

МОТИВАЦИЯ ТРУДА**Е.В. Нехода****СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕКА И ИЗМЕНЕНИЕ
ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СУБЪЕКТЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В статье проанализирована взаимосвязь между системой трудовых отношений и изменением представлений о субъекте труда. Данная взаимосвязь позволяет оценить эффективность форм совместной деятельности и взаимоотношений людей в процессе труда и выработать наиболее эффективные механизмы развития социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, субъект труда

Труд, профессиональная деятельность представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности получения доходов и реализации собственного потенциала. Труд также является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности. Известный российский учёный В.Л. Иноземцев полагает, что тип общественного устройства решающим образом зависит от того, каков, во-первых, характер деятельности людей на том или ином этапе социально-экономического развития общества, и, во-вторых, от того, каким образом складываются отношения между людьми в процессе производства материальных благ и услуг, а также их потребления. Таким образом, организационные формы труда и социально-трудовые отношения во многом определяют тип общественных систем и общественного развития, влияют на общественное сознание, являясь при этом продуктом длительной эволюции.

Можно предложить и следующее определение социально-трудовых отношений. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. Научная и учебная литература по различным проблемам экономики и социологии труда анализирует социально-трудовые отношения по трём основным направлениям: субъекты, предмет и типы отношений.

Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наёмные работники, профессиональные союзы (союзы наёмных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Наёмным работником является человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией. Профессиональные союзы создаются для защиты социально-экономических интересов наёмных работников (а также и лиц свободного труда). Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение

занятости, гарантий приемлемых условий труда, оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наёмных работников, защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах. Работодатель может выступать собственником или действовать от лица собственника в найме на работу одного или нескольких работников. Союзы работодателей (например, Союз промышленников и предпринимателей в нашей стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, частного капитала. Государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать, прежде всего, как защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования и методов разрешения возникающих проблем классифицируются по типам. Данная классификация характеризуется тем, каким конкретным образом принимаются решения в социально-трудовых отношениях и разрешаются основные конфликты. Главную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют факторы равенства или неравенства субъектов социально-трудовых отношений, а также их возможности. От того, каким образом и в какой форме комбинируются данные основные факторы, и зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и другие определяющие его принципы. Таким образом, базой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидарности; отношения, построенные по принципу «господство-подчинение»; равноправное партнёрство; конфликт; конфликтное сотрудничество; соперничество, дискриминация.

Так, значительная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства характерна для патерналистского типа. Патернализм в СССР осуществлялся во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и трудовой. Это касалось вопросов занятости (было понятие всеобщей занятости), условий и оплаты труда, государственных гарантий в сфере труда. Необходимо отметить, что политика патернализма касалась не только государства, но и администрации предприятий. На микроуровне патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Такой тип отношений, как партнёрство, характерен для послевоенной Германии и ряда европейских стран. Социальное партнёрство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из условий политической стабильности и социального прогресса.

Кроме отношений патернализма и партнёрства, выделяют такие типы отношений, как конкуренция, солидарность (общая ответственность и взаимная помощь субъектов социально-трудовых отношений), субсидарность (стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем), дискриминация (основана на произволе прав субъектов социально-трудовых отношений).

В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. К примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами

профессионального обучения. В период активной трудовой деятельности (до пенсии) основными являются отношения найма и увольнения, карьерного роста, переподготовки, вопросы условий и оплаты труда. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения. В связи с этим выделяют социально-трудовую сферу, которая включает: рынок труда, занятость и безработицу, мотивацию, социальное партнёрство; подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала; социально-культурный комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура); социальную защиту населения.

Однако система социально-трудовых отношений – более ёмкое понятие, чем вышеперечисленные элементы. Она должна включать и механизм развития и регулирования социально-трудовых отношений (рис. 1).

Включение в систему социально-трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъекты, типы, предметная область), институциональных механизмов формирования и развития, а также критериев их оценки позволяет, во-первых, значительно расширить сам объект и предмет исследования, а во-вторых, ответить на следующие фундаментальные вопросы современности:

1. Какова взаимосвязь и взаимозависимость между основными элементами, направлениями развития социально-трудовых отношений и показателями эффективности? Почему для одного типа и предметной области эффективны одни инструменты и показатели оценки, а для прочих типов – другие?

2. Каким образом данная взаимосвязь позволяет проследить эволюцию социально-трудовых отношений и обосновать наиболее перспективные направления их формирования и развития (институциональные механизмы), адекватные тому или иному этапу?

3. Каковы основные факторы, определившие качественно новые формы совместной деятельности и представления о субъекте труда? В частности, каким образом на взаимодействие структурных элементов системы социально-трудовых отношений повлияли: смена технологических укладов и изменение роли человека на производстве, изменение системы ценностей и интересов человека, изменение взглядов на культурные основы хозяйствования?

По-нашему мнению, одним из наиболее значимых факторов, повлиявших на эволюцию социально-трудовых отношений, выступает социальное развитие человека. Эволюция роли человека на производстве и эволюция социально-трудовых отношений нашли отражение в соответствующих теориях управления трудовыми отношениями. Известные теории предполагают существование экономического (использование трудовых ресурсов), органического (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) и гуманистического (управление человеком) подходов. Вместе с развитием человека развивалась и социальная система предприятия.

Сразу же возникает вопрос: почему в качестве определяющего фактора, оказавшего и продолжающего оказывать значительное воздействие на эволюцию и дальнейшее развитие социально-трудовых отношений, мы выделили именно социальное развитие человека? Собственно появление самого термина «социально-трудовые отношения» связано с изменением взглядов на место и роль человека в обществе, и в частности, на производстве. Признание

главенствующей роли человека сместило и акценты в исследовании как общественных, так и трудовых процессов, повлияло на трансформацию критериев оценки общественного прогресса и, как следствие, показателей эффективности труда и социально-трудовых отношений.

Что даёт анализ социального развития человека? Во-первых, позволяет проследить взаимосвязь между изменениями роли человека в обществе и трудовом процессе и системой социально-трудовых отношений. В частности, проследить, каким образом трансформировался понятийный аппарат и представления о субъекте труда. Во-вторых, осознать возрастание (и главное – причины) значимости в производстве личностных качеств человека-работника, прежде всего таких, как инициативность, добросовестность, ответственность, умения и навыки. Понять, почему отношения, основанные на соперничестве и конкуренции, уступают место отношениям солидарности, доверия и взаимопомощи. В свою очередь, это способствует поиску более эффективных механизмов активизации человеческого и трудового потенциала. «Тезис об «оптимальности подключения» человека к технике всё чаще заменяется тезисом о необходимости организации внутрифирменных систем мотивации труда с позиций оптимального раскрытия в труде потенций человеческого фактора» [1. С. 11]. В-третьих, оценить эффективность форм совместной деятельности, в том числе и ответить на вопрос, при каких условиях доминирует тот или иной тип взаимоотношений людей в процессе труда. В-четвёртых, анализ влияния социального развития человека на систему социально-трудовых отношений позволяет обосновать и приоритетные мероприятия, развивающие социально-трудовые отношения на различных уровнях, прежде всего на макро- и микроуровне.

Наиболее точно роль человека в системе социально-трудовых отношений отражает понятийный аппарат, используемый для определения работника, участвующего в трудовом процессе (табл. 1). При этом наблюдается прямая взаимосвязь между этапами промышленных революций, представлениями о субъекте труда, формами совместной деятельности, соответствующей концепцией управления трудовыми отношениями и типом культуры в организации.

В начале прошлого века люди рассматривались как специфический вид ресурса, потребляемый в общественном производстве. В связи с этим сформировались понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Широкое использование термина «рабочая сила» связано с учением К. Маркса. В частности, К. Маркс определял рабочую силу как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Несмотря на то, что понятие «рабочая сила» получило широкое распространение, границы его до сих пор чётко не определены. Большинство авторов придерживаются мнения, что рабочая сила представляет собой индивидуальную способность к труду, которая слита с живой личностью человека и выступает его важнейшим атрибутивным свойством. Данная способность к труду является производительной способностью лишь в потенции. Реальной производительной силой она становится в процессе непосредственного со-

Таблица 1. Взаимосвязь форм совместной деятельности, типа культуры и представлений о субъекте труда

Этапы промышленных революций	Представления о субъекте труда	Общая характеристика совместной трудовой деятельности	Соответствующая концепция управления	Тип культуры
<p>1 Первая промышленная революция (1750–1850 гг.)</p>	<p>2 Человек – безликий, беспыльный работник, обладающий физическими способностями выполнять тяжелую работу, ту или иную задачу</p>	<p>3 Совместно-взаимодействующий тип характеризуется участием каждого работника в решении общих задач. У каждого примерно одинаковая интензивность труда. Ориентация на коллективные цели, эффективность совместной деятельности в равной степени зависит от труда каждого участника</p>	<p>4 Не оформлена</p>	<p>5 Органическая организационная культура. Работники являются послушными исполнителями, включенными в семейный тип отношений</p>
<p>Вторая промышленная революция (1850–1940 гг.)</p>	<p>Рабочая сила – потенциальная способность человека к труду, совокупность физических и интеллектуальных качеств, которые могут быть использованы в процессе труда. Предполагается, что рабочая сила не обладает собственными целями, не имеет потребностей и не проявляет инициативу. Предназначена для того, чтобы кто-то другой ее формировал, распределял и управлял ею. Человек – носитель способностей и определенных качеств</p>	<p>Совместно-последовательный тип характеризуется определенным порядком участия каждого работника в процессе работы. Последовательность предполагает, что вначале в работу включается один участник, за ним – второй, третий и т.д. Деятельность задается специфической целью, преобразования предмета труда, характерных для данного участка процесса. Участникам свойственна высокая технологичность, дисциплина, слепование нормам, правилам, инструкциям, положениям. Решения принимаются высшим руководством, рачива управления – административный ресурс.</p>	<p>Использование рабочей силы и трудовых ресурсов</p>	<p>Бюрократическая организационная культура, наличие технологически дисциплинированных участников, строго выполняющих свои функции и распоряжения руководства</p>
<p>Третья промышленная революция (1940–1980 гг.)</p>	<p>Трудовой потенциал. Человек – субъект со своими потребностями и интересами в сфере труда. Однако человек на данном этапе рассматривается как пассивный инструмент внешнего управления, планово-учетная единица</p>	<p>Совместно-последовательный тип характеризуется определенным порядком участия каждого работника в процессе работы 1940–1960 гг.</p>	<p>Управление персоналом</p>	<p>Бюрократическая организационная культура</p>
	<p>Человеческий фактор. Человек – главная стратегическая движущая сила в развитии и повышении эффективности производства</p>	<p>Совместно-индивидуальный тип взаимодействия. Каждый член группы выполняет свой объем работ. Специфика деятельности зависит от индивидуальных особенностей и профессиональной позиции каждого. Исполнители общаются между собой, обрабатывают информацию по их особым образцам. Людям свойственна высокая инициативность, ориентация на результат; индивидуальные достижения. Участники трудового процесса во главу угла ставят собственные цели, интересы. 1960–1980 гг.</p>	<p>Управление человеческими ресурсами</p>	<p>Предпринимательская организационная культура. Люди – активные участники трудового процесса, ориентированные на карьеру, увеличение ответственности работников, объема работы и вознаграждений</p>

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
<p>Четвёртая промышленная революция (1980 г. – наши дни)</p>	<p>Человеческий капитал. Человек – объект эффективных преобразующих знаний в источник как личных, так и общественных доходов</p>	<p>1980–1995 гг. Совместно-творческий тип (происходит из сферы науки и искусства). Участники создают нечто уникальное посредством творчества, и каждый участник является полноправным создателем чего-то нового. Совместно-творческий тип даёт возможность каждому участнику попробовать различные способы деятельности, обогащаться способами работы, присущими другим специалистам в сфере труда. Получаемый синергетический эффект даёт импульс развитию самой группы</p>	<p>1995 г. – наши дни Управление человеком</p>	<p>Партиципативная организационная культура. Люди – профессионалы, ориентированные на достижение результатов (новое знание) и стремящиеся к собственному профессиональному росту</p>
	<p>Интеллектуальный и социальный капитал. Человек не только носитель знаний, обладающий опытом, квалификацией, человек – это целый мир, эмоциональный, нравственный, духовный, с определённой системой ценностей и мотиваций</p>	<p>В последнее время элитами упоминается ещё один тип совместности – коллективный. Деятельность принимает форму обсуждения и принятия управленческих решений группой лиц, коллектив с учётом общего мнения участвующих в обсуждении</p>	<p>Управление человеком (личностью). В центре внимания стоят новые гуманитаристические проблемы семьи и общества</p>	<p>Диалоговая организационная культура, которая может быть эффективно реализована только при активном равноправном участии всех субъектов социально-трудовых отношений</p>

единения с конкретными средствами производства, будучи включённой в совокупную рабочую силу на конкретном предприятии.

На наш взгляд, К. Маркс ввёл в оборот категорию «рабочая сила» для того, чтобы подчеркнуть классовый, априори антагонистический, характер отношений между трудом и капиталом. Мы разделяем позицию тех авторов, которые считают некорректным использование данной категории в настоящее время, особенно в сочетании «товар рабочая сила». Вполне справедливо замечание С.С. Утиновой по поводу того, что «труд – это не товар, но с большей натяжкой, по-нашему мнению, к таковым можно отнести и способность к труду (которую К. Маркс определил тоже как товар. – *Е.Н.*). Ведь и труд, и способность к нему непосредственно связаны с другими сторонами жизнедеятельности человека и самой его жизнью, которая «производится» не для продажи. А значит, товаром, в непосредственном его значении, не является» [2. С. 41–42].

Систематизация подходов к определению «рабочая сила» позволяет выделить следующие основные характеристики данного понятия:

- 1) особая разновидность товара, товар на рынке труда;
- 2) экономическая категория, выражающая способность к труду; совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ;
- 3) численность населения, предлагающего свой труд на рынке рабочей силы.

Способность к труду также характеризует такое понятие, как «трудовые ресурсы». Авторский коллектив учебника «Экономика труда» под общей редакцией Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова определяет трудовые ресурсы как совокупные способности к труду всего общества [3. С. 35]. И.В. Бушмарин рассматривает трудовые ресурсы как часть населения страны, которая в силу психофизиологических и потенциальных качеств способна производить материальные блага или услуги [4]. Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, которые не заняты, но могут трудиться. Итак, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные человеческие ресурсы.

Трудовые ресурсы не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. Наряду с этим оперируют также понятием «экономически активное население». Согласно международным стандартам к нему относят занятое население и безработных, ищущих работу. Распространено также понятие «гражданское экономически активное население», в которое не включаются военнослужащие. Таким образом, трудовые ресурсы по своему содержанию шире понятия «экономически активное население». Кроме экономически активного населения, они ещё включают учащихся трудоспособного возраста, а также домохозяйек и всех остальных граждан страны, не являющихся безработными.

В связи с этим А.И. Добрынин с соавт. определяют трудовые ресурсы как часть населения страны трудоспособного возраста, обладающего необходимыми физическими и умственными способностями, определённым уровнем

нем образования и квалификации, занятого в народном хозяйстве, а также та часть населения, способного работать, но не работающего по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и др.). В состав трудовых ресурсов включают население в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59 лет, женщины – 16–54 года), кроме неработающих инвалидов 1-й и 2-й группы и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях, а также фактически работающих лиц моложе трудоспособного возраста и работающих лиц пенсионного возраста [5].

Процесс превращения трудовых ресурсов в рабочую силу проходит ряд стадий: 1) трудовые ресурсы представляют собой потенциальную рабочую силу, не участвующую в производстве; 2) трудовые ресурсы становятся рабочей силой, участвующей в производстве; 3) с момента прекращения трудовой деятельности рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.

Человек при таком подходе рассматривался (и продолжает рассматриваться) как фактор производства, уступающий по значимости техническим и технологическим факторам. Основной концепцией управления трудовыми отношениями выступает использование рабочей силы и трудовых ресурсов. В развитии и оценке эффективности социально-трудовых отношений использовались количественные показатели и доминировал технократический подход. Так, на уровне государства использовались такие показатели, как количество трудоспособного и экономически активного населения, продолжительность рабочего времени, фонд рабочего времени, на уровне организации – среднесписочная численность работников, фонд рабочего времени на одного работника и его использование, показатели текучести и разрабатывались мероприятия по улучшению данных показателей.

Необходимо отметить, что понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» используются в отечественной литературе и до настоящего времени. Рабочая сила трактуется и в более широком смысле слова (нежели только потенциальные способности к труду) – общее число работников, затраты на рабочую силу; употребляется это понятие и в контексте «спрос и предложение на рабочую силу».

С развитием социальной системы предприятия и теорий управления трудовыми отношениями менялись взгляды на роль человека в организации. Понятие «человеческий фактор» расширяет границы ранее используемых понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы», наделяя его всей совокупностью личностных качеств человека, влияющих на его трудовую активность. С появлением данной категории за человеком признаётся главенствующая роль в производственном процессе. Данный период характеризуется представлением о субъекте труда и трудовых отношений в качестве трудового потенциала.

Понятие трудового потенциала остаётся актуальным и до настоящего времени, анализу его содержания и характеристикам посвящено большое количество исследований. Трудовой потенциал представляет собой совокупность физических и интеллектуальных свойств работника достигать в заданных условиях определённых результатов на производстве и самосовершенствоваться в процессе трудовой деятельности, решая новые задачи, возникающие в процессе изменений на производстве. В научной литературе встреча-

ются и более утрированные, упрощённые подходы к определению трудового потенциала, с которыми нельзя согласиться. Например, в глоссарии, данном в конце работы «Человеческий капитал в транзитивной экономике», приводится следующая трактовка: «трудовой потенциал – потенциал рабочего времени человека, обладающего совокупностью общеобразовательных и профессионально-квалификационных характеристик, которые с учётом исторических, демографических, национальных и других особенностей могут быть использованы в той или иной сфере общественного воспроизводства» [5. С. 295]. В то же время существуют и диаметрально противоположные точки зрения, в которых трудовой потенциал представляется как «мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [6. С. 7].

Отличие понятия «трудовой потенциал» от понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» состоит в том, что «трудовой потенциал – это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Данное понятие позволяет, во-первых, оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, и, во-вторых, обеспечить качественную сбалансированность в развитии личного и вещественного факторов производства» [3. С. 38–39].

Большинство исследователей выделяют трудовой потенциал общества, трудовой потенциал организации и трудовой потенциал человека. Конечно, исходной единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника. Среди исследователей, занимающихся вопросами трудового потенциала и анализом его компонентов, выделяются работы Б.М. Генкина, Ю.Г. Одегова, Н.А. Волгина и др. Ю.Г. Одегов и Н.А. Волгин, характеризуя трудовой потенциал работника, рассматривают: 1) психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы); 2) квалификационный потенциал (объём, глубина и разносторонность знаний, трудовых навыков и умений); 3) социально-личностный потенциал (уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы и потребности в сфере труда). В учебнике Б.М. Генкина в качестве основных компонентов трудового потенциала выступают здоровье, нравственность, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени. С. Радько и А. Афанасьева дополняют вышеперечисленные компоненты и такими характеристиками, как опыт и стаж работы, предпринимательские способности, удовлетворённость работой, рентабельность труда, возраст [7. С. 82]. Н.И. Шаталова выделяет такие структурные компоненты трудового потенциала работника, как психологические, ценностно-ориентационные, статусные, нормативно-ролевые, адаптационные [6. С. 17].

В настоящее время, используя данное понятие, авторы выделяют количественные и качественные характеристики. Количественные характеристики могут быть представлены численностью среднегодовых работников (число

человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно представить фондом ресурсов труда (среднегодовая численность, умноженная на среднюю продолжительность рабочего времени в месяц, день, час). Качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы. Это, в свою очередь, зависит от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей.

Понятие трудового потенциала тесно связано с понятием человеческого потенциала. От степени развития человека во многом зависит и формирование трудового потенциала. Инициативность в труде и предприимчивость – вот те качества личности, на основе которых формируется человеческий потенциал. Характеристика человеческого и трудового потенциала представлена в табл. 2.

Таблица 2. Содержание и структура человеческого и трудового потенциала

Вид потенциала	Краткое описание	Структура потенциала
Человеческий потенциал	Интегральная характеристика жизнеспособности общества (страны, государства) как субъекта собственного воспроизводства, развития и взаимодействия	Социально-демографический, социально-экономический, социокультурный, деятельностный потенциал
Трудовой потенциал общества	Совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника, а также новое качество, возникающее при целевом соединении индивидов и коллективов в процессе трудового взаимодействия	Государственно-административная система, специальные социальные институты общества; конкретные организации, в которых трудится человек; трудовой коллектив; семьи и семейные традиции; отдельные профессионалы и профессиональные группы
Трудовой потенциал работника	Сложная система, возникающая в результате взаимодействия личности с предметной и человеческой средой, образуемой другими работниками (группами) с их трудовым потенциалом. Создание и использование данной системы предполагает технико-технологические, материальные, информационные и другие условия труда	Образование, профессионализм, предпринимательские способности, опыт, здоровье, стаж работы, ответственность, конфликтность, возраст, нравственность и др.

На наш взгляд, наиболее полно компоненты человеческого потенциала раскрыты Т. Заславской. Анализируя человеческий потенциал, автор выделяет следующие компоненты [8]:

1. Социально-демографический потенциал включает демографическую структуру населения, среднюю продолжительность жизни и соотношение рождаемости и смертности, браков и разводов. Социальная компонента в данном случае отражает состояние физического и психического здоровья, уровень и качество образования граждан.

2. Социально-экономический потенциал характеризует уровень квалификации и профессионализма, востребованность обществом данных качеств, а также отражает уровень и структуру занятости, степень реализации трудовых и интеллектуальных ресурсов; потребности и платежеспособный спрос на материальные и социальные блага, социальную защищённость человека.

3. Социокультурный потенциал включает социально значимые характеристики людей, в частности особенности менталитета, убеждения и верования, следования традициям, уважение к закону, уровень морали и нравственности. Социокультурный аспект включает также структуру мотивационного комплекса и типы поведения, в том числе и трудового.

4. Деятельностный потенциал выражается в уровне деловых качеств человека, его предприимчивости, социальной активности и инициативы. В обществе с высоким уровнем деятельностного потенциала, как правило, доминируют разнообразные формы повышения квалификации, дополнительного образования, распространённости наукоёмких технологий. По мнению Т. Заславской, именно данная компонента человеческого потенциала служит основой для реализации предыдущих составляющих, укрепляющей жизнеспособность общества.

В более поздний период в Программах развития ООН (ПРООН) стали публиковаться доклады о развитии человека. Одним из самых известных разработчиков концепции и методологии анализа человеческого потенциала был выдающийся учёный Махбуб уль Хака, стоявший у истоков подготовки докладов о развитии человека. В первом докладе ПРООН (1990 г.) была сформулирована принципиальная идея: главная цель и смысл экономического и общественного прогресса состоят не в ускорении развития рыночной экономики, а в обеспечении каждому человеку возможностей реализовать свой потенциал и вести здоровую, творческую, полноценную, активную жизнь. Каждый человек представляет личность, которая рассматривается как главный приоритет общественного развития и как активный участник социально-экономической политики.

Под устойчивым развитием человеческого потенциала понимается процесс непрерывного сбалансированного расширения человеческих возможностей, адаптирующихся к изменениям внешнего мира в условиях свободы выбора. В принципе экономические и социальные предпосылки реализации потенциала человека могут быть разнообразны и меняться на протяжении его жизни. Но основополагающими признаются три главные возможности: долголетие и здоровье, образовательный и профессиональный рост, поддержание достойного уровня благосостояния.

Очевидно, что и для нашей страны дальнейшее развитие и использование трудового потенциала и возрождение экономики в целом могут быть достигнуты в следующем случае: развитие человека, его общей и нравственной культуры, профессионального и творческого потенциала. Повышение благосостояния и укрепление здоровья людей является важнейшим условием и одновременно мощной движущей силой научно-технического и социально-экономического развития, надёжной основой стабильного процветания общества.

Возвращаясь к характеристике трудового потенциала и анализу изменений роли человека на производстве и в обществе, необходимо отметить, что именно в этот период (1940–1960 гг., см. табл. 1) на Западе стали переходить от работы с кадрами (персонал – второстепенный фактор производства) к управлению персоналом. Именно этот этап характеризуется формированием систематизированных научных подходов к управлению персоналом, и в системе социально-трудовых отношений стали решаться вопросы, связанные с набором, отбором и оценкой персонала, разработкой систем стимулирования; стали разрабатываться программы повышения квалификации и управления карьерой, взаимодействия и сотрудничества на производстве, пенсионного обеспечения и охраны здоровья. На уровне общества социально-трудовые отношения получили развитие в направлении разработки социального законодательства, социальной поддержки и соблюдения экономических гарантий. Таким образом, участие государства и регулирование социально-трудовых отношений предполагало: создание национальных систем социального страхования, компенсации по безработице, установление минимальной заработной платы, ограничение и сокращение рабочего дня.

По мере модернизации производственных факторов, затрагивающих не только сферу общественного производства, но и общество в целом, происходит всё большее осознание повышения роли человека. Всё более эффективным становится творческий труд; возникают новые профессии, сглаживающие жёсткую иерархию отношений и предполагающие новый подход к работе. Совершенствуются и системы мотивации, персонифицирующие вклад и личностные качества работников. Последние становятся «человеческими ресурсами», определяющими будущее организации, а человек – главной стратегической движущей силой в развитии и повышении эффективности.

«Человеческие ресурсы» – термин, характеризующий персонал предприятия с качественной, содержательной стороны. Человеческие ресурсы включают способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников; общую культуру и нравственность, влияющие на эффект кооперации и самоорганизации [9]. Если строгое содержание терминов «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал» отражает функциональный, технократический подход к работнику и соответствует концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социального».

В период с 1960 по 1980 г. происходит актуализация категории «человеческий капитал». История возникновения и развития концепции человеческого капитала уходит в далёкое прошлое (XVII–XIX вв.) и связана с именами В. Пети, А. Смита, Д. Риккардо, К. Маркса, Дж. Милля, А. Маршалла, Ф. Листа, И. Фишера и многих других. Так, А. Маршалл подчёркивал сходство процессов инвестирования средств в человеческие и вещественные активы. Тем не менее саму категорию он считал нереалистичной в силу того, что люди не являются рыночным товаром. «Личные качества и способности человека» он называл «непередаваемыми благами» и использовал понятие «личный капитал» [10. С. 156]. Ряд экономистов признают капиталом не са-

мого человека, а лишь воплощённые в нём благоприобретённые качества и способности и выступают против отнесения человека как физического существа к человеческому капиталу. В частности, Дж. Милль утверждает, что «предметом купли-продажи является не сам человек, но лишь условия его труда» [11. С. 139]. Другие учёные – В. Петти, Ж-Б. Сэй, В. Парето, И. Фишер – являются сторонниками рассмотрения в качестве капитала одновременно человека и его способности в силу неразрывного их единства [12].

Из серьёзных исследований по теории человеческого капитала последнего времени (конец XX – начало XXI в.) можно отметить работы Г. Сент-Пола, К. Ванга, С. Ломбардини, Дж. Минцера Д. Шульца; среди отечественных исследователей это прежде всего работы А. Добрынина, Р. Капелюшниковой, А. Колганова, А. Бузгалина, В. Марцинкевича, И. Соболевой, Б. Мильнера. В 1992 г. профессор экономики и социологии Чикагского университета Г. Беккер был удостоен Нобелевской премии по экономике за развитие теории «человеческого капитала». В 1962 г. он опубликовал в одном из научных экономических журналов статью «Инвестиции в человеческий капитал», а в 1964 г. – свою фундаментальную работу «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ».

Большинство учёных указывают на неоднозначность трактовки понятия «человеческий капитал». В экономической литературе под человеческим капиталом обычно понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, который используется в производстве с целью получения высокого уровня заработков [13]. Б. Мильнер дополняет классические определения человеческого капитала моральными ценностями людей и культурой труда, характеризуя его следующим образом: «Человеческий капитал – это знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда» [14. С. 109]. Сторонники концепции человеческого капитала также понимают под ним, с одной стороны, совокупность производственных способностей современного работника, а с другой – издержки государства, предприятия и самого человека на формирование и постоянное совершенствование этих способностей. А.О. Веренкин предлагает выделить в человеческом капитале образование, здоровье и общую культуру [15].

Западные экономисты рассматривают эффект от вложений в человека как нечто самостоятельное, оторванное от самого процесса труда. За первоисточники производительного результата ими выдаются инвестиции как таковые, а не человеческий труд. С этим трудно согласиться, так как при всей важности инвестиций в человека они лишь формируют его способности к труду. Однако без самого труда и возможностей и способности не реализуются, а значит, и не создают стоимости и не сохраняются. Сами по себе инвестиции в развитие человеческих качеств работника и, как следствие, необходимость отображения этих расходов и измерение их эффективности бесспорны. Однако, и мы разделяем позицию А. Бузгалина и А. Колганова, что «человеческий капитал есть (1) превращённая форма некоторого реального содержания, а именно – действительных изменений (2) в качестве деятельности и её субъекта, а также (3) в роли человека в рыночной экономике, происходящих в усло-

виях генезиса постиндустриальных технологий и экспансии неолиберальных тенденций. Эти изменения состоят в (4) развитии нового качества человека (*homo creator*) и его деятельности (её творческое содержание), которые делают капитал (как особое экономическое отношение, институт) излишним» [16. С. 128]. Положения (2) и (3) очевидны, а (1) и (4) требуют дополнительной аргументации.

В части доказательства (1) мы также разделяем позицию А. Бузгалина и А. Колганова, которой придерживаются и другие авторы, критикуя теорию человеческого капитала. Действительно, различия между способностями человека к творческой деятельности и капиталом достаточно велики. Понятие «капитал» предполагает тот факт, что человек его должен применять в процессе трудовой или предпринимательской деятельности. «Человеческие способности в отличие от капитала не выступают как некий инертный потенциал, требующий для своего производительного применения внешней по отношению к нему активной части человека. Напротив, способности человека к творческой деятельности, как и живой труд вообще, служат необходимым условием производительного использования капитала. Одного этого уже достаточно, чтобы провести качественную границу между рассматриваемыми категориями» [16]. Человеческий капитал нельзя и приобрести путём простой покупки (как при покупке неодушевлённого вещественного капитала). Наконец, характеристика человеческих способностей, знаний, умений как капитала противоречит общей тенденции развития мотивов и стимулов человеческой деятельности.

Постматериальные ценности, стремление человека реализовать себя, свой творческий потенциал оттесняют материальные мотивы и стимулы поведения. Более того, качественные изменения характера и содержания труда являются и условием «вхождения» стран на новый уровень общественного развития. Отвергнуть данные положения – значит признать, что человек развивает свои качества только с инструментальной целью, т.е. претендовать на более высокие доходы. Безусловно, что за этим скрыта сущностная противоположность капитала и человека как субъекта творческой деятельности. В продолжение данной аргументации можно добавить, что человеческие качества (а это не только потенциальные способности к труду, но и личностные качества человека) неотчуждаемы, в отличие от вещественного капитала. Владелец капитала может приобретать «услуги труда».

Но тогда в условиях нового качества рынка и капитала возникает целый ряд проблем и противоречий, которые заслуживают самого пристального внимания при использовании категории «человеческий капитал».

1. Рост доли нематериалистически мотивированных людей в общей численности работников вызывает потребность в заключении совершенно нового морального соглашения между индивидом, компанией и обществом. Следует признать, что большинство компаний, как на Западе, так и в России, вряд ли к этому готово.

2. Усиление противоречия между трудом и капиталом развивается на качественно новом уровне. Подчинение творческого труда капиталу (через интеллектуальную собственность) открывает безграничные перспективы роста

эксплуатации и извлечения прибыли особого свойства. Творческий труд создаёт безграничные ценности, рыночная стоимость которых оказывается бесконечно велика. Причём в таких условиях прибыль компании и доходы творца несоизмеримы.

3. Если исходить из тезиса, что эффективность развития организации и эффективность развития экономики страны напрямую зависят от инвестиций в человеческий капитал, то следовало бы ожидать, что СССР займёт ведущие позиции в мире по эффективности производства. В 80-е гг. СССР направлял на развитие образования до 7 % ВВП и в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала занимал 10–12-е места из 174 стран. Более того, осознание важности вложений в человека было бы необходимым и достаточным условием возрождения российской экономики на современном этапе развития. Однако при всей важности данного положения российские работодатели не спешат инвестировать капитал в персонал, хотя позитивные сдвиги в этом направлении наметились.

4. Образование и другие формы инвестиций в человеческий капитал должны быть нацелены на формирование его максимальной ценности. «Качество» человека ограничивается его рыночной ценой (с экономической точки зрения) и ориентируется прежде всего на конъюнктуру рынка. Свободное и гармоничное развитие человека выпадает, таким образом, из сферы приложения «человеческого капитала».

5. Использование теории человеческого капитала как никогда обострило проблему поляризации доходов и дальнейшего обнищания определённой части населения. «Новый класс не стремится получать от своей деятельности материальный результат, тем не менее его получает. В то же время люди, не обладающие ни способностями, ни образованием (позволяющим развивать способности), пытаются решать задачи материального порядка. Однако они не получают результата, к которому стремятся» [17. С. 86–87]. В США, как устойчивая тенденция последних лет, наблюдается абсолютное обнищание низших слоёв наёмных работников. Так, среднечасовая реальная оплата труда рабочих в США снизилась в 2 раза. В 1996 г. средний доход руководителей кризисных американских компаний превысил среднюю заработную плату их персонала в 326 раз [17. С. 85]. Безусловно, заработки американских менеджеров высшего звена основываются на их способности вывести данные компании из кризиса и увеличить рыночную стоимость компаний. Они также являются не только высокообразованными людьми, но и носителями уникальных знаний о рыночной стратегии компании и её задачах. Такая дифференциация, в свою очередь, ведёт к новым социальным конфликтам, к разрешению которых ни организации, ни общество, создавая благоприятные возможности и инвестиционный климат для вложений в человека, не готовы.

При использовании категории «человеческий капитал» следует, таким образом, учитывать вышеперечисленные ограничения, что должно найти отражение в дальнейшем развитии социально-трудовых отношений. В частности, наиболее перспективные направления исследований о месте и роли человека в обществе должны основываться на понимании того, что труд – не просто затраты, пусть и в активный ресурс, для производства продукции, а

источник всех и всяких новшеств, качественных сдвигов в экономике, конкурентоспособности стран. В связи с этим большую актуальность приобретают работы в области теории творческого человека (В. Марцинкевич, Ю. Васильчук, В. Автономов, Дж. Фостер, Дж. Кейнс, К. Маркс).

Конечно, представление о субъекте труда как главной стратегической силе повлияло и на социально-трудовые отношения и управление персоналом. В западном менеджменте стал развиваться подход «управление человеческими ресурсами», а в социально-трудовых отношениях – доминировать вопросы управления компетенцией персонала, расширения участия в обсуждении проблем и принятии управленческих решений; разрабатываться программы «обогащения труда», устранения монотонности и однообразия в работе.

Специалисты в области управления человеческими ресурсами отмечают следующие принципиальные отличия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами, сложившиеся на период становления системы управления человеческими ресурсами:

1. Переориентация с нужд работника на потребности самой организации в работниках.

2. Активизация кадровой политики, в отличие от реактивной и пассивной, характерных для традиционных моделей управления персоналом.

3. Индивидуализация работы с персоналом и персонификация системы кадрового менеджмента, в отличие от «безликой» системы управления персоналом.

4. Повышение эффективности инвестиций в человека (в отличие от экономики на издержках), обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников и улучшение качества трудовой жизни.

5. Формирование «сильной» корпоративной культуры, стимулирующей атмосферу взаимной ответственности работников и работодателей, поддержка инициативы, стимулирование технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Современные авторы придерживаются мнения, что в настоящее время разделение терминов «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» связано не со смысловыми или содержательными различиями, а осознанием необходимости выработки общей стратегии управления человеческими ресурсами и достижения «долгосрочных целей по созданию профессионального и социально ориентированного коллектива» [18. С. 59]. Таким образом, управление человеческими ресурсами представляет собой стратегию, а управление персоналом – тактику с выделением среди прочих функциональных подсистем общей системы управления персоналом организации и подсистемы трудовых отношений.

Широкое распространение теории человеческого капитала и концепции управления человеческими ресурсами ознаменовали «бум» развития образования, здравоохранения, науки, культуры. В 80-е гг. прошлого века сфера духовного производства, в которой творчество является необходимым элементом трудовой деятельности, была признана равноправной как по отношению к сферам материального производства, так и в качестве лидирующей народнохозяйственной системы. На уровне предприятий стали развиваться

концепция «обучающейся организации» и концепция непрерывного образования, образования в течение всей жизни человека. Последняя концепция получила признание и на государственном уровне.

С 1980-х гг. наступает эра так называемого интегративного подхода. Данный подход предполагает особое внимание к явлениям и процессам, имеющим объединяющий, интегрирующий характер: к доверию, к корпоративной культуре, к командной работе, к политике компромиссов, к поиску этических основ делового взаимодействия, к учёту внешних и внутренних связей организации.

Таблица 3. Глоссарий капитала

Вид капитала	Краткое описание
Интеллектуальный	Состоит из структурного и человеческого капитала. Интеллектуальный капитал учитывает возможность будущих доходов с точки зрения вклада в человека, его способности постоянно создавать и порождать ещё большую стоимость
Структурный	То, что остаётся, когда сотрудники (человеческий капитал) уходят домой. К структурному капиталу можно отнести базы данных, списки потребителей поставщиков, руководства и сотрудников, торговые марки, организационные структуры
Человеческий	Совокупная величина инвестиций в обучение, способности и будущее сотрудника. Может также рассматриваться как компетентность сотрудника, его способность к общению и польза
Организационный	Систематизированная и собранная воедино компетентность; системы, позволяющие реализовать способности компании к инновациям, а также организационные возможности создания капитала. Он состоит из процессного и инновационного капитала
Инновационный	Способность компании к обновлению, выраженная в виде интеллектуальной собственности (защищённая коммерческим правом), а также другие нематериальные активы и ценности, например методики работы, коммерческие секреты
Процессный	Совокупная стоимость процессов, как создающих стоимость, так и не создающих ее
Социальный	Характеризует качество социальных отношений между людьми (как в обществе, так и внутри организации и между организациями): уровень доверия, коммуникабельность, этичность, взаимопомощь

Построение эффективной системы управления знаниями становится невозможным без опоры на социальные сети. Пути производства и накопления интеллектуального капитала зачастую не совпадают с каналами коммуникаций, устанавливаемыми организационной структурой и системой взаимоотношений с партнёрами. Как показывает практика, накопление интеллектуального капитала тесно связано с уровнем капитала социального: качественные знания и навыки передаются только там, где устанавливаются отношения социальной идентичности и доверия.

Развитие теории и практики управления трудом и социально-трудовыми отношениями идёт в направлении гуманизации всех аспектов жизнедеятельности человека. Люди рассматриваются как достояние компании, которое необходимо постоянно развивать. «Люди только тогда захотят вверить часть

своей судьбы руководству компании, когда менеджмент согласится вверить часть своей судьбы в руки своих работников. Взаимность развивается только тогда, когда каждый из партнёров потенциально уязвим в результате решений, принимаемых другой стороной. Менеджеры, которые хотят держать людей и события под контролем, никогда не сумеют установить с ними доверительных взаимоотношений» [19. С. 357].

В экономической теории и менеджменте получают развитие теории интеллектуального и социального капитала наряду с организационным, процессным и инновационным капиталом (табл. 3).

Определение «интеллектуальный капитал» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний работников организации, которая обеспечивает её конкурентоспособность. Получение разного рода преимуществ над конкурентами (прежде всего технологических и организационных) является основной функцией интеллектуального капитала. Это определение носит также условный характер и при использовании данной категории, что предполагает те же ограничения, что и при использовании человеческого капитала.

Понятие «организационный капитал» стало быстро распространяться после появления в 1982 г. работ Т. Питерса и Р. Уотермана «В поисках эффективного управления» и Е. Шейна «Организационная культура и лидерство». «Организационный капитал определяется как комплекс наиболее важных и стабильных характеристик организации, своеобразная идеология организации, её философия. Организационный капитал определяет методы взаимодействия руководителей и подчинённых, работников друг с другом, отношение к работе, к партнёрам и т.д.» [20. С. 71]. Таким образом, организационный капитал влияет на устойчивые модели социально-трудовых отношений, определяющую роль в которых стали играть ценности, нормы поведения, стереотипы самих работников и работодателей. С появлением понятий «организационный капитал» и «организационная культура» для оценки эффективности социально-трудовых отношений и управления трудом стали использоваться такие параметры, как достижения в труде и удовлетворённость им, отношение к труду, уровень демократизма в организации, инициативность и лидерство, распространение и доступность информации.

Бурное развитие концепции социального капитала в последние десятилетия можно объяснить тем, что его основоположники в очень чёткой форме определили эффективное функционирование современного общества, экономики и организаций в таких понятиях, как доверие, культура, социальные сети, добровольческие ассоциации. Признанный специалист в области теории социального капитала Д. Коулман выделяет три его формы: 1) обязательства и ожидания, зависящие от надёжности социальной среды; 2) информационные каналы и способность социальной структуры к передаче информационных потоков; 3) социальные нормы. Как справедливо отмечает В.Л. Иноземцев, понятие человеческого капитала – это не только квалификация и знания, это в определённой степени и способность людей общаться друг с другом, на основе общих ценностей (между различными группами) и возникает доверие, которое имеет вполне конкретную экономическую ценность. Ф. Фукуяма оп-

ределил доверие как «социальную добродетель», создающую благосостояние. Закон, договор, экономическая целесообразность – необходимые, но не достаточные условия для стабильного и благополучного общества. К ним следует добавить принципы взаимопомощи, моральные обязательства, долг и доверие, которые основаны на традициях и обычаях, а не на рациональном расчёте [21].

Среди всего многообразия взглядов на социальный капитал можно выделить следующие основные подходы его исследования:

1. Социологический подход и вместе с ним социология описывают и анализируют социальные нормы и источники мотивации человеческого поведения. Например, социальный капитал рассматривает такие нормы, как сети и сетевые структуры и возможности человека извлекать с их помощью выгоду.

2. Экономико-институциональный подход, рассматривая социальный капитал, исходит из предпосылок максимизации полезности при взаимодействии людей друг с другом. При этом люди используют ресурсы социального капитала при осуществлении различных типов деятельности. Особенно эти ресурсы востребованы предпринимательской, инновационной, творческой деятельностью – атрибутами современного этапа общественного развития.

3. Основой социоантропологического подхода являются представления о природных инстинктивных стремлениях человека к объединению.

4. Политология акцентирует внимание на решающей роли институтов, политических и социальных норм в формировании человеческого поведения.

Трактовка социального капитала, применяемая в работах Мирового банка, относит его к институтам, отношениям и нормам, формирующим количество и качество взаимодействия в обществе. Всё новые и новые данные подтверждают, что социальное единство – важнейший фактор экономического процветания и устойчивого развития.

Большинство исследователей концепции социального капитала выделяют такое важное его свойство, как доверие. В психологии деловых отношений доверие определяется как оптимистическое ожидание человека, группы, фирмы, находящихся в условиях уязвимости и зависимости от другого человека, другой группы или фирмы в ситуации совместной деятельности или экономического обмена с целью способствовать, в конечном счёте, взаимовыгодному сотрудничеству сторон. При недостатке эффективных договорных, юридических или общественных средств, обеспечивающих соблюдение обязательств, доверие опирается на добровольно принятое обязательство тех, кому доверяют защищать права и интересы сторон, участвующих во взаимодействии. Взаимность обязательств становится морально-этической основой для прочного взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества, обеспечивает качество социальных отношений, именуемых социальным капиталом [20–22].

В 1994 г. в Швейцарии в небольшом городке Ко был принят исторический документ «Принципы международного бизнеса», получивший впоследствии название «Декларация Ко». В Декларации были зафиксированы следующие принципы [22]: 1) ответственность бизнеса: от акционеров («простых» держателей ценных бумаг) к владельцам доли в бизнесе; 2) экономиче-

ское и социальное влияние бизнеса: к прогрессу, справедливости и мировому сообществу; 3) этика бизнеса: от буквы закона к духу доверия; 4) уважение правовых норм; 5) уважительное отношение к окружающей среде.

Таким образом, в системе социально-трудовых отношений в последние десятилетия наиболее значимыми характеристиками становятся доверие и взаимопомощь участников трудового процесса. И хотя доверие и взаимопомощь не стали пока ещё основополагающими атрибутами современного трудового процесса, осознание необходимости их формирования должно найти отражение в мероприятиях, развивающих социально-трудовые отношения.

В настоящее время в менеджменте и системе социально-трудовых отношений сложились следующие подходы к модели человека:

1. «Человек экономический». Основными стимулами для работника являются инструментальные (материальные) стимулы. Работники организации рассматриваются как однородная масса, без выделения специфических категорий (например, уникальных специалистов).

2. «Человек потребляющий». Основными мотивами к труду являются статусные и властные мотивы, а также стремление к самовыражению.

3. «Человек иерархический». Для данного типа важны свобода индивидуального выбора и самоопределения. Большое значение имеет продвижение по служебной лестнице. Хотя на самом деле карьера и соответствующая должность связаны с большой ответственностью, что лишает человека свободы.

4. «Человек профессиональный». Для него определяющую роль играют стимулы причастности к делам фирмы, признание достижений в работе, участие в принятии решений, стремление к расширению круга ответственности.

5. «Человек корпоративный». Работник и организация представляют собой единое целое, причём работники должны влиться в организационный механизм фирмы, нормы которого формируют поведение работника. Однако и работники играют не меньшую роль в поведении фирмы на рынке.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что анализ взаимосвязи эволюции представлений о субъекте труда и системе социально-трудовых отношений (табл. 4) значительно расширяет и углубляет характеристику всех составляющих системы социально-трудовых отношений, отражённых на рис. 1. Помимо традиционно отмечаемых в научной и учебной литературе по проблемам экономики труда и социально-трудовых отношений – отношений конфронтации, соперничества, солидарности, субсидарности и т.д. – они дополняются отношениями доверия, взаимопомощи, равноправного сотрудничества, взаимной ответственности. Традиционная предметная область исследования, связанная с вопросами профессионального обучения, найма, карьерного роста, пенсионного обеспечения, расширяется до исследования вопросов субъективного восприятия человеком трудовой деятельности, удовлетворённости трудом; накопления и оценки знаний, опыта, способностей, навыков сотрудников.

Таблица 4. Взаимосвязь системы социально-трудовых отношений и представлений о субъекте труда

Представления о субъекте труда	Доминирование той или иной стороны в системе социально-трудовых отношений	Доминирующий тип отношений	Предмет социально-трудовых отношений	Приоритетные направления развития	Критерии оценки
Рабочая сила	Работодатель (собственник)	Дискриминация, конфликт фронтальная	Разделение и эффективная организация труда, формы и системы заработной платы	Применение экономических инструментов активизации использования рабочей силы и трудовых ресурсов, разработка внутрифирменных систем стимулирования	Количественные показатели использования рабочей силы (фонд рабочего времени, продолжительность рабочего дня, выработка на одного работника и др.)
Трудовой потенциал	Работодатель (собственник) при регулирующей роли профессиональных объединений наёмных работников и государства	Конкуренция, соперничество, патернализм, партнёрство	Профессиональное обучение и развитие, комплекс вопросов, связанных с управлением персоналом, развитие систем социального страхования на уровне общества и фирмы, развитие системы мотивации	Социальная политика государства и социальная политика фирмы, развитие социального партнёрства	Количественные и качественные показатели оценки трудового потенциала
Человеческий фактор	Равноправие всех участников и наличие ярко выраженных интересов всех сторон	Патернализм, партнёрство, солидарность	Содержание труда и удовлетворённость трудом, участие работников в принятии решений, ответственность систем мотивации через персонализацию личного вклада и личностных качеств работника	Социальная ответственность бизнеса, разработка программ качества трудовой жизни	На макроуровне возрастает значимость показателей, связанных с состоянием физического и психического здоровья людей, уровнем и качеством образования, моралью и нравственностью, социальной защищённостью человека, на уровне организации – показатели удовлетворённости трудом, лояльности работников в отношении работодателя
Человеческий и интеллектуальный капитал	Взаимная ответственность работников, работодателей и государства за принимаемые решения. Повышение ответственности персональной ответственности каждого из участников	Партнёрство, субсидарность, доверие, взаимопомощь, компромиссность	Формирование атмосферы честности, взаимного доверия, формирование корпоративной культуры, накопление и развитие знаний, способностей, опыта, навыков командной работы	Мероприятия по развитию организационных способностей, непрерывное образование в течение всей жизни, развитие программ дополнительного образования. Персонализация мероприятий в области социальной политики и программ качества трудовой жизни. Усиление значимости в реализации социальной политике и политике социально ответственного бизнеса мероприятий по этичному бизнесу и защите окружающей среды	Усиление значимости качественных показателей развития социально-трудовых отношений (уровень доверия, социальные конфликты и напряжённость), социальные отчёты компаний

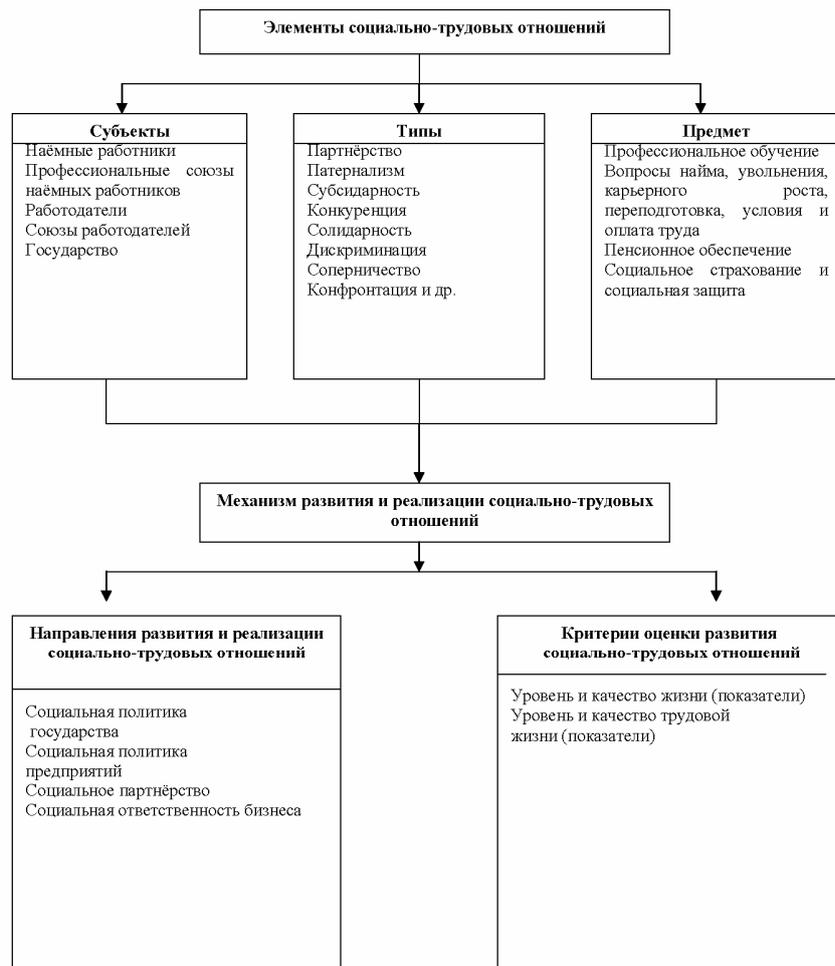


Рис. 1. Система социально-трудовых отношений

Очевидно, что при формировании социально-трудовых отношений необходимо учитывать вышеперечисленные модели человека и сделанные выводы, что должно найти отражение в механизме развития и реализации социально-трудовых отношений, в частности при формировании социального партнёрства, социальной политики фирмы и социальной ответственности бизнеса, политики управления персоналом.

Литература

1. Каз М.С. Динамика экономического знания и мотивация труда: Когнитивно-ценностный подход. Томск: Том. гос. ун-т, 2003. 352 с.
2. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России. М.: Экономика, 2002. 346 с.
3. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2002. 736 с.

4. Бушмарин И.В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономики развитых стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 113–130.
5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
6. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 399 с.
7. Радько С., Афанасьева А. Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли // Человек и труд. 1999. № 7. С. 81–84.
8. Заславская Т. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5–16.
9. Журавлёв П.В. и др. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М.: Экзамен, 2002. 448 с.
10. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993. 697 с.
11. Милль Дж. Основы политической экономии: В 2 т. М.: Знание, 1980. Т. 1. 378 с.
12. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. М.: Наука, 1991. 432 с.
13. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109–119.
14. Мильнер Б. Понятие, разновидности и источники знаний // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 2. С. 106–119.
15. Веренкин А.О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления // США: Экономика, политика, идеология. 2005. № 3. С. 85–100.
16. Бузгалин А., Колганов А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века // Вопросы экономики. 2006. № 3. С. 125–141.
17. Иноземцев В.Л. К теории постэкономической общественной информации. М.: Таурус, 1995. 234 с.
18. Бурыхин Б.С. Управление персоналом: Учеб. пособие. Ч. I. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2008. 182 с.
19. Менеджмент XXI века / Под ред. С. Чоудахари; Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002. 448 с.
20. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2007. 352 с.
21. Фукуяма Ф. Trust. The Social virtues and the Creation of Prosperity. N.W., 1996. 468 p.
22. Дискин И.Е. Социальный капитал в глобальной экономике // Общественные науки и современность. 2003. № 5. С. 150–159.