может строиться на метаобщественном анализе качества жизни, уровня развития образования, занятости населения, образа трудовой мотивации, творческого потенциала труда и его реализации, уровня интеллектуализации труда. Такой способ дает комплексную характеристику общественных отношений, в которых социальное партнерство обнаруживает эффективность в сочетании с другими факторами.

О зарождении в России социального партнерства гуманистического принципа свидетельствуют следующие тенденции:

— распространение гуманистических принципов среди хозяйствующих субъектов и изменение организационной структуры предприятий в соответствии с ними;

— развитие производственной демократии и принципа социальной ответственности бизнеса;

— повышение уровня человеческого капитала путем физического, психического и духовного развития отдельного человека.

Эволюция системы социального партнерства в соответствии с этими тремя тенденциями гуманистического подхода требует приложения усилий органами государственной власти и объединениями предпринимателей и профсоюзных организаций, а в перспективе содействия всего российского общества. Развитие социального партнерства не может быть лишь институциональным. Формальное развитие его механизмов не приведет к отказу от командно-административных принципов. Договоры и соглашения и дальше будут оставаться симулякрами. Только трансформация бизнеса, власти и общества на уровне этико-нормативного регулирования поможет изменить ситуацию.

Глава 6

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

6.1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Как уже было сказано, не существует единого подхода к пониманию термина «социально-трудовые отношения», так же как нет единого мнения по поводу его структуры и социальной специфики. Из этого логически вытекает сложность определения понятия «культура социально-трудовых отношений». Соответственно количество мнений, теорий и интерпретаций этого понятия не поддается подсчетам. Чаще всего СТО определяются в рамках методологии социологии, политэкономии, экономики, менеджмента. Выводы и результаты таких способов описания противоречивы, в ряде случаев взаимодополняемы.

В Советском Союзе сложилась патерналистская модель социально-трудовых отношений, которая характеризовалась практически тотальной их регламентацией со стороны государства. Государство обеспечивало всеобщую занятость, определяло условия и размер оплаты труда, гарантии в области прав трудящихся. Это имело свои положительные черты, но лишало экономику динамичности, вело к различным перекосам на рынке труда, делало социально-трудовые отношения унифицированными и лишало их ряда важных функций, не позволяло полноценно использовать СТО для развития производства.

В современных условиях доминирует партнерская модель социально-трудовых отношений, которая в целом обеспечивает компромисс и взаимосогласование интересов главных субъектов экономических процессов и решает важную задачу — поддержание социального мира как необходимое условие политической стабильности и экономического развития.

Наряду с патерналистской и партнерской моделями существуют солидаристская (взаимная помощь субъектов СТО), субсидиарная (сочетание личной ответственности каждого участника СТО, его стремления к достижению своих целей и целей коллектива при решении проблем) и дискриминационная (основанная на произволе одних субъектов СТО по отношению к другим).

При анализе культуры социально-трудовых отношений в силу неразработанности этого понятия (как на концептуальном уровне, так и в применении той или иной исследовательской парадигмы) пока приходится опираться на исследования, которые косвенным образом могут пролить свет на интересующие нас вопросы.

В 1980-е годы Р. Акофф использовал три метафорические модели, призванные охарактеризовать этапы развития управленческого мышления и управленческих подходов к персоналу в структуре СТО. Суть его объяснительной схемы достаточно проста: организации могут быть рассмотрены как машины, организмы и системы¹. В первом случае — в рамках механистической модели — организация отождествляется с машиной. Все сотрудники при таком подходе рассматриваются как части машины, как и любая деталь, работник может быть заменен. Эта модель соответствовала ситуации, складывавшейся на рынке труда на ранних этапах индустриализации. Работники тогда не имели образования и профессиональной подготовки, поэтому один работник легко мог быть заменен другим (более молодым, послушным, менее требовательным и т. д.).

Другая модель основана на биологической парадигме. Здесь организация рассматривается уже как организм с присущими ему сложными связями, неразрывностью частей, органов, функций и т. д. В рамках этой парадигмы, восходящей к ранним работам Г. Спенсера, руководители выполняют функцию «мозга», а рабочие — соответственно «рук» и «ног». Эта модель также исходила из делегирования работникам элементарных функций и операций.

В XX веке в связи с повышением уровня образования работников и их квалификации организации начинают рассматриваться в рамках социальной парадигмы, то есть как социальные системы. За работниками признали право на собственное мнение по вопросам организации производства, развития организации, качества СТО и др. В связи с этим изменилась и управленческая парадигма: руководители не столько начали управлять работниками, сколько создавать им условия для оптимальной деятельности, стимулировать их творческую активность, мотивировать их на достижение целей организации.

В обобщенном виде эти три модели представлены в табл. 2.

¹ Ackoff R. Creating the Corporate Future: plan or be planed for. N. Y., 1981.

Таблица 2

**Три организационные метафоры, социально-трудовые отношения
и вовлеченность работников¹**

Господствующая парадигма управленческого мышления	Организационная метафора, по Р. Акоффу	Тип СТО	Роли участников СТО	Вовлеченность работников
Механистическая	Машина	Дискриминация Конфликт Эксплуатация	Управляющий «машиной» — «заменяемые части машины»	Низкая
Биологическая	Организм	Функциональное партнерство	Руководитель (мозг) — подчиненные (части организма)	Средняя
Социальная	Социальная система	Социальное партнерство	Сотрудники	Высокая

Анализ культуры социально-трудовых отношений, как явствует из вышеприведенных трех моделей, целесообразно осуществлять путем смещения акцента с системы СТО и ее структуры (работодатели, работники, профсоюзы) на отношения между ними.

Т. А. Медведева выделяет две принципиально различные модели социально-трудовых отношений: механистическую и системную.

Механистическая культура СТО построена на принуждении работников (рис. 4).



Рис. 4. Механистическая культура социально-трудовых отношений

Системная культура СТО построена на вовлечении работников (рис. 5).

¹ Медведева Т. А. Эволюция теорий социально-трудовых отношений в условиях глобализации экономики : дис. ... д-ра экон. наук. М., 2016. С. 174.



Рис. 5. Системная культура социально-трудовых отношений¹

Механистическая культура СТО характеризуется жестким управлением работниками, тотальным контролем за ними, что в итоге ведет к профессиональному выгоранию, росту напряженности в коллективе, отсутствию понимания стратегических целей организации.

Системная культура отличается наличием у работников развитого самосознания, позволяющего им в условиях высокой конкуренции и нестабильности экономической ситуации понять взаимосвязанность интересов различных участников СТО, увидеть перспективные цели организации.

В связи с этим повышение культуры социально-трудовых отношений предполагает переход от механистической культуры к системной.

На рис. 6 в самом общем виде представлена структура культуры СТО.

Как видим, культура социально-трудовых отношений представляет собой систему, которая имеет своих субъектов, феноменологический базис (отношения между людьми в процессе трудовой деятельности), объект функционирования, различные формы манифестации системы в социальном поле (элементы СТО) и т. д. Перед нами сформированная и самодостаточная система (но не автономная, так как она имеет развитую сеть внешних отношений, во многом порождаемых ее социально-экономической двойственностью). Это дает возможность представить данную систему в виде составляющих ее подсистем (табл. 3).

¹ Медведева Т. А. Указ. соч. С. 178–179.

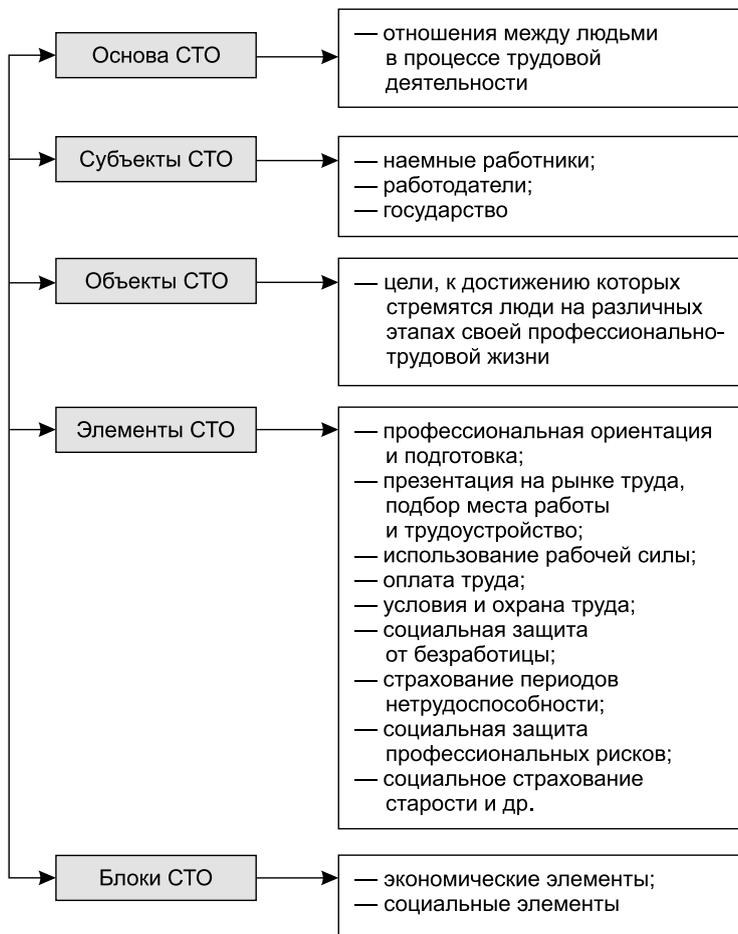


Рис. 6. Структура культуры социально-трудовых отношений

Таблица 3

Структурная модель культуры СТО

Аспекты	Подсистемы
Функциональный аспект	<ul style="list-style-type: none"> — производственно-правовые; — производственно-организационные; — производственно-социальные; — производственно-экономические

Окончание табл. 3

Аспекты	Подсистемы
Локализационный аспект	— государство; — регион; — отрасль; — организация; — отдельный работник
Факторы формирования	— эндогенные факторы; — экзогенные факторы
Количество участников	— двусторонняя; — трехсторонняя (трипартизм); — иное
Политический аспект	— либеральная; — социалистическая; — социал-демократическая; — социал-националистическая;
Государственное участие	— командно-административное; — коллективно-договорное; — корпоративистское
Плоскость существования	— институциональный; — фактический

Обозначенные подсистемы могут быть также проанализированы как отдельные системы со своими целями, задачами, субъектами и объектами, функциями и т. д.

Для наиболее полного осмысления феномена культуры социально-трудовых отношений необходимо обратиться к зарубежному опыту. Обычно выделяют четыре типа подобной культуры: континентальная (европейская), англосаксонская, китайская и японская. Разница в культурах СТО, как и в прочих культурных особенностях, обусловлена историческим контекстом, географическим положением, традициями, обычаями и т. д.

Для континентальной модели характерны высокий уровень гарантий прав трудящихся, некоторая строгость трудового законодательства, ориентация на борьбу с безработицей посредством сохранения рабочих мест, отраслевые формы социального партнерства (СП), высокий МРОТ, низкий децильный коэффициент.

Англосаксонская модель отличается децентрализацией регулирования рынка труда, специфической системой трудового законодательства (прецедентная система), либерализацией системы регулирования социально-трудовых отношений, корпоративистской направленностью социального партнерства, высоким децильным коэффициентом, необязательностью наличия МРОТ.

Японской модели присущи следующие черты: тяготение к пожизненному найму, прямая зависимость между непрерывным трудовым стажем и заработной платой, радикализация корпоративной культуры (по западным меркам), внутриорганизационная система СП.

Китайская модель отмечена лишь специфичной поляризацией государственного сектора (с практически советской командно-административной системой регулирования СТО) и частного сектора (вообще без регулирования СТО со стороны государства).

Российской действительности свойственно различие между формально манифестируемой и реально существующей культурой социально-трудовых отношений. Наследие предыдущих эпох привило гражданам России коллективистский, патерналистский характер поведения в среде СТО, где наибольшие надежды возлагаются на государственное регулирование. В какой-то степени эта мысль отражена в нормативных актах, посвященных данному вопросу. Однако при всей важности участия власти в процессе регулирования социально-трудовых отношений основные его механизмы лежат в плоскости социального партнерства. Реализация этой системы в некоторой степени противоречит воззрениям населения, которое в большинстве своем считает, что конструирование практики социально-трудовых отношений — дело государства, а не их. Это расхождение отражено в табл. 4.

Таблица 4

Сопоставление институционального и фактического состояния культуры СТО

Аспекты культуры СТО	Институциональная плоскость культуры СТО	Фактическая плоскость культуры СТО
Государственная политика в трудовой сфере	Пассивная	Активная
Способ управления системой СТО	Партнерство	Власть
Стратификационная система отношений субъектов СТО	Равенство	Неравенство
Объект ориентации отношений	Равновесие между частным и общественным	Коллективизм

Как видно из табл. 4, существует серьезное расхождение между вышеописанными сферами культуры СТО. Столь сильная разница в данной сфере де-факто и де-юре приводит к деформации всей социально-трудовой системы страны. Отдельно стоит отметить

коллективистские пережитки, которые мешают развитию гуманистической культуры СТО, что, в свою очередь, тормозит развитие человеческого капитала в России, таким образом оказывая влияние на всю производственно-трудовую сферу жизни страны.

На данный момент в России сложилась следующая ситуация:

— по количеству участников социально-трудовых отношений реализуется система трипартизма, что определено нормативными актами Российской Федерации;

— государственное участие в системе СТО определено как медиативное в процессе реализации коллективно-договорных отношений. Государство участвует в разработке генеральных соглашений (*Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений*), выступает денонсатором и посредником при заключении коллективных договоров и соглашений;

— по принципу политической направленности в России складывается социал-демократический режим, предполагающий активные действия государства по социальной защите своих граждан и при реализации концепции социального государства. Однако стоит отметить, что на данный момент эти формы политической активности российской власти находятся в недоразвитом состоянии.

В XXI веке сфера социально-трудовых отношений претерпевает существенные изменения. Они накапливались начиная со второй половины XX века, но их черты оформились и в полной мере проявились в наши дни. Эти изменения обусловлены как влиянием глобализации и технологической революции, так и процессами, продиктованными страновыми различиями и национально-культурной спецификой.

1. В экономике и сфере труда промышленно развитых стран постоянно происходят процессы, с одной стороны, сокращения производственного сектора, с другой — увеличения сектора услуг. Это меняет соотношение спроса на различные профессии, востребованность работников с различными компетенциями. Сфера образования не всегда гибко реагирует на запросы рынка труда, исчезновение ряда профессий и сфер деятельности, появление новых, что в итоге вызывает структурную безработицу.

2. Человек все больше становится основой и центром социально-экономического развития. Это в числе прочих мер требует постоянного совершенствования системы регулирования социально-трудовых отношений, их гуманизации, профилактики социально-трудовых конфликтов и напряжения. В реальности в странах Европы имеют ме-

сто сокращение коллективно-договорного регулирования СТО и их вытеснение индивидуальными трудовыми договорами, сокращение численности профсоюзов, утрата ими той роли, которую они прежде играли в защите трудовых прав наемных работников. Отчасти это обусловлено объективными факторами, к которым можно отнести:

а) сокращение занятости работников в ряде отраслей, где активно проходила модернизация производства, внедрялась автоматизация и механизация (обрабатывающая, автомобильная промышленность и т. д.);

б) повышение уровня безработицы в связи с высвобождением работников, которых «вытеснили» роботы, роботизированные комплексы и другие меры по оптимизации производства;

в) развитие экологических движений и программ, усиление конкуренции, разработка законодательства в области прав работников, уровня гарантированной зарплаты и другие факторы, побуждающие предпринимателей переводить производство в регионы, где действуют менее строгие экологические нормативы, более низкая цена рабочей силы, близко расположены сырьевые источники и др.;

г) трудовая миграция в развитые страны, которая вызывает прилив дешевой рабочей силы и усиление конкуренции на рынке труда;

д) все большее распространение так называемых инновационных форм занятости (фриланс), где работник сам регулирует объем, формы, оплату и другие параметры своего труда.

Названные явления, как представляется, будут во многом определять характер социально-трудовых отношений в XXI веке. Можно попытаться в общих чертах наметить будущую ситуацию, элементы которой уже сегодня существуют в сфере труда:

— работник, имеющий определенную квалификацию и обладающий набором очерченных профессиональным стандартом знаний, умений и навыков, будет востребован все меньше, но увеличится спрос на специалиста, способного оперативно реагировать на те или иные трудовые задачи и конструировать средства их решения на основе проектного видения процесса, умения нестандартно подходить к ситуации;

— в связи с этим требуется расширение форм вовлечения работников в производственный процесс на правах его полноценных участников, заинтересованных в успехе и достижении максимальных результатов. Это возможно на основе новых, более гибких форм организации труда. На смену отделам, участкам, бригадам могут прийти функциональные коллективы — группы, объединения и тому

подобные, которые состоят из людей, способных максимально эффективно решить конкретную задачу за счет использования возможностей каждого из участников; данная система в необходимых случаях позволяет привлекать работников, которые не входят в штат, но на определенном участке могут внести вклад в решение задач;

— это, в свою очередь, потребует изменения складывающейся на протяжении столетий философии производства, технологий менеджмента, моделей разделения труда — переноса акцента на гибкие графики и режимы работы, пересмотра понятия «рабочее место», дисциплины труда и пр.;

— отсюда — изменения в оплате труда. Фиксированная система оплаты труда (оклад, тарифная сетка и т. п.), скорее всего, уступит место гибкой системе материального стимулирования, которая позволит адекватно оплачивать труд каждого работника в соответствии с его вкладом в общее дело. Данная система должна будет включать систему премирования за конкретные идеи, решения, действия, творческую активность, инновационность — все, что приводит к результату, находящему выражение в конкретных продуктах труда и финансовых показателях;

— в таких условиях потребуются принципиально новая система социально-трудовых отношений. Руководители различного уровня и трудовой коллектив должны рассматривать себя и действовать как единая команда, в которой царит атмосфера доверия, ценится индивидуальность каждого работника, его творческий потенциал, лояльность к фирме.

— это возможно в ситуации, когда между сторонами социального партнерства сложились подлинно партнерские отношения, где стороны не столько защищают свои интересы, сколько совместно ищут пути и средства достижения результатов, повышающих качество жизни, уровень благосостояния работников, качество решения социальных вопросов и т. д.

Как представляется, все эти элементы есть в современной России, но чаще всего в виде единичных случаев. Изучение этого опыта позволит на научной основе оперативно реагировать на изменения в сфере труда и социально-трудовых отношений, которые несет современная цивилизация.

Подводя итоги, отметим: для того чтобы активизировать процесс практического и теоретического осмысления феномена «культура социально-трудовых отношений», необходимо принять следующие меры:

1) инициировать процесс изучения и анализа культуры социально-трудовых отношений, так как исследование данной сферы в широком общекультурном контексте позволит учесть большее количество факторов и переменных, влияющих на нее;

2) сформировать систему мониторинга культуры социально-трудовых отношений, отвечающую современным задачам обеспечения информационно-научной базы для развития отечественной социальной политики. Сфокусировать внимание данной системы на более пристальном изучении культуры СТО в регионах с целью стабилизации и развития их социально-экономической системы;

3) внедрить практику изучения культуры социально-трудовых отношений в более широких временных отрезках (до 15 лет), чтобы проследить большинство общекультурных тенденций, чья динамика не столь интенсивна, как динамика экономики и общества, но также оказывает существенное влияние на СТО;

4) увеличить количество показателей анализа и оценки культуры социально-трудовых отношений, сгруппировать их и определить линии взаимовлияния. Эта мера позволит систематизировать полученные данные и упростить процедуру их обработки;

5) создать систему межпарадигмальной и междисциплинарной интерпретации проанализированных данных, чтобы выявить причины, последствия и векторы трансформации культуры социально-трудовых отношений, ее функционирования, а также представить ясную картину происходящего.

6.2. ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗВИТИИ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Переход от советской системы к капиталистической, как уже не раз отмечалось, знаменуется не только трансформацией экономики в сторону рынка, но и изменением социальных институтов. Складывается новый тип культуры социально-трудовых отношений, имеющий специфические нормы, ценности и принципы. В институциональном рассмотрении сферы социально-трудовых отношений этот переход раскрывается через процесс изменения статуса, роли и облика современных отечественных профсоюзов.

На протяжении реформирования общественной и экономической жизни России предпринимались попытки обобщить поток эмпирических данных, который циркулировал в научно-исследовательской

среде. В большей части подобных исследований выделяется ведущая роль социального расслоения, присущего современному обществу: появляются новые слои населения (богатые, бедные, средний класс), формируется прослойка собственников, маргиналов и т. д.

Стремительный передел собственности в 1990-х годах, который был проведен без контроля со стороны населения и профсоюзов, сформировал олигархические группировки, обусловив тем самым возникновение катастрофической разницы в благосостоянии между нижними и высшими слоями общества. Эта ситуация сохраняет актуальность до сих пор¹.

Все это привело к увеличению противоречий в российском обществе, где, с одной стороны, изменение экономической модели вдохнуло идею свободы в трудовую и предпринимательскую деятельность, с другой — низкий уровень благосостояния не позволил большинству населения страны воспользоваться плодами этой свободы. Это противоречие привело к росту социальной напряженности. Труд стал товаром (стоит отметить, что в документах МОТ подобное рассмотрение неприемлемо), ценность которого в зависимости от той или иной логики развития экономики можно было демпинговать. Это обусловило обнищание населения страны.

В рамках одной организации работники, работодатель и собственник зачастую обладают настолько разными интересами, что их отношения можно смело охарактеризовать как противоречивые. Чаще всего они реализуются как конфликтные².

Данная ситуация является имманентным свойством капитализма, однако она может быть урегулирована различными мерами со стороны государства и общества. Суть противоречия заключается в классической дилемме труда и капитала, где труд стремятся купить подешевле, а продать подороже. Это противоречие невозможно урегулировать без вмешательства третьей стороны, так как оно стремится к антагонистическому существованию³.

Неразрешимые (но регулируемые) противоречия обосновывают вмешательство государства в экономику и формирование системы социального партнерства (СП). Система СП, определяемая нормативными актами России, которые регулируют социально-трудовые

¹ Шурус А. А. Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства // Труд и социальные отношения. 2007. № 2. С. 18.

² Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство в России. М., 2002. С. 49.

³ Клементьев Д. С., Малышев М. А. Социальное партнерство как условие модернизации России // Вестник Моск. ун-та. Сер. 21. Управление (государство и общество). 2011. № 4. С. 31.

отношения, позволяет сформировать предпосылки для развития «производственной демократии». Это предполагает учет и реализацию интересов всех участников СТО¹.

Стоит, однако, учитывать, что заинтересованные стороны могут не обладать внутренним единством даже не в силу наличия фундаментальных разногласий, а по причине многочисленности тех групп, которые выступают в роли носителей интереса. В наибольшей степени это касается наемных работников. Чтобы обеспечить функционирование производственной демократии, необходимо представительство сторон. Представителем стороны трудящихся являются профсоюзы.

Необходимо подчеркнуть, что вопрос о формировании гражданского общества в России, который является одним из наиболее часто дискутируемых в общественном и политическом дискурсе со времен распада СССР, непосредственно связан с феноменом производственной демократии. Государство использует данное понятие в своем дискурсе, чтобы апеллировать к концепции правового государства, без которого легитимность сегодняшней власти была бы поставлена под сомнение. В общественном дискурсе это понятие соотносится с нацеленностью тех или иных социальных групп на достижение поставленных целей. В рамках данного дискурса было создано или вновь активизировано большое количество общественных организаций, в том числе уже упоминавшиеся профсоюзы².

Важную роль играют и альянсы работодателей, которые только начинают развиваться в российской системе социально-трудовых отношений. Еще не сложились культура и психология собственности, распространена практика сверхэксплуатации предприятий, в некоторой степени обусловленная параноидальностью 1990-х годов, когда права собственности переходили из рук в руки чаще всего криминальным способом.

Но именно профсоюзы представляют собой основной инструмент становления гражданского общества в силу их миссии, заключающейся в формировании производственной демократии посредством представления интересов трудящихся. Главной чертой гражданского общества является его способность к саморегуляции (в противопоставление тоталитарным обществам, где не только власть берет всё

¹ *Шулус А. А.* Методологические основы исследования экономической деятельности // Труд и социальные отношения. 2001. С. 45.

² Социальная работа и гражданское общество : кол. моногр. / под ред. И. А. Григорьевой. СПб., 2006. С. 16.

в свои руки, но и население образует такую социальную общность, которая согласна с этим). Именно профсоюзы реализуют на практике аспект гражданского общества в социально-трудовых отношениях¹.

Как уже отмечалось в предыдущих главах, профсоюзы можно определять не только в общественно-организационном ключе, но и как полноправный социальный институт, призванный регулировать социально-трудовые отношения. По мере развития гражданского общества в России институт профсоюзов получает все большее количество функций:

- участие в создании человеческого капитала;
- решение социально-трудовых конфликтов;
- развитие производственной демократии;
- формирование трудовой этики и ее распространение в обществе;
- реализация концепции социального государства;
- борьба с новыми формами эксплуатации (ТНК)².

С точки зрения социологии культура социально-трудовых отношений представляет собой систему цивилизованного представительства и отстаивания интересов различных общественных групп, экономических акторов и структур власти.

На данном этапе развития российского общества особую роль играет вопрос формирования и реализации системы социального партнерства, который определяет уровень развития культуры СТО, во всяком случае в его социологической коннотации.

Изменения, преобразующие общество, происходят посредством трансформаций его институтов, функций и переосмысления целей и задач. Профсоюзы, будучи актором социально-трудовых отношений, а также одним из важнейших институтов гражданского общества (более того, одним из первых институтов, который ответствен за его формирование), имеют наибольшую значимость как предмет рассмотрения данного процесса. Профсоюзы обладают обширной материальной базой, в их рядах состоят миллионы членов. Это делает их важным элементом общественной жизни и одной из доминирующих социальных групп населения.

Будучи обширным общественным явлением, профсоюзы оказывают значительное влияние на функционирование экономики, развитие социального государства, конъюнктуру рынка труда, целостный образ социально-трудовых отношений. Если бы в обществе профсоюзы от-

¹ Башмаков В. И., Санатулов Ш. З. Профсоюзы современной России. М., 2007. С. 87.

² Гражданское общество и профсоюзы : сб. материалов. М., 2006. С. 34.

существовали, трудящиеся были бы отданы на произвол предпринимательству и государству, а на их милость рассчитывать не приходится, ибо в момент зарождения профсоюзов именно они были ответственны за эксплуатацию, а профсоюзы добились введения и реализации прав наемных работников.

В рамках рассмотрения профсоюзов как институционального явления следует определить факторы и условия его институционализации, социальные запросы, цели, удовлетворению которых подчинена жизнь профсоюзов и характер исполнения присущих им функций. В структуре исследования институциональности также обращается внимание на анализ общих идей, целей и элементов мировоззрения, присущих участникам. Отдельно следует исследовать правовое и фактическое положение данного института, определить его как институт и институцию (формальные и неформальные правила функционирования, степень их различия и, быть может, противоречия), конкретизировать положения его членов и их ролевой статус, выявить механизмы реализации институтом своей деятельности.

В исследовании институциональной природы того или иного социального явления обычно выделяют два подхода: структурный и функциональный.

При структурном подходе внимание концентрируется на символическом аспекте социального феномена. Институт — это некоторая общность людей, объединенная мыслями, чувствами, нормами поведения, исповедуемыми большинством членов этой группы. Данный подход в большей степени дискурсивен.

Функциональный анализ определяет институт как социальное явление, призванное отвечать потребностям и запросам той или иной части населения. Социальный институт определяется через его деятельность. Этот подход во многом материалистичен.

Функциональный анализ уделяет большое внимание нормативным системам, так как нормы формируют упорядоченную систему индивидуумов, действующих сообща, в необходимом институту (как действенной абстракции) ключе. Таким образом, обнаруживается иерархия системности, когда люди относятся к институтам, а институты создают общество. Следовательно, институционализация как процесс является объектом социологического анализа. Несмотря на ряд методологических сложностей и недостатков, функционализм больше подходит для анализа крупных социальных институтов.

Общественный институт является структурированной системой интеракций и норм, составляющих продолжительные по времени

и повторяющиеся по способу реализации общественные практики, призванные удовлетворять социальные запросы и потребности, а также интересы отдельных людей, принимающих участие в функционировании того или иного института.

Формообразующим условием существования социальных институтов является наличие ценностей, признаваемых и разделяемых участниками общественного института. Именно ценности и идеи участников формируют свод правил и нормативных положений того или иного института. Процесс институционализации предполагает формализацию норм в виде документально фиксированных положений, чье выполнение обязательно, а нарушение влечет за собой ответственность. Стоит также отметить, что следование институциональным нормам требует соблюдения их легитимности, равно как и ответственности за их несоблюдение. Все это является условием стабильного и долговременного функционирования социального института.

Будучи выстроенными как механизм удовлетворения того или иного социального интереса, институты образуют устойчивые общественные практики посредством опыта разрешения общественных противоречий. Повторяемость опыта и его адекватность ситуации укрепляют социальный институт, причем иногда настолько, что для его участников и свидетелей он может представлять как естественный и вечный феномен, иногда с явными чертами трансценденции.

Социальный институт схематизирует и стандартизирует общественные практики, что является условием включения в него наибольшего количества участников. Такая же стандартизация, игнорирующая внутреннее психическое состояние участников, позволяет добиться определенной последовательности действий. Считается, что такие практики могут удовлетворять общественные интересы с оптимальным балансом «качество удовлетворения — расход ресурсов и энергии». Нарушение подобных характеристик социального института, выступающих как условие его существования, формирует каскадный процесс дезинтеграции, который приводит к существенным кризисам института, а при усилении кризисных явлений — к его распаду. Институт, как и большинство систем, стремится к гомеостатическому равновесию, которое можно поддерживать лишь до той поры, пока данный институт представляется обществу полезным.

На уровне рассмотрения интеракций институт является статусно-ролевой системой взаимодействия субъектов общественного поля. Будучи инкорпорированным, человек приобретает в институте опре-

деленное положение, диктующее ему определенный вид поведения. Реализация этого поведения сопровождается как общественным, так и частным интересом человека, который это поведение реализует.

Процесс трансформации социальных институтов, как и большинства систем, имеет эндогенную и экзогенную природу. В первом случае это изменение в системе ценностей, идей и интересов. Во втором — трансформация окружающей среды, новые вызовы или утрата старых.

Одна из главных черт социальных институтов — это упорядочивание, регулирование и легитимирование (формирование социальных связей) общественных практик в противовес их иррационально-атомизированной деятельности.

Формирование институтов обычно преследует ряд целей, которые выражаются в определенном наборе функций, помимо всего прочего, отличающих его и от других институтов. В то же время социальный институт имеет ряд функций, определяющих его именно как социальный институт, то есть имеющих метанарративную природу. К таким функциям относятся:

- 1) организация общественной практики;
- 2) социальное сплочение;
- 3) регулирование общественной практики;
- 4) воспроизводственная функция (в отношении общественных практик);
- 5) коммуникация;
- 6) социализация;
- 7) общественный контроль.

Классическое определение профсоюзов подразумевает объединение людей на добровольной основе по признаку профессиональной деятельности (в какой-то мере, будучи наследием XIX в., это понятие подразумевает классовую принадлежность с присущей ей мировоззренческой и поведенческой системами).

Первое, что следует отметить, — современное профсоюзное движение не столь тесно связано с видом профессиональной занятости. Большая часть профсоюзных организаций имеет внутриорганизационный характер (на одном предприятии существуют представители разных профессий), большое количество профсоюзов имеют территориальный характер (в одном регионе также много профессий). Отраслевые профсоюзы, созданные по профессиональному признаку, также могут оказаться в такой ситуации, так как внутри одной отрасли существует много профессий (металлурги, горняки, химики

при современном развитии научно-технического прогресса бывают разных видов). Более того, большинство профсоюзных объединений существует не за счет профессиональной близости (квалификация, характер трудовой функции и т. д.), а на основе схожих условий реализации трудовой деятельности, зависящих от места, региона, организации, формы занятости и других факторов, к которым можно отнести даже пол. Как видно, профессиональные вопросы зачастую отодвигаются на второй план.

Второе — профсоюзы сохраняют свою «союзность» лишь формально. Процесс согласия всех участников по форме и способу реализации профсоюзной деятельности обычно реализуется в молодых профсоюзах, созданных стихийно. Старые профсоюзы основываются на формализованной бюрократической системе, в которой «союзы» лишь добровольность участия и ряд демократических процедур (порядок которых прописан в ТК РФ и иных законодательных актах). Формальность и бюрократическая направленность профсоюзной активности страны намечают контуры профсоюзов как сформированных институтов, оказывающих существенное влияние на общественную жизнь страны.

С учетом подобных черт и характеристик, присущих профсоюзам в силу трансформации их общественной роли, а также в связи с огромным количеством членов, сложностью социальной организации, формальным представительством в государственной системе, развитой структурой норм и прочим можно определить профсоюзы как базовый общественный институт (наряду с церковью, государством, семьей). Профсоюзы ответственны за снижение уровня социальной напряженности, уменьшение эксплуатации трудящихся, улучшение условий труда, институционализацию и урегулирование ряда социальных конфликтов. Большой заслугой профсоюзов является развитие демократических принципов в сфере социально-трудовых отношений, очеловечивание взаимоотношений между работниками и работодателями, развитие быта трудящихся и рост их благосостояния. В дальней исторической ретроспективе подобные достижения профсоюзов неоспоримы.

Особенностью профсоюзов как института является включенность в сферу социально-трудовых отношений в качестве основного механизма регулирования данной сферы специфической культуры трудовых отношений. Представляя интересы трудящихся как наиболее уязвимой стороны в сфере трудовых отношений, профсоюзы конкретизируют свою позицию — выступают как институт, призванный ре-

гулировать социально-трудовые отношения посредством сбалансирования сил труда и капитала.

Другой характерной чертой данного института является его положение как демпфера, смягчающего столкновение политических, экономических и социальных сил. Ввиду этого профсоюзы не только испытывают определенное влияние со стороны акторов данных сфер (зачастую весьма жесткое), но и берут на себя роль представителей трудящихся в этих сферах (то есть перенимают часть функций этих сфер). На уровне инструментального рассмотрения профсоюзы выступают конденсатором противоречий между трудом и капиталом и стараются разрешить их в пользу трудящихся.

Внутри института профсоюзов обнаруживаются и другие институциональные механизмы, выполняющие функции реализации стратегий регулирования СТО: институт социального партнерства, коллективных договоров и соглашений, членства, представительства и т. д. Эти элементы формализуют деятельность профсоюзов, создают поле для упорядоченных и закономерных общественных практик, необходимых для практического функционирования профсоюзов.

Нужно сказать несколько слов о таком любопытном процессе, как история трансформации профсоюзов (их зарождении, эволюции и институционализации в практике общественных феноменов). Своим появлением профсоюзы обязаны уникальному стечению обстоятельств, характерных для технологической и социальной ситуации в Европе в начале развития капиталистических отношений.

Причины появления профсоюзов:

- переход от ручного индивидуального труда к мануфактурному производству с системой разделения труда, где требовалось большое количество низкоквалифицированной рабочей силы;
- высокий уровень эксплуатации рабочих;
- отсутствие механизмов разрешения социальных противоречий;
- крах надежд на политические партии социалистического толка;
- процесс урбанизации и обнищание деревни;
- становление пролетария как экономического агента капитализма наравне с буржуазией.

В процессе развития профсоюзы обнаружили общий интерес, выражающийся в признании и легализации своей деятельности. Этот интерес объединил национальные профсоюзные движения вне зависимости от их отраслевой и территориальной специфики. На профсоюзы как социальный институт, а не конгломерат общественных объединений указывают следующие черты.

1. **Легализация.** Институционализация начинается с развития формального закрепления общественного явления в социальной сфере. Обычно это происходит посредством государственного признания легальности того или иного феномена и создания законодательной системы, регулирующей его деятельность. Профсоюзное движение можно считать институционализированным в силу того обстоятельства, что оно признается на международном и национальном уровнях, а право на создание и функционирование профсоюзов относится к правам человека, будучи неотъемлемой частью цивилизованного миропорядка.

2. **Изменение отношения работодателей к профсоюзу.** До сих пор многие работодатели склонны относиться к профсоюзному движению с опаской и враждебностью, однако существует тенденция к изменению подобного взгляда. Растет число собственников и управленцев, понимающих, что наличие профсоюзов на предприятии может способствовать росту благосостояния организации. Профсоюз — это не только постоянный орган коммуникации с сотрудниками и корректировки социально-трудовых отношений, но и способ конфликто разрешения. Последовательное и рационально взвешенное сотрудничество с профсоюзами приводит к повышению благосостояния работников, а следовательно, и их покупательской способности при реализации товаров и услуг, что (пусть не всегда непосредственно) способствует развитию компании и достижению стабильности. Вложения в уровень труда повышают мотивацию работников и их производительность. Профсоюзы — удобный механизм коммуникации, так как делают алгоритм влияния на работников ясным и стабильным. Такая переоценка, начатая с законодательного обязательства работодателей признать профсоюзы, а затем уже и их добровольное признание характеризуют данный феномен как социальный институт.

3. **Национальное представительство профсоюзов.** Профсоюзное движение должно было быть представлено на всех уровнях координации социально-трудовых отношений, чтобы эффективно защищать трудовые права. Взаимодействие на уровне центрального регулирования государственной политики в сфере СТО требовало участия профсоюзов, добивавшихся поставленной задачи любыми доступными средствами. Уровень работы правительства и парламента и нормы, которые принимаются и реализуются, имеют жизненно важное значение для профсоюзов, так как устанавливают социально-трудовые отношения по всей стране. Эти решения распространяются сверху вниз, и профсоюзы должны были иметь доступ к участию

в их принятии. Такие меры, определенные профсоюзами, в дальнейшем касались интересов на тех уровнях социально-трудовых отношений и функционирования организаций, где профсоюзы не имели прямого влияния.

4. Создание законодательной системы регулирования профсоюзов. Разнообразные союзы трудящихся со временем стали трансформироваться в нормативно регулируемую общественную деятельность, а в последующем — в форму институциональной практики. Это было возможно лишь в условиях государственного предписания статусов и способов поведения участников данного института. Мера законодательного развития профсоюзов, его нормативно-правовой проработанности определяет развитость данного общественного феномена как института.

5. Внутренняя структурная организация. Профсоюзная деятельность, будучи институциональной формой социальной практики, должна иметь внутреннюю организационную структуру. В процессе эволюции профсоюзы опробовали ряд организационных моделей, от одних отказавшись и прибегнув к другим. В зависимости от рассмотрения того или иного государства модели могут быть разными: конфедеративная, федеративная, унитарная, ассоциативная. Кроме общих принципов организации руководящего аппарата, профсоюзы имеют и другие способы, которые определяют их состав, в частности выделяются профсоюзы:

- территориальные;
- территориально-производственные;
- цеховые;
- профессиональные;
- производственные;
- отраслевые;
- в рамках отдельной компании;
- межотраслевые.

6. Наличие материальной базы обеспечения профсоюзной деятельности. Важным системообразующим условием формирования социального института является ценность, признаваемая и разделяемая всеми его членами. Каковы ценности, лежащие в основе профсоюзной деятельности?

Во-первых, ценность труда. Данная ценность подразумевается профсоюзным движением как очевидная (причем настолько, что она принимается всеми участниками). Она может даже не осознаваться как конкретное положение, но именно на ее основе формируется

понимание, что если человек трудится, то он имеет право на достойные условия труда и его оплату. Эта мысль объединяет трудящихся в профсоюзы для реализации ценности труда, точнее достоинства трудящегося как создателя этой ценности.

В практике профсоюзной деятельности, особенно в постсоветской, наличествует большое количество околomarксистских принципов и ценностей: уважение к физическому труду, равенство в распределении благ, отрицание консюмеризма, скромность, коллективизм, стабильность, дисциплина и т. д. Часть из них можно отнести к консервативному типу ценностей, направленных на стабилизацию общественной системы, пусть даже в ущерб ее развитию. Развитие экономики и общества, а вместе с ними (иногда как следствие, иногда как причина) и система мышления отталкивают часть трудящихся от подобных ценностей и институтов, которые их исповедуют. Эта часть рабочих обычно представлена наиболее квалифицированными и профессиональными кадрами.

Более того, количество членов подобных передовых слоев лишь растет, что особенно заметно в развитых странах. В лучшем случае их интересы не сходятся с интересами профсоюзов. Первые в большей степени обращают внимание на творческий аспект работы, ее престижность, статусность, возможность развить себя как трудящегося и в то же время — как человека. Профсоюзы зачастую обеспокоены лишь уровнем заработной платы и соблюдением условий труда, преимущественно техники безопасности. В худшем случае они вступают в противоречия, так как высококлассные специалисты могут воспринимать профсоюзы с их консерватизмом как балласт низкоквалифицированных работников, желающих поправить свое материальное положение за их счет. Эта проблема в последнее время становится все более актуальной для профсоюзов.

Ценность труда для профсоюзов является онтологически фундаментальной, так как без нее профсоюзное движение немислимо. Эта ценность имманентна им. Базовыми являются следующие ценности: свобода, солидарность, справедливость.

В первую очередь следует упомянуть о проблеме справедливости. Требования профсоюзов, будучи вполне справедливыми по субъективной оценке участников (например, в определенной отрасли) профессиональной сферы, выдвигающих эти требования, могут показаться несправедливыми в более широком контексте. Скажем, в западных странах существует ценность производительности труда, которая исповедуется не только работодателями (которым она приносит

прибыль). Она также исповедуется и профсоюзами, которые связывают производительность труда с уровнем заработной платы (чем больше развивается компания, тем сильнее она должна благодарить своих сотрудников за это). В России нередким явлением стало требование увеличения заработной платы безотносительно к уровню прибыли предприятия. Это выглядит не вполне справедливо. Такой аргумент в пользу повышения зарплаты, как повышение уровня инфляции, весьма сомнителен, так как работодатель за него не ответствен и также страдает от него.

Свобода как ценность профсоюзного движения является весьма значимым атрибутом данного института. Само название крупнейшего отечественного профсоюзного объединения — Федерация независимых профсоюзов России — уже отсылает к такой категории, как свобода. Эта ценность определяет внутреннюю организацию профсоюзов и их социальное положение (современные отечественные профсоюзы отделены от государства, чего, к примеру, не было у профсоюзов СССР). В то же время эта ценность не абсолютна (свобода — вообще проблемное явление в структуре формальных систем). Часто выдвигаются идеи ее ограничения в пользу справедливости (например, достижения профсоюзного актива распространяются на всю организацию, в том числе и на не состоящих в ней членов, что приводит к недовольству членов профсоюзного движения).

Солидарность, будучи ценностью профсоюзного движения, подразумевает первенство коллективного интереса над индивидуальным, определенную степень конформности и дисциплинарности функционирования данного института. Свобода еще со времен Просвещения предполагает автономность способности суждения и воли к действию, что входит в противоречие с коллективистской волей и дискурсом (это лишний раз показывает, насколько свобода является проблемным местом формальных систем). Данное противоречие преодолевается по-разному, обычно посредством согласия сторон на тот или иной баланс интересов (а при незаключении соглашения — на распад отношений). Профсоюзное движение не может отказаться от солидарности, так как именно в ней заключена его сила. Для профсоюзов более подходит стоическое определение свободы, ставшее популярным в советской среде. Свобода — это осознанная необходимость. Именно такое ее понимание дает возможность добровольного присоединения людей к профсоюзной деятельности. От профсоюзов требуется разъяснение, увязывающее солидарность и это в рамках реализации свободного интереса.

Эти три базовые ценности конкретизируются в различных положениях, являющихся принципами профсоюзной активности.

Одним из таких принципов является, например, товарищество. Оно ценится профсоюзами как основа солидарности и справедливости, выражающаяся в помощи и поддержке своих членов в трудную минуту. Оно символизирует взаимовыручку, соучастие, совместное участие людей.

Другой принцип, конкретизирующий базовые ценности, — это единство. Оно является условием их силы, возможности совместного отстаивания своих интересов и борьбы за права. Его отсутствие мыслится как разобщенность, причина упадка и неизбежного поражения, угроза утраты всех достижений и возвращение в XIX век (с бесправием и сверхэксплуатацией). Однако риторика единства может скрывать желание монополизации профсоюзного движения и превращения его в бюрократическую машину, служащую корыстным интересам тех, кто получает от нее выгоду. Такая система стала бы мертвой, отчужденной от своих задач и людей, ради которых она существует. Единство не должно предполагать покорности. Плюрализм и разобщенность мнений внутри данного института — демократическое начало, укрепляющее его. Единство проявляется в трудные времена как консолидация за правое дело (по логике мысли профсоюзов) и его отстаивание. В мирное время вновь можно перейти к разногласию мнений.

Если попытаться найти начала единства профсоюзов, которые характерны для их деятельности во времена относительного спокойствия в сфере социально-трудовых отношений, то это моменты, связанные с гуманизацией их деятельности. Для профсоюзов должны стать неприемлемыми неэтичные и внеправовые формы отстаивания своих интересов (например, отношение к штрейкбрехерству).

Другие важные принципы профсоюзного движения — это патриотизм и интернационализм. Будучи союзами, созданными по профессиональному признаку (а не по расовому, половому, языковому, культурному и религиозному принципам), профсоюзы обнаруживают космополитический характер. Более того, основные права и формы деятельности профсоюзов определены МОТ. Процесс развития профсоюзного движения в сторону его интернационализации соответствует современной ситуации распространения ТНК и выводу производственных мощностей в регионы со слабой гарантией трудовых прав.

В то же время профсоюзы стремятся улучшить собственные позиции именно в своем государстве и преследуют интересы своих рабочих внутри страны. Обычно профсоюзам удается успешно балан-

сировать между крайностями изоляционизма и отстраненностью от проблем внутренней системы социально-трудовых отношений.

Общественное положение института профсоюзного движения определено эндогенными и экзогенными факторами.

К экзогенным факторам, определяющим социальную позицию профсоюзов посредством регулярного взаимодействия, относятся:

- государство;
- предпринимательство;
- политические партии;
- общественные движения.

Профсоюзы в той или иной степени выражают интересы государства, особенно в ситуации, когда государство позиционирует себя как социальное. Это происходит даже при формальном и фактическом отделении профсоюзов от политической системы. Государство фиксирует институциональный облик профсоюзов, а профсоюзы, будучи институтом регулирования СТО, решают задачи стабилизации и развития социально-экономической сферы страны, что не может быть невыгодно государству. Однако профсоюзы не могут забыть или пренебречь интересами своих членов в угоду власти.

Баланс интересов власти и общества определяется политической и экономической конъюнктурой. Во времена СССР государство, позиционируемое как пролетарское и обладающее большим спектром политических инструментов контроля за внутренней ситуацией, а также мощным идеологическим аппаратом, подчинило себе профсоюзы. В период нэпа профсоюзы в своей деятельности во многом склонялись на сторону государства. После завершения новой экономической политики понять, где заканчивается аппарат партии и начинается профсоюзный комитет, было весьма затруднительно. Это ставит вопрос о существовании профсоюзов в СССР как таковых, ибо они исполняли чисто формальную функцию.

В современной России профсоюзы также идут на уступки государству, но они уже значительно более взвешенные. Профсоюзы независимы, а их уступки государству выражаются в соблюдении действующего законодательства и принятии норм государственных трудовых стандартов.

Во времена СССР компромиссные действия со стороны государства, в частности, состояли в передаче функций социальной работы профсоюзам (лечебно-курортные комплексы, санатории, пенсионные накопления и т. д.). В странах с капиталистическим режимом профсоюзы не обладали столь сильными материальными фондами.

Несмотря на то что основная линия профсоюзной деятельности составляет противоречие между трудом и капиталом, в российской действительности она все чаще проходит между отношениями власти и профсоюзов. С одной стороны, сказывается процесс дистанцирования от государственной системы, в которой профсоюзы пребывали порядка семидесяти лет. С другой стороны, отечественная власть во многом ориентирована на неявную поддержку крупного бизнеса, нежели на реализацию своей конституционной миссии социального государства.

Роль оппозиционной силы, которую играют профсоюзы, диктует определенный способ поведения. В отстаивании своих интересов профсоюзы могут действовать жестко, не во всем считаясь с интересами государства. При советской власти такой привилегии у них не было. Оппозиционность профсоюзов должна быть зависимой от действий власти в сфере регулирования социальной политики и вопросов социально-трудовых отношений. Если государство ущемляет права рабочих, то профсоюзы должны начать бороться против таких инициатив. Если государство предлагает разумные меры по улучшению некоторых сфер жизни трудящихся, то профсоюзам стоит поддержать подобные действия. Иначе говоря, профсоюз — это конструктивный партнер государства, преследующий свои цели и интересы и согласующий их в рамках партнерства с целями и интересами власти.

В отношениях профсоюзов с предпринимательством также можно обнаружить точки соприкосновения, обозначенные как предпосылки к сотрудничеству. И профсоюзы, и работодатели обеспокоены проблемами подбора кадров, соблюдения трудовой дисциплины, выплаты зарплаты, карьерного роста, увольнения и т. д. Эти вопросы могут эффективно решаться лишь при согласительном характере общения профсоюзов и предпринимателей, их сотрудничестве. Для более конструктивного диалога между двумя сторонами им следует разграничить сферы своего влияния (когда это реально) и круг вопросов, относящихся к их компетенции. Мировая практика профсоюзного движения во многом уже определила эти сферы, различающиеся в основном лишь национальным колоритом социально-трудовых отношений. В то же время бесконфликтное отстаивание своих прав в рамках сотрудничества с бизнесом несет для профсоюзов определенные репутационные издержки, даже если их фактическая деятельность обладает высокой результативностью. Однако на практике идеальная ситуация сотрудничества складывается редко, и профсоюзы в целом имеют стабильную репутацию «оводов капитализма». Для

конструктивного диалога с бизнесом профсоюзы должны иметь равный ему статус. Безусловно, все это зависит от субъективных оценок, однако требовательность, проработанность позиций, привлечение высококлассных кадров, развитие материальной базы и социального капитала — все это делает профсоюзы более убежденными в своем деле и внушает уверенность работодателю, даже если тот рассматривает профсоюзы как нечто стоящее ниже него. Ведь набор этих атрибутов делает профсоюз сильным, а с силой приходится считаться. На сегодняшний день отечественные предприниматели не склонны рассматривать профсоюз как конструктивное явление, способное преодолеть ряд противоречий в производственной сфере и тем самым повысить производительность труда. Менеджмент не принимает меры по развитию профсоюзного движения, в некоторых случаях считая наличие такой силы даже вредной (это мнение широко распространено среди малого и среднего бизнеса). Профсоюзам еще предстоит изменить эту ситуацию.

Усиление общественной роли профсоюзов, что признается и ими, связано с их доступом к политической системе и возможностью повлиять на нее. Практически каждый социальный институт пытается добиться определенных политических привилегий, укрепить свою деятельность при помощи такого феномена, как власть. Власть в наибольшей степени концентрируется в институтах государства высшего уровня (Госдума, Совет Федерации, министерства, Конституционный Суд и т. д.). Именно влияние на их работу (или даже участие) дает наибольшие преимущества, и к получению этих преимуществ стремятся многие общественные группы, в том числе профсоюзы.

То, что профсоюзы призваны регулировать социально-экономическую сферу, не мешает им использовать с этой целью инструменты политического воздействия. Отмежевание от политических сил и партий, которое произошло после распада СССР, стремление к чисто профсоюзной деятельности, тред-юнионизм еще не означают, что профсоюзы сами по себе не представляют политическую силу.

Профсоюзы не могут быть полностью нейтральными, но они свободны в выборе вектора политического сотрудничества. Необходимо лишь определить, кто сможет стать достойной кандидатурой. Отечественные профсоюзы на данный момент не вполне определились с выбором необходимой политической силы. Однако даже там, где они более или менее определились, сотрудничество не совсем последовательное (в немалой степени в силу того обстоятельства, что партийная система России неопределенна и монополизирована).

Однако статус профсоюзов определяется не только системой и характером взаимоотношений с партнерами. Весьма важной мерой оценки, значимой для профсоюзов, является общественное мнение, которое складывается из нескольких элементов:

- общественная осведомленность;
- общественное восприятие;
- общественные ожидания.

Столь крупный социальный институт не может не оказывать влияния на большое число процессов в сфере социально-трудовых отношений и смежных областях. Их можно обозначить как скрытые функции. Основная деятельность профсоюзов разворачивается в плоскости достижения некоторых целей, являющихся ориентирами в работе. В процессе реализации целей профсоюзы затрагивают и другие сферы общественной жизни, выполняя работу, которая не является их главной задачей. Такие эффекты выступают побочными симптомами функционирования профсоюзов. К целям-ориентирам, создающим побочные эффекты, относятся следующие.

1. Консолидация социума на основе мирных принципов. Одна из главных заслуг профсоюзов в деле поддержания мира — институционализация социально-трудовых конфликтов и создание механизмов по их позитивному урегулированию. Даже в случае использования наиболее радикальных методов социальных конфликтов — стачек — наблюдается позитивный эффект общественной интеграции трудящихся и осуществляется донесение до сведения государства и бизнеса проблем простого народа. Это позволяет в последующем при урегулировании конфликта создать базис для взаимовыгодных соглашений, завершающих данный конфликт. Несмотря на актуализацию ряда социально-экономических противоречий, профсоюзы являются конструктивной силой общественного порядка, поддерживающей мир и не дающей ему начать *Bellum omnium contra omnes* (лат.) — войну всех против всех. Такая роль профсоюзов признается и государствами, и бизнесом.

2. Формирование гражданского общества. На сегодняшний день в российском обществе преобладает авторитарный способ реализации управленческих действий в сфере политики и экономики. Даже при формальном закреплении в стране демократического режима и рыночной системы хозяйствования эта проблема имеет место.

В экономической сфере профсоюзы являются той силой, которая стремится демонополизировать различные формы экономического диктата посредством практики коллективных договоров и соглаше-

ний. В этих документах присутствует идея о разделении управленческих полномочий и привлечении трудящихся к участию в жизни организации. Это накладывает дополнительную ответственность на всех участников данного процесса за совместную судьбу организации, социальное партнерство. В менеджменте такая система названа партиципаторной. Ее развитие обуславливает формирование принципа производственной демократии — социально-экономического элемента гражданского общества.

3. Развитие концепции социального государства. Существование данной концепции во многом обязано лоббистской деятельности профсоюзов, оказывающих влияние на социальную политику государства посредством работы с правительствами и парламентами разных стран. Участвуя в разработке нормативных документов, формировании социальных программ, увеличении профсоюзных фондов и тому подобном, профсоюзы способствуют развитию социального государства и его реализации в практике общественно-политической жизни страны.

4. Повышение производительности труда. Из вышеуказанных целей эта цель наиболее близка профсоюзам. Влияние на производительность труда происходит по следующим направлениям:

- повышение уровня заработной платы (это создает условия для репродукции трудовых ресурсов);
- охрана труда в области техники безопасности;
- дополнительное профессиональное обучение трудящихся и повышение квалификации;
- борьба с экстремальными формами труда.

5. Общее совершенствование культуры социально-трудовых отношений. Функции, присущие профсоюзам, делают их важными игроками на рынке труда, чья деятельность приводит к росту цен на труд, что не только способствует повышению качества жизни трудящихся, но и активизирует циркуляцию капитала в обществе. Этот феномен обычно не затрагивает нелегальный рынок трудовых ресурсов (в основном это иностранные трудовые мигранты). Данная сфера, будучи весьма развитой в российской экономике, дает возможность работодателю отказаться от социальных обязательств перед трудовыми мигрантами: устанавливать низкий уровень оплаты труда, задерживать зарплату, не следить за охраной труда, в особо тяжелых случаях использовать приемы рабовладения. Такая ситуация не может долго продолжаться, и со временем невыносимые условия труда приведут к созданию трудовых альянсов мигрантов, способных

дестабилизировать ситуацию и уровень социальной напряженности в отдельных регионах. Профсоюзы должны уделять больше внимания данной проблеме и искать пути развития деятельности в столь конфликтной сфере.

6. Развитие трудовой этики на основе принципов гуманизма. Трансформация российской социально-экономической системы, инициированная крахом Советского Союза, привела к распаду существующей трудовой культуры и этики. За последние 25 лет эта сфера так и не была воссоздана в рамках рыночной системы. Рыночная система создала некоторые наброски нового типа отношений, характеризующиеся индивидуализмом, прагматизмом, радикальной конкуренцией и финансовой выгодой. Новая трудовая этика в таких условиях не сформировалась. Эти тенденции вошли в противоречие с ценностями, которые были присущи профсоюзному движению (товарищество, взаимовыручка, справедливость, солидарность, свобода и т. д.). Гуманизация «хищнического капитализма» представляет собой актуальную задачу современного профсоюзного движения в России.

Указанные функции профсоюзы выполняют в рамках своей основной деятельности как добавочные, тем самым подготавливая почву для проведения генеральной линии своих действий. Деятельность профсоюзов, функции, которые они выполняют, реализуется в двух сферах: основной и дополнительной. Первая призвана улучшать положение профсоюзов и имеет внешнюю направленность. Вторая служит делу укрепления и развития института профсоюзов и имеет внутреннюю направленность.

Основные функции института профсоюзов:

- 1) регулирование и формирование общественных практик:
 - разрешение социально-трудовых конфликтов;
 - социальное партнерство;
 - коллективные переговоры;
 - акции протеста;
 - организация членства и участия в профсоюзах;
 - международные профсоюзные связи;
- 2) регулирование социально-трудовых отношений. Данная функция выражается в формировании культуры СТО, создаваемой на паритетной основе с привлечением всех участников социального партнерства. Не будучи акторами прямого воздействия на данную сферу, профсоюзы обладают следующим набором инструментов, призванных оказать нужное влияние на систему социально-трудовых отношений и связанных с вопросами регулирования:

- заработной платы;
- условий труда;
- охраны труда;
- труда и занятости;
- вопросов собственности на средства производства;
- налоговой и бюджетной политики.

Позиционируя себя как активного участника конструирования социальных отношений в сфере труда, профсоюзы с целью поддержания подобного имиджа обязаны влиять на работу органов государственной власти, используя все доступные инструменты воздействия (лоббирование здесь не только принимается в расчет, но и играет ключевую роль);

3) защита трудящихся (в том числе правовая). Данная функция выражается не только в создании нормативных актов и законопроектов, но и в индивидуальном консультировании граждан по вопросам труда, в переговорах, акциях протеста, стачках и т. д.;

4) представление интересов трудящихся. Эта функция выполняется посредством юридически определенного права профсоюзов представлять работников в процессе переговоров с целью заключения коллективных договоров и соглашений, а также на всех уровнях социального партнерства. Профсоюзы обладают данными законом полномочиями выступать от лица трудящихся;

5) регулирование социально-трудовых отношений, включающее анализ трудовых отношений (представляющий объективную и полную картину социально-экономической ситуации в стране), дает профсоюзам возможность скорректировать свои планы и стратегии, а также сформулировать сильную, взвешенную и научно-рациональную аргументацию в диалоге с властью. Участие в оптимизации СТО на законодательном, правовом, организационном и других уровнях;

6) контроль за соблюдением трудового законодательства. Данная функция выражается в определении того, следуют ли (и если да, то как) органы власти и предприниматели нормам трудового законодательства. Это предполагает контроль за их действиями в сфере социально-трудовых отношений, а также профсоюзный самоконтроль и контроль за своими организационными единицами. Переход от командно-административной системы к рыночной экономике сопровождался отмежеванием профсоюзов от государства. Оба процесса были весьма болезненными и обусловили кризис системы хозяйствования и профсоюзного движения. Отсутствие профсоюзного

контроля за переделом социалистической собственности и формированием «рынка» является предметом противоречий, актуальных для современной системы СТО и до сих пор оказывающих на нее негативное влияние.

Со временем приходит осознание того факта, что отсутствие контроля дает возможность предпринимательству и чиновничеству вершить произвол не только над отдельными трудящимися, но и над целыми производственными коллективами и отраслями. Нормативные положения, ограничивающие социально негативные формы произвола, не могут воплощаться без контроля и надзора соответствующих организаций и государственных органов. Значимость профсоюзного контроля возрастает в тех общественных системах, где не сформирована или переживает кризисы нормативная база регулирования социально-трудовых отношений. Профсоюзы, будучи более обширной организацией, нежели соответствующие государственные подразделения, в состоянии осуществлять качественный контроль за действиями чиновничества, функционированием социальной и налоговой политики государства, монополиями, тарифами ЖКХ, субсидиями и заказами федеральных органов и министерств и т. д.

К вспомогательным функциям профсоюзов относятся:

1) трудовая социализация. Объединение работников в союзы по отстаиванию своих прав и интересов, привитие им профсоюзной трудовой аксиоматики формируют человека как сознательного представителя сферы труда, имеющего производственную и социальную ответственность. Наибольшую важность в процессе социализации представляет инкорпорирование человека в трудовой коллектив. Профсоюзы с помощью различных механизмов могут помочь будущему работнику на данном этапе его жизни;

2) консультирование. Индивидуальная поддержка граждан, организаций и профсоюзных ячеек в виде предоставления необходимой информации в сфере социально-трудовых отношений является одним из способов защиты трудящихся;

3) образование и народное просвещение. Распространение идей профсоюзного движения, его ценностей, формирование позитивного имиджа общественной организации — важные направления деятельности данного социального института. Эта функция присуща всем социальным организациям, стремящимся к достижению стабильности и расширению;

4) социально-экономическая функция. На хозяйственном балансе профсоюзов находятся различные объекты и фонды, призванные обе-

спечивать материальную и финансовую поддержку их деятельности. Важными внутренними функциями профсоюзов являются организация и поддержание в работоспособном состоянии своего имущества.

Различные инструменты реализации функций профсоюзов формируют два вида культуры социально-трудовых отношений: силовую и конвенциональную. Силовая культура предполагает давление власти и/или бизнеса на профсоюзы, что, в свою очередь, приводит к ответным действиям в виде стачек, голодовок, массовых демонстраций, бойкотов и т. д. Конвенциональная культура построена на принципах согласия сторон и участников социально-трудовых отношений, а ее механизмы — двух- или трехсторонние переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений.

Обе культуры представляют собой абстрактные полюсы, описывающие спектр конкретных механизмов взаимодействия участников СТО. Чаще всего элементы той и другой культуры представлены в некоторой пропорции, которая, имея тяготение к конвенциональному полюсу, представляет собой практику «прагматического консенсуса». Эта практика на уровне институционального устройства выражается в феномене социального партнерства, который был описан в нескольких предыдущих главах.

Историческая ретроспектива позволяет убедиться в наличии у профсоюзов набора эффективных инструментов реализации своих интересов и опыта их использования. Основной задачей сегодняшнего профсоюзного движения должна стать выработка стратегии реализации потенциала данных инструментов в сфере нормативного регулирования, разумно использующая силовые и договорные способы отстаивания интересов трудящихся.

Объективным фактом является то, что институт профсоюзного движения претерпевает изменения, которые детерминированы современной социально-экономической и общекультурной обстановкой. Первое, что стоит отметить, — нарастает тенденция распада монополизма в среде профсоюзов. Нынешний плюрализм обусловлен не только структурой закона о профсоюзах (в котором предполагается упрощенная и либеральная процедура создания и функционирования профсоюзов), но и его реальной действенностью в современных условиях. Наряду с ФНПР функционируют и другие профсоюзные объединения. Тот факт, что все эти объединения, несмотря на различия своих возможностей и сил, признаны государством и имеют легальный статус, имеет положительное значение для развития профсоюзного движения в России.

Между ФНПР и альтернативными профсоюзами по документам, определяющим их программу, расхождений не обнаруживается. Аксиоматика и принципы функционирования у них сходные, так же как цели и задачи. Уровень манифестации интересов и намерений идентичен. Даже тяготение к федерализму в структуре организации профсоюзов присутствует в линиях поведения обоих профсоюзов.

Разница между ФНПР и альтернативными профсоюзами заключается в следующем. Альтернативным профсоюзам присущи:

- развитая структура мотивации к активности;
- прагматизм и конкретика в достижении результатов;
- преобладание профессионального принципа организации;
- отсутствие явной бюрократизации.

Альтернативные профсоюзы отличаются разнообразной системой организации и позиционирования. Присутствуют как анархо-синдикалистские профсоюзы, так и ультраправые, левые и даже традиционно-консервативные. Существуют как микропрофсоюзы (несколько человек), так и крупные объединения (Независимый профсоюз горняков России, Соцпроф и т. д.). Столь сильные различия (формальные и идеологические), а также разные мотивы их создания и стили управления создают серьезные препятствия для их консолидации. На данный момент эту проблему можно обозначить как самую серьезную.

Еще одним новшеством постсоветского периода является юридическое изменение статуса профсоюзов, что прослеживается на всех уровнях нормативного регулирования: от Конституции РФ до внутренних профсоюзных регламентов. Теперь профсоюз — не зависящее от социальных и политических сил добровольное объединение граждан.

Изменения претерпели и их функции, из числа которых была изъята значительная часть компетенций социальной политики, но была введена система защиты и представительства, значительно более развитая и эффективная, чем в годы советской власти.

Дальнейшее развитие профсоюзов, их укрепление и функционирование зависят от того, насколько успешно данный социальный институт будет справляться с решением вышеперечисленных проблем. Без их разрешения профсоюзы не смогут, подобно своим зарубежным коллегам, стать действенной силой регулирования социально-трудовых отношений и сравняться в этом с предпринимательством и государством в данной сфере.

Обобщая, конкретизируем выводы в следующих пунктах.

1. Рассмотрение профсоюзного движения как отдельного социального института не только позволяет по-новому взглянуть на данный феномен, но и дает методологический инструментарий для наиболее полного и проработанного исследования. По наличию ряда факторов профсоюзы следует определить как социальный институт, задачей которого является регулирование системы социально-трудовых отношений.

2. Профсоюзы являются неотъемлемой частью такого политико-правового режима, как демократия, так как они выполняют функцию института, допускающего граждан страны до регулирования социально-трудовых отношений. Профсоюзы — необходимое условие отстаивания и реализации прав человека в сфере труда, то есть механизм реализации демократических свобод.

3. Как социальный институт, профсоюзы формируются из группы людей, исповедующих одни и те же ценности (в данном случае ценность труда и достоинства трудящегося как следствие первого). Традиционная аксиоматика профсоюзного движения становится все менее популярной, особенно в среде молодых и высококлассных специалистов. Чтобы сохранить профсоюзное движение как социальный институт, активистам и лидерам данной организации следует перестроить ценностный аппарат данной социальной общности.

4. Тот уровень независимости и автономности профсоюзов, который был достигнут ими в последние десятилетия, ведет к возникновению как новых возможностей, так и новых опасностей. С одной стороны, независимость профсоюзов позволяет им активнее отстаивать свои интересы в ситуации противоречия между ними и государством и бизнесом. С другой стороны, повышается вероятность внутреннего раскола, утраты единства и преследования корыстных эгоистичных интересов профсоюзными лидерами. Сохранившаяся еще с советских времен бюрократия тормозит развитие профсоюзов и способствует их отдалению от простых людей, их интересов, потребностей, надежд. В настоящее время профсоюзам необходимо предпринять решительные меры по обновлению своей элиты, устранению бюрократизма, усилению контроля за государством и предпринимательством в сфере СТО, а также установить более строгий самоконтроль.

5. Важным аспектом институционального анализа является выявление функций того или иного социального явления. Ретроспективное рассмотрение института профсоюзов позволяет сделать вывод, что на протяжении всей истории данное социальное явление претерпело ряд трансформаций, в том числе в сфере своих функциональных

особенностей. Часть этих функций была утрачена, часть выдвинута на передний план, часть ушла в тень. Изначальный революционный потенциал профсоюзного движения делает его активным участником социальных перемен, как внешних, относительно его самого, так и внутренних. В то же время следует отметить, что не каждая функция выполняется в должной мере. Часть вопросов социально-экономического плана (права собственности, ценообразование, налоги, национализация и приватизация) не входят в сферу регулирования профсоюзов. Увеличение функций на второстепенных направлениях ведет к перегрузке института и его коллапсу. Необходимо правильно выбирать стратегии работы и заниматься реализацией наиболее приоритетных направлений деятельности.

6. Имея набор инструментов реализации своих функций, институт профсоюзного движения не всегда в состоянии ими грамотно распорядиться. Наиболее показательна в этом смысле ситуация в сфере коллективных договоров и соглашений, где нередки случаи неисполнения условий данных документов. Дисфункция столь важного направления социального партнерства (признаваемая на международном уровне) наносит существенный урон профсоюзной деятельности. Необходимо выработать четкие и эффективные меры по денонсации договоренностей.

7. Распространение демократических принципов в постсоветской России привело к утрате профсоюзной организацией, наследницей советских систем, статуса монополиста. Стали развиваться отношения плюрализма, появилось большое количество альтернативных профсоюзов. Это способствовало возникновению проблемы взаимодействия «классических» и «новых» союзов трудящихся. В то же время формирование альтернативной линии профсоюзного движения осуществляется в рамках влияния большого числа пережитков, атавизмов и стереотипов прошлых эпох. Одним из существенных противоречий является медленная динамика трансформации профсоюзов по сравнению с темпом общественных изменений. Эти особенности наиболее отчетливо проявляются в структуре старых профсоюзов. Большое количество внутренних факторов тормозит развитие профсоюзного движения. Их еще предстоит решить, чтобы профсоюзы смогли стать действенным механизмом регулирования социально-трудовых отношений в контексте рыночного капитализма и плюралистической демократии.

8. Сохраняет актуальность проблема мотивации участия в профсоюзном движении. Чаще всего люди заинтересованы в профсоюз-

ном участии вследствие ситуационных причин (нарушение трудовых прав). После успешного решения проблемы они уже не склонны к участию в профсоюзной деятельности. Иные способы мотивации, характеризующиеся долговременной системой отношений (расширение социального капитала, личностное развитие, самореализация и т. д.), еще неразвиты. Решение данной проблемы зависит от прозрачности работы профсоюзов, их просветительской активности, в рамках которой осуществляется доведение до сведения населения задач и целей профдвижения. Важными аспектами решения проблемы являются укрепление и поддержание на высоком уровне репутации профсоюзов. В связи с этим профсоюзам следует больше внимания уделять СМИ и PR.

9. Еще одной важной проблемой, стоящей на пути профсоюзов как основных акторов регулирования СТО, является слабая готовность профсоюзных лидеров к функционированию в условиях капиталистических отношений. Квалификация, профессиональная компетентность профсоюзного актива недостаточны для анализа динамики и структуры современных общественных явлений. Эта проблема имеет свои истоки в слабом развитии гуманитарного знания еще во времена СССР, где оно подавлялось идеологией, однако профсоюзы должны решать ее внутри своей организации собственными силами. Необходимо наладить подготовку профсоюзных кадров, их теоретическое и практическое обучение по современным стандартам образования, ориентированным на современную социально-экономическую реальность.

Резюмируя, отметим, что профсоюзы обладают статусом фундаментального общественного института в рамках современного капиталистического общества, задачей которого является регулирование социально-трудовых отношений посредством защиты и представительства трудящихся, контроля за предпринимательством и органами государственной власти в сфере СТО. В рамках развития демократического политико-правового режима профсоюзы — необходимое условие развития производственной демократии, поддержания системы социального партнерства, ограничения эффектов «хищнического капитализма». Для того чтобы реализовывать подобную миссию, профсоюзам необходимо решить комплекс проблем, который тормозит их развитие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, сформулируем основные выводы и предложения, которые, на наш взгляд, будут способствовать повышению культуры социально-трудовых отношений в России.

1. Культура социально-трудовых отношений — это категория, отражающая качественные характеристики взаимодействия субъектов СТО — государства, профсоюзов, работодателей — на различных уровнях: федеральном, региональном, отраслевом, конкретного предприятия, организации.

2. Уровень культуры социально-трудовых отношений определяется: — степенью развития правовой, организационной, политической, экономической культуры основных участников СТО;

— мерой и качеством реализации базовых принципов социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ).

— качеством правового обеспечения социального партнерства (договоры, соглашения и др.);

— степенью совпадения целей партнерства у его участников;

3. На культуру социально-трудовых отношений также оказывают влияние (и одновременно отражают ее уровень):

— мотивация труда, которая в современной России преимущественно опирается на материальное стимулирование. В то же время более эффективные методы мотивации предполагают и нематериальную заинтересованность в труде. В списке наиболее важных мотивационных факторов заработная плата выходит на первое место, стабильность занятости — на второе. Это вызвано принудительностью и негативной моделью трудовой мотивации, тесно связанной в рос-

сийском обществе с понятием выживания. Снижение уровня трудовой мотивации связано с процессом отчуждаемости труда, его детерминированностью категориями выживания, а не самореализации. Это приводит к обесцениванию понятия «труд» в системе ценностей россиян, деградации самосознания трудящихся, снижению профессионализма, распаду трудовой этики;

— гендерные и возрастные аспекты занятости. Сегодня широкое распространение получили сомнительные с точки зрения закона формы труда (фриланс, заемный труд, неполная занятость и др.). С этим в значительной степени связаны нарушения условий труда, выплаты зарплаты. Отчасти это свидетельствует о слабой развитости самосознания трудового населения и слабости государственного регулирования в сфере труда;

— социальная справедливость, которая является имманентной категорией социальной системы на каждом конкретном этапе ее исторического развития. Это понятие и виды его выражения определены историческими, политическими, экономическими, общественными, мировоззренческими — в целом общекультурными — детерминантами. Феномен социальной справедливости складывается из объективных (социально-экономическое положение общества и система распределения общественных благ) и субъективных (социально-психологическая оценка социума, исходящая из исторической и философско-мировоззренческой конъюнктуры) факторов.

Этико-рациональный, конструктивный и консолидирующий характер социальной справедливости делает ее важным фактором оздоровления российского общества, интеграции его общественных групп и улучшения его социально-экономического положения. Основной справедливых и конструктивных общественных отношений является системное и теоретически обоснованное построение социальной политики, отвечающей моральным представлениям населения, а также учитывающей общекультурный уровень развития граждан страны и уровень социально-экономического развития государства. Двумя основными направлениями социальной политики должны стать меры по обеспечению занятости населения и поддержка слабозащищенных граждан. Универсалистский характер понятия «справедливость» отводит ей роль основания в построении правового демократического государства, чьи институты гарантируют реализацию прав и свобод человека и гражданина;

— социальное доверие, которое определяется предыдущим опытом взаимоотношений в сфере социально-трудовых отношений,

репродуцирует культурно обусловленные традиции и нормы. Такое понимание данного явления указывает на его фундаментальную функцию в общественно-экономической системе. Доверие является основой консолидации социальных групп и индивидов. Уровень социального капитала, отображающегося в уровне доверия, характеризует общество по количеству и частоте социальных интеракций;

— уровень, степень и характер использования человеческого капитала, представляющего собой сумму творческих свойств человека, детерминированных общекультурной средой, и выражающегося в его профессиональных знаниях, умениях и навыках, а также в личностных свойствах. Эти свойства реализуются им в социально-трудовой сфере взаимоотношений с целью получения максимальной материальной выгоды, приносящей пользу ему и обществу. Развитие постиндустриального общества и научно-технический прогресс, усложняющий производственную и торговую сферу, предъявляют все более высокие требования к качеству человеческого капитала. Это требует от трудящихся постоянного самообразования, профессионального самосовершенствования и увеличения своих возможностей и компетенций. Все более значимую роль в развитии экономики играют не только образование и профессионализм, но и творческие способности, активность, предприимчивость. Эти тенденции вызывают изменения во всех отраслях и на всех уровнях трудовой сферы.

В связи с этим рассмотрение человеческого капитала как выгодно-го объекта инвестирования должно стать ценностной и целевой основой социального партнерства и одним из критериев оценки его культуры и эффективности.

4. Социальное партнерство выступает как форма реализации принципа социальной справедливости в сфере социально-трудовых отношений, является важным аспектом государственной политики на федеральном и региональном уровнях и требует научной обоснованности принятия решений и четких методологически выверенных теорий, лежащих в основе мер по реформированию общества. Последовательная реализация принципов и целей социального партнерства — вклад в формирование основ гражданского общества и социального государства.

5. К числу причин, определяющих относительно низкий уровень культуры социально-трудовых отношений в современной России, можно отнести:

— отсутствие в ряде регионов представительных органов работодателей, обладающих необходимыми полномочиями для заключения отраслевых и территориальных соглашений;

— формальное отношение и недостаточная степень ответственности работодателей к заключаемым в организациях коллективным договорам;

— недостаточную компетентность профсоюзных работников, не позволяющую им эффективно участвовать в работе трехсторонних комиссий;

— приблизительность и расплывчатость в ряде коллективных договоров условий и мер по оплате и корректировке оплаты и иных существенных условий труда, недостаточность дополнительных социальных гарантий и льгот для работников организаций;

— недостаточную развитость договорных форм регулирования трудовых отношений и связанных с ними иных отношений на частных предприятиях;

— отсутствие первичных профсоюзных организаций на большинстве средних и малых предприятий негосударственного сектора экономики.

6. Достижению высокого уровня культуры социально-трудовых отношений препятствует в числе прочих факторов и то, что в России пока низкий уровень правовых знаний практически у всех участников партнерских отношений: работников, работодателей и в ряде случаев — представителей государства. В связи с этим работодатели часто не видят необходимости регулировать взаимоотношения с работниками путем взаимного сотрудничества и заключения коллективных договоров на уровне предприятий. Одновременно можно отметить определенную пассивность ряда профсоюзных организаций, которые не мотивированы исполнять ведущую роль в диалоге с работодателем по достижению оптимального согласования интересов. Кроме того, первичные профсоюзные организации отсутствуют на большинстве средних и малых предприятий негосударственного сектора экономики, а также в крупных компаниях со стопроцентным зарубежным участием (“Coca-Cola”, “McDonalds” и др.).

7. На данный момент существует следующая нормативная база, регулирующая данную сферу: Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп. от 03.10.2016); Федеральный закон РФ № 92-ФЗ от 1 мая 1999 года «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Федеральный закон № 10-ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Однако вся эта система нормативного обеспечения социального партнерства не предполагает эффективных критериев ее оценки, а также

механизмов гарантированной реализации заключаемых соглашений. Большая часть отраслевых соглашений не учитывает основные интересы трудящихся, а общее число подобных соглашений не позволяет говорить об их существенном влиянии на экономику страны.

8. Развитие социального партнерства как важного условия повышения культуры социально-трудовых отношений неотделимо:

— от распространения гуманистических принципов среди хозяйствующих субъектов и изменения организационной структуры предприятий в соответствии с ними, развития производственной демократии и принципа социальной ответственности бизнеса;

— увеличения уровня и качества человеческого капитала посредством развития отдельного человека в физическом, психическом и духовном триединстве;

— усилий органов государственной власти, альянсов предпринимателей и профсоюзных организаций по налаживанию социального диалога и сотрудничества;

— органичного сочетания институционального (трехсторонние комиссии, соглашения, договоры) и неинституционального (усилия всего общества) аспектов социального партнерства, что предполагает трансформацию бизнеса, власти и общества на уровне его эконо-нормативного регулирования;

— более полного использования профсоюзами своих возможностей. Тот уровень независимости и автономности профсоюзов, который был достигнут профсоюзами в последние десятилетия, ведет к возникновению как новых возможностей, так и новых опасностей. С одной стороны, независимость профсоюзов позволяет им активнее отстаивать свои интересы в ситуации противоречия между ними и государством с бизнесом. С другой стороны, повышается вероятность внутреннего раскола, утраты единства и стремления к корыстным эгоистичным интересам среди профсоюзных лидеров;

— распространения сферы регулирования профсоюзами вопросов социально-экономического плана (права собственности, ценообразование, налоги, национализация и приватизация), которые пока не входят в компетенцию профсоюзов, но объективно определяют основные моменты социально-трудовых отношений;

— повышения готовности профсоюзных лидеров к функционированию в условиях капиталистических отношений. Квалификация, профессиональная компетентность профсоюзного актива часто являются недостаточными для анализа динамики и структуры современных общественных явлений. Необходимо наладить подготовку

профсоюзных кадров, их теоретическое и практическое обучение по современным стандартам образования, ориентированным на современную социально-экономическую сферу.

9. Необходимо разработать и реализовать систему мер, которые привели бы в действие нормы, закрепляющие социальное партнерство и способствующие обеспечению оптимального согласования интересов работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В частности, ситуацию может исправить введение нормы, в соответствии с которой участвовать в тендерах на госзаказ могут только фирмы, имеющие первичную профсоюзную организацию и действующий колдоговор.

10. Необходимо последовательное и планомерное закрепление практики доверия в институтах общества. Тесное взаимодействие государственных и социальных институтов должно стать основой для регулирования экономической деятельности с целью повышения ее эффективности и увеличения благосостояния общества.

11. Развитие человеческого потенциала необходимо производить в рамках тесного сотрудничества власти, предпринимательства и социума. Человеческий капитал является одним из основополагающих элементов современной экономики. Предъявляя требования к образованию, виду занятости, типам трудовых отношений, научно-техническому потенциалу и тому подобному, современная экономика может развиваться лишь при активном участии заинтересованного и высококлассного работника. Главной инновацией является понимание развития не как механического улучшения материально-технической базы, а как совершенствования человека в его духовном, психическом и физическом триединстве. Именно это обуславливает актуальность общекультурологического рассмотрения социально-трудовых отношений в современной экономике.

12. Одной из основных проблем социального партнерства, определяющих пока невысокую культуру социального диалога в России, помимо материально-экономических причин, является сложность его социального структурирования и ряд проблем, обнаруживающихся в структуре трипартизма. С целью более детального изучения данного вопроса необходимо расширить и усовершенствовать нормативную базу системы социального партнерства.

13. Чтобы модернизировать систему социального партнерства с точки зрения реализации ее потенциала в процессе развития культуры

социально-трудовых отношений, необходимо обратиться не только к исследованию отечественной специфики, которое в определенной мере было проведено в предыдущих главах, но и определить векторы развития культуры диалога труда и капитала, сопоставить их с процессом гуманизации СТО, который характерен для постиндустриальных обществ, уделяющих внимание развитию человеческого капитала.

БИБЛИОГРАФИЯ

Авцинова Г. И. Социально-правовое государство: сущность, особенности становления / Г. И. Авцинова // Социально-гуманитарные знания. — М., 2000. — № 3.

Акумова Н. В. Отраслевые тарифные соглашения, региональные соглашения и коллективные договоры по вопросам оплаты труда (аналитический обзор) / Н. В. Акумова // Уровень жизни населения регионов России. — 2001. — № 10.

Алейников Н. Я. Управленческое партнерство / Н. Я. Алейников // Труд и социальные отношения. — 2004. — № 1 (25).

Алексеева Т. А. Справедливость: морально-политическая философия Джона Роулса / Т. А. Алексеева. — М. : Наука, 1992.

Андриссен Д. Невесомое богатство / Д. Андриссен, Р. Тиссен. — М. : Бизнес-Олимп, 2004.

Анисимов А. Л. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок : учеб. пособие / А. Л. Анисимов. — М. : Юрид. лит., 2005.

Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры: трудовой договор, индивидуальные и коллективные трудовые споры, нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений, судебная практика / А. Л. Анисимов. — М. : Юстицинформ, 2008.

Анисимов С. Ф. Ценности реальные и мнимые / С. Ф. Анисимов. — М. : Мысль, 1970.

Антипов А. Г. Проблемы социальной защиты населения при переходе к рынку / А. Г. Антипов // Социально-политические науки. — 1991. — № 10.

Антология экономической классики Смит Рикардо : в 2 т. / сост. И. А. Столярова. — М. : Эконов, 1993. — Т. 1: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо.

Афанасьева В. С. Соотношение правового и социального государства / В. С. Афанасьева, Л. В. Афанасьева // Социальное государство: мировой опыт и реалии России. — М. : АТиСО, 2003.

Бабичева С. Нужна ли война с правительством? / С. Бабичева // Солидарность. — 2002. — № 6.

Баглай М. В. Социальное государство: понятие функции / М. В. Баглай // Человек: социальная политика в период осуществления экономических реформ : материалы конгр. — М., 1994.

Бадыштова И. М. Специфика домохозяйств трудовых мигрантов в России / И. М. Бадыштова // Социологические исследования. — 2002. — № 9.

Базисные принципы социальной доктрины России // Народонаселение. — 2005. — № 2.

Базовые ценности россиян / отв. ред. А. В. Рябова, Е. Ш. Кирбангалеева. — М. : Дом интеллектуальной книги, 2003.

Балацкий Е. Инвесторы против профессоров: безлюдные технологии в сфере образования / Е. Балацкий [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/643/>

Баркова Т. Социальное партнерство со знаком плюс / Т. Баркова // Профсоюзы. — 2000. — № 10.

Барсукова С. Ю. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному / С. Ю. Барсукова, В. Н. Герчиков. — Новосибирск : ИЭиОПП СО РАН, 1997.

Барташева Н. А. Социальное партнерство — идеология цивилизованного общества / Н. А. Барташева // Народнонаселение. — 2000. — № 2.

Башмаков В. И. Профсоюзы современной России / В. И. Башмаков, Ш. З. Санатулов. — М. : АТиСО, 2007.

Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия / У. Бек. — М. : Прогресс-Традиция, 2007.

Беккер Г. С. Человеческий капитал. Главы из книги / Г. Беккер // США: ЭПИ. — 1993. — № 11.

Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход : пер. с англ. / Г. С. Беккер. — М. : ГУ — ВШЭ, 2003.

Беленький В. Х. Социальное партнерство в России: проблемы и решения / В. Х. Беленький, С. Н. Будякова // Социально-политический журнал. — 1996. — № 5.

Белкин В. Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, Л. Б. Владыкина. — Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2010.

Бердяев Н. А. Душа России / Н. А. Бердяев. — Л. : Сказ, 1990.

Березовская Л. В. Россия на пороге XXI в.: философско-социологическое исследование / Л. В. Березовская, А. М. Ковалев. — М. : Изд-во МГУ, 1998.

Бернштейн Э. Социальные проблемы / Э. Бернштейн. — М. : Т-во тип. А. И. Мамонтова, 1901.

Бернштейн Э. Забастовка. Ее сущность и деятельность / Э. Бернштейн. — СПб. : Тип. В. Безобразов и К^о, 1907.

Бестужев-Лада И. В. Прогнозное проектирование социальных нововведений / И. В. Бестужев-Лада. — М. : Наука, 1993.

Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / М. Блауг. — М. : Вопросы экономики, 2004.

Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. — М. : Мысль, 1983.

Бокова К. В. Интеллектуальный потенциал и экономический рост России / К. В. Бокова // Молодежь в образовании, науке, бизнесе и власти : материалы XIV Всерос. экон. форума «Конкурентоспособность территорий». — Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2011.

Бокова Н. Четырехсторонний «контракт»: Социально ответственный бизнес готов к сотрудничеству с властью и профсоюзом / Н. Бокова // Солидарность. — 2002. — № 17.

Болонский процесс: система и гарантия качества [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.quality.edu.ru/>

Большаков А. Г. Конфликтология организаций : учеб. пособие / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. — М. : МЗ Пресс, 2001.

Борисов В. А. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? / В. А. Борисов // Социологические исследования. — 2001. — № 5.

Борисова А. А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии : учеб. пособие / А. А. Борисова. — Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2010.

Борисова Г. Социальное партнерство как инструмент региональной образовательной политики / Г. Борисова, С. Иванов // Новые знания. — 2002. — № 1.

Борисова С. Г. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования СТО : дис. ... канд. экон. наук / С. Г. Борисова. — Воронеж, 2005.

Бородин И. И. Формы социального партнерства / И. И. Бородин // Труд и социальные отношения. — 2004. — № 2 (26).

Брайан А. Растущая прибыльность и новый мир бизнеса / А. Брайан // Управление высокотехнологичным бизнесом. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. (Сер. «Классика Harvard Business Review»).

Бреев Б. Д. Безработица в современной России / Б. Д. Бреев. — М. : Наука, 2005.

Бродель Ф. Грамматика цивилизаций / Ф. Бродель. — М. : Весь мир, 2008.

Бубнова М. И. Базовые теоретические и методологические подходы к сущности и содержанию человеческого капитала в экономике постиндустриального общества / М. И. Бубнова // Вестник ТГУ. — 2009. — № 5 (73).

Буданова М. А. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства / М. А. Буданова, М. М. Халушаков // Народонаселение. — 2001. — № 3.

Буданова М. А. Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. — М. : Прометей, 2003.

Буданова М. А. Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект) / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. — М. : Прометей, 2004.

Будько В. И. Социальное партнерство в России: теория и реалии / В. И. Будько // Труд и социальные отношения. — 2001. — № 4.

Будько В. И. Социальный диалог продолжается / В. И. Будько // Профсоюзы. — 2002. — № 4.

Бузгалин А. В. От забастовок к борьбе за рабочий контроль и деприватизацию / А. В. Бузгалин // Человек и труд. — 2001. — № 2.

Бузгалин А. В. Шансы России стать постиндустриальной державой / А. В. Бузгалин // Россия и мир в XXI веке : материалы науч. семинара. — М. : Научный эксперт, 2010. — Вып. 4.

Быченко Ю. Г. Модернизация общества и качество человеческого капитала / Ю. Г. Быченко, Л. В. Логинова // Известия Саратов. ун-та. Сер. «Социология. Политология». — 2008. — Т. 8.

В одной упряжке // Вестник профсоюзов. — 2000. — № 2.

Вайсман А. Стратегия маркетинга: 10 шагов к успеху. Стратегия менеджмента: 5 факторов успеха : пер. с нем. / А. Вайсман. — М. : Интерэксперт, 1995.

Валуев П. А. Дневник 1877–1884 гг. / П. А. Валуев. — Пг. : Изд-во «Былое», 1919.

Ванслав Ю. Социальная переориентация экономических преобразований / Ю. Ванслав // Российский экономический журнал. — 2002. — № 10.

Вебер М. Исторический очерк освободительного движения в России и положение буржуазной демократии / М. Вебер. — Киев : Тип. И. И. Соколова, 1906.

Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер. — М. : Прогресс, 1990.

Вебер М. Избранное. Образ общества / М. Вебер. — М. : Юрист, 1994.

Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления) / Н. А. Витке. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Изд-во НК РКК СССР, 1925.

Витте С. Ю. Воспоминания : в 3 т. / С. Ю. Витте. — М. : Соцэкгиз, 1960. — Т. 1–3.

Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — М. : Гардарики, 2000.

Владимирова Т. В состоянии шлифовки / Т. Владимирова // Ваше право: Документ. — 2001. — № 32.

Водопьянова Т. Генеральное соглашение — основа партнерства / Т. Водопьянова // Профсоюзы. — 2001. — № 10.

Воейков М. И. Трудовые отношения капитализма и российские трудовые ценности / М. И. Воейков, Г. В. Анисимова, Э. Н. Соболев. — М. : Ин-т экономики РАН, 2009.

Волгин Н. Социальное партнерство в социальном государстве / Н. Волгин // Государственная служба. — 2004. — № 4.

Волков Ю. Е. Идеи истоки теории и практики социального партнерства / Ю. Е. Волков // Труд и социальные отношения. — 2000. — № 5.

Волков Ю. Е. Путь к благополучию страны / Ю. Е. Волков // Народонаселение. — 2001. — № 2.

Все о социальном партнерстве / А. М. Логвинов [и др.]. — Красноярск : Офсет, 2000.

Гайнуллина Ф. И. Тревожный вызов времени: О межгосударственных аспектах социального партнерства / Ф. Гайнуллина // Профсоюзы. — 2000. — № 7.

Гайнуллина Ф. И. Межгосударственные аспекты социального партнерства / Ф. И. Гайнуллина // Труд и социальные отношения. — 2001. — Спецвып.

Гайнуллина Ф. И. Политические аспекты социального партнерства в России / Ф. И. Гайнуллина. — М. : Профиздат, 2001.

Галкин А. А. Тенденции изменения социальной структуры / А. А. Галкин // Социологические исследования. — 1938. — № 10.

Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2009.

Герендаши П. Человеческий капитал как конкурентное преимущество России на международных рынках / П. Герендаши // Социально-экономическое развитие России: новые рубежи : материалы Междунар. конф. — М. : Дело, 2008.

Гибало Н. П. Институционализация трудовых отношений. Актовый доклад / Н. П. Гибало // Экономическая наука — хозяйственной практике : материалы Междунар. науч.-практ. конф. — Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010.

Гнатюк С. Н. Постиндустриальная экономика и проблемы образования / С. Н. Гнатюк, А. А. Антипова, Н. Н. Хмельницкая // Бюл. науч. работ Брянского фил. МИИТ. — 2013. — № 1 (3).

Гнездова Ю. В. Креативный класс постиндустриального общества / Ю. В. Гнездова, М. В. Савина // Экономика и управление. — 2008. — № 1.

Говорова Н. В. Экономика знаний: европейские реалии и перспективы / Н. В. Говорова // Современная Европа. — 2006. — № 4.

Гойло В. С. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы / В. С. Гойло. — М. : Наука, 1975.

Гойло В. С. Политическая экономия интеллектуального труда / В. С. Гойло // Мировая экономика и международные отношения. — 1994. — № 11.

Голенкова З. Т. Процессы интеграции и дезинтеграции в социальной структуре российского общества / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социс. — 1999. — № 9.

Головичев Ю. И. Политические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. полит. наук / Ю. И. Головичев. — М., 1996.

Гордон Л. А. Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству / Л. А. Гордон, Э. В. Клопов // Полис. — 1992. — № 1–2.

Горц А. Знания, стоимость, капитал. К критике экономики знаний / А. Горц // Логос. — 2007. — № 4.

Гостенина В. И. Социальное партнерство в различных моделях общества / В. И. Гостенина. — М. : Айыына, 2001.

Гостенина В. И. Социальное партнерство в системе управления социально-трудовыми отношениями / В. И. Гостенина // Труд и социальные отношения. — 2000. — № 5.

Государственная политика вывода России из демографического кризиса / под общ. ред. С. С. Сулакшина. — М. : Экономика, 2007.

Гражданское общество и профсоюзы : сб. материалов. — М. : АТиСО, 2006.

Григорьева Н. Н. Психофизиология профессиональной деятельности / Н. Н. Григорьева [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.e-college.ru/xbooks/xbook116/book/index/topics.htm#>

Гринберг Л. Г. Критика современных буржуазных концепций справедливости / Л. Г. Гринберг, А. И. Новиков. — Л. : Наука, 1977.

Гринберг Л. Г. Что такое справедливость? / Л. Г. Гринберг // Моральные ценности советского человека. — Л., 1978.

Гринберг Р. Экономическая эффективность предпринимательства и социальная ответственность фирмы / Р. Гринберг // Общество и экономика. — 2006. — № 9.

Гриценко Н. Н. Социальное партнерство: дань моде или объективное требование жизни? / Н. Н. Гриценко // Что нужно знать о социальном партнерстве. Прил. к журн. «Труд и социальные отношения». — М. : АТиСО, 1999.

Гриценко Н. Н. Россия должна быть социальным государством / Н. Н. Гриценко // Вузские вести. — М., 2004. — № 7.

Гришина Н. В. Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов : дис. ... канд. психол. наук / Н. В. Гришина. — Л., 1978.

Давидович В. Е. Слагаемые социальной справедливости / В. Е. Давидович // Коммунист. — 1983. — № 5.

Давидович В. Е. Социальная справедливость: идеал и принцип деятельности / В. Е. Давидович. — М. : Политиздат, 1989.

Давыденко В. А. Экстремальная ситуация в системе трудовых отношений: структурный, функциональный и динамический аспекты (Теоретико-социологический анализ): дис. ... канд. социол. наук / В. А. Давыденко. — М., 1992.

Дайнеко В. Г. Рост интеллектуального капитала при переходе к экономике, основанной на знаниях: политико-экономический аспект / В. Г. Дайнеко // Журнал экономической теории. — 2011. — № 4.

Дарендорф Р. Тропы из утопии / Р. Дарендорф ; пер. с нем. Б. М. Скурадова, В. Л. Близнакова. — М. : Праксис, 2002.

Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта / Р. Дарендорф // Социс. — 1994. — № 5.

Дарендорф Р. Тропы из утопии. Работы по теории и истории социологии / Р. Дарендорф. — М. : Праксис, 2002.

Дафт Р. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. — СПб. : Прайм-Еврознак, 2001.

Дегтярева Г. Г. Трудовые отношения: справочник в вопросах и ответах: новые правила заключения трудового договора, оплата и нормирование труда, разрешение трудовых споров, гарантии и компенсации, новое в трудовом законодательстве / Г. Г. Дегтярева. — Ростов н/Д : Феникс, 2007.

- Деменков С. А. Трудовые отношения и институты / С. А. Деменков. — Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2005.
- Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста / Э. Денисон. — М. : Прогресс, 1971.
- Дмитриев А. В. Конфликтология / А. В. Дмитриев. — М. : Гардарики, 2000.
- Дмитриев А. В. Этнические группы мигрантов и конфликты в анклавах рынка труда / А. В. Дмитриев, Г. А. Пядухов // Социологические исследования. — 2005. — № 8.
- Дмитриев А. В. Этнические группы трудящихся-мигрантов и принимающее общество: взаимодействие, напряженность, конфликты / А. В. Дмитриев, Г. А. Пядухов // Социологические исследования. — 2005. — № 9.
- Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999.
- Доверие — ключ к успеху экономических реформ : материалы круглого стола. — М. : Ин-т экономики РАН, 1998.
- Доклад Всемирного банка об экономике России № 31. — 2014. — Март [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.worldbank.org.ru/>
- Доклад о мировом развитии. Занятость. Всемирный банк. — Вашингтон, 2013 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/user/login?destination=node%2F67902>
- Долотин Б. В. Курс ФНПР на социальное партнерство / Б. В. Долотин, И. М. Богдасарова // Вестник государственного социального страхования. — 2002. — № 2.
- Дриdde Т. М. Две новые парадигмы для социального познания и социальной практики / Т. М. Дриdde // Россия: трансформирующееся общество. — М. : Канон-Пресс-Ц, 2001. — С. 91–102.
- Дубко Е. Л. Социальная справедливость / Е. Л. Дубко // Этическая мысль : науч.-публицист. чтения. — М. : Политиздат, 1988.
- Дубко Е. Л. Идеал, справедливость, счастье / Е. Л. Дубко, В. А. Титов. — М. : Изд-во МГУ, 1989.
- Дэнисон Д. Д. Организационная культура и эффективность: пример изучения иностранных компаний в России / Д. Д. Дэнисон, Ф. К. Фей // Персонал-Микс. — 2001. — № 2 (3).
- Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. — М. : Канон, 1996.
- Дятлов С. А. Теория человеческого капитала : учеб. пособие / С. А. Дятлов. — СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1996.
- Егеров С. В. Новая российская научная диаспора: итоги 15 лет / С. В. Егеров // Актуальные аспекты истории и современности русского зарубежья: параллели и антитезы. — М. : Ин-т всеобщ. истории РАН, 2007.

Еремеев О. В. Трехлетняя программа социального партнерства / О. В. Еремеев // Вестник государственного социального страхования. — 2002. — № 5.

Еремеев О. Закон о работодателях: объективная необходимость / О. Еремеев // Человек и труд. — 2001. — № 7.

Жидкова Е. М. Ориентация на беззанятость среди проблемных групп рынка труда / Е. М. Жидкова // Социологические исследования. — 2006. — № 3. — С. 54–57.

Жуковский В. Антисоциальный бюджет / В. Жуковский [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.politcom.ru/06/12/2011/>

Загашвили В. С. На пороге нового этапа экономической глобализации / В. С. Загашвили // Мировая экономика и международные отношения. — 2009. — № 3.

Зайцев Г. Г. Труд и трудовые отношения : учеб. пособие / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2007.

Зальвский Н. П. Социальная ответственность руководителя за использование и развитие человеческого потенциала в условиях российского рынка / Н. П. Зальвский, А. А. Бунина, И. В. Ильина // Вестник Поморского ун-та. Сер. «Гуманитарные и социальные науки». — 2006. — № 2.

Запесоцкий А. С. Профсоюзы как институт гражданского общества в России : выступ. на съездах и науч. конф. ФНПР (1996–2005) / А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2006.

Запесоцкий А. С. Культура: взгляд из России / А. С. Запесоцкий. — 2-е изд. — М. : Наука, 2015.

Запесоцкий А. С. Развитие науки, образования — одно из главных звеньев модернизации / А. С. Запесоцкий, И. В. Соболева // Модернизация России: социально-гуманитарные измерения / авт. кол.: Н. Я. Петраков, О. Т. Богомолов, А. С. Запесоцкий [и др.] ; под ред. Н. Я. Петракова. — М. ; СПб. : Нес-тор-История, 2011. — С. 138–149.

Заславская Т. И. Решающее условие ускорения социально-экономического развития / Т. И. Заславская // ЭКО. — 1986. — № 3.

Заславская Т. И. Человеческий фактор развития экономики и социальная справедливость / Т. И. Заславская // Коммунист. — 1986. — № 13.

Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция / Т. И. Заславская. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Дело, 2003.

Збышко Б. Г. Регулирование СТО в России (международный и национальный аспект) : моногр. / Б. Г. Збышко. — М. : Ред. изд. «Социальное страхование», 2004.

Зверев Н. И. Актуальные проблемы подготовки иностранных специалистов в России. К вопросу о формировании приоритетного направления Федеральной программы развития образования «Экспорт образовательных услуг России» / Н. И. Зверев, Н. В. Пелихов // Вестник ЦМО МГУ. — 2002. — № 4.

Здравомыслов А. Г. Утверждение социальной справедливости — важнейшая задача перестройки / А. Г. Здравомыслов. — М. : Знание, 1987.

Землянухина Н. С. Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития / Н. С. Землянухина, С. Г. Землянухина. — Саратов : Сарат. гос. тех. ун-т, 2004.

Зинченко В. П. Психология доверия / В. П. Зинченко. — Самара : Изд-во СИОКПП, 1999.

Зоткин Н. В. Общая психология. Психология мотиваций и эмоций : метод. пособие / Н. В. Зоткин, М. Е. Серебрякова. — Самара : Изд-во «Универс-групп», 2007.

Игнатова Т. В. Экспертные оценки социальной политики и взаимодействия государства и бизнеса на Юге России / Т. В. Игнатова, В. Г. Игнатов // Российское предпринимательство. — 2012. — № 12 (210).

Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? // Мир России. — 2005. — № 4.

Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном производстве / И. В. Ильинский. — СПб. : СПбУЭФ, 1999.

Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia : Наука, 1998.

Информация о выполнении обязательств генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 1998–1999 годы // Солидарность. — 2000. — № 9.

Исаев А. К. Экономическая демократия. Современная идеология традиционных профсоюзов России / А. К. Исаев. — М. : Рабочая политика, 1997.

Исайчева Е. А. Энциклопедия трудовых отношений / Е. А. Исайчева. — М. : Альфа-Пресс, 2007.

Исханов Р. В. Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров / Р. В. Исханов. — М. : Нац. полигр. группа, 2009.

К. Маркс, Ф. Энгельс, В. И. Ленин о социальной справедливости. — М. : Политиздат, 1987.

Как работают японские предприятия. — М. : Экономика, 1989.

Капелюшников Р. И. Эволюция человеческого капитала в России / Р. И. Капелюшников // Отечественные записки. — 2007. — № 3.

Капелюшников Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. — М. : Фонд «Либеральная миссия», 2010.

Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в акционерных обществах / Б. Р. Карабельников. — М. : Статут, 2001.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. — М. : ГУ — ВШЭ, 2000.

Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. — М. : Гелиос АРВ, 1999.

Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование / Дж. Кендрик. — М. : Прогресс, 1976.

Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик // Вопросы экономики. — 1976. — № 11.

Киселев В. Н. Российская модель социального партнерства (Сущность, проблемы, факторы становления) / В. Н. Киселев // Труд и социальные отношения. — 2001. — Спецвып.

Киселев В. Н. Профессиональные союзы и социальное партнерство в современной России / В. Н. Киселев // Труд и социальные отношения. — 2002. — № 3.

Киселев В. Н. Социальное партнерство в России / В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М. : Экономика, 2002.

Клейнер Г. Знания об управлении знаниями / Г. Клейнер // Вопросы экономики. — 2004. — № 1.

Клементьев Д. С. Социальное партнерство как условие модернизации России / Д. С. Клементьев, М. А. Малышев // Вестник Моск. ун-та. — Сер. 21. Управление (государство и общество). — 2011. — № 4.

Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / С. М. Климов. — СПб. : ИВЭСЭП : О-во «Знание», 2000.

Кобзев В. В. Социальное партнерство — мост от слов к делу / В. В. Кобзев // Профсоюзы. — 2001. — № 6.

Ковалев Г. Диалог с властью / Г. Ковалев // Профсоюзы : обществ.-полит. журн. профсоюзов. — 2001. — № 1.

Козловский В. В. В поисках социальной гармонии: социальная справедливость и социальная ответственность / В. В. Козловский, В. Г. Федотова. — Свердловск : Изд-во Урал. ун-та, 1990.

Козырева П. М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда / П. М. Козырева // Социологические исследования. — 2005. — № 9.

Колесников Н. Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы и практики / Н. Е. Колесников ; отв. ред. В. К. Потемкин. — СПб. : ИСЭП РАН, 1993.

Колесников С. В. Справедливость социализма / С. В. Колесников, В. И. Усанов. — М. : Сов. Россия, 1986.

Колесникова М. П. Социальное партнерство в российских корпорациях : дис. ... канд. экон. наук / М. П. Колесникова. — Волгоград, 2005.

Колосницyna М. Г. Экономика труда : учеб. пособие / М. Г. Колосницyna. — М. : Магистр, 1998.

Конев А. А. Социальный капитал как фактор экономического роста в современной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. А. Конев. — Иркутск, 2007.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : утв. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home#doc/LAW/212832/100007%2C0/0>

Коньков А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия : автореф. дис. ... д-ра социол. наук / А. Т. Коньков. — М., 2006.

Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации? / Ю. А. Корчагин. — Воронеж : ЦИРЭ, 2005.

Корчагин Ю. А. Модернизация экономики России должна начинаться с модернизации человеческого капитала / Ю. А. Корчагин. — Воронеж : ЦИРЭ, 2009.

Корчагин Ю. А. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн / Ю. А. Корчагин. — Воронеж : ЦИРЭ, 2010.

Костюк В. Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы / В. И. Костюк. — М. : Едиториал УРСС, 2004.

Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы / Ф. Котлер, Р. Бергер, Н. Биххофф ; пер. с англ. И. Матвеева. — М. : Альпина Паблишер, 2012.

Коукер К. Сумерки Запада. — М. : Моск. шк. полит. исслед., 2000.

Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3.

Крестьянинов А. Н. Генезис теории и практики социального партнерства в контексте корпоративной доктрины / А. Н. Крестьянинов // Труд и социальные отношения. — 2003. — № 3.

Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика / В. Т. Кривошеев // Социологические исследования. — 2003. — № 3.

Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика / В. Т. Кривошеев // Социологические исследования. — 2004. — № 6. — С. 38–44.

Кризис: от выживания к обновлению : ежегод. экон. докл. Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» // Новости [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.beriki.ru/2011/05/27/>

Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1991.

Кубицкий С. И. Роль социального партнерства рынков образования и труда в современной России : моногр. / С. И. Кубицкий. — М. : АТиСО, 2006.

Кузнецов В. В. Экономика как основа социальной жизни / В. В. Кузнецов. — Ульяновск : УлГТУ, 2006.

Кузьминов Я. И. Институциональная экономика / Я. И. Кузьминов, М. М. Юдевич. — М. : ГУ — ВШЭ, 2000.

Кунельский Л. Э. Перестройка и социальная справедливость (экономический аспект) / Л. Э. Кунельский. — М. : Наука, 1990.

Курганский С. А. Теория формирования и использования человеческого капитала / С. А. Курганский. — Иркутск : БГУЭП, 2004.

Росс Л. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт. — М. : Аспект-Пресс, 1999.

Лазарев В. Ф. Государство и социальный диалог / В. Ф. Лазарев // Народонаселение. — 2001. — № 3.

Ланцман А. В. Социальный капитал как фактор повышения эффективности управленческой деятельности : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. В. Ланцман. — М., 2007.

Лапина Н. Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? / Н. Лапина // ЭМО. — М., 2006. — № 6.

Лапуста М. Г. Малое предпринимательство : учебник / М. Г. Лапуста, Ю. Л. Старостин. — М. : Инфра-М, 2004.

Ларионова Н. И. Содержание и формы реализации социального капитала : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н. И. Ларионова. — М., 2012.

Липсет М. Политический человек: социальные основания политики / М. Липсет ; пер. с англ. Е. Г. Генделя, В. П. Гайдамака, А. В. Матешук. — М. : Мысль, 2016.

Логвинов А. М. Социальное партнерство: проблемы развития / А. М. Логвинов, В. Г. Немировский, П. А. Стариков. — Красноярск : Комитет труда администрации Красноярского края, 2002.

Логинов В. По коэффициенту вклада: какими должны быть ориентиры для партнерства / В. Логинов // Ваше право. — 2002. — № 8.

Ломова И. Прогрессивные технологии плюс максимально индивидуализированные интенсивные методы обучения / И. Ломова // Человек и труд. — 2002. — № 12.

Лонский Р. Социальное партнерство и социальное государство, аспекты и программы / Р. Лонский // Социальное государство в XXI веке. Взгляд молодежи : I Междунар. науч.-практ. студ. конф. — М., 2000.

Лопуха А. Д. Трудовые отношения: история, теория и современная российская практика : моногр. / А. Д. Лопуха, И. М. Зельцер ; под ред. Н. В. Наливайко. — Новосибирск : НГУ, 2002.

Лукьянов В. Хватит деклараций о намерениях! Коллективные договоры, соглашения о социальном партнерстве должны стать документами обязывающими / В. Лукьянов // Юридический вестник. — 2002. — № 7.

Лутохина Э. А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) / Э. А. Лутохина // Белорусский журнал международного права и международных отношений. — 2003. — № 1.

Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова. — Ярославль : ЯрГУ, 1997.

Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук / М. В. Лушникова. — М., 1997.

Лысенко Н. Ю. Профсоюзы как субъект социального партнерства / Н. Ю. Лысенко // Труд и социальные отношения. — 2001. — № 4.

Лысков А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — № 6.

Львов Д. С. Эффективное управление техническим развитием / Д. С. Львов. — М. : Экономика, 1990.

Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М. : Дело и сервис, 2010.

Малое предпринимательство в кризисном обществе : круглый стол // Социс. — 1997. — № 7.

Мальхин М. Меняют профессию / М. Мальхин [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.hrexpert.ru/news/2009/03/02/menyaayut-professiyu/>

Мальшев М. А. Государство в системе российского социального партнерства / М. А. Мальшев. — М., 2011.

Мальцев Г. В. Социальная справедливость и право / Г. В. Мальцев. — М. : Мысль, 1977.

Маркс К. Капитал / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 46, ч. 1.

Маркс К. Критика политической экономии / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 23.

Марцинкевич В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. — М. : Аспект-Пресс, 1995.

Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. — М. : Прогресс, 1993.

Масютин С. А. Механизмы корпоративного управления / С. А. Масютин. — М. : ЗАО «Финстатинформ», 2002.

Медведева Т. А. Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений / Т. А. Медведева // Вестник НГУ. Сер. «Социально-экономические науки». — 2013. — Т. 13, вып. 2.

Медведева Т. А. Система социально-трудовых отношений: смысл, форма, содержание, процесс / Т. А. Медведева // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер. «Экономика и управление». — 2014. — № 1.

Меркулов Д. В. Социальный капитал и его роль в развитии экономики : дис. ... канд. экон. наук / Д. В. Меркулов. — М., 2005.

Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями социальной философии : пер. с англ. / Дж. С. Милль ; биограф. очерк М. И. Туган-Барановского. — М. : Эксмо, 2007.

Мильнер Б. Управление интеллектуальными ресурсами / Б. Мильнер // Вопросы экономики. — 2009. — № 1.

Михеев А. В. Объединения работодателей, предпринимателей и власть: реалии и перспективы взаимодействия / А. В. Михеев // Социально-гуманитарные знания. — 2003. — № 3.

Михеев В. А. Политика социального партнерства / В. А. Михеев. — М., 1999.

Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика / В. А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001.

Модель И. М. Социальное партнерство в России / И. М. Модель, Б. С. Модель // Социс. — 2000. — № 9.

Можжаев В. Е. Место и роль профсоюзов в социальных моделях общества / В. Е. Можжаев // Вестник профсоюзов. — 2000. — № 3–4.

Молодцов М. В. Трудовое право России : учебник для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М.: НОРМА, 2008.

Мясоедова Т. Г. Инновационные механизмы развития человеческих ресурсов : дис. ... д-ра экон. наук / Т. Г. Мясоедова. — М.: Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования, 2006.

На пути к социальному партнерству. Развитие СТО в современной России: от односторонне-командного управления к трехстороннему сотрудничеству. — М.: Ин-т ИМЭиМО РАИ, 1993. — (Спец. прил. к бюл. «Конституционный вестник»).

Наумов С. Ю. Формирование и реализация социальной политики в условиях коренной модернизации общественно-политической системы / С. Ю. Наумов. — Саратов, 1998.

Наумова Н. Ф. Социальное развитие и общественные нравы / Н. Ф. Наумова, В. З. Роговин. — М.: Знание, 1984.

Некипелов А. Д. Формирование института партнерства науки, образования и бизнеса в реализации курса государства на технологическое перевооружение / А. Д. Некипелов // Управление бизнесом. — 2008. — № 1.

Немерюк Е. Е. Специфика социальной циркуляции в современном российском обществе / Е. Е. Немерюк // Вестник РУДН. Сер. «Социология». — 2003. — № 6–7.

Несырьевая модель социального государства : VII ежегод. бизнес-форум «Деловой России» // Новости [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.beriki.ru/2011/05/27/>

Николаев М. Е. Человеческий капитал и инновационная экономика / М. Е. Николаев // Россия и современный мир. — 2008. — № 2.

Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России / Р. М. Нуреев // Общественные науки и современность. — 2009. — № 4.

Нуртдинова А. Ф. Роль государства в механизме социального партнерства / А. Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. — 2000. — № 2.

О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170946/>

Общеэнциклопедический словарь экономики и права [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: http://onlineslovari.com/entsiklopedicheskiy_slovar_ekonomiki_i_prava/page/kachestvo.5654/

Оганесян А. К. Равенство и справедливость (концепции Д. Роулса и Д. Белла) / А. К. Оганесян // Этическая мысль : науч.-публицист. чтения / под ред. А. А. Гусейнова. — М., 1990.

Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник : в 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. — М. : Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1.

Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. — М., 1988.

Осипов Е. М. Социальное партнерство и малый бизнес в России: теория, методология, анализ / Е. М. Осипов. — М. : МАКС Пресс, 2011.

Основы управления персоналом / под ред. Б. М. Генкина. — М. : Высш. шк., 1996.

Отставнова Е. В. Социальное партнерство как инструмент региональной социально-экономической политики : дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Отставнова. — Саратов, 2003.

Панарин А. С. Философия истории / А. С. Панарин. — М. : Гардарики, 1999.

Паньшин И. В. Предпринимательский ресурс как элемент регионального механизма ресурсозамещения / И. В. Паньшин // Российское предпринимательство. — 2008. — № 7.

Паринов С. Третья форма управления для сетевой экономики. Дистанционные трудовые отношения (телеработа) / С. Паринов [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/net-form-.htm/>

Патнэм Р. Чтобы демократия сработала. Гражданские традиции в современной Италии / Р. Патнэм. — М. : Ad Marginem, 1996.

Пенсионная реформа: проблемы и пути их решения / Л. И. Ниворожкина [и др.] // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Сер. «Общественные науки». — 2011. — № 5.

Перский Ю. К. О сущностных основах интеллектуального предпринимательства / Ю. К. Перский, Т. Ю. Ковалева // Журнал экономической теории. — 2009. — № 1.

Перспективы развития функции по управлению персоналом в России // Саратога РwC. — 2014 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: http://issuu.com/pwc_russia/docs/future_of_hr_jan14#

Петров В. Н. Социальное партнерство в условиях формирования рыночной экономики: опыт, проблемы : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. Н. Петров. — М., 1999.

Петросян Д. Экономическая эффективность и социальная справедливость / Д. Петросян // Общество и экономика. — 2006. — № 11–12.

Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. — М. : Соцэкгиз, 1940.

Попов Д. Д. Социальный капитал в сетевых экономических взаимодействиях : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Д. Д. Попов. — Кострома, 2011.

Попов Е. В. Экономика знаний: институты регионального развития / Е. В. Попов, М. В. Власов, М. О. Симахина // ЖЭТ. — 2009. — № 3.

Попов Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. — М. : Дело, 2005.

Почему РФ отстает по производительности труда от передовых стран? // Московский комсомолец — Воронеж. — 2014. — 28 мая [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://vrn.mk.ru/articles/2014/05/28/pochemu-rf-otstает-po-proizvoditelnosti-truda-ot-peredovyih-stran.html>

Преимущества для всех. Стратегии ведения бизнеса с привлечением бедного населения : обзор докл. «Программа развития ПРООН». — М., 2008.

Привалов Н. Г. Социальное партнерство: от рынка труда к гражданскому обществу / Н. Г. Привалов // Вестник ОГУ. — 2002. — № 5.

Пригожин И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой : пер. с англ. / И. Пригожин, И. Стенгерс. ; под общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича, Ю. В. Сачкова. — М. : Прогресс, 1986.

Профилактические программы. Руководство по планированию, реализации и оценке / П. Аарва [и др.]. — М. : Полиграфист, 2000.

Профсоюзное пространство современной России / под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М. : ИСИТО, 2001.

Пугачев В. П. Микрополитика в мотивации трудовых ресурсов современной России / В. П. Пугачев // Вестник Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. — 2002. — № 1.

Рабочий вопрос в Комиссии В. Н. Коковцова в 1905 году : сб. док. — М., 1926.

Радаев В. В. Социология рынков: к формированию нового направления / В. В. Радаев. — М. : ГУ — ВШЭ, 2003.

Разумов В. И. Баланс и специфика функций города и села в общественном воспроизводстве / В. И. Разумов, Л. И. Рыженко // Вестник Омского ун-та. — 2009. — № 4.

Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России) / Г. Я. Ракитская. — М. : Ин-т перспектив и проблем страны, 2003.

Ракитский Б. В. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : учеб. пособие / Б. В. Ракитский, Г. Я. Ракитская. — М. : Изд-во РАГС, 2010.

Ракша С. В. Институционализация социального капитала в рыночной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. В. Ракша. — Ростов н/Д, 2005.

Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011 : стат. сб. / Росстат. — М., 2011.

Рекомендации Парламента и Совета Европы от 18 декабря 2006 года «О ключевых компетенциях обучения в течение всей жизни» (L 394/18 EN Official Journal of the European Union 30.12.2006) [Электронный ресурс]. —

Электрон. дан. — Режим доступа: http://eur+lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf

Реформирование и реструктуризация предприятий. Методика и опыт / В. Н. Тренев [и др.]. — М. : Приор, 1998.

Реформирование трудовых отношений и социальное партнерство : материалы круглого стола / Клуб «Реалисты» и Ин-т труда. — М., 1995.

Рикардо Д. Сочинения : в 5 т. / Д. Рикардо. — М. : Гос. изд-во полит. лит., 1955.

Римашевская Н. М. Глобализация и население / Н. М. Римашевская // Народонаселение. — 2001. — № 3.

Роговин В. З. Социальная справедливость и социалистическое распределение социальных благ / В. З. Роговин // Вопросы философии. — 1986. — № 9.

Российский статистический ежегодник / Росстат. — М., 2008.

Россия: новый этап нелиберальных реформ. Социальная и социально-политическая ситуация в России в первой половине 1997 года / ред. В. К. Левашов, В. В. Локозов, Г. В. Осипов. — М. : Республика, 1997.

Россия: трансформирующееся общество / под ред. В. А. Ядова. — М. : КАНОН-пресс-Ц, 2001.

Рофе А. И. Экономика трудовых отношений: теоретический курс / А. И. Рофе. — М. : Моск. гуманит. ун-т, 1993.

Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. — М. : МИК, 2006.

Рошин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. — М. : Инфра-М, 2000.

Рошин С. Ю. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда / С. Ю. Рошин, А. А. Слесарева. — М. : Издат. дом Высш. шк. экономики, 2012. (Препринт. WP15/2012).

Рудык Э. Управление трудом в России: к вопросу о применении японского опыта / Э. Рудык // Российский экономический журнал. — 2002. — № 1.

Руткевич М. Н. Социалистическая справедливость / М. Н. Руткевич // Социс. — 1986. — № 3.

Руткевич М. Н. Общество как система. Социологические очерки / М. Н. Руткевич. — СПб. : Алетейя, 2001.

Рязанцев С. В. Безработица и новые формы занятости населения на Северном Кавказе / С. В. Рязанцев, Е. Е. Письменная // Социологические исследования. — 2005. — № 7. — С. 25–33.

Савка А. В. Россия в зеркале модернизации / А. В. Савка // Социальная политика и социология. — 2003. — № 3.

Сагдеева Л. С. Управление качеством человеческого капитала в условиях инновационного развития региона / Л. С. Сагдеева, Л. Н. Старикова // Управление экономическими системами : электрон. науч. журн. — 2012. — № 3 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://uecs.ru/uecs-39-392012/item/1151-2012-03-20-05-58-23>

Салуцкий А. С. О социальной справедливости в экономике / А. С. Салуцкий // Человек и земля. — М., 1988.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В. А. Ядова. — Л. : Наука, 1979.

Селигмен А. Проблема доверия / А. Селигмен. — М. : Идея-Пресс, 2002.

Семигин Г. Ю. Социальное партнерство как фактор политической стабилизации российского общества : автореф. дис. ... канд. полит. наук / Г. Ю. Семигин. — М., 1995.

Семигин Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигин. — М. : Мысль, 1996.

Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л. Г. Симкина. — СПб. : СПбГНЭА, 2000.

Скоблякова И. В. Циклы воспроизводства человеческого капитала / И. В. Скоблякова. — М. : Машиностроение-1, 2006.

Скорев М. М. Образование как институциональный фактор воспроизводства знания и человеческого капитала в условиях неэкономии : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / М. М. Скорев. — Ростов н/Д, 2004.

Смелзер Н. Социология / Н. Смелзер. — М. : Феникс, 1994.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит // Антология экономической классики. — М. : МП «Эконом», 1993. — Т. 1. : А. Петти, А. Смит, Д. Рикардо.

Смольников В. Г. Пути разрешения трудовых конфликтов / В. Г. Смольников // Народонаселение. — 2002. — № 1.

Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития / И. В. Соболева. — М. : Наука, 2007.

Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала. Человеческий капитал России / И. В. Соболева. — М. : Ин-т экономики РАН, 2009.

Соловьев А. В. Типология СТО: опыт научного исследования : учеб. пособие / А. В. Соловьев. — М. : Новые печатные технологии, 2013.

Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизмы. — М. : Наука, 2001.

Социальная работа и гражданское общество : кол. моногр / под. ред. И. А. Григорьевой, А. А. Козлова, В. А. Самойловой. — СПб. : Скифия-Принт, 2006.

Социальное партнерство : слов.-справ. — М. : Экономика, 1999.

Социальное партнерство. Трудовой кодекс в комментариях / сост. Т. Вареничева, А. Зубкова. — М. : Социдат, 2002.

Социальное партнерство: региональное законодательство / отв. за вып. В. В. Кулинченко. — Краснодар : Просвещение-Юг, 2001.

Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О. И. Шкаратан [и др.]. — М. : ОЛМА Медиа Групп, 2009.

Социальные гарантии и проблемы совершенствования распределительных отношений. — М. : Ин-т социол. исследований АН СССР, 1979.

Социальные ориентиры обновления: общество и человек / под общ. ред. Т. И. Заславской. — М. : Политиздат, 1990.

Социальный менеджмент. — М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1999.

Сошников В. В. Влияние реорганизации юридического лица — работодателя на трудовые и социально-партнерские отношения : моногр. / В. В. Сошников. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2008.

Сошникова Т. А. Трудовые отношения в хозяйственных обществах : учеб. пособие / Т. А. Сошникова. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2007.

Спектор А. А. Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, как объект международного частного права / А. А. Спектор. — М. : Изд-во РГГЭУ, 2004.

Спенсер Г. Справедливость : пер. с англ. / Г. Спенсер. — СПб. : Тип. А. А. Пороховщикова, 1898.

Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001.

Справедливые и несправедливые неравенства современной России / ред.-сост. Р. В. Рывкина. — М., 2003.

Стиглиц Дж. Революция девяностые. Семена развала / Дж. Стиглиц. — М. : Современная экономика и право, 2005.

Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. — М. : Госиздат, 1957.

Стукен Т. Ю. Трудовые отношения в России: состояние и динамика неравенства : моногр. / Т. Ю. Стукен ; под ред. В. С. Половинко. — М. : Дело и сервис, 2010.

Субетто А. И. Качество жизни, синтетическая революция в механизмах цивилизованного развития и качественная экономика / А. И. Субетто // Стандарты и качество. — 1994. — № 4.

Сульдина Г. А. Формирование новой системы трудовых отношений / Г. А. Сульдина. — Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2008.

Суханов Н. И. Трудовые отношения в смешанной экономике (концептуальные основы теории и практики) : моногр. / Н. И. Суханов. — Елец : ЕГУ им. И. А. Бунина, 2009.

Сычева И. Н. Трудовые отношения в структуре экономических систем (методологический аспект) / И. Н. Сычева. — Томск : Изд-во Томск. ун-та, 2000.

Татаркин А. И. Социально-демографическая безопасность регионов России: текущее состояние и проблемы диагностики / А. И. Татаркин, А. А. Кузлин, А. В. Черепанова // Экономика региона. — 2008. — № 3.

Татаркин А. И. Экономика знаний: проблемы теории и методологии / А. И. Татаркин, Е. В. Пилипенко. — Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2007.

Татарко А. Н. Социальный капитал: теория и психологические исследования : моногр. / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева. — М. : РУДН, 2009.

Тейджман Д. Свобода объединения: руководство пользователя. Нормы, принципы и процедуры МОТ : пер. с англ. / Д. Тейджман, К. Кергис. — Женева, 2000.

Темницкий А. П. Отношение к труду рабочих России и Германии терминальное и инструментальное / А. П. Темницкий // Социологические исследования. — 2005. — № 9.

Теннис Ф. Общность и общество / Ф. Теннис // Социологический журнал. — 1998. — № 3/4.

Ткачев Д. И. Социальные изменения в сфере труда и трудовой мотивации в современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Д. И. Ткачев. — Новочеркасск, 2007.

Тойнби А. Постигание истории / А. Тойнби. — М. : Прогресс, 1991.

Тоффлер О. Третья волна / О. Тоффлер. — М. : ООО «Изд-во АСТ», 1999.

Трудовой кодекс Российской Федерации. — М., 2001

Трудовые отношения : учеб. пособие / под ред. Н. А. Горелова, А. И. Тучкова. — СПб. : СПбГУЭФ, 2001.

Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / отв. ред. А. Л. Темницкий. — М. : Ин-т социологии РАН, 2000.

Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии / М. И. Туган-Барановский. — Пг., 1915.

Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации / М. И. Туган-Барановский. — М., 1919.

Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий / Г. Тугускина // Управление персоналом. — 2009. — № 3.

Удальцова М. В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М. В. Удальцова, Н. М. Воловская, Л. К. Плюснина // Социологические исследования. — 2005. — № 7.

Устав Всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/RU/constitution-gu.pdf>

Утинова С. Изоморфный рынок труда в России / С. Утинова. — М. : Изд-во Ин-та экономики РАН, 2003.

Фабричнов С. А. Информационный труд (Теория, методология и эффективность) : дис. ... д-ра экон. наук / С. А. Фабричнов. — Воронеж, 2000.

Фейзба М. Я. Социальный капитал как фактор экономического развития территории : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. Я. Фейзба. — М., 2007.

Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / Я. Фитценц. — М. : Вершина, 2006.

Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. — М. : Классика-XXI, 2007.

Форсайт-проект «Детство 2030: Благотворительный фонд “Мое поколение”» [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.moe-pokolnie.ru>

Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию : [пер. с англ.] / Ф. Фукуяма. — М. : ООО «Изд-во АСТ» : ЗАО НПП «Ермак», 2004.

Хадиуллина Ю. В. Воздействие государства на воспроизводство человеческого капитала в инновационной экономике / Ю. В. Хадиуллина // Евразийский международный научно-аналитический журнал. — 2010. — № 3 (19).

Хеллевик О. Социологический метод : пер. с норв. / О. Хеллевик. — М. : Весь мир, 2002.

Хизрич Р. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха : пер. с англ. / Р. Хизрич, М. Питерс. — М. : Прогресс, 1992.

Хозяинственный механизм общественных формаций. Избранное: светлой памяти выдающегося ученого-экономиста, мудрого учителя и светлого человека — Леонида Ивановича Абалкина — посвящается / под ред. В. И. Оноприенко // Научный электронный архив [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/6041>

Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся. Социальная справедливость в условиях глобализации экономики : докл. Генерального директора МОТ. 81-я сес. — Женева, 1994.

Человек. Социальная политика. Социальное партнерство : материалы круглого стола, 22 ноября 2000 г. / Н. Н. Гриценко [и др.] ; под ред. В. Я. Саленко, Ф. Маркова. — М. : АТиСО, 2001.

Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : моногр. / В. Т. Смирнов [и др.]. — М. : Машиностроение-1, 2005.

Черковец В. Категория «человеческий капитал» в общей экономической теории: исторический взгляд и содержательное определение (материалы к лекциям и семинарам) / В. Черковец // Рос. экон. журн. — 2009. — № 7–8.

Чернейко Д. Прогноз воспроизводства человеческого капитала — необходимый элемент экономической стратегии / Д. Чернейко // Человек и труд. — 2007. — № 3.

Чинакова Л. И. К вопросу о ментальности русского народа / Л. И. Чинакова // Социс. — 2000. — № 7. — С. 131–139.

Чирикова А. Бизнес как субъект социальной политики в современной России / А. Чирикова // Общество и экономика. — 2006. — № 9.

Что нужно знать о социальном партнерстве. — М. : АТиСО, 1994.

Что такое социальный капитал? Киевская лекция Фрэнсиса Фукуямы // День : ежеднев. всеукр. газ. — 2006. — № 177 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.day.kiev.ua/170573> (дата обращения: 16.05.2013).

Шаленко В. Н. Исследование конфликтных ситуаций в первичном производственном коллективе : дис. ... канд. филос. наук / В. Н. Шаленко. — М., 1981.

Шаленко В. Н. Управление трудовыми конфликтами на российских предприятиях в условиях становления социального партнерства : дис. ... д-ра социол. наук / В. Н. Шаленко. — М., 2001.

Шаронов А. О некоторых аспектах социальной политики в современной России / А. Шаронов // Общество и экономика. — 1998. — № 6.

Шершнева Е. Л. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований / Е. Л. Шершнева, Ю. Фельдхофф. — СПб. : Петрополис, 1999.

Шестерякова И. В. Коллизийные нормы и международные трудовые отношения / И. В. Шестерякова ; под ред. Н. И. Матузова — Саратов : Саратов. гос. акад. права, 2007.

Шидловский С. И. Воспоминания (1861–1922 гг.) / С. И. Шидловский. — Берлин, 1923. — Ч. 1–2.

Шкаратан О. И. Социальная политика в контексте постсоветской экономики / О. И. Шкаратан // Мир России. — 1998. — Т. 7, № 1/2.

Шляхтин П. А. Общественные фонды потребления и социальная справедливость / П. А. Шляхтин // Социально-политические науки. — 1990. — № 11.

Шмаков М. В. Социальное партнерство в России. Социальная ответственность бизнеса и государства / М. В. Шмаков // Профсоюзные официальные ведомости : прил. к газ. «Солидарность». — 2002. — № 41.

Штырбул С. А. Социальный капитал и социальный потенциал: субъекты и функции : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. А. Штырбул. — М., 2010.

Шулус А. А. Методологические основы исследования экономической деятельности / А. А. Шулус // Труд и социальные отношения. — 2001.

Шулус А. А. Социальное государство как концептуальная основа построения союзного государства / А. А. Шулус // Труд и социальные отношения. — 2007. — № 2.

Шулус А. О социальном партнерстве в сфере малого предпринимательства / А. Шулус, А. Деревянченко // Управление персоналом. — 2000. — № 4.

Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. — 2001. — № 12.

Экономика знаний : кол. моногр. / отв. ред. В. П. Колесов. — М. : Инфра-М, 2008.

Экономика и социология доверия / Ю. В. Веселова [и др.] ; под ред. Ю. В. Веселова. — СПб. : Рус. социол. о-во им. М. М. Ковалевского, 2004.

Экономика персонала / Р. П. Колосова [и др.]. — М. : Инфра-М, 2009.

Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник для вузов / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М. : Изд-во МГУ : ЧеРо, 1996.

Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М. : Изд-во МГУ, 1996.

Юрасов И. А. Социальные технологии в сфере трудовых отношений современной России: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук / И. А. Юрасов. — Саратов, 2007.

Ядов В. А. Социология в России / В. А. Ядов ; под ред. В. А. Ядова. — М., 1998.

Якимец В. Проблемы социального партнерства в России / В. Якимец // Новые знания. — 2001. — № 9.

Якушев Л. П. Социальная защита : учеб. пособие / Л. П. Якушев. — М., 1998.

Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва / И. И. Янжул. — СПб., 1907.

Ясин Е. Г. Сценарии развития России на долгосрочную перспективу / Е. Г. Ясин. — М. : Фонд «Либеральная миссия», 2011.

Baker W. Market networks and corporate behavior / W. Baker // American Journal of Sociology. — 1990. — Vol. 96.

Barbash J. Industrial relations concepts in the USA / J. Barbash // Relations Industrielles/Industrial Relations. — 1991. — Vol. 46, № 1. — P. 91–118.

Batstone E. The Social Organization of Strike / E. Batstone. — Oxford : B. Blackwell, 1978.

Becker G. Human Capital / G. Becker. — N. Y. : Columbia University Press, 1964.

Becker G. Human Capital and The Personal Distribution of Income : an analytical approach / G. Becker // Human Capital. — N. Y. : University of Michigan, 1975.

Becker G. S. The Family and the State / G. S. Becker, K. M. Murphu // Journal of Law and Economics. — 1998. — Vol. 31, № 1. — P. 1–18.

Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting / D. Bell. — N. Y. : Basic Books, 1973.

Bell D. The cultural contradictions of capitalism / D. Bell. — N. Y. : Basic Books, 1976.

Bonar J. The Theory of Moral Sentiments by Adam Smith / J. Bonar // Journal of Philosophical Studies. — 1926. — Vol. 1. — P. 333–353.

Boulding K. E. Conflict and Defence: a general theory / K. E. Boulding. — N. Y. : Harper & Brothers, 1962.

Bourdieu P. The forms of capital / P. Bourdieu // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / ed. by J. G. Richardson. — N. Y. : Greenwood Press, 1986. — P. 241–258.

Bowen H. R. Investment in Learning / H. R. Bowen. — San Francisco : Jossey-Bass, 1978.

Burt R. The Contingent Value of Social Capital / R. Burt // Administrative Science Quarterly. — 1997. — № 42. — P. 339–365.

Coleman J. Foundations of Social Theory / J. Coleman. — Cambridge, MA : Harvard University Press, 1994. — 814 p.

Denison E. Accounting for United States Economic Growth, 1929–1969 / E. Denison. — Washington : Brookings Institution, 1974.

Denison E. Accounting for Slower Economic Growth: The United States in the 1970's / E. Denison. — Washington : The Brookings Institution, 1979.

Dunlop J. T. Industrial relation system / J. T. Dunlop. — N. Y. : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1958.

Dunlop J. T. Policy decisions & research in economic & industrial relations / J. T. Dunlop // *Industrial & labour relation review*. — 1977. — Vol. 30, № 3. Apr.

Dynamics of Non-homogeneous Systems / ed. Yu. S. Popkov. — 1999. — Vol. 2.

Eberl P. Vertrauen und Management: Studien zu einer theoretischen Fundierung des Vertrauenkonstruktes in der Managementlehre / P. Eberl. — Stuttgart, 2003.

Farr J. Social Capital: A Conceptual History / J. Farr // *Political Theory*. — N. Y. : Sage Publications, Inc., 2004. Febr. — Vol. 32, № 1.

Fukuyama F. Social capital and the global economy / F. Fukuyama // *Foreign Affairs*. — 1995. — № 74. — P. 52–58.

Fukuyama F. Trust: The social virtues and the creation of prosperity / F. Fukuyama. — N. Y. : Simon & Schuster, 1996.

Galbraith J. K. The Affluent society / J. K. Galbraith. — Boston : Houghton Mifflin Company, 1958.

Galbraith J. K. The New Industria State / J. K. Galbraith. — Boston : Houghton Mifflin, 1967.

Galbraith J. K. Economics & purpose / J. K. Galbraith. — Boston : Houghton Mifflin, 1973.

Germanius O. Vertrauen: die Entdeckung einer sozialen Resource / O. Germanius. — Stuttgart : Hirzel Verlag, 2002.

Giddens A. Consequences of Modernity / A. Giddens. — Stanford : Stanford University Press, 1990.

Giddens A. Beyond Left and Right. The future of radical politics / A. Giddens. — Cambridge : Polity Press, 1994.

Giddens A. Konsequenzen der Moderne / A. Giddens. — Frankfurt am Main, 1995.

Hanifan L. J. The rural school community center / L. J. Hanifan // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. — 1916. — № 67. — P. 130–138.

Hartmann M. Vertrauen: der Grundlage des sozialen Zusammenhalts / M. Hartmann. — Frankfurt am Main, 2001.

Higher Education to 2030. — P. : Centre for Educational Research and Innovation : OECD, 2009. — Vol. 2 : Globalisation.

Hohmann L. Journey of the Software Professional / L. Hohmann. — Prentice Hall : Upper Saddle River, 1996.

Hyman R. Is industrial relations theory always ethnocentric? / R. Hyman // *Theoretical perspectives on work and the employment relationship* / ed. B. Kaufman. — Champaign : IRRRA, 2004.

Kaufman B. E. The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IRRRA / B. E. Kaufman. — Geneva : International Labor Office, 2004.

Kerr A. On ambivalence and risk: reflexive modernity and the new human genetics / A. Kerr, S. Cuninghame-Burley // *Sociology*. — Cambridge, 2000. — Vol. 34, № 2. — P. 283–304.

Klaus E. Vertrauen in Unternehmensnetzwerken: eine interdisziplinäre Analyse / E. Klaus. — Wiesbaden : Deutscher Universitäts-Verlag Gabler Edition Wissenschaft, 2002.

Kochan Th. A. Collective bargaining and industrial relations. From theory to policy and practice / Th. A. Kochan. — Homewood : Richard D. Irwin, 1980.

Kochan Th. A. The Transformation of American industrial relations / Th. A. Kochan, H. C. Katz, R. B. McKersie. — N. Y. : Basic Books, 1986.

Laucken U. Zwischenmenschliches Vertrauen: Rahmenentwurf und Ideenskizze / U. Laucken. — Oldenburg : BIS-Verlag, 2001.

Luhmann N. Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives / N. Luhmann // *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations* / ed. by D. Gambetta. — Oxford : Basil Blackwell, 1998.

Luhmann N. Das Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität / N. Luhmann. — Stuttgart, 2000. — 4. Aufl. — S. 1–8.

Mauerer A. Neuer Institutionalismus: zur soziologischen Erklärung von Organisation, Moral und Vertrauen / A. Mauerer. — Frankfurt am Main : Campus, 2002.

Miller A. S. Legal foundations of the corporate state in: *State society & corporate power* / A. S. Miller. — New Brunswick : Transaction Publishers, 1989.

Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market / J. Mincer. — Cambridge : National Bureau of Economic Research, 1989.

Portes A. Social Capital: It's Origins and Applications in Modern Sociology / A. Portes // *Annual Review of Sociology*. — 1998. — Vol. 24. — P. 1–24.

Putnam R. D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community / R. D. Putnam. — N. Y. : Touchstone Books by Simon & Schuster, 2001.

Sabatini F. The Empirics of Social Capital and Economic Development: A Critical Perspective [FEEM Working Paper] / F. Sabatini. — Milan : Eni Enrico Mattei Foundation, 2006.

Schultz T. Human Capital / T. Schultz // *International Encyclopedia of the Social Sciences*. — N. Y. : Macmillan Reference USA, 1968.

Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. — N. Y. : The Free Press, 1971.

Schweer M. Vertrauen in der pädagogischen Beziehung / M. Schweer. — Bern ; Göttingen ; Toronto ; Seattle, 1996. — S. 3–7.

Snell S. Control Theory in Strategic Human Resource Management: the Mediating Effect of Administrative Information / S. Snell // *Academy of Management Journal*. — 1992. — № 65. — P. 292–327.

Social Capital: Reviewing the Concept and its Policy Implications // *Research Paper* / Productivity Commission, AusInfo. — Canberra, 2003. — P. 20–21.

Sztompka P. Trust: A Sociological Theory / P. Sztompka. — Cambridge : Cambridge University Press, 1999.

Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. — Belmont : Publishing Company, Inc., 1970.

Trust: Making and Breaking Cooperative Relations / ed. by D. Gambetta. — Oxford : Basil Blackwell, 1998.

Woolcock M. Social Capital: Implications for Development Theory / M. Woolcock, D. Narayan // The World Bank Research Observer. — 2000. — № 15.

Научное издание

**КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*
Редактор *Т. В. Никифорова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климович*
Корректоры: *Т. А. Кошелева, И. Н. Чугунова*

Подписано в печать с оригинал-макета 22.05.18
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 14,5. Тираж 500 экз. Заказ № 18466

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-0981-9



9 785762 109819

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах.

Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства.

Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод.

Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства, степень влияния на формирование и проведение социально-экономической политики.

Эти и другие издания можно заказать в издательстве
Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов:

- по адресу: 192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15;
- по телефону: (812) 740-38-87;
- по e-mail: publish@gup.ru;
- на сайте: www.gup.ru