

УДК 331.104

Е. Ю. Легчилина

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

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Ключевые слова: трансформация социально-трудовых отношений, трудовые процессы, классификация типов трансформации социально-трудовых отношений, институциональное пространство, ценностное пространство, ценностей, процесс взаимодействия (отношения).

Настоящая статья посвящена теоретическим аспектам трансформации системы социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономических систем. В ходе исследования предложена аксиологическая диалектика, как системно- и смыслообразующий фактор в процессах трансформации социально-трудовых отношений, а также применялись методология системного, институционального и коэволюционного подходов. В статье изложено авторское понимание трансформации социально-трудовых отношений как процесса построения новой организационной и межорганизационной сети социально-трудовых отношений, направленной на обеспечение долговременного функционирования и развития экономической системы (предприятия). Исследование исходило из того, что социально-трудовые отношения представляют собой сеть неоднородных, синергетических систем связей, формирующихся на основе обмена ценностей в трудовых процессах в рамках институциональной среды с возможностью трансформироваться. Рассмотрена трансформация социально-трудовых отношений через такие компоненты социально-трудовых отношений как «трудовые процессы», «человеческие ресурсы», «институты», «ценности», «отношения». Уточнены параметры трансформации СТО: экономические, технологические, социально-культурные. Автором проведён анализ подходов к классификации трудовых отношений, в рамках обобщения консолидированы ключевые основания, по которым могут быть классифицированы различные виды трансформации социально-трудовых отношений. Предлагается классифицировать типы трансформации социально-трудовых отношений по шести критериям.

Введение

Развитие и реформирование современных экономических систем ориентировано на наукоемкую экономику, высокотехнологичные производства применяющие ресурсосберегающие технологии, в том числе автоматизацию труда и трудового процесса (трудосбережение), что предполагает трансформацию системы социально-трудовых отношений.

Накопленный опыт реформирования экономических систем показывает, недооценку роли системы социально-трудовых отношений (СТО). С точки зрения автор данной статьи, успех любого реформирования требует трансформации системы социально-трудовых отношений в организации, формирование мотивации на изменение, построение новой сетевой системы СТО.

Не смотря на огромное число научных публикаций в области социально-трудовых отношений, где рассмотрены вопросы сущности «социально-трудовых отношений», концепции и модели рефор-

мирования социально-трудовых отношений в России и за рубежом [1, 2], многие теоретические и методологические аспекты процессов трансформации системы социально-трудовых отношений экономических систем остаются открытыми.

Целью настоящей статьи является исследование теоретических основ трансформации социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономической системы.

Материалы и методы исследования

Методология исследования основана на системно-аксиологическом подходе, с использованием аналитического метода и синтеза существующих научных подходов, а также на концепции коэволюции, предполагающей развитие взаимодействующих элементов единой системы при сохранении целостности системы (в том числе, как общий результат воздействия факторов окружающей среды и институциональных эффектов [3]).

В нашей работе определим, что социально-трудовые отношения это сеть

неоднородных, синергетических систем связей, формирующаяся в «трудовых процессах» на основе обмена ценностями, функционирующая в институциональной среде и способная трансформироваться при любых организационных изменениях [4].

В ходе изложения материалов исследования будем исходить из следующей логики:

- понятие (сущность) трансформации системы СТО;
- особенности и параметры трансформации СТО;
- классификация типов трансформации системы СТО.

Общие выводы работы построены на основе методологии системно-аксиологического подхода.

Результаты исследований и их обсуждение

В настоящее время, следует отметить плюрализм теорий трансформации социально-экономических систем (теория неокapитализма, теория стадийного экономического роста, теория индустриального, постиндустриального информационного общества, теория конвергенции, теория технотронной эры, новый институционализм, теория качества жизни и другие). Формированием и развитием теорий трансформации занимались ученые разных стран (А. Берли, Г. Минз, Бернхем, С. Кузнец, П. Друкер и многие другие). Так, И. А. Бондар предположил, что любая социально-экономическая система является трансформационной, это обусловлено наличием противоречий, инерционности социально-экономической системы, качественной динамики социально-экономических отношений. Проблемы трансформации социально-трудовых отношений представлены в трудах российских и зарубежных ученых В.С. Половинко, Е.Г. Мамытова, Р.Р. Салахутдиновой, И.Л. Сизова, М.А. Слюсарянского, Б.Г. Тукумцева, Г.Ю. Ивлевой, Е.Г. Калабиной [3], Р.А. Долженко [5], J. Howe [6], L.I. Ehlers [7], и др. Аксиологические подходы в трудовых отношениях представлены в работах D.E. Cutcher-Gershenfeld, D. Isaac [8], M. Helfen [9], E. Schüßler, J. Sydow, M.E. Porter, M.R. Kramer [10] и др.

Многообразие исследований трансформации социально-трудовых отношений, определяется многоаспектностью и междисциплинарностью научных областей экономики труда, права, социологии, политологии, психологии и др, что предполагает разные объекты анализа, отражается в различных подходах к сущности процесса трансформации.

На основе анализа теоретической и методологической базы предметной области исследования определим трансформацию СТО, как процесс построения новой сети социально-трудовых отношений на основе формирования (изменения) корпоративных сетей ценностей, обуславливающих трансформацию ценностной ориентации субъектов системы социально-трудовых отношений, с изменением целевой направленности, характеристик и параметров системы социально-трудовых отношений, формируя необходимую мотивацию и ответственность в трудовых процессах [4].

Особенности и параметры трансформации СТО определяются причинами трансформации. В соответствии с предлагаемой авторами методологией системно-аксиологического подхода, причинами трансформации системы СТО предполагают достижение системой СТО точки (момента) бифуркации, что обусловлено не одной причиной, а совокупностью кардинальных изменений в трех подсистемах: «техничко-экономические изменения ↔ аксиологические изменения», «техничко-экономические изменения ↔ институциональные изменения», «институциональные изменения ↔ аксиологические изменения». В нашем исследовании причинами трансформации СТО (то есть достижение системой СТО точки бифуркации) являются процессы реформирования экономической системы. Понятие «реформирование» автор определяет как совокупность преобразований по изменению институционального пространства и их структурно-функциональных связей в отношениях между элементами экономической системы (составлено автором). Реформирование как определенный этап жизненного цикла экономической системы обуславливает трансформацию социально-трудовых отношений.

Согласно нашему концептуальному системно-аксиологическому подходу трансформации системы СТО представляется в форме совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов СТО: «трудовые процессы», «человеческие ресурсы», «институты», «ценности», «отношения» при изменении (модификации) одного. При изменении одного из компонентов трансформируется вся система СТО.

Большое внимание процессам трансформации труда и социально-трудовых отношений уделено в работах Е.В. Неходы [11], где на основе сравнительного анализа концепций общественного развития выделяются четыре параметра трансформации труда и социально-трудовых отношений: экономические, технологические, ценностные, культурные. Автор, предлагает уточнить параметры трансформации СТО: экономические,

технологические, социально-культурные, так как «ценностные» относятся не к параметрам трансформации, а к компонентам системы СТО. Рассмотрим трансформацию компонентов социально-трудовых отношений в разных параметрах (табл. 1).

Трансформация «институционального пространства», регламентирующее отношения в системе СТО, предполагает изменение по:

– «экономическому параметру трансформации»: изменение институциональных аспектов (правил, норм, институтов, механизмов), регулирующих характер трудовой деятельности. Например, изменение институциональных условий производства; экономической структуры системы и структуры занятости, формы собственности на экономические ресурсы в трудовой деятельности, изменения в институциональном механизме цепочки создания

Таблица 1

Трансформация компонентов СТО в разных параметрах (составлена автором)

Параметры трансформации	Компоненты СТО (что трансформируется)				
	Институциональное пространство	Трудовые процессы	Человеческие ресурсы	Ценностное пространство	Отношения (форма взаимодействия)
экономические	Изменение институциональных аспектов, регулирующих характер труда; изменения в многоуровневой коллективно-договорной форме взаимодействий	Изменения уровня производительности труда, объемов производства, изменение экономической эффективности труда, изменение структуры капитала в трудовых процессах	Изменение структуры человеческого капитала	Изменение структуры экономических ценностей, изменение потребительских ценностей	Трансформация обусловлена изменениями в графах 2, 3, 4, 5, что приводит к модификациям в формах взаимодействий между стейкхолдерами
технологические	Изменение институциональных аспектов, определяющих содержание труда	Изменение производственно-технологического цикла	Изменение структуры знаний, интеллектуализация трудовой деятельности	Изменение ценностей в отношениях к труду и трудовом поведении в технологических процессах	
социально-культурные	Изменение институциональных аспектов, обуславливающих инклюзивность и толерантность в социальных, этнические, профессиональные и культурных различий в трудовой деятельности	Изменение глобализации и локализации трудовых процессов	Изменение структуры мотивации	Изменение социальных и культурных ценностей	

ценности (от процесса труда до конечного потребления продукта труда), изменения в механизме по результатам труда (изменяются правила, нормы, регламенты в оплате труда (пример, «электронные деньги»), новые формальные и неформальные формы оплаты труда);

– по «технологическому параметру»: изменения в институциональных аспектах, определяющих содержание трудовой деятельности. Так, например, автоматизация и технологический детерминизм, модифицируют институциональные основы взаимодействия в трудовых процессах, изменяют систему нормативно-правовой, технологической, организационно-экономической и иной документации (новые технологические регламенты, режимы труда и отдыха и т. п.);

– по «социально-культурному параметру» происходит трансформация институциональных аспектов, обуславливающих инклюзивность и толерантность в социальных, этнических, профессиональных и культурных различий в трудовой деятельности. Так, например, в настоящее время в России большинство нормативно-правовых документов в сфере социально-трудовых отношений содержат аспекты инклюзивности и толерантности как необходимое условие трудовых отношений.

Трудовые процессы, определяющие параметры выполняемых работ (труда) в системе СТО, с развитием научно-технического прогресса трансформируются с преобладания физического труда на преобладание интеллектуального труда в трудовых процессах, обуславливающие функции наблюдения, управления, обслуживания и т. п. Соответственно трансформация по «экономическому параметру» предполагает изменения уровня производительности труда и объемов производства, изменение экономической эффективности труда, изменение структуры капитала в трудовых процессах и т. п. По «технологическому параметру» трансформация трудовых процессов» приводит к изменению производственно-технологического цикла (сокращение времени производства, в связи с автоматизацией трудового процесса, повышение качества трудовых операций и т. п.). По «социально-культурному параметру» производит модернизации локальных

культур в трудовых процессах с достижениями формирующейся глобальной мультикультурной деятельности в трудовых процессах, в том числе за счет глобальных информационно-коммуникационных технологий, т. е. трансформация сотрудничества и взаимодействия культур разных стейкхолдеров в трудовых процессах.

Трансформация «человеческих ресурсов» предполагает изменение структуры человеческого капитала (по экономическому параметру), изменение структуры знаний, интеллектуализация трудовой деятельности (по технологическому параметру), что влечет за собой изменения и в мотивационной структуре социально-культурной среды. Соответственно изменение структуры мотивации (по социально-культурному параметру).

Автор придерживается также мнения, о том, что трансформация социально-трудовых отношений базируется на трансформации системы интересов и ценностей, которая способствует переходу к новому качеству роста, изменяются представления о эффективности трудовой деятельности, в том числе эффективности труда и СТО. Соответственно по «экономическому параметру» производит изменение структуры экономических ценностей, изменение потребительских ценностей. По «технологическому параметру» изменяется отношение к труду, трудовое поведение в технологических процессах. Следует отметить, что в данном компоненте наибольшее значение приобретает социально-культурный параметр трансформации, где изменяется совокупность социальных и культурных ценностей, формируя новое мотивационное поле во взаимоотношениях между стейкхолдерами. Как отмечает Е.В. Нехода, с которой согласен автор, что в настоящее время происходит качественные изменения в системе СТО, формируются отношения нового порядка «общество – природа – человек». Ценностные ориентации определяют восприятие условий жизни, трудовой деятельности и модели трудового поведения. Ценностное пространство устанавливает упорядоченность взаимодействий в ценностном измерении и их результат.

Изменения в отношениях как в процессе взаимодействия (обмен ценностями) предполагают формирование механизма взаимодействий, коммуникаций и обмена ценностями в системе СТО между субъектами. Изменения в отношениях (во взаимодействии) обуславливают необходимость регламентации взаимодействий в процессах обмена ценностями, формирования новых правил, процедур и институтов.

Обзор трансформации компонентов СТО показывает, что они охватывают обширный круг социально-экономических аспектов, процессов и связей, соответственно как результат, они включают в себя различные виды трансформации социально-трудовых отношений. Автором проведён анализ подходов к классификации трудовых отношений, в рамках обобщения консолидированы ключевые основания, по которым могут быть классифицированы различные виды трансформации социально-трудовых отношений (табл. 2).

По источнику возникновения:

– внутренние (эндогенные) трансформации СТО – вызваны причинами и факторами, протекающими внутри системы социально-трудовых отношений

– внешние (экзогенные) – инициированы действием внешних причин и факторов, находящихся вне системы СТО,

например процессами реформирования экономической системы. Обуславливают на внутренние изменения в системе СТО.

По характеру протекания:

– планомерные трансформации СТО – связаны с плановым, постепенным целенаправленным преобразованием компонентов системы социально-трудовых отношений;

– бифуркационные [Святохо, с. 79] (взрывные) – качественные, скачкообразные изменения компонентов системы СТО, которые обуславливают переход системы СТО в одно или несколько возможных качественных состояний, формируемое зависимости от от начальных условий внутренних и внешних факторов в системе социально-трудовых отношений;

– диффузные трансформации СТО – равномерное, взаимообусловленное распространение изменений и адаптация этих изменений в компонентах системы СТО.

По уровню инновационного потенциала:

• *фундаментальные трансформации* – концептуальные, структурные, функциональные изменения в системе СТО, приводящие к полному разрушению старой системы СТО и построению (формированию) новой системы СТО с абсолютно новыми свойствами и характеристиками, в том числе с появлением новых компонентов системы;

Таблица 2

Классификация типов трансформации социально-трудовых отношений

<i>1. По источнику возникновения (причины):</i>					
внутренние (эндогенные)			внешние (экзогенные)		
<i>2. По характеру протекания:</i>					
планомерные		бифуркационные		диффузные	
<i>3. По уровню инновационного потенциала:</i>					
фундаментальные		радикальные	инкрементальные	частичные	
<i>3. По динамике:</i>					
эволюционные	революционные	непрерывные	кумулятивные	дискретные	циклические
<i>4. По длительности осуществления (протекания):</i>					
краткосрочные («шоковые»)		среднесрочные	долгосрочные	затянувшиеся	
<i>5. По степени управления:</i>					
стихийные (не управляемые)		управляемые (целенаправленные)		регулируемые	
<i>6. По результатам</i>					
переход к кардинально новой системе отношений	новая конфигурация система социально-трудовых отношений	модификация старой системы СТО	новые свойства компонентов СТО и новые формы СТО	возвращение к старой системе СТО	новый процесс трансформации

- *радикальные трансформации* – кардинальные изменения в компонентах системы СТО, обуславливающие с появлением новых свойств и характеристик в системе СТО;

- *инкрементальные (постепенные) трансформации* – определяют незначительные преобразования системы СТО, имеющие качественный характер, например, постепенная рационализация системы взаимоотношений между стейкхолдерами и т. п.;

- *частичные трансформации СТО* – кардинальные изменения в части (ряде) компонентов системы СТО, не приводящие к полным изменениям в системе СТО.

По динамике: эволюционные, революционные, непрерывные, кумулятивные, дискретные, циклические.

По длительности осуществления (протекания): краткосрочные («шоковые»); среднесрочные; долгосрочные, затянувшиеся.

По степени управления: стихийные (не управляемые); управляемые (целенаправленные); регулируемые.

По результатам трансформации. В зависимости от целей, задач и причин возникновения трансформации системы социально-трудовых отношений можно выделить

- возникновение (переход) на кардинально новую систему отношений, на основе инновационных фундаментальных и концептуальных положениях, предполагающее разрушение старой системы;

- формирование новой конфигурации системы социально-трудовых отношений (в том числе возможно с учетом перестройки (модернизации) старой системы СТО);

- модификация старой системы без перехода в новую систему СТО, то есть изменение в части компонентов системы СТО;

- возвращение к старой системе СТО (сбой и нарушение трансформационного процесса);

- возникновение нового процесса трансформации при не завершении текущего трансформационного периода.

Как видно из приведенной классификации типы трансформаций СТО значительно различаются по различным критериям. Каждый тип трансформации СТО имеет свои трансформационные состояния и трансформационный пери-

од, обуславливающее ограничения и последствия процессов трансформации. Трансформационный период определим как временной период в рамках которого происходит изменение системы СТО, отражающее переход от исходного состояния системы СТО в новое.

Следует отметить, одними из сложных проблемах аспектов в трансформационном периоде является присутствие старых (трансформируемых) и новых форм взаимоотношений, институтов, ценностей и т. п., что обуславливает наличие противоречий, конфликтов и противостояний в системе социально-трудовых отношений.

Соответственно актуализируется теоретико-методологическая необходимость в формировании и построении целостной не противоречивой концепции трансформации социально-трудовых отношений, на основе применения комбинирования различных научных подходов.

Заключение

Таким образом, во-первых, проведенные исследования теоретических основ и методологической базы трансформации социально-трудовых отношений позволили предложить новый взгляд на трансформацию системы социально-трудовых отношений, как сетевой процесс построения новой системы СТО на основе формирования корпоративных сетей ценностей

Во-вторых, автор рассмотрел трансформацию социально-трудовых отношений через компоненты СТО, что способствует формированию теоретических основ трансформации социально-трудовых отношений.

В-третьих, автором предложена классификация типов трансформации социально-трудовых отношений, новый взгляд на классификацию типов трансформации социально-трудовых отношений определены условия протекания процессов трансформации системы СТО, как следствие кардинальных совокупных изменений в трех направлениях «техничко-экономические изменения», «институциональные изменения», «аксиологические изменения».

В-четвертых, методология системно-аксиологического подхода позволяет управлять процессами трансформации,

резонансным воздействием на параметры системы СТО направляя систему СТО на одну из благоприятных (необходимых) конфигурации СТО, обеспечивая механизмы «самоуправляемое развитие» системы СТО.

Библиографический список

1. Половинко В.С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неоиндустриализации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – №3. – С. 9–13.
2. Ивлева Г.Ю. Трансформация экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refdb.ru/look/1007133.html>.
3. Калабина Е.Г. Трансформация системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации: теория, методология, практика: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05. – Екатеринбург 2013. – 423 с.
4. Апенько С.Н., Легчилина Е.Ю. Системно-аксиологический подход к трансформации социально-трудовых отношений // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №3 (63). – С. 90–101.
5. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: институционализация и использование в условиях инновационной экономики. – Барнаул: АлтГУ, 2014. – 200 с.
6. Howe J. Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes // Journal of Industrial Relations. – 2017. – Vol. 59, №2. – P. 209–224.
7. Ehlers L.I. Conceptualising primary labour relationship quality // South African Journal of Economic and Management Sciences. – 2017. – №20(1) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1573>.
8. Cutcher-Gershenfeld D.E., Isaac D. Creating value and mitigating harm: Assessing institutional objectives in Australian industrial relations // The Economic and Labour Relations Review. – 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304618767263>.
9. Helfen M., Schübler E., Sydow J. How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? // Human Relations. – 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726718757060>.
10. Porter M.E., Kramer M.R. Creating shared value // Harvard Business Review. – 2011. – №89(1–2). – P. 62–77
11. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – №302. – С. 160–166.