

УДК 331.104

*Легчилина Е.Ю.*Омский государственный университет путей сообщения, Омск,
e-mail: legcelena@yandex.ru**ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

В настоящей статье рассмотрен стратегический подход к трансформации системы социально-трудовых отношений включающий три основных составляющих «стратегическое видение», «динамические способности», «технологии трансформации». Стратегический подход к трансформации системы социально-трудовых отношений направлен на снижение противоречий в системе и сокращение (или исключение) оппортунистического поведения персонала. Исследование построено на комплексной междисциплинарной методологии системного подхода и стратегического управления. Стратегическое видение трансформации социально-трудовых отношений автор характеризует через масштабность, ресурсность и перспективность. Предложена трактовка динамических способностей процесса как способность системы социально-трудовых отношений формировать новые отношения, которая включает управление ценностями и инновационную активность. В ходе исследования рассмотрена модель обмена ценностей в системе социально-трудовых отношений на основе стратегического подхода. Технологии трансформации подразумевают наличие инструментов и механизмов трансформации в системе социально-трудовых отношений. Автор изложил в общем виде стратегический подход трансформации системы социально-трудовых отношений как функцию некоторой комбинации ее определенных компонентов. Статья предназначена для руководителей и специалистов в области регулирования социально-трудовых отношений и может служить методологической основой планирования изменений в системе социально-трудовых отношений любой организации. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00362 А.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, трансформация, стратегический подход, трудовые процессы, обмен ценностями

Legchilina E. Y.

Omsk state University of transport, Omsk, e-mail: legcelena@yandex.ru

**TRANSFORMATION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS: A STRATEGIC
APPROACH**

This article describes a strategic approach to the transformation of the system of social and labor relations, which includes the three main components of “strategic vision”, “dynamic abilities”, and “transformation technology”. The strategic approach to the transformation of the system of social and labor relations is aimed at reducing contradictions in the system and reducing (or excluding) the opportunistic behavior of personnel. The study is based on an integrated interdisciplinary methodology of a systems approach and strategic management. The author characterizes the strategic vision of the transformation of social and labor relations through scale, resources and prospects. An interpretation of the dynamic abilities of the process is proposed as the ability of the system of social and labor relations to form new relations, which includes the management of values and innovative activity. The study examined the model of exchange of values in the system of social and labor relations on the basis of a strategic approach. Transformation technologies imply the availability of tools and transformation mechanisms in the system of social and labor relations. The author outlined in general in the form of a strategic approach to the transformation of the system of social and labor relations as a function of some combination of its specific components. The article is intended for managers and specialists in the regulation of social and labor relations and can serve as a methodological basis for planning changes in the system of social and labor relations of any organization. The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research in the framework of the research project No. 19-010-00362 A.

Keywords: social and labor relations, transformation, strategic approach, work processes, exchange of values

Введение

Современные тенденции экономики обусловлены широкомасштабным развитием цифровых и наукоемких технологий, которые предполагают карди-

нальные изменения в структуре трудовой деятельности, трудовых процессов, трудовых ценностей, отношения к труду и т.п. Большинство российских и зарубежных ученых отмечают возрастание

роли интеллектуального труда. Расширится круг участников в системе социально-трудовых отношений (переход от субъектов СТО → к стейкхолдерам СТО [1]), что определяет повышение значения в институализации во взаимодействии между стейкхолдерами социально-трудовых отношений. Кроме того, трансформационные процессы могут носить долговременный, незавершенный характер, с большой частотой периодичности, обусловленные влиянием различных факторов групп факторов, соответственно возможны негативные нарушения в системе социально-трудовых отношений, приводящих к патологиям в системе социально-трудовых отношениях, а также к оппортунистическому поведению. Соответственно, представляется актуальным использования управленческих подходов к трансформации социально-трудовых отношений с целью повышения эффективности системы социально-трудовых отношений [13; 14]. Следует также отметить, что трансформация системы социально-трудовых отношений является стратегическим процессом как, по сути, по периоду, так и по масштабам проведения.

Целью настоящей статьи является исследование трансформации системы социально-трудовых отношений на основе стратегического подхода.

Материал и методы исследования

Материалами исследования послужили многочисленные труды отечественных и зарубежных специалистов и ученых в области трансформации социально-трудовых отношений, в том числе В.С. Половинко [1], С.Н. Апенько, Г.Ю. Ивлевой [3], Т.А. Медведьевой [4], Е.В. Неходы [5], Е.Г. Калабиной [6], Р.А. Долженко [7] и др.

Методология исследования обусловлена многообразием научных взглядов и подходов в области трансформации социально-трудовых отношений, что связано с многоаспектностью и междисциплинарностью научных областей экономики труда, права, социологии, политологии, психологии и др, и соответственно определяет разные объекты анализа, отражается в различных подходах к сущности процесса трансформации. В связи с этим автор использует

комплексную, междисциплинарную системно-аксиологическую методологию, а также методологию стратегического менеджмента. Исследование исходило из того, что социально-трудовые отношения представляются как сеть неоднородных, синергетических систем связей, формирующаяся в трудовых процессах на основе обмена ценностями, функционирующая в институциональной среде и способная трансформироваться при внешних и внутренних изменениях в экономической системе [1, с.92]. Соответственно возникает необходимость в формировании стратегического подхода к трансформации системы социально-трудовых отношений с точки зрения инновационного процесса.

Результаты исследования и их обсуждение

Стратегический процесс трансформации системы социально-трудовых отношений автором определяется как целенаправленный инновационный процесс построения новой сети социально-трудовых отношений при изменении (или разрушении) старой конфигурации системы СТО и перехода ее в новую конфигурацию, позволяющую получить экономической системе определенные улучшенные результаты в заданные сроки, при условии баланса интересов стейкхолдеров и повышении социально-экономической эффективности. То есть, стратегический процесс трансформации социально-трудовых отношений, с точки зрения автора, характеризуется:

- длительным системным процессом, затрагивающим институционально-аксиологические основы системы СТО;
- выбором альтернатив технологий трансформации и конфигураций СТО.

Следует отметить, исходя из методологии стратегического управления, стратегия трансформации будет зависеть от темпа изменений в компонентах системы социально-трудовых отношений, от степени управленческого воздействия (управляемости) на трансформационные процессы в системе СТО, от возможности концентрации ресурсов. Соответственно обобщив все вышеизложенное, автор выделяет три основные составляющие стратегического подхода к трансформации системы социально-

трудовых отношений: «стратегическое видение», «динамические способности», «технологии трансформации» (рис. 1).

является практически единственным работодателем (градообразующим), кроме того это приведет к необходимости решения вопроса о кардинальных измене-

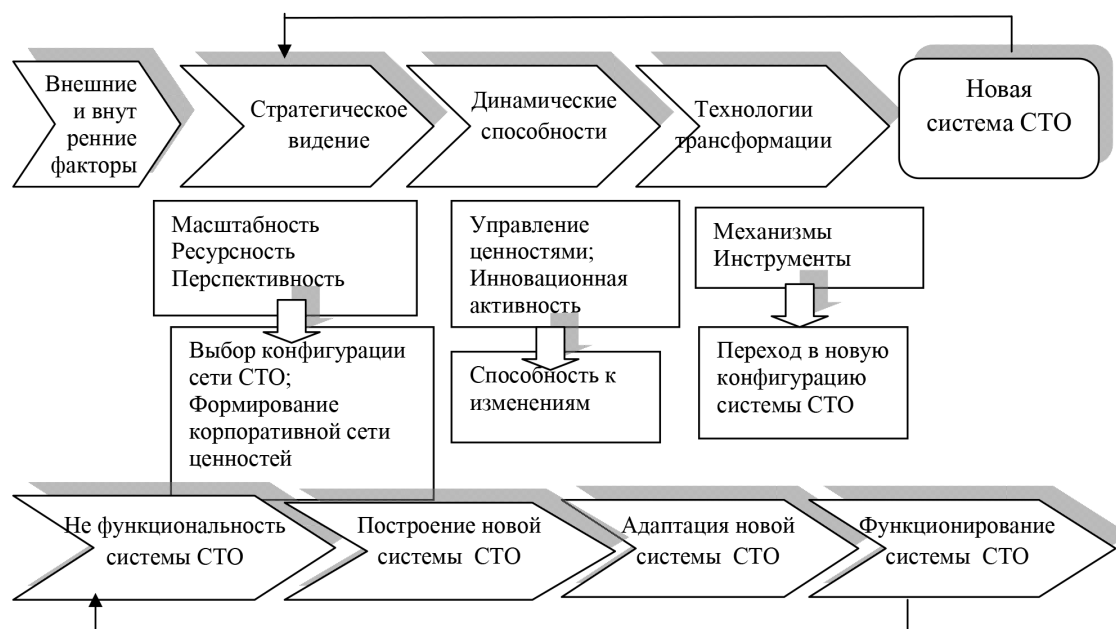


Рис. 1. Стратегический подход к трансформации системы социально-трудовых отношений (составлено автором)

Стратегическое видение характеризуется масштабностью, ресурсностью, перспективностью.

Масштабность определяет масштаб, глубину трансформации и кардинальность изменений системы социально-трудовых отношений. Соответственно возникает необходимость анализа (оценки) влияние глубины предполагаемых изменений в системе социально-трудовых отношений на разных уровнях. Так, например, в условиях цифровизации и широкомасштабного развития инновационных «безлюдных» технологий компания ОАО «РЖД» в будущем планирует сократить от 4% до 30% работников [8], в том числе за счет перехода на гибкие формы трудовых отношений (или например, на сетевую конфигурацию социально-трудовых отношений). Соответственно, это может привести к росту социальной напряженности и снижению качества жизни, особенно в тех населенных пунктах, где компания ОАО «РЖД»

влияет на рабочих мест и производственных участков (изменение трудовых процессов). С другой стороны, в связи с широкомасштабной цифровизацией технологических процессов в холдинге ОАО «РЖД» возникает потребность в новых высококвалифицированных кадрах, обладающих цифровыми компетенциями, в том числе, в машинистах, дистанционно управляющих и контролирующими подвижной состав. Данные тенденции подтверждаются и в зарубежных компаниях, так например T-Systems, планирует сократить около 25% сотрудников по обслуживанию ИТ-продуктов, что связано с большими возможностями выполнять работу удаленно [9]. То есть «стратегическое видение» предполагает рассмотрение перспектив и влияние новой системы социально-трудовых отношений на разных уровнях экономической системы.

Ресурсность. Анализ годовых корпоративных социальных отчетов крупных

компаний, показал, что конкурентоспособность сегодня определяется трудовыми процессами, а именно скоростью их изменений, направленной на сокращение производственного цикла, повышение качества продукции и услуг, за счет применения интеллектуальных технологий, при сокращении затрат и ресурсов, соответственно максимизации прибыли. Как было установлено, чем больше развиваются интеллектуальные, информационные технологии, тем больше повышается роль человеческого фактора в производственной деятельности, тем чаще работодатели переходят на принципы партнерства в социально-трудовых отношениях, так называемая «эра взаимоотношений».

Перспективность. При планировании трансформации системы СТО необходимо, с точки зрения автора форсайт-сессия, показывающая насколько выбранная конфигурация социально-трудовых отношений отвечает современным (текущим) и будущим требованиям экономической системы. Насколько изменяться ценности стейкхолдеров → трансформируется корпоративная сеть ценностей и институциональное пространство. Какие знания, навыки и умения необходимы, соответственно системы обучения и переподготовки персонала также нуждается в трансформации.

Итог стратегического видения → выбор конфигурации системы социально-трудовых отношений и формирование корпоративной системы ценностей.

В соответствии с теорией стратегического управления, обязательный компонент стратегического процесса трансформации системы социально-трудовых отношений являются динамические способности, то есть способность к изменениям. Динамические способности процесса трансформации автором рассматриваются как способность системы социально-трудовых отношений формировать новые отношения, а также изменяться, адаптироваться, генерировать творческую интеллектуально-креативную энергию, обусловленной динамикой внутрисистемных изменений компонентов СТО. Соответственно трансформация системы СТО протекает на основе динамических способностей системы соци-

ально-трудовых отношений, результат которой определяется способностью эффективно взаимодействовать с окружающей средой, ее инфраструктурой и информационным пространством, предполагающей интеграцию процессов взаимодействия на индивидуальном (ценности), корпоративном (система ценностей) и общем уровне (корпоративная сеть ценностей) [10]. Соответственно, автор выделяет следующие основные динамические способности системы социально-трудовых отношений: управление ценностями, инновационная активность.

Управление ценностями, рассматривается с двух точек зрения как процесс формирования корпоративной сети ценностей и как процесс обмена ценностями в системе социально-трудовых отношений. Формирование корпоративной сети ценностей осуществляется на уровне стратегических процессов путем преобразования ценности, получаемой компанией ($Z_{вх}$) и передачи через обменные процессы от компании стрейхолдеру ($Z_{вых}$) (рис. 2). На уровне стратегических процессов трансформируются (определяются) стратегические цели и задачи системы социально-трудовых отношений. Обменные процессы предполагают обмен ценностями между стейкхолдерами. Трудовые процессы предполагают процессы создания текущих ценностей. Ценности могут формироваться в результате обобщения результатов трудовых процессов в корпоративной сети ценностей. Процессы формирования корпоративной сети ценностей оказывают влияние на формирование текущих ценностей трудовых процессов системы социально-трудовых отношений, позволяя повысить их эффективность и результативность.

Инновационную активность как часть динамической способности в данном контексте автор рассматривает как деятельность по конструированию, созданию, адаптации (диффузии) качественно новых форм социально-трудовых отношений, институтов, трудовых процессов, форм организации труда и т.п. в системе СТО.

Результатом динамической способности является формирование способности к изменениям.



Рис. 2. Модель обмена ценностями в системе социально-трудовых отношений на основе стратегического подхода (адаптировано из источника [11])

Технологии трансформации с точки зрения автора предполагает определенную последовательность решения задач в рамках реализации стратегического видения, включая оценку ограничений и возможностей экономической системы. Технологии трансформации системы социально-трудовых отношений включают механизмы и инструменты трансформации.

Таким образом, основываясь на методологии О. В. Иншакова [12] в общем виде стратегический подход трансформации системы социально-трудовых отношений представим как функцию некоторой комбинации ее определенных компонентов:

$$St = q(z, r, n, g, p, \alpha, k), \quad (1)$$

где z – цели трансформации системы социально-трудовых отношений, выраженные в определенных качественных и количественных параметров (индикаторах); r – цели и задачи крупной экономической как непреодолимые ограничения «снизу» и «сверху» в системе социально-трудовых отношений; p – приоритеты как ценности стейкхолдеров

в системе социально-трудовых отношений; n – ориентиры как институты (нормы и правила, порядки) регулирования процесса трансформации; g – горизонты как конкретно определенный, видимый в актуальном времени и пространстве результат обмена ценности участников (стейкхолдеров) в системе социально-трудовых отношениях; p – технологии трансформации для достижения цели (механизмы и инструменты); α – отклонений от тренда как результат внешних и внутренних непредвиденных воздействий, деформирующих трансформационный процесс и скорость достижения намеченных результатов; k – коррекция стратегического процесса с позиций многосторонней относительной оценки достигнутых результатов и их непрерывной изменчивости под влиянием неучтенных или случайных внутренних и внешних факторов [12, с. 6].

Тогда, трансформации системы социально-трудовых отношений на основе стратегического подхода интерпретируется как инновационный процесс с высокой долей неопределенности, требующий непрерывной коррекции по ходу реализации.

Верификация стратегических результатов трансформации системы социально-трудовых отношений требует проведения анализа и оценки соотношения приоритетов P и требований R в системе социально-трудовых отношений.

$$G = f\left(\frac{P}{R}\right), \quad (2)$$

P_s – конкретный стратегический приоритет (ценность) определенного стейкхолдера; R_s – соответствующие стратегические ограничения в системе социально-трудовых отношений. При этом: $P_s > 0$, так как любой стейкхолдер обладает ценностями; $R_s > 0$, так как результат зависим от ограниченных видов ресурсов; $0 \leq \frac{P_s}{R_s} \leq 1$, из-за неопределен-

ности в системе СТО вследствие неполноты информации при соблюдении $R_s \geq P_s$.

Заключение

Таким образом, предложенный стратегический подход к трансформации системы социально-трудовых отношений направлен на решение проблемных областей в сфере социально-трудовых отношений, а также обуславливает необходимость дальнейших исследований в области аксиологических аспектов регулирования изменений социально-трудовых отношений в процессе трансформации, с целью поиска механизма снижения противоречий в компонентах системы социально-трудовых отношений, исключения оппортунистического поведения участников социально-трудовых отношений.

Библиографический список

1. 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.
2. Половинко В.С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неоиндустриализации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – № 3. – С. 9–13.
3. Ивлева Г.Ю. Трансформация экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории [Электронный ресурс]. – URL: <http://refdb.ru/look/1007133.html>.
4. Медведева Т.А. Исследование процессов трансформации социально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода // Вестник НГУ. Серия. Социально-экономические науки. – 2013. – № 13/4. – С.172–180.
5. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 302. – С. 160–166.
6. Калабина Е.Г. Трансформация системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации: теория, методология, практика: диссертация доктора экономических наук: 08.00.05 / Е.Г. Калабина. – Екатеринбург, 2013. – 423 с.
7. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: институционализация и использование в условиях инновационной экономики / Долженко Р.А. – Барнаул: АлтГУ, 2014. – 200 с.
8. Суконников Г.В. Успех цифровой трансформации зависит от каждого [Электронный ресурс]. – URL: http://asi-rzd.ru/images/podborka2018/cifraviz/asi-9_-2018_sukonnikov-g.v._uspeh-cifrovoiy-transformacii-zavisit-ot-kajdogo.pdf (дата обращения: 23.03.2019).
9. T-Systems cuts a quarter of workforce [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.handelsblatt.com/today/companies/services-shakeup-t-systems-cuts-a-quarter-of-workforce/23582512.html?ticket=ST-2914163-PJpqbqMSuUq09doiK7DI-ap4> (дата обращения: 23.03.2019).
10. Дилигул С.Н. К вопросу организационного развития на основе динамических способностей при формировании глобальной стратегии компании // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. Материалы XXII международной научно-практической конференции. Новосибирск: СибАК, 2013.
11. Корпоративная интегрированная система менеджмента качества ОАО «РЖД». Модель основных процессов URL: <http://oac.rgotups.ru/misc/files/40.45.3.pdf>.
12. Иншаков О.В. Эволюционный подход в стратегической трансформации экономических систем: общие принципы для различного масштаба // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – №31. – С. 3–10.
13. Юрасов И.А. Управление трудовыми отношениями: социально-коммуникативный аспект: монография / И.А. Юрасов. – Пенза: ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2006. – 184 с.
14. Янченко Е.В. Социально-трудовые отношения: институционализация и регулирование в условиях становления экономики знаний: монография / Е.В. Янченко. – Саратов: Изд. «КУБиК», 2011. – 239 с.