

УДК 331.4

DOI: 10.17223/19988648/42/3

В.И. Беляев, О.В. Кузнецова, О.Н. Пяткова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

В основе экономического роста и экономического развития общества лежат изменения в сфере производительных сил. Однако внедрение новых технологий, новых форм организации труда непременно наталкивается на оппортунистическое поведение персонала, проявляющееся в сопротивлении работников изменениям. Причины таких деструктивных проявлений лежат в содержании и структуре социально-трудовых отношений, которые являются сущностной основой труда, складываются в течение длительного времени, отличаются устойчивостью, выражающейся в неприятии изменяющих содержание труда перемен. В статье отражены результаты исследований авторов, посвященных отечественным и зарубежным истокам теории социально-трудовых отношений, намечены направления ее развития, связанные с ценностями социально-трудовой сферы, которые формируют содержание и структуру социально-трудовых отношений на современном этапе и на которые можно воздействовать, создавая восприимчивую к изменениям социально-трудовую среду.

Ключевые слова: экономический рост, экономическое развитие, качество жизни, отношения, социально-трудовые отношения, трудовое поведение, изменения, управление изменениями.

Введение. Вот уже более ста лет ученые и менеджеры ведут поиск путей повышения результативности и эффективности организации живого труда работников. При достижении весьма значительных результатов как в науке, так и в практике поиск, однако, не прекращается. И не прекращается вовсе не потому, что не все проблемы еще решены, а потому, что они и не могут быть когда-нибудь окончательно решены. Это определяется действием объективных законов непрерывного развития общества.

Согласно закону соответствия производственных (экономических) отношений уровню и характеру развития производительных сил последние все время изменяются (развиваются), в то время как отношения стремятся к стабильности. Таким образом, производственные отношения не успевают за развитием производительных сил и на определенном этапе развития общества они (эти отношения) вступают в противоречие с производительными силами, становятся тормозом при внедрении передовых технологий, прогрессивных способов организации производства и т.п., т.е. всего того, что и составляет материальную основу производительных сил. Социально-трудовые отношения являются частью производственных отношений. Их взаимодействие с развитием производительных сил зачастую выражается в трудовом оппортунизме, проявляющемся в форме сопротивления работни-

ков внедряемым изменениям. Это подтверждается результатами многих и многих наблюдений, полученных как зарубежными, так и отечественными учеными и практиками. Не будет лишним подчеркнуть, что исследования проводились на протяжении, по сути, всего прошлого века. Причину такого трудового поведения авторы этих строк видят в содержании и структуре социально-трудовых отношений, которые складываются на предприятиях и которые составляют сущностную основу труда вообще. Поэтому они не всегда и не во всем очевидны, а многие их характеристики просто недоступны для прямых наблюдений. В настоящее время в связи с переходом общества к экономике знаний темпы обновления технологий стремительно возрастают: появляются принципиально новые технологические системы, которые не только меняют содержание труда, но и закрывают целые профессии и даже отрасли. Очевидно, что все это не может не порождать иногда и весьма значительные трансформации в сфере социально-трудовых отношений. В итоге в социально-трудовой сфере начинают формироваться деструктивные типы социально-трудовых отношений, которые влияют на трудовое поведение работников, формируя в том числе и оппортунистические проявления в виде сопротивления персонала развитию производительных сил. Поскольку прогресс производительных сил отменить нельзя, необходимо искать пути обеспечения соответствия социально-трудовых отношений по структуре и содержанию характеру изменений, обусловливаемых внедрением результатов науки и техники в производство. Это и объясняет актуальность дальнейшего развития теории социально-трудовых отношений: необходимо понять и определить суть скрытых процессов, протекающих в отношенческой составляющей социально-трудовой сферы при внедрении изменений, обуславливающих развитие производительных сил.

Очевидно, что поиск путей и направлений дальнейшего развития теории социально-трудовых отношений должен опираться на уже достигнутые результаты, тем более что история исследования проблем труда богата и именами, и научными достижениями, игнорировать которые никак нельзя.

История становления и развития науки об отношениях в социально-трудовой сфере организаций. В науке о менеджменте, по признаку логических основ разработки и обоснования управленческих решений, ориентированных на экономический рост и экономическое развитие, можно выделить две школы управления работниками в организациях: теорию научного менеджмента, основанную на логике экономической эффективности, и теорию человеческих отношений, опирающуюся на содержание социальных начал и мотивов трудового поведения работников. Различия между ними кроются в подходах к росту показателей производительности труда: научный менеджмент ориентирован на «приспособление работника к решению задач», тогда как теория человеческих отношений, наоборот, «предлагает подогнать задачи под работника» [1. С. 119].

Яркими представителями школы научного менеджмента являются Фредерик Уинслоу Тейлор (1856–1915) и Генри Форд (1863–1947), которые

искали – и находили – методы совершенствования рабочих мест и рационализации труда работников с целью сокращения затрат рабочего времени на трудовые операции и роста на этой основе производительности труда. В качестве материальной основы школы можно назвать ситуацию на рынке труда того времени, в частности в США, которая характеризовалась опережающим ростом предложения труда над спросом, что позволяло работодателям устанавливать весьма низкий уровень заработной платы, особенно женщинам и детям, которые и составляли основной источник роста предложения рабочей силы. «Лучший работник – голодный работник» [1. С. 119] – безнравственный принцип «нравственных основ», господствовавший в предпринимательской среде того времени по отношению к наемному труду.

Следует отметить, не все работодатели в своих решениях по найму работников, организации их труда и быта, заработной платы руководствовались этим антигуманным принципом. Так, Роберт Оуэн (1771–1858), который, что заслуживает особого внимания, жил раньше представителей научной школы, думал и действовал иначе. Он, в частности, прекратил на своих предприятиях порочную практику найма на работу детей младше 12 лет, построил для рабочих приемлемое по тем временам жилье, обустроил места их проживания (проложил дороги, организовал сбор мусора), наладил на своих фабриках обеденное питание, регламентировал организацию жалоб работников на несправедливое с ними обращение руководителей. Все это, по его словам, отнюдь не было тривиальной «благотворительностью» в стиле «социального Евангелия»¹, а явилось следствием того, что, как он сам говорил, «управление персоналом окупается» [1. С. 119–120]. По мнению Паулины Грэхэм – автора цитируемой статьи – возможно, именно Р. Оуэна и следует считать родоначальником концепции управления персоналом, а также, добавим от себя, и современных зарубежных концепций управления человеческими ресурсами, формирования человеческого капитала, индустриальных, трудовых и социально-трудовых отношений, производственной демократии.

Следующим представителем этого направления в теории и практике современного менеджмента следует назвать Элтона Мэйо (1880–1949), кото-

¹ В теориях менеджмента есть понятие социального дарвинизма, смысл которого заключается в том, что в бизнесе, в условиях конкуренции, обусловливаемой рынком, как и в природе, в соответствии с теорией эволюции Чарльза Дарвина (1809–1882), выживает сильнейший. В противовес социальному дарвинизму возникло понятие социального евангелизма, согласно которому бедных и немощных надо поддерживать, помогать им и т.п. Что же касается концепции отношений Р. Оуэна, то он, помогая своим работникам материально, обеспечивая их жильем, приемлемыми условиями труда и т.п., утверждает, что это все обусловлено отнюдь не его стремлением к соблюдению евангельских требований с тем, чтобы заслужить себе место в раю, а исключительно желанием повысить трудовую отдачу наемных работников, что, конечно же, никак не противоречит не только требованиям Евангелия, но и принципам капиталистической рыночной экономики.

рый, ориентируясь на материалы Хоторнских экспериментов¹, сформулировал доктрину (школу) человеческих отношений. Суть его учения заключается в следующем: в трудовых процессах, в ходе взаимодействия работников, формируются малые неформальные группы, в которых складываются, говоря современным языком, институциональные нормы и правила трудового поведения работников. В таких группах появляются неформальные лидеры, которые во многом определяют результаты трудовой деятельности своих коллег. Работники могут изыскивать дополнительные резервы своих рабочих мест – и тогда производительность труда повышается. И, напротив, работники могут скрывать резервы своих рабочих мест с тем, чтобы достигать приемлемого (или максимально допустимого) вознаграждения за труд с меньшим напряжением сил в ущерб качеству получаемых результатов – тогда производительность труда либо снижается, либо темпы ее роста не соответствуют режимам работы технологического оборудования. В основе такого трудового поведения работников лежат отношения, сложившиеся в социально-трудовой сфере организации: а именно отношения между работниками по поводу существующих трудовых регламентов; отношения работников к менеджменту по поводу условий труда, стилей руководства; отношения менеджмента и работников к сложившейся в стране социально-экономической и политической ситуации. Э. Мэйо заметил, что «существует определенная связь между руководством, моральным духом, производительностью» [1. С. 121]. Именно это он и сделал основой своего учения о человеческих отношениях в организациях, их роли в общих результатах труда, обуславливающих и обеспечивающих в конечном итоге экономический рост и экономическое развитие.

У Э. Мэйо впоследствии нашлось немало сторонников и последователей. Одним из сторонников был Курт Левин (1890–1947), который изучал проблемы управления изменениями в сфере производительных сил и пришел к выводу, что в решении такого рода задач менеджмент может добиться большего успеха посредством обсуждения методов и средств внедрения технологических, организационных новшеств с работниками, вступая с ними в определенные (человеческие!) отношения, чем приказами, указаниями, контролем. Ренсис Лайкерт (1903–1981), один из последовате-

¹ Хоторнскими экспериментами называют проводившиеся начиная с конца 1924 г. Массачусетским институтом исследования на заводе компании *Western Electric* в городе Хоторне, посвященные влиянию освещенности рабочих мест на производительность труда. К апрелю 1927 г. стало ясно, что выдвинутая гипотеза о зависимости производительности труда от освещенности рабочих мест не подтверждается: производительность труда росла и при снижении освещенности даже до лунного света. Однако эксперимент не был прерван; он продолжался, но уже с другими целями. И в 1929 г. Э. Мэйо объяснил этот феномен тем, что в специально отобранной группе за время проведения эксперимента сложился определенного рода климат (психологический настрой), который был ориентирован на ровные, стабильные, доброжелательные отношения к наблюдаемым со стороны организаторам эксперимента. Э. Мэйо такой психологический настрой в трудовом коллективе назвал человеческими отношениями, которые влияют на рост производительности труда.

лей школы человеческих отношений, сопоставляя теорию и практику научного менеджмента с теорией и практикой человеческих отношений, пришел к выводу, что высокая концентрация внимания менеджмента на работе, что характерно для системы Ф.У. Тейлора, обуславливает низкую эффективность труда работников, а высокая концентрация на людях (концепция Э. Мэйо), наоборот, приводит к высокой эффективности их труда. Это самый важный вывод, который следует из трудов зарубежных классиков науки об управлении людьми в организациях. Действительно, решения менеджмента «держат своих подчиненных в работе с расписанными заранее правилами ее выполнения, а также в ... темпе, установленном в соответствии со стандартами времени» обречены на низкую эффективность трудовой отдачи. Но если усилия менеджмента «сконцентрированы на сотрудниках», если менеджмент рассматривает свою деятельность как работу прежде всего с людьми, а не только с техническими производственными задачами, трудовая отдача от исполнителей всегда будет выше. Эти выводы многократно подтверждены результатами исследований, проведенных как самим Р. Лайкертом, так и его последователями, причем в разных технологических условиях [2. С. 185–186]. Опираясь на результаты этих исследований, можно смело утверждать, что ни электроника, ни вычислительная и оптоволоконная техника, ни роботизированные сварочные участки, ни телекоммуникации и информатизация, т.е. все технологии современного технологического уклада, призванные обеспечить существенный рост производительности труда, без соответствующих отношений в социально-трудовой сфере решить эту задачу не смогут.

Общее состояние современной зарубежной науки об отношениях в социально-трудовой сфере. Современная зарубежная наука о трудовых отношениях во многом опирается на результаты исследований своих предшественников. При этом в их концептуальных построениях и практических решениях просматривается некий дуализм. Это показывает контент-анализ содержания зарубежной научной литературы, посвященной экономике и организации труда. С одной стороны, в теории и практике рассматриваются отношения, которые складываются в социально-трудовой сфере предприятий; они называются индустриальными отношениями или индустриальной демократией [3]. С другой стороны, сформировалась теория отношений, которые складываются на рынках труда и отражают характер взаимодействий работодателей и работников в процедурах найма и оплаты труда; их называют трудовыми отношениями [4]. Из этого следует, что при таком подходе к отношениям в сфере труда на предприятиях и найма работников на рынках труда предмет исследования как бы раздваивается, т.е. ни наукой, ни менеджментом он не рассматривается в качестве цельного системного единства. Очевидно, такой подход обусловлен, с одной стороны, различием в содержании отношений, которые складываются на предприятиях в процессе организации труда и которые складываются на рынке труда при найме работников, а с другой – и стремлением закрепления в этих концепциях доминирования интересов работода-

лей перед интересами наемных работников. Причем интересов, которые работодатели имеют как в социально-трудовой сфере предприятий, так и на рынках труда. Поскольку в данной статье предметом исследовательского внимания являются только отношения, складывающиеся в социально-трудовой сфере предприятий, отношения, которые формируются на рынках труда, не рассматриваются.

Индустриальные отношения в социально-трудовой сфере западно-европейских предприятий: теория и практика управления трудом.

С опорой на принципиальные положения Э. Мэйо, К. Левина, Р. Лайкерта и их последователей в зарубежной науке о труде сформировалась теория индустриальных отношений, согласно которой в управлении трудом на предприятиях взаимодействуют три актора¹ с частично схожими и частично различающимися интересами: (1) работодатели и менеджеры; (2) наемные работники, включая частично и профсоюзы; (3) государство [3. С. 1053–1060]. Очевидно, что различие интересов указанных акторов неизбежно приводит либо к открытым конфликтам (вплоть до забастовок), либо к скрытым формам трудового оппортунизма² сторон по отношению друг к другу; очевидно, что ни то, ни другое не может способствовать росту производительности труда на рабочих местах. Схожесть же интересов, напротив, создает условия для сотрудничества обозначенных сторон (акторов), в процессе которого и могут возникать, а следовательно, и целенаправленно создаваться отношения, обуславливающие не просто рост производительности труда, но и экономический рост, и экономическое развитие вообще. Формирование таких отношений реализуется посредством использования косвенных форм партисипативного управления³. В частности, таких как участие исполнителей в работе советов предприятий, в обосновании управленческих решений, касающихся организации рабочих мест, в разработке коллективных договоров [5. С. 594]. Обобщающий вы-

¹ В данном контексте актор – это действующий субъект. Это может быть индивид, социальная группа, организация в целом, любой из ее институтов; это общность людей, воспринимаемая ими как некая целостность, согласованно совершающая целенаправленные действия. В данном контексте актерами являются стороны взаимодействий, обуславливающих трудовые производственные процессы.

² Под трудовым оппортунизмом (от лат. *opportunistus* – удобный, выгодный) понимается извлечение выгоды одной стороной трудового соглашения за счет скрытого умыленного нанесения ущерба другой стороне. В данном случае имеется в виду потенциальная возможность менеджмента разрабатывать трудовые регламенты хотя и с привлечением работников, но при скрытом извлечении выгоды предприятием за счет организации труда на рабочих местах с некоторыми ущемлениями интересов занятых на этих рабочих местах.

³ Партисипативное управление (от англ. *participant* – участник) предполагает привлечение работников к управлению организацией посредством мотивации их к получению выгодных для организации и каждого из работников результатов. Данная концепция базируется на предпосылке, что при заинтересованности работников в конечных результатах предприятия их участие во внутрифирменной деятельности будет более производительным и качественным.

вод теории сводится к тому, что функцией системы индустриальных отношений на предприятиях является «установление правил» для управления рабочими местами и трудовыми сообществами [3. С. 1057]. Получается, что предназначение концепции индустриальных отношений выражается исключительно в формировании трудовых регламентов, или, по современному, официальных институциональных норм и правил, как, собственно, и было заповедовано еще Ф.У. Тейлором. Тогда в чем же разница? А разница в том, что если во времена Ф.У. Тейлора и Г. Форда задачи регламентации труда решали исключительно инженеры, то в настоящее время в рамках концепции индустриальных отношений и индустриальной демократии они также решаются инженерами и менеджерами, но в соответствии с принципами партисипативного управления – с вовлечением в этот процесс рабочих.

Рост актуальности отношенческой составляющей в управлении трудом на современных зарубежных предприятиях обусловлен содержанием применяемых технологий в рамках современного технологического уклада, который от исполнителей трудовых процедур требует не только глубоких теоретических и прикладных профессиональных знаний, но и высокого уровня взаимного доверия между менеджментом и исполнителями. А это однозначно требует высоконравственных начал во всех взаимодействиях между менеджментом и трудом на предприятиях. Но поскольку окончательные решения по организации труда все равно принимаются менеджерами, возможности для оппортунистических проявлений менеджмента по отношению к рабочим остаются, хотя они – эти возможности – теперь значительно меньше, чем во времена Ф.У. Тейлора. Однако поскольку они, с одной стороны, имеют место быть, а с другой – современные технологии требуют большей самостоятельности от исполнителей, исследования в области содержания и структуры отношений в социально-трудовой сфере следует углублять и расширять, выявляя новые типы и формы их проявления в трудовом поведении работников. Для этого изначально следует глубже познать природу отношений вообще.

Отношения: природа, содержание и место в общественной жизни.

Понятие отношений весьма широко используется в гуманитарных науках, но найти сколько-нибудь полное определение его довольно сложно. Нет таких определений ни в экономической теории, ни в экономике труда, ни в социальной психологии, хотя в каждой из этих отраслей знаний понятие «отношения» весьма активно используется. В литературе по социальной философии можно встретить объяснение отношений как намерений или чувств [6]. Более или менее подробно категория отношений рассматривается в теории маркетинга при объяснении содержания и форм потребительского поведения покупателей. При этом ученые-маркетологи совершенно справедливо отмечают, что отношение, «являясь одним из наиболее широко используемых понятий... оно [тем не менее] может служить примером концепции, отличающейся наиболее непоследовательным применением» [7. С. 335]. Понимая и подчеркивая это обстоятельство, авторы-

маркетологи предлагают свое определение феномена отношений: «Отношение – это суммарная оценка объекта» [8. С. 282]. Из этого определения и некоторых других объяснений можно вывести как минимум два важных суждения об использовании категории «отношения» в практике общения людей, в частности при свершении ими обменных процедур. Первое из них о том, что отношение как минимум предполагает наличие объекта и субъекта оценки. В маркетинге объектом оценки является товар, бренд, фирма, производящая товар или обладающая брендом. А субъект оценки – это, конечно же, покупатель (потребитель). Второе суждение логично вытекает из первого. Его суть заключается в том, что формируемые в субъектной среде потребителей отношения, выражающиеся в накопленной оценке товаров, брендов, производителей, оказывают «значительное влияние на поведение» [7. С. 335] людей при совершении ими покупок. Причем, как подчеркивается в теории маркетинга, эти объекты оценки в понимании покупателей представляют собой не просто товар, бренд и т.п., они представляют для покупателя особую ценность (полезность). Таким образом, потребительское поведение определяется ранее сложившимся отношением покупателей к товару, бренду, производителю в форме суммарной оценки, отражающей в конечном итоге полезность (ценность) для покупателя при приобретении оцениваемых ими товаров (брендов) конкретных производителей. По такой схеме формируется поведение людей вообще, в любой общественной среде, при совершении ими любых поведенческих действий, и социально-трудовая сфера здесь не является исключением.

Важно подчеркнуть, что отношения не всегда и не во всем очевидны, довольно часто они вообще ненаблюдаемы; поведение же всегда очевидно, за ним можно наблюдать. Из этого следует, что отношения представляют собой сущностную основу форм взаимодействия людей в общественной жизни, а поведение есть не что иное, как формы проявления этой сущности. Чтобы понять скрытые причины и неочевидные мотивы поведения людей, надо познать их невидимую сущностную основу, а именно отношения. Для этого надо наблюдать за очевидными действиями людей, которые представляют собой проявления скрытой неочевидной сущностной основы их поведения: собирать данные об этих действиях, накапливать их, обрабатывать, систематизировать и т.п., превращая данные в полезную и пригодную для использования информацию. А затем, применяя к полученной таким образом информации методы познания (а именно анализ и синтез, дедукцию и индукцию, классификацию и обобщения, системный подход, моделирование, диалектический метод и др.), исследователь может производить новые знания о более глубоком понимании сущности. По такой схеме проводятся научные исследования в любой отрасли знаний. Для того чтобы более глубоко разобраться с сущностной основой поведения людей в общественных взаимодействиях с тем, чтобы организация исследований в гуманитарной сфере была более продуктивной, есть смысл коротко осветить общую природу отношений. Так, в частности, в одной из

интерпретаций внутреннего содержания общественных отношений представлены следующие четыре их сущностные характеристики [7. С. 335]:

1. Отношение определяет предрасположенность субъектов к некоторой вполне определенной поведенческой реакции, направленной на объект отношений, а не на саму реакцию; другими словами, отношение – это готовность субъектов к совершению действий, а не сами действия, отношения всегда предшествуют действию, и отношения, в отличие от действий, не всегда очевидны, наблюдаемы.

2. Отношения имеют устойчивый во времени характер. Они, безусловно, могут становиться слабее, сильнее, но для полного их искоренения требуются продолжительные воздействия на индивидуумы.

3. Отношения характеризуются латентностью¹, т.е. они носят скрытый характер, что и позволяет судить о них как о не всегда наблюдаемой сущностной основе формирования поведенческих реакций.

4. Отношения имеют четко выраженное направление (каждое отношение, по сути дела, вектор). Другими словами, отношения ориентированы на определенные предпочтения в получении результатов от взаимодействий, направленных на объекты, которые были предварительно оценены.

Устойчивость отношений во времени (вторая характеристика) подтверждается и другими авторами. При этом подчеркивается, что отношения со временем имеют свойство ослабевать; «положительные и отрицательные отношения могут постепенно стремиться к нейтральной валентности»² [8. С. 285]. Отсюда можно заключить, что отношения, являясь долговременной, вместе с тем выступают и как весьма чувствительная, склонная к изменениям категория.

Кроме того, отмечается и такая важная характеристика отношений, как уверенность индивидуумов в том, является ли какое-либо конкретное отношение истинным. При этом утверждается, что степень этой уверенности надо измерять [8. С. 286]. Измерение степени уверенности индивидуумов в правильности отношений показывает силу взаимосвязи между отношением и реакцией субъекта в форме его конкретного взаимодействия с объектом отношений. Количественная оценка этого параметра может послужить основанием для принятия соответствующих решений. Кроме того, уверен-

¹ Латентность (от лат. *latentis* – скрытый, невидимый) означает свойство объектов, процессов не проявлять себя явным образом, находиться в скрытом, неочевидном состоянии.

² Валентность – способность атомов химических элементов образовывать определенное число химических связей. В общественных отношениях валентность также характеризует число возможных связей, но, естественно, не химических, а между субъектами отношений по поводу объекта. Однако если в химии валентность – величина постоянная, то в общественной жизни она характеризуется динамикой; число связей между субъектами отношений может увеличиваться, а может и уменьшаться. При увеличении числа связей сила отношений растет, при уменьшении – падает, достигая уровня нулевой валентности. Таким образом, валентность применительно к оценке общественных отношений можно принять в качестве единицы измерения силы (мощности) отношений.

ность индивидуума в истинности отношения показывает (определяет) его чувствительность к изменениям, что чрезвычайно важно знать при их внедрении. Измерение степени уверенности индивидуумов в отношениях можно осуществлять посредством специально проектируемых шкал [7. С. 340–361], которые в форме закрытых вопросов рекомендуется включать в опросные листы, анкеты, наблюдательные листы и т.п. Результаты обработки таких шкал, если они составлены с учетом специфики измеряемых отношений, могут показать и степень уверенности индивидуумов в их истинности и в уровне чувствительности субъектов отношений к изменениям. Решение этой задачи актуально при внедрении на предприятиях технологических, организационных изменений, вызывающих сопротивление персонала и требующих в связи с этим предварительных изменений собственно в содержании и структуре социально-трудовых отношений.

В социальной психологии доказано, что отношения в субъектной среде формируются потому, что они выполняют для индивидуумов определенные функции. Психолог Даниэль Катц разработал функциональную теорию отношений [9. С. 283–285], в которой обосновал существование следующих функций отношений:

1. Утилитарная функция. Она связана с принципами вознаграждения и наказания за действия; очевидно, что желание получить вознаграждение, как, впрочем, и страх перед наказанием, и обуславливает поведение субъекта отношений.

2. Функция, выражающая ценность. Она выражает ценностные ориентиры субъекта или его представления о самом себе, которые и формируют эти ценностные ориентиры, определяющие, в свою очередь, его поведение.

3. Функция самозащиты. Эта функция формируется в структуре отношения для защиты индивидуума как от внутренних глубинных чувств и ощущений (чтобы, например, не испытывать чувства неловкости самому перед собой за какие-либо действия, даже если про них никто и не узнает), так и от внешних очевидных угроз.

4. Функция познания. Некоторые жизненные ситуации бывают достаточно сложными, и чтобы быстро понять их суть, субъекту отношений необходимы знания о природе и содержании этой ситуации. Попав в такую неоднозначную ситуацию, субъект отношений будет структурировать ее, выделять в ней классы, подклассы (виды, разновидности), формировать о каждом выделенном элементе собственные представления и т.п.

Отношение отнюдь не может иметь ориентацию на реализацию только одной функции. Оно может выполнять и несколько функций. Но при этом довольно часто только какая-либо одна может стать доминирующей.

Таковы самые общие характеристики категории «отношения». Естественно, что в каждой предметной области они имеют свои специфические черты, характеристики, особенности. Так, отношения в социально-трудовой сфере, безусловно, имеют те же характеристики, те же самые функции, что и отношения, отражающие потребительское поведение покупателей, но с совершенно иным содержательным наполнением. Более того,

содержание отношений какой-либо конкретной предметной области в сфере труда может зависеть от содержания решаемых в ней задач и принимаемых решений, т.е. иметь более конкретные, частные характеристики. Так, например, содержание функций и характеристик социально-трудовых отношений в решении задач управления изменениями, безусловно, имеет иные черты, отличающие их от социально-трудовых отношений, складывающихся в социально-трудовой сфере предприятий, допустим, по поводу оплаты труда.

Чтобы понять суть социально-трудовых отношений вообще и их влияния на трудовое поведение работников, необходимо провести серию специальных научных исследований, посвященных их содержанию и структуре, механизмам формирования, формам проявления в разных прикладных сферах труда, на разных уровнях хозяйствования. В связи с этим необходимо наметить возможные направления поиска, сформулировать цели и задачи, разработать методологию и конкретные методики проведения исследований, результатом которых должны стать новые знания о скрытых сущностных чертах, характеристиках и функциях социально-трудовых отношений, их влиянии на трудовое поведение работников и в конечном итоге на производительность труда, экономический рост и экономическое развитие как отдельных предприятий, так и общества в целом. В проведении этой исследовательской работы, безусловно, нужно опираться на уже достигнутые и отечественными, и зарубежными учеными результаты, ориентируясь при этом на динамику и направления общественного развития.

Российская модель социально-трудовых отношений: теоретические и методологические истоки. Как уже отмечалось выше, отношения между людьми по поводу труда как социально-трудовые впервые стали рассматриваться в российской научной традиции. За рубежом такого рода отношения воспринимаются в несколько иной ипостаси. Именно в России сформулированы первые оригинальные определения социально-трудовых отношений, осуществлена их типология, описано содержание типов, получены другие важные научные результаты. Но останавливаться на достигнутом никак нельзя, поскольку трудовая среда постоянно меняется; теоретические и практические изыскания в области содержания и структуры социально-трудовых отношений должны быть продолжены. Ясно, что основой их продолжения должны стать сложившиеся концептуальные положения отечественной теории социально-трудовых отношений, а также результаты исследований зарубежных ученых как в области отношений вообще, так и индустриальных и человеческих отношений в частности. Не меньшее значение в развитии социально-трудовых отношений имеют общие научные и экспертные оценки тенденций общественного развития, в том числе и социально-трудовой сферы, отражаемые в докладах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной организации труда (МОТ).

В фундаментальном учебнике по экономике труда, подготовленном коллективом авторов Московского государственного университета

им. М.В. Ломоносова, профессор Р.П. Колосова отмечает, что понятие «социально-трудовые отношения» в научный оборот включено сравнительно недавно [10. С. 46]. Но это вовсе не означает, что в прежние времена социально-трудовых отношений не было вовсе; они были всегда, и всегда они были направлены на решение социальных проблем (задач) посредством труда, создавая тем самым на предприятиях (в организациях), в человеческих сообществах и в обществе в целом социально-трудовую сферу. Под социально-трудовыми отношениями Р.П. Колосова предлагает понимать «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов... отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [10. С. 48], которое, как далее отмечает автор, является критерием оценки социально-трудовых отношений [10. С. 63–66]. Профессор Е.В. Нехода совершенно справедливо утверждает, что социально-трудовые отношения, характеризуя «экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности» [11. С. 86], составляют «стержень общественных отношений на уровне национальной экономики, региона, организации и человека» [12. С. 7].

Что касается содержания и структуры социально-трудовых отношений, то Р.П. Колосова по признаку «каким образом принимаются решения в социально-трудовой сфере» выделяет шесть их типов: солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конфликт, дискриминация [10. С. 53–56]. Позднее профессор Б.М. Генкин, используя этот же критерий, дополнил типологию Р.П. Колосовой таким типом, как внутрипроизводственная конкуренция [13. С. 356]. Кроме этого, Б.М. Генкин «по характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни» предложил все типы социально-трудовых отношений подразделять на деструктивные и конструктивные [13. С. 357]. Это позволяет, во-первых, ранее выделенные типы социально-трудовых отношений группировать по признаку характера влияния на результаты труда в две группы (деструктивные и конструктивные); исследовать структуру сложившихся социально-трудовых отношений на предприятии и выявлять, какие отношения (деструктивные или конструктивные) преобладают; принимать соответствующие решения по обеспечению преобладания конструктивных социально-трудовых отношений на предприятии. Эти решения приведут к повышению роста производительности труда и в целом к экономическому росту. Во-вторых, предложение Б.М. Генкина однозначно предполагает возможность дальнейшего развития типологии социально-трудовых отношений. Руководствуясь этим предположением, авторы статьи, используя метод двумерной матричной классификации по признакам формы проявления трудового оппортунизма (явные–неявные), силы противодействия персонала официальным трудовым регламентам (сильная–слабая), выделили еще три новых типа деструктивных социально-трудовых отношений [14. С. 100–102; 15. С. 157–160] (рис. 1).

		Противодействие и сопротивление	
		Слабое	Сильное
Форма проявления	Явная	Трудовой конфликт	Трудовая конфронтация
	Неявная	Трудовой эгоизм	Трудовой оппортунизм

Рис. 1. Двумерная матричная классификация деструктивных социально-трудовых отношений

Содержание каждого из представленных на рисунке типов социально-трудовых отношений явно следует из названий. Подробные характеристики каждого из них представлены в ранее изданных публикациях авторов [14, 15]. Здесь же коротко отметим лишь следующее. На пересечении столбца «слабое противодействие» и строки «явная форма проявления» четко обозначается такой тип социально-трудовых отношений, как конфликт. Как самостоятельный тип по признаку особенностей принятия решений в социально-трудовой сфере он уже был выделен Р.П. Колосовой и подтвержден в трудах Б.М. Генкина и Е.В. Неходы. Этот тип, безусловно, относится к категории деструктивных социально-трудовых отношений. А факт его появления и в другой по форме и содержанию классификации, представленной на рисунке, свидетельствует о том, что применение такого методического подхода вполне правомерно и полученные результаты – новые типы социально-трудовых отношений – отражают реальную действительность.

В рассматриваемом контексте не лишним будет заметить, что ранее российскими учеными исследовались и сопредельные по содержанию с социально-трудовыми отношениями вопросы организации труда. Так, профессора П.Ф. Петроченко и Г.Э. Слезингер [16. С. 161–168] развивали идеи гуманизации труда. Профессор Б.М. Генкин, рассматривая вопросы природы человека, качества жизни, сосредоточивает внимание на системе ценностей в концептуальном их представлении австрийским психотерапевтом Виктором Франклом (1905–1997) [13. С. 54–61]. На этих аспектах освещения трудовой деятельности следует остановиться несколько подробнее, ибо здесь имеют место быть точки пересечения отечественных и зарубежных теоретических подходов к объяснению неочевидных зависимостей участников трудовых процессов, обусловленных их ценностными ориентирами и формирующими социально-трудовые отношения.

В своей теории В. Франкл выделил три группы ценностей. В первую группу он включил ценности, относящиеся к деятельности людей, во вто-

рую – ценности, связанные с их переживаниями, и в третью – ценности собственно отношений. Согласно функциональной теории отношений Д. Катца ценности являются одной из функций отношений вообще и лежат в основе их формирования. Поэтому концепция В. Франкла и заслуживает особого внимания. Важным для рассматриваемой темы в ней является то, что ценности всех групп действительно имеют прямое и непосредственное отношение к труду. Как и каким образом? Очевидно, что ценности, связанные с деятельностью, выражаются в трудовых достижениях. Простой рабочий, добросовестно выполняющий конкретные трудовые задания, которые, по мнению В. Франкла, ставит перед ним менеджмент и семья, достигает большего удовлетворения, чем какой-либо чиновник, занимающий высокий пост и преднамеренно принимающий недобросовестные решения (цитируется по [13. С. 55]). Для рабочего такие трудовые результаты представляют собой особую ценность; и он начинает руководствоваться ею в своей трудовой деятельности. Это формирует в его сознании особое отношение к труду, своей профессии, работе. А отношение, в свою очередь, в полном соответствии с сущностными характеристиками отношений вообще, о чем речь шла выше, определяет первоначально его трудовые намерения, в дальнейшем и трудовое поведение, направленное на получение и впредь (и всегда или как можно дольше) удовлетворения от получаемых трудовых результатов.

Ценности переживаний В. Франкл связывает с восприятием красоты. Красота – многозначное явление. Она может быть выражена не только в природе, в искусстве, но и в результатах труда. Например, оригинальное решение хозяйственной задачи, конструкторский проект, изготовленная деталь и др. могут восприниматься обществом красивыми, что, естественно, не может не доставлять чувства удовлетворения исполнителю (и его в этом случае вполне можно назвать творцом). Такие ощущения работника также могут оформляться в его сознании в виде особой ценности, к обретению которой он будет стремиться и впредь в решении других трудовых задач. В итоге и в этом случае в сознании работника возникает соответствующее отношение к труду, которое, в свою очередь, определяет его трудовое поведение.

Формирующиеся таким образом отношения к труду согласно теории В. Франкла сами по себе начинают представлять для работника особую ценность. Понятие ценности отношений содержательно связано с одной из отмеченных выше характеристик, а именно с их устойчивостью. Очевидно, что чем большую ценность представляет для работника возникшее у него отношение к своему труду, профессии, работе, коллегам, менеджменту, тем более устойчивым будет это отношение. Понятие ценности отношений, а следовательно, и их устойчивости во времени В. Франкл связывал со смыслом жизни. Возразить что-либо против этого утверждения не представляется возможным; что как не смысл жизни определяет устойчивость в намерениях и в действиях человека, которые как раз и формируют отношения.

Российская модель социально-трудовых отношений: возможные направления концептуального развития. Под концептуальной моделью в данном случае понимаются изначальные, во многом предположительные (гипотетические) положения и направления развития теоретических оснований и методологических подходов к исследованию содержания и структуры социально-трудовых отношений. Это, безусловно, не теория в ее классическом понимании; это предложения по развитию отдельных теоретических положений о содержании социально-трудовой сферы предприятий, которые, естественно, выстраиваются с учетом ранее полученных результатов исследований отечественных и зарубежных ученых и которые нуждаются в практической проверке и апробации.

Сравнивая результаты отечественных и зарубежных ученых в области исследования отношений вообще и отношений, складывающихся в социально-трудовой сфере в частности, можно заметить, что они в чем-то схожи друг с другом, в чем-то дополняют друг друга, а в некоторых суждениях различны. Основываясь на соотношении положений этих двух различных подходов, а также с учетом происходящих в общественной среде изменений и в соответствии с требованиями современной производственной практики, предлагаются следующие направления развития теории и методологии исследований социально-трудовых отношений:

Во-первых, с учетом мнений отечественных и зарубежных ученых нужно сформулировать определение социально-трудовых отношений. Так, в представленном выше определении Р.П. Колосовой (как, впрочем, и других отечественных авторов) подчеркивается взаимозависимость субъектов в трудовом процессе. Из объяснений отношений зарубежных ученых также следует, что отношения вообще формируются на объектно-субъектной основе; другими словами, есть субъекты отношений (т.е. их – отношений – носители) и объекты, на которые эти отношения направлены. Очевидно, что это обстоятельство непременно должно найти отражение в определении социально-трудовых отношений. Кроме того, необходимо четко обозначить, кто (или что) может быть объектами, а кто субъектами социально-трудовых отношений. Объектами являются трудовые процессы и процедуры как в самом общем их представлении, так и в понимании отдельных частных аспектов организации и реализации труда вообще. К объектам могут быть отнесены и все другие обстоятельства, которые так или иначе определяют и формируют трудовые процессы. Субъектами – «индивидуумы, группы индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком»; в качестве субъектов «могут выступать организации (предприятия) или их группы, а также территориальные образования», отдельные государства [10. С. 48–49]. Здесь, можно сказать, наблюдается полная гармония в суждениях и оценках как отечественных исследователей, так и зарубежных. Что касается отличий в подходах к определению отношений, то одним из них, которое можно использовать в качестве существенного дополнения в развитии отечественной теории социально-трудовых отношений, можно назвать определение отношения как суммар-

ной оценки субъектом его (отношения) объектной основы. В связи с этим возникает вопрос: применительно к социально-трудовой сфере что должно подвергаться (или подвергается) оценке? Думается, что оцениваться здесь должны ценности (полезности), о которых пишет Б.М. Генкин, рассуждая о качестве жизни, ценности, в которых выражается гуманизация труда, о чем размышляли П.Ф. Петроченко и Г.Э. Слезингер, ценности, выражающиеся в повышении качества трудовой жизни, что, по справедливому утверждению Р.П. Колосовой, является целью регулирования социально-трудовых отношений. Эти обстоятельства и предопределяют содержание определения социально-трудовых отношений. Исходя из этого, под социально-трудовыми отношениями предлагается понимать совокупность ценностных ориентиров, формирующих взгляды, суждения, намерения непосредственных участников трудовых процессов, определяющих существенные взаимосвязи работников между собой, а также работников с менеджментом организаций и другими вышестоящими инстанциями по поводу организации труда и его результатов, обуславливающих экономический рост, экономическое развитие и повышение качества жизни. Безусловно, это определение никак нельзя считать окончательным. Возможно, в нем не нашли отражения некоторые важные, но пока неочевидные аспекты социально-трудового контекста общественного бытия. Их нужно искать, пополнять знания о сущностной основе труда и далее на этой основе развивать теорию социально-трудовых отношений.

Во-вторых, нужно наметить дальнейшие направления научного поиска, задаваемые содержанием предложенного определения. В частности, следует подробно и основательно разобраться с ценностями, вокруг которых формируются социально-трудовые отношения, понять их природу, механизмы взаимодействия. Исследуя ценностные ориентиры, которыми руководствуются работники, авторы пришли к выводу, что они представляют собой зависимую переменную, хотя и довольно устойчивую во времени. Ценности социально-трудовой направленности трансформируются под воздействием развития производительных сил. Зависимость здесь следующая. В сферу труда внедряются новые технологии, программное обеспечение, наблюдается последовательный процесс цифровизации производства; в итоге изменяется содержание труда, что обуславливает и изменение ценностных установок, на которые ориентируются работники, формируя свои отношения к внедряемым изменениям. Здесь через ценности прослеживаются весьма интересные связи между производительными силами и производственными отношениями, частью которых являются социально-трудовые отношения. Исследование многих как общих, так и частных обстоятельств, касающихся этих связей, возможно, поможет открыть весьма важные аспекты закона соответствия производственных отношений (в части социально-трудовых отношений) уровню и характеру развития производительных сил. В подобной ипостаси содержание этого закона еще никто не исследовал. Актуальность такого исследования в последние десятилетия стремительно нарастает, ибо общество в настоящее время переходит

к новой стадии своего развития, на которой знания становятся и ресурсом, и продуктом, и товаром, а наука становится непосредственной производительной силой общества. Такие мощные перемены в производительных силах не могут не вызвать изменений и в производственных отношениях вообще, и в социально-трудовых отношениях в частности. Изменения в производительных силах могут формировать и деструктивные типы социально-трудовых отношений, которые представлены на рисунке и которые будут формировать соответствующее трудовое поведение работников. При внедрении изменений (технологических, организационных) это поведение может выражаться в формах открытого или закрытого сопротивления персонала изменениям. Зная о зависимости содержания отношений от содержания характеристик обновляемых производительных сил, можно судить и о тенденциях изменений в социально-трудовых отношениях. Таким образом, у менеджмента предприятий появится возможность целенаправленного воздействия на ценностные ориентиры в социально-трудовой сфере с тем, чтобы отношения становились адекватными внедряемым изменениям в производительных силах. Это, безусловно, обеспечит и экономическое развитие, и экономический рост, и повышение качества жизни.

И, в-третьих, в отличие от зарубежных представлений о предмете исследований в сфере экономики и организации труда, имеющих двойственную природу, предмет в модели, которую предлагается разработать, должен быть единым: отношения, складывающиеся и на рынках труда, и на предприятиях, необходимо рассматривать в системном единстве и в движении к общей цели – достойному труду и повышению качества жизни.

Заключение. Таким образом, в силу наметившихся перемен, обусловленных наступлением эпохи экономики знаний, в социально-трудовой сфере предприятий стали появляться новые, ненаблюдаемые ранее проблемы в области отношений, связанные не только с приобретением трудовым оппортунизмом новых, более изощренных и завуалированных характеристик и форм проявления, но и с возникающей необходимостью смены профессий, содержания подготовки и переподготовки кадров и др. Чтобы эти объективно обусловленные противоречия между социально-трудовыми отношениями (как части производственных отношений) и внедряемыми прогрессивными формами производительных сил не тормозили экономическое развитие и способствовали экономическому росту страны, необходимы фундаментальные и тщательные исследования, направленные на более глубокое понимание скрытых неочевидных механизмов формирования новых типов социально-трудовых отношений и форм их проявления в трудовом поведении. Предложенные в статье положения по развитию теории социально-трудовых отношений, по мнению авторов, объясняют в общем и целом сущностное содержание скрытых неочевидных причин формирования их содержания и структуры в ходе внедрения изменений, обуславливающих развитие производительных сил. А намеченные направления дальнейших исследований в социально-трудовой сфере позволят глубже познать специфику приистекающих в ней процессов, обуславливаемых

нарастанием темпов развития производительных сил для того, чтобы иметь возможность для создания механизмов управления социально-трудовыми отношениями в периоды внедрения изменений.

Можно обозначить следующие направления развития теории социально-трудовых отношений и прикладные области их применения. Поскольку управлять можно только тем, что можно измерить, результатом исследований должны стать методология и методические подходы разработки измерительных систем социально-трудовых отношений. А поскольку без целенаправленных воздействий на соответствующие структурные составляющие управляемого целого управление в принципе невозможно, необходимо также разработать и методологические основы и методы структурного построения институциональных образований социально-трудовых отношений. Это позволит в соответствии с содержанием изменений в структуре производительных сил выборочно воздействовать на определенные составляющие социально-трудовых отношений (например, на отдельные типы социально-трудовых отношений) с тем, чтобы обеспечить их приемлемое содержательное соответствие внедряемым изменениям; это, безусловно, снимет противоречия, способные вызывать те или иные оппортунистические формы трудового поведения персонала. Таким образом, речь в конечном итоге идет о создании методологии и методических подходов к управлению социально-трудовыми отношениями с целью обеспечения соответствия производственных отношений уровню и характеру содержания производительных сил в эпоху экономики знаний, когда ничего более постоянного, чем изменения, в принципе нет и не может быть.

Литература

1. Грэхэм П. Человеческие отношения // Управление человеческими ресурсами : энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 119–127.
2. Пью Д.С., Хиксон Д.Дж. Исследователи об организациях : хрестоматия. 4-е изд. Жуковский : Международный центр дистанционного обучения «ЛИНК», 1996. 240 с.
3. Пул М. Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами : энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 1053–1078.
4. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политике. М. : Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
5. Гилл К. Индустриальные отношения в Европе // Управление человеческими ресурсами : энциклопедия / под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 583–599.
6. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и пути к процветанию. М. : АСТ МОСКВА, 2008. 730 с.
7. Черчилль Г.А., Яубуччи Д. Маркетинговые исследования. 8-е изд. СПб. : Нева, 2004. 832 с.
8. Энджел Дж., Блэкуэлл Р., Миниард П. Поведение потребителей. СПб. : Питер Ком, 1999. 768 с.
9. Соломон М. Поведение потребителя. Искусство и наука побеждать на рынке. СПб. : ДиаСофтЮП, 2003. 784 с.

10. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М. : Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.
11. Нехода Е.В. Экономика и социология труда. Томск : Томский государственный университет, 2004. 216 с.
12. Нехода Е.В. Методологические и теоретические вопросы исследования социально-трудовых отношений. Томск : Изд-во Том. ун-та, 2007. 200 с.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. : Норма, 2006. 448 с.
14. Беляев В.И., Самсонов Р.А., Пяткова О.Н. Экспликация, таксономия и институциональная трансформация трудового оппортунизма в системе социально-трудовых отношений предприятия // Журнал экономической теории. 2015. № 4. С. 98–113.
15. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений / под ред. В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул : ИП Колмогорова И.А. (изд-во «Концепт»), 2015. 236 с.
16. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М. : ИНФРА-М, 1996. 326 с.

Belyaev V.I., Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Economics of Entrepreneurship and Marketing at Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: belyaevvi@mail.ru

Kuznetsova O.V., Candidate of Economical Sciences, associate professor, Associate professor of the Department of human resource management and socio-economic aspects at Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: trud@econ.asu.ru

Pyatkova O.N., Senior lecturer of the Department of Economics of Entrepreneurship and Marketing at Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: pyatkovaon@mail.ru

SOCIAL AND LABOUR RELATIONS: BASELINE CONDITIONS AND DEVELOPMENT TENDENCIES OF THE CONCEPTUAL MODEL

Keywords: economic growth, economic development, quality of life, relations, social and labour relations, employment behaviour, changes, change management.

Changes in productive forces underlie the economic growth and economic development of a society. However, the introduction of new technology and new forms of organization of labour certainly encounter staff's opportunist behaviour that is expressed in employee resistance to change. The causes of such destructive manifestations are in the subject matter and structure of the social and labour relations, which are an essential basis for labour, have been formed for a long time and are distinct in stability that is expressed in rejection of changes that modify the subject matter of labour.

The article gives the findings of the authors' research dealt with domestic and foreign sources related to the theory of social and labour relations; the tendencies of its development are outlined, these tendencies are attributed to the values of the social and labour affairs that form the subject matter and structure of the social and labour relations and that can be impacted by creating a social and labour environment susceptible to changes.

References

1. Grekhem P. Chelovecheskie otnosheniya // Upravlenie chelovecheskimi resursami. Entsiklopediya / Pod red. M. Pula i M. Uornera. SPb.: Piter, 2002. S. 119–127.
2. P'yu D.S., Khikson D.Dzh. Issledovateli ob organizatsiyakh. Khrestomatiya. 4-e izd-ie. Zhukovskii: mezhdunarodnyi tsentr distantsionnogo obucheniya «LINK», 1996. 240 s.
3. Pul M. Industrial'nye i trudovye otnosheniya // Upravlenie chelovecheskimi resursami. Entsiklopediya / Pod red. M. Pula i M. Uornera. SPb.: Piter, 2002. S. 1053–1078.
4. Erenberg R. Dzh., Smit R.S. Sovremennaya ekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politiki. M.: Izd-vo MGU, 1996. 800 s.

5. Gill K. Industrial'nye otnosheniya v Evrope // Upravlenie chelovecheskimi resursami. Entsiklopediya / Pod red. M. Pula i M. Uornera. SPb.: Piter, 2002. S. 583–599.
6. Fukuyama F. Doverie: sotsial'nye dobrodeteli i puti k protsvetaniyu. M.: AST MOS-KVA, 2008. 730 s.
7. Cherrill' G.A., Yauobuchchi D. Marketingovye issledovaniya. 8-e izd-ie. SPb.: Izd-ii dom «Neva», 2004. 832 s.
8. Endzhel Dzh., Blekuell R., Miniard P. Povedenie potrebiteli. SPb.: Piter Kom, 1999. 768 s.
9. Solomon M. Povedenie potrebitelya. Iskustvo i nauka pobezhdat' na rynke. SPb.: OOO «DiaSoftYuP», 2003. 784 s.
10. Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya. Uchebnik / Pod red. G.G. Melik'yana, R.P. Kolosovoi. M.: Izd-vo MGU, Izd-vo CheRo, 1996. 623 s.
11. Nekhoda E.V. Ekonomika i sotsiologiya truda. Tomsk: Tomskii gosudarstvennyi universitet, 2004. 216 s.
12. Nekhoda E.V. Metodologicheskie i teoreticheskie voprosy issledovaniya sotsial'no-trudovykh otnoshenii. – Tomsk: Izd-vo Tom. un-ta, 2007. 200 s.
13. Genkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya truda. M.: Norma, 2006. 448 s.
14. Belyaev V.I., Samsonov R.A., Pyatkova O.N. Eksplikatsiya, taksonomiya i institutsional'naya transformatsiya trudovogo opportunizma v sisteme sotsial'no-trudovykh otnoshenii predpriyatiya // Zhurnal ekonomicheskoi teorii. 2015. № 4. S. 98-113.
15. Opportunizm v strukture sotsial'no-trudovykh otnoshenii / Pod red. V.I. Belyaeva, A.N. Mel'nikova, R.A. Samsonova. – Barnaul: IP Kolmogorova I.A. (Izd-vo «Kontsept»), 2015. – 236 s.
16. Slezinger G.E. Trud v usloviyakh rynochnoi ekonomiki. M.: INFRA-M, 1996. 326 s.

For referencing:

Belyaev V.I., Kuznetsova O.V., Pyatkova O.N. Social'no-trudovye otnosheniya: sovremennoe sostoyanie i napravleniya razvitiya konceptual'noj modeli [Social and labour relations: baseline conditions and development tendencies of the conceptual model]. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2018, no 42, pp. 41–60.