

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Ю.Ю. Чилипенко

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ
В СФЕРЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Нижний Новгород – 2015

УДК 316
ББК 60.56
Ч 61

Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2015. – 363 с.

Монография

Рецензенты: *М.В. Плотников*, доктор социологических наук, профессор
Е.В. Митягина, доктор социологических наук, доцент
О.А. Немова, кандидат социологических наук, доцент

Монография посвящена исследованию специфики социально-трудовых отношений в малом и среднем бизнесе. Их эмпирический анализ предваряется анализом терминологических проблем, касающихся исследования социально-трудовых отношений в целом, зарубежного и отечественного опыта их изучения, а также основных теоретических подходов к их исследованию. Особое внимание уделено историческому опыту субъектов этих отношений и неформальной составляющей взаимодействий работника и работодателя.

Монография представляет интерес для социологов и исследователей, занимающихся вопросами труда, менеджеров, студентов и всех, кто интересуется проблемами современного малого и среднего бизнеса и трудовыми отношениями.

ISBN 978-5-93116-174-7

© Чилипенко Ю.Ю.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.....	7
1.1. Категориальный аппарат	7
1.2. Классические и современные теории социального взаимодействия	13
1.3. Типы, виды, формы и уровни социального взаимодействия	40
ГЛАВА 2. ИСТОРИЯ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.....	49
2.1. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений	49
2.2. Отечественный опыт исследования социально-трудовых отношений	70
2.3. Основные теоретические концепции и модели: применимость для анализа социально-трудовых отношений	93
ГЛАВА 3. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	112
3.1. Терминологические проблемы: трудовые и социально-трудовые отношения	112
3.2. Субъект и субъектность в социально-трудовых отношениях.....	121
ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ И СОВРЕМЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	134
4.1. Исторический опыт субъектов социально-трудовых отношений	134
4.2. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений	219
4.3. Современный работодатель малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений	240

ГЛАВА 5. ХАРАКТЕР И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ	255
5.1. Работник малого и среднего бизнеса: направления и характеристики взаимодействий в социально-трудовой сфере	255
5.2. Работодатель в малом и среднем бизнесе: направления и характеристики взаимодействий в социально-трудовой сфере	272
5.3. Исследование неформальной составляющей взаимодействия работников и работодателей	289
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	324
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	341

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономические преобразования последних лет кардинальным образом изменили многие параметры реальности в России. Стремительные перемены в социальных отношениях российского общества не могли не затронуть и сферы труда. Изменился не только состав субъектов, но и сами основы, способы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникли новые модели социально-трудовых отношений. Традиционные схемы значительным образом трансформировались, так же как и сами взаимодействующие субъекты и их функции, многие из которых оказались полностью утраченными. В итоге мы наблюдаем ситуацию, когда многие субъекты находятся в состоянии дискомфорта и неопределённости вследствие того, что их роль и место в системе социально-трудовых отношений существенным образом изменились, а четких «правил игры» и взаимодействия с другими субъектами пока еще не выработано. Кроме того, современные субъекты социально-трудовых отношений испытывают постоянный недостаток разного рода ресурсов, что становится основной причиной возникновения взаимодействий с другими субъектами, а вот ожидания от них зачастую не оправдываются. Одной из причин такой ситуации являются трансформации ценностных ориентиров участников взаимодействия.

Особенно ярко все эти проблемы находят свое проявление именно в сфере малого и среднего бизнеса, так как это самый молодой, самый гибкий, самый разнообразный и уже достаточно многочисленный сектор современной российской экономики. Однако сегодня сфера социально-трудовых отношений именно в малом и среднем бизнесе представляется недостаточно изученной. Причин этому несколько: проблема доступа к данным и информации, так как сами предприниматели и работники нередко скрывают достоверные данные по разным причинам, быстрая смена условий их деятельности и существования, а главное – огромное разнообразие исследуемых ситуаций и практик взаимодействий, которые и складываются в социально-трудовые отношения.

Кроме того, сегодня в социологической науке присутствует проблема недостаточной разработанности категории «социальное взаимодействие» как основы для анализа социально-трудовых отношений и его субъектов. Решение данной проблемы позволит на качественно новом уровне исследовать социально-трудовые процессы и явления.

Актуальность применения категории «социальное взаимодействие» к анализу социально-трудовых отношений также обусловлена тем обстоятельством

вом, что субъекты этих отношений в современной России всё еще накапливают опыт функционирования в новых социально-экономических условиях. В связи с этим возникают вопросы, решение которых требует концептуального и научно-методического обеспечения. А именно:

- сегодня исследователи по-разному определяют состав субъектов современных социально-трудовых отношений, т.к. в современной социологической науке нет однозначного их определения и критериев отнесения;
- еще более сложным и малоисследованным является вопрос о внутреннем составе и структуре субъектов социально-трудовых отношений современной России. Каждый субъект имеет свой сложный внутренний состав и структуру взаимодействия между его элементами. Определение этого внутреннего состава и внутрисубъектных связей также пока относится к числу нерешенных задач;
- в связи с тем, что отсутствует единое определение субъектов социально-трудовых отношений и неоднозначно трактуется взаимодействие между ними, существует необходимость теоретического анализа и классификации по различным основаниям видов, типов, уровней и форм социальных взаимодействий в сфере социально-трудовых отношений, т.е. их систематизации и типологизации;
- отсутствует и представление о системе взаимосвязанных процессов, в которой реализуется взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в современной России, возникают базовые структуры, новые устойчивые формы взаимодействия на различных уровнях, формируются новые социальные роли участников взаимодействия, а также принципы и условия его осуществления. Имеющиеся исследования разобщены и посвящены исследованию отдельных субъектов, процессов, явлений.

Получение общей картины социальных взаимодействий отдельных субъектов, складывающихся в современную модель социально-трудовых отношений, в том числе и в сфере малого и среднего бизнеса, позволит на качественно новом уровне проводить их теоретическое и эмпирическое изучение с целью получения социально-значимых результатов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1.1. Категориальный аппарат

На протяжении всего развития социология проявляет устойчивый интерес к вопросам социального взаимодействия и изучает его в рамках различных теоретических направлений. «Социальные науки стремятся понять не только, каким образом складывается поведение индивидов, но также и то, как взаимодействие между многими индивидами приводит к возникновению значительных последствий. Для понимания политической или экономической системы требуется больше, чем простое понимание [поведения] индивидов в данной системе. Необходимо понимать, как индивиды взаимодействуют друг с другом, и каким образом вследствие этого результат становится больше, чем сумма частей...»¹.

Через понятие социального взаимодействия нередко определяется и предмет социологии. Так Г. Зиммель определяет социологию как науку, которая занимается общественными формами, возникающими вследствие *взаимовлияния* индивидов². П. Бергер и Т. Лукман пишут об обществе – предмете социологии, как реальности одновременно и объективной, и человеческой, создаваемой людьми *в процессе взаимодействия*³. П. Сорокин дает следующее определение социологии: «Социология изучает явления *взаимодействия* людей друг с другом, с одной стороны, и явления, возникающие из этого процесса взаимодействия, с другой»⁴. М.М. Ковалевский определяет предметом социологии социальный порядок и прогресс. Социальный порядок есть система *взаимодействия* людей разного рода, подчиняющаяся особым законам эволюции и функционирования⁵. А.Г. Эфендиев так определяет социологию: «Социология изучает общие принципы воспроизводства (функционирования) и изменения ос-

¹ Tesfatsion, L. and Kenneth, L. Handbook of Computational Economics / L. Tesfatsion, L. Kenneth – Amsterdam, 2006.

² Зиммель, Г. Избранное в 2 т. / Г. Зиммель // пер., гл. ред. и авт. проекта С.Я. Левит. – М., ЮристЪ, 1996. – Т.1 – С. 193.

³ Бергер, П., Лукман, Т. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман // пер. с англ. Е. Руткевич. – М., Московский философский фонд, 1995. – С. 35.

⁴ Сорокин, П.А. Система социологии в 2 т. / П.А. Сорокин. – М., Наука, 1993. – Т. 1 – С. 57.

⁵ Ковалевский, М.М. Сочинения в 2 т. / М.М. Ковалевский // отв. ред. А.О. Бороноев – СПб.: Алетейя, 1997. – Т.1 – С. 35.

новых (простых и сложных) форм *социальных взаимодействий*, в том числе общество как целостную систему социальных взаимодействий на основе широкого привлечения эмпирических данных, фактов реальной жизни, выделяя повторяющееся, устойчивое в этих взаимодействиях в различных сферах общественной жизни»¹. Можно добавить, что именно социология обращает внимание на различные социальные системы (группы, организации, партии, общество в целом), как особые конструкции взаимодействия. По мнению К. Маркса, общество – это «продукт *взаимодействия* людей»².

Само понятие «взаимодействие» определяется в Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова как: 1) Взаимная *связь* двух явлений. 2) Взаимная *помощь*³. В Толковом словаре Д.Н. Ушакова взаимодействие понимается как «взаимная *связь; взаимная обусловленность*»⁴, а в Толковом словаре Т.Ф. Ефремовой – как «воздействие различных предметов, явлений действительности друг на друга, *обуславливающее изменения* в них»⁵. Толковый словарь Д.В. Дмитриева указывает, что «взаимодействием людей, объектов друг с другом называют такие процессы, действия, состояния, в которых все участники процесса оказывают влияние друг на друга и *совместно влияют на что-то иное*»⁶. Согласно Философскому словарю под взаимодействием понимается «процесс *взаимного влияния* тел друг на друга, наиболее общая, универсальная форма движения, развития. ...Во всякой целостной системе взаимодействие выступает как такое отношение, в котором *причина и следствие постоянно меняются местами*»⁷. Словарь «Энциклопедия эпистемологии и философии науки» определяет взаимодействие как «философскую категорию, отражающую процессы воздействия объектов друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого. Взаимодействие – универсальная форма

¹ Общая социология // под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева – М., ИНФРА-М, 2009. – С. 47.

² Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Государственное издательство политической литературы, 1955-1981. – Т.27 – М., 1956. – С. 402.

³ Ожегов, С.И. Словарь русского языка // под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – 20-е изд., стереотип. – М., Рус. яз., 1988. – С. 65.

⁴ Толковый словарь Ушакова <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=4775> (дата обращения 14.07.2013).

⁵ Толковый словарь Ефремовой <http://www.efremova.info/word/vzaimodejstvie.html> (дата обращения 14.07.2013).

⁶ Толковый словарь Дмитриева <http://www.oiudsma.org/index.php/term/9da4ac975b5460> (дата обращения 14.07.2013).

⁷ Философский словарь // под ред. М.М. Розенталя. – изд. 3-е. – М., Политиздат, 1975. – С. 59.

движения и развития, оно определяет существование и *структурную организацию* любой материальной системы. Оно носит объективный и универсальный характер, благодаря чему осуществляется связь всех структурных уровней бытия»¹. Психологическая энциклопедия определяет взаимодействие как «процесс непосредственного (межличностного) или опосредованного (средствами связи, материальными носителями культуры, информации и т.п.) воздействия субъектов друг на друга, рождающий их взаимную психическую обусловленность и связь»². В экономическом словаре взаимодействием называется «участие в общей работе, деятельности, сотрудничестве, совместное осуществление операций, сделок»³. Наконец, социологический словарь отсылает нас к понятию «интеракция». Интеракция – это «динамическое взаимодействие и соотношение между двумя или более переменными, когда величина одной переменной влияет на величину других переменных»⁴.

Столь же многочисленные определения даны в литературе и понятию «социальное взаимодействие». В самом общем виде, в основе понятия социального взаимодействия лежит представление о том, что индивид, группа людей или общество всегда находятся в физическом или мысленном окружении других социальных деятелей – акторов (индивидуальных или групповых) и ведут себя сообразно этой социальной ситуации⁵. На стыке философии и социологии найдем такое определение социального взаимодействия, данное Н.Л. Виноградовой: «Социальное взаимодействие – это способ социального бытия, который базируется на *диалогическом отношении социальных субъектов* и обеспечивает единство и гармонизацию социальных структур, имея конечной целью выработку *стратегии единых действий* отдельных личностей, социальных групп и общностей»⁶.

¹ Касавин, И.Т. Энциклопедия эпистемологии и философии науки http://enc-dic.com/enc_epist/Vzaimodestvie-905.html (дата обращения 14.07.2013).

² Психологическая энциклопедия http://mirslovarei.com/content_psy/vzaimodejstvie-6503.html (дата обращения 14.07.2013).

³ Экономический словарь http://mirslovarei.com/content_yur/vzaimodejstvie-12529.html (дата обращения 14.07.2013).

⁴ Социологический словарь http://mirslovarei.com/content_soc/interakcija-986.html (дата обращения 14.07.2013).

⁵ Современная западная социология: словарь // под ред. Ю.Н. Давыдова, М.С. Ковалева, А.Ф. Филиппова – М., Политиздат, 1990. – С. 52.

⁶ Виноградова, Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: дис. ... канд. филос. наук / Н.Л. Виноградова. – Волгоград, 1999. – С. 17.

В рамках социологической науки предложен ряд определений социального взаимодействия. Ф.И. Розанов считает, что «...социальное взаимодействие является одной из форм взаимодействия в природе, носит объективный причинно-следственный характер и является *упорядоченной системой взаимодействия социальных элементов*, осуществляющейся посредством *специфических носителей* социального типа взаимодействия...»¹ По мнению А.И. Кравченко, социальное взаимодействие – это «процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе *реализации их интересов*»². А.Г. Эфендиев определяет социальное взаимодействие как «систематические, достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие цель вызвать вполне определенную (*ожидаемую*) *ответную реакцию* со стороны партнера: причем ответная реакция порождает новую реакцию взаимодействующего». Речь идет об обмене действиями, точнее даже *системами действий, которые взаимно сопряжены*. Именно сопряженность систем действий обоих партнеров по отношению друг к другу, *возобновляемость* (и не только действий, но и их координации), *устойчивый интерес к ответным действиям* своего партнера отличают социальное взаимодействие от единичного социального контакта»³. Социальное взаимодействие, с точки зрения В.И. Добренкова и А.И. Кравченко, это «взаимодействие между двумя и более индивидами, в процессе которого *передается социально значимая информация* или осуществляются действия, ориентированные на другого»⁴. З.Т. Голенкова понимает под социальным взаимодействием «любое действие, в ходе которого внешние акты или психологические акты одного социального вектора вызывают ответную реакцию другого *социального вектора* в виде его внешних актов или психических переживаний»⁵. С.С. Фролов понимает социальное взаимодействие как «систему взаимообусловленных социальных действий, связанных *циклической причинной зависимостью*, при которой действия

¹ Розанов, Ф.И. Социальное взаимодействие как информационный обмен: автореф. дис. ... канд. филос. наук / Ф.И. Розанов – Новосибирск, 2010. – С. 6.

² Кравченко, А.И. Социальные отношения: <http://www.lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850:article> (дата обращения 51.07.2013).

³ Общая социология // под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева – М., ИНФРА-М, 2009. – С. 168.

⁴ Добренков, В.И., Кравченко, А.И. Социология в 3-х т. / В.И. Добренков, А.И. Кравченко – М., Норма, 2008. – Т.2. – С. 39.

⁵ Голенкова, З.Т., Игитханян, Е.Д. Социальная структура и стратификация / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Социология в России / под ред. В.А. Ядова – М., 1996. – С. 98.

одного субъекта являются одновременно *причиной и следствием* ответных действий других субъектов»¹. Г.И. Козырев определяет социальное взаимодействие как «процесс *непосредственного* или *опосредованного* влияния социальных субъектов (акторов) друг на друга. Это процесс обмена действиями между двумя или более акторами... Социальное взаимодействие является одним из ключевых понятий в социологической теории, потому что все социальные явления (социальные отношения, процессы, изменения, социальная структура, статусы, роли и пр.) возникают в результате социального взаимодействия... В процессе взаимодействия происходит *обмен* информацией, знаниями, опытом, материальными, духовными и иными *ценностями*; индивид (группа) определяют свою *позицию* относительно других, свое *место (статус)* в социальной структуре, свои *социальные роли*. Роль, в свою очередь, предписывает индивиду определенные *образцы поведения* и делает взаимодействие *предсказуемым*. Сама социальная структура, социальные отношения и социальные институты являются результатом различных *видов и форм* социального взаимодействия»². В Википедии (свободной энциклопедии) добавлено, что социальное взаимодействие «родственно понятию «социальное действие», которое является *исходным моментом формирования социальных связей*. Социальное взаимодействие как способ осуществления социальных связей и отношений предполагает наличие не менее двух субъектов, самого процесса взаимодействия, а также *условий и факторов* его реализации. В ходе взаимодействия имеет место становление и развитие личности, социальной системы, изменение их в социальной структуре общества и т. п. Оно включает передачу действия от одного социального актора – другому, получение и *реакцию* на него в виде ответного действия, а также *возобновление действий* социальных акторов. Оно *имеет социальное значение* для участников и предполагает *обмен их действиями* в будущем благодаря присутствию в нём особой каузальности – социального отношения»³. Наконец, социальное взаимодействие в социологическом словаре Г.В. Осипова – это любое поведение индивида, группы индивидов, общества в целом, как в данный момент, так и в перспективе. Категория «взаимодействие» выражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, т.е. отношений, разли-

¹ Фролов, С.С. Социология / С.С. Фролов – 3-е изд., доп. – М., Гардарики, 2001. – С. 312.

² Козырев, Г.И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль / Г.И. Козырев // Социологические исследования, 2005. – № 8. – С.124-129.

³ Википедия – свободная энциклопедия: Социальное взаимодействие [https // ru.wikipedia.org/wiki/Социальное взаимодействие](https://ru.wikipedia.org/wiki/Социальное_взаимодействие) (дата обращения 17.03.2012).

чающихся по *социальным позициям (статусам) и ролям (функциям)*. Независимо от того, в какой сфере жизнедеятельности общества (экономической, политической и т.д.) имеет место взаимодействие, *оно всегда социально* по своему характеру, так как выражает связи между индивидами и группами индивидов, *связи, опосредуемые целями*, которые каждая из взаимодействующих сторон преследует. В словаре указывается, что социальное взаимодействие имеет *объективную и субъективную* стороны. Объективная сторона – это связи, не зависящие от отдельных личностей, но *опосредующие и контролирующие содержание и характер* их взаимодействия. Субъективная сторона – это сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на *взаимных ожиданиях* соответствующего поведения. Это межличностные (или социально-психологические) отношения, которые представляют собой непосредственные взаимодействия между индивидами, складывающиеся в *конкретных условиях места и времени*. Механизм социального взаимодействия включает: индивидов, совершающих те или иные действия; изменения во внешнем мире, вызванные этими действиями; влияние этих изменений на других индивидов; их обратную реакцию. Чтобы понять социальное взаимодействие надо выяснить *свойства* взаимодействующих сил. Главное в социальном взаимодействии – *содержательная сторона*. «Преломление» социальных *норм и ценностей* через сознание индивида и его реальное действие на основе осмысления этих норм и ценностей определяет способ социального взаимодействия индивида с другими индивидами и социальным окружением в целом¹.

В Новейшем философском словаре уточняется, что социальное взаимодействие как вид связи представляет интегрированность действий и функциональную координацию их следствий, т.е. *систему действий*, которая возникает из совместного участия объектов взаимодействия в сложной, подвижной сети социальных отношений, задавая *способы реализации совместной деятельности*, оказываясь основанием *общественной солидарности*².

Таким образом, многочисленные определения социального взаимодействия, предлагаемые различными науками, освещая различные его стороны, дают нам ряд существенных характеристик этого явления, но наиболее общим и важным моментом является взаимная причинно-следственная связь, обуславливающая изменения, сопряженность и возобновляемость действий субъектов данного взаимодействия и обеспечивающая их взаимный интерес друг к другу.

¹ Социологический словарь // отв. ред. Г.В. Осипов – М., Норма, 2008. – С. 61.

² Новейший философский словарь // сост. А.А. Грицанов. – Мн., Изд. В.М. Скакун, 1998. – С. 656.

1.2. Классические и современные теории социального взаимодействия

Изучение проблем социального взаимодействия в социологии имеет длительную и богатую историю. «Мы могли бы обратиться к трудам любого из классиков или современных теоретиков социологической науки, и не составило бы большого труда убедиться, сколь значительное внимание уделяется в них проблеме социального взаимодействия»¹.

Классические взгляды

В XIX веке изучение социального взаимодействия связано с именами Огюста Конта (1798-1857) и Эмиля Дюркгейма (1857-1917), Карла Маркса (1818-1883) и Фридриха Энгельса (1820-1895), Макса Вебера (1864-1920), Герберта Спенсера (1820-1903) и Георга Зиммеля (1858-1918), Вильфредо Парето (1848-1923) и Торстейна Веблена (1857-1929). Питирим Сорокин (1889-1968) сделал социальное взаимодействие основой своего социологического анализа.

Огюст Конт стоял у истоков научного изучения проблем социального взаимодействия. Он рассматривает проблему социальной связи и социального взаимодействия не через призму отдельной личности, а обращаясь к более крупным социальным организациям, например, семье, делая тем самым первый шаг по пути изучения социального взаимодействия на уровне макроструктур общества. Социальное взаимодействие у него выступает базовым элементом изменяющейся структуры общества².

Эмиль Дюркгейм изучал социальное взаимодействие с опорой на идею «общественной солидарности»³. В этом смысле социальное взаимодействие – это объединяющие людей связи, обладающие определенными специфическими признаками, в свою очередь, обусловленные общественными реалиями. Очень часто, по мнению Э. Дюркгейма, реалии – социальные факты обладают по отношению к индивиду и его взаимодействиям принудительными свойствами. Таким образом, центральная идея общественной солидарности Э. Дюркгейма – это вопрос о том, каков характер связей, определяющих социальное взаимодей-

¹ Анурин, В.Ф. Общая социология / В.Ф. Анурин – М., Академический проект, 2003. – С. 121.

² Конт, О. Курс позитивной философии / О. Конт // Антология мировой философии. – Т.3. – М., 1971. – С. 585.

³ Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм // пер. с фр., подгот. А.Б. Гофман. – М., Наука, 1991. – С. 354.

стве. В раннем обществе, по его мнению, основой, определяющей правила социального взаимодействия, была коллективная мораль (или коллективная совесть), которая утратила свое назначение в современности. Ей на смену пришло сложное разделение труда, создающее зависимые отношения между людьми.

Марксистская социология также не осталась в стороне от изучения проблем социального взаимодействия. Карл Маркс считал, что люди изначально существа общественные, и им необходимо работать вместе. «В производстве, – пишет К. Маркс, – люди воздействуют друг на друга. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы производить, люди вступают в определенные связи и отношения, и только через посредство этих общественных связей имеет место производство»¹. Т.е. социальное взаимодействие по К. Марксу – это основа совместной трудовой деятельности.

Фридрих Энгельс, также акцентируя внимание на совместной трудовой деятельности людей, в своей статье “Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека” писал о том, что «... развитие труда по необходимости способствовало более тесному сплочению общества, так как благодаря ему стали более часты случаи взаимной поддержки, совместной деятельности, и стало ясней сознание пользы этой совместной деятельности для каждого отдельного члена»².

Важной для понимания специфики социального взаимодействия является основополагающая идея марксизма о том, что общество является системой взаимодействий, основанной на неравном распределении ресурсов, что обеспечивает возможность эксплуатации и принуждения, а капитализм приводит не только к отчуждению людей от того, что они производят, но и к отчуждению людей друг от друга, что снижает эффективность социального взаимодействия в определенных сферах общественной жизни.

В понимающей социологии Макса Вебера «общество создается бесконечной игрой человеческих взаимодействий»³. Для понимания веберовского подхода к определению социального взаимодействия необходимо обратиться к бо-

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Государственное издательство политической литературы, 1955-1981. – Т. 27 – М., 1956. – С. 429.

² Энгельс, Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // К. Маркс, Ф. Энгельс // Избранные произведения в 3-х т. – Т. 3. – М., Политиздат, 1985. – С. 69-82.

³ Вебер, М. Основные социологические понятия / М. Вебер // Избранные произведения // пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 495.

лее широкому понятию «социального действия», разработанного им в статье «О некоторых категориях понимающей социологии»: «социальным мы называем такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него»¹. Социальное действие предполагает субъективную мотивацию индивида или группы, без которой нельзя говорить о действии, и сознательную ориентацию на ответное поведение других людей, которую М. Вебер называет еще и «ожиданием», и без которой действие не может рассматриваться как социальное². Особое значение имеет мир рациональных действий, в котором господствуют не чувства родства, общины, традиции (как в традиционном «сельском» укладе жизни), а внутренняя убежденность в принятых ценностях, принципах и расчет, взвешивание убытка и прибыли, что становится возможным в городской среде социальных взаимодействий³.

Таким образом, О. Конт, Э. Дюркгейм и марксисты придерживались в изучении социального взаимодействия макросоциологической ориентации, основанной на внимании исследователей к социальному взаимодействию как взаимодействию больших социальных групп. В творчестве М. Вебера уже ощущается переход в изучении социального взаимодействия на микроуровень, то есть выраженный во внимании к действующему лицу, личности, которая выбирает способы достижения целей в соответствии с привычными правилами, инструкциями и законами, действуя в рамках формальной рациональности.

Георг Зиммель еще значительно сместил акцент на уровень индивидуальных действий и взаимодействий. Он полагал, что «общество вообще представляет собой взаимодействие индивидов. Взаимодействие всегда складывается вследствие определенных влечений или ради определенных целей. ...множество мотивов побуждают человека к деятельности для другого, с другим, против другого, к сочетанию и согласованию внутренних состояний, т.е. к оказыванию воздействий и, в свою очередь, их восприятию. Эти взаимные воздействия означают, что из индивидуальных носителей побудительных импульсов и целей образуется единство, общество»⁴. Само общество, по Г. Зиммелю,

¹ Вебер, М. Основные социологические понятия / М. Вебер // Избранные произведения // пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 602-643.

² Там же – С. 13.

³ Там же – С. 15.

⁴ Зиммель, Г. Избранное в 2 т. / Г. Зиммель // пер., гл. ред. и авт. проекта С.Я. Левит. – М., Юрист, 1996. – Т.1. – С. 569.

порождается взаимодействием обобществленных индивидов, это сумма всех форм их связей. Важна не только форма обобществления, но и содержание этих форм. «Особые причины и цели, без которых, конечно, никогда не происходит обобществление, ... образуют материал социального процесса; но то, что действие этих причин, способствующих целям, вызывает среди их носителей именно взаимодействие, обобществление – есть форма, в которую облакаются эти содержания...»¹.

Герберт Спенсер считал, что мир со временем сам становится лучше, подчиняясь ходу естественной эволюции. Для него основа успешного социального взаимодействия – это социальная жизнь безо всякого внешнего контроля. Государство не должно вмешиваться в дела индивидов. Индустриальному обществу предписывалось объединение при помощи добровольных договорных отношений и общей морали. Заимствовав многие понятия из биологии, Г. Спенсер представлял общество как живой организм и интересовался структурой общества и взаимными отношениями и функциями его частей. Он высказал идею о том, что существуют определенные универсальные потребности, которые определяют специфику социального взаимодействия. Эти потребности варьируются вокруг проблем: а) обеспечения и надежного обращения ресурсов, б) производства полезных материалов и в) регуляции и интеграции внутренней деятельности людей средствами властного и символического контроля².

Итальянский экономист и социолог Вильфредо Парето, автор теории социальных изменений, считал, что всеми взаимодействиями в обществе управляет просвещенная элита, и социальные изменения происходят в обществе в момент смены правящих элит³.

Интересны в этом контексте и взгляды Торстейна Веблена, который в своей «Теории праздного класса» главное внимание уделил не производству, а потреблению. Он критиковал «праздный класс» (собственников и руководителей компаний) и его «демонстративный досуг» и «демонстративное потребление» – суть и смысл социального взаимодействия, что формирует «общество растрачивающее время и деньги»⁴.

¹ Зиммель, Г. Избранное в 2 т. / Г. Зиммель // пер., гл. ред. и авт. проекта С.Я. Левит. – М., Юрист, 1996. – Т.1. – С. 571.

² Спенсер, Г. Основания социологии / Г. Спенсер – С. Петербург, изд. И.И. Билибина, 1876. – Т.1. – С. 7.

³ Парето, В. Компендиум по общей социологии / В. Парето // пер. с итал. А.А. Зотова – 2-е изд. – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 398.

⁴ Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен – М., Прогресс, 1990. – С. 121.

Значительное внимание проблемам социального взаимодействия уделено в своем научном творчестве Питиримом Сорокиным. В первом томе «Системы социологии». П. Сорокин указывает, что «вся общественная жизнь и все социальные процессы могут быть разложены на явления и процессы взаимодействия»¹. Простейшая модель взаимодействия, согласно П. Сорокину, имеет три элемента, три составляющие: индивиды, акты поведения и проводники взаимодействия, то есть для возникновения социального взаимодействия необходимо:

- 1) наличие двух или более индивидов, обуславливающих поведение и переживания друг друга;
- 2) совершение ими каких-то действий, влияющих на взаимные переживания и поступки;
- 3) наличие проводников, передающих эти влияния и воздействия индивидов друг на друга².

В.Ф. Ануриным добавляется к этому еще и четвертое условие – «наличие общей основы для контактов, соприкосновения»³.

П. Сорокин считал, что в течение процесса взаимодействия существует тесная функциональная связь между центрами взаимодействия: поведение или состояние одного из них тотчас же отражается на поведении и состоянии другого. Таким образом, причинно-функциональная зависимость или связь между структурными компонентами социального взаимодействия ведет к образованию «коллективного единства или коллективной индивидуальности». Там, где нет такой связи, нет и структурного единства, а есть только пространственная, внешняя, случайная и временная связь. Единство, построенное не на причинно-функциональной зависимости, есть мнимое, нереальное единство⁴.

Существенная заслуга П. Сорокина заключается в том, что он рассматривал понятие социокультурного взаимодействия, выделяя в нем три взаимосвязанных элемента:

- 1) личность как субъект взаимодействия;

¹ Сорокин, П.А. Система социологии в 2 т. / П.А. Сорокин. – М., Наука, 1993. – Т. 1. – С. 141.

² Там же – С. 142.

³ Анурин, В.Ф. Общая социология / В.Ф. Анурин – М., Академический проект, 2003. – С. 294.

⁴ Сорокин, П.А. Система социологии в 2 т. / П.А. Сорокин. – М., Наука, 1993. – Т. 1. – С. 300.

- 2) общество как совокупность взаимодействующих индивидов с его социокультурными отношениями и процессами;
- 3) культуру как совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица.

П. Сорокин писал, что «ни один из членов этой неразделимой триады (личность, общество, культура) не может существовать без двух других. Не существует личности как социума, то есть как носителя, создателя и пользователя значениями, ценностями и нормами без корреспондирующих культуры и общества. Точно так же нет общества без взаимодействующих личностей и культуры и нет живой культуры без взаимодействующих личностей и общества»¹.

Особое значение имеют указанные им критерии классификации социальных взаимодействий: по количеству и качеству индивидов, в нем участвующих, в зависимости от характера актов, совершаемых взаимодействующими актерами, по интенсивности, продолжительности, направленности, организованности взаимодействия и т.д.

Таким образом, творчество классиков представляет собой важнейший этап теоретического осмысления проблем социального взаимодействия. Социальное взаимодействие рассматривается на макроуровне как общемировой процесс, способствующий упорядочению социального хаоса и сохранению целостности общества, обеспечивающий воспроизводимость социальных отношений и относительный социальный порядок. В то же время в классический период предпринимаются попытки приблизиться к человеку, к пониманию того, что только индивидуальные взаимодействия формируют общество.

Важными в контексте изучения социального взаимодействия в рамках макроподхода оказываются связи, объединяющие субъектов взаимодействия, определенные общественными реалиями, а также характер этих связей, причины, цели и мотивы, побуждающие субъектов к их установлению, взаимные ожидания сторон взаимодействия и их взаимная зависимость. Значимы правила взаимодействия, нередко определяемые внешними условиями или имеющимися ресурсами, а также социальный смысл данного взаимодействия и его место в общей системе социальных взаимодействий общества.

¹ Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин – М., Политиздат, 1992. – С. 218-219.

Ведущие социологические школы XX века

В XX веке макроподход в изучении социального взаимодействия не утратил своего значения, скорее, наоборот, стал играть ведущую роль благодаря представителям *структурно-функционального* направления. Вот какое толкование структурно-функционального анализа находим в Философском словаре: «Структурно-функциональный анализ – метод исследования системных объектов, прежде всего социальных систем. Структурно-функциональный анализ различных форм общественной жизни строится на основе выделения в социальных системах структурных составляющих и их роли (функции) относительно друг друга. Структурно-функциональный анализ связывается, прежде всего, с именами Толкотта Парсонса (1902-1979) и Роберта Мертон (1910-2003). Так, в основу анализа Т. Парсонс кладет различие между категориями структурными (система ценностей, социальные нормы, типы общностей и роли их участников) и функциональными (самосохранение, интеграция, достижение цели и адаптация)»¹.

Прежде всего, в теории Т. Парсонса определяется структура социального действия. «Структура – это совокупность относительно устойчивых, стандартизированных отношений между элементами»². В структуру социального действия Т. Парсонс включает:

- 1) актора – индивида или коллектив; Различение индивида и коллектива делается на основании того, является ли данный рассматриваемый актер системой личности или социальной системой;
- 2) ситуацию действия, предполагающую условия и свойства действия;
- 3) ориентацию данного актора на данную ситуацию, т.е. ценности и нормы, которыми руководствуется актер в этой ситуации³.

Т. Парсонс заявляет о том, что взаимодействие предполагает, во-первых, наличие статусов и позиций, которые занимают участники взаимодействия, во-вторых, соответствующие этим статусам и позициям ролевые ожидания, в-третьих, обусловленные статусом и ролевыми ожиданиями нормативно предписанные образцы поведения (роли), исполняемые актерами⁴.

¹ Философский словарь // под ред. М.М. Розенталя. – изд. 3-е. – М., Политиздат, 1975. – С. 397.

² Парсонс, Т. О структуре социального действия. / Т. Парсонс // под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М., Академический проект, 2000. – С. 405.

³ Там же – С. 463-464.

⁴ Там же – С. 498.

Развивая тему, Р. Мертон разрабатывал теорию ролевых и статусных наборов. Его теория фиксирует то обстоятельство, что индивиды, занимающие те или иные статусы, находятся во взаимодействии с другими партнерами, обладающими разными ожиданиями из-за различий своих позиций в социальной структуре. Отсюда – несовместимость и даже конфликты между ожиданиями людей, занимающих различные статусные позиции.

Важной для понимания основ социального взаимодействия, с точки зрения Т. Парсонса, является система мотивационных показателей, основу которой составляет способ ориентации актора на другого: на что он ориентируется, выстраивая свои отношения с другими. Эти способы можно представить как альтернативы. Система этих альтернатив позволяет не только оценить единичные действия акторов, но и глубже понять специфику организации социального взаимодействия:

- 1) ориентация индивида при оценке поведения другого на какое-то общее универсальное правило или на некие партикулярные (частные, обособленные) критерии, являющиеся неким исключением из этих общих правил;
- 2) ориентация индивида при оценке поведения другого на достижения, квалификацию, профессионализм последнего или приобретенное им от рождения (пол, возраст, нация и т.д.);
- 3) ориентация актора в своих действиях на личную выгоду, личный интерес или на интересы коллектива, членом которого он является;
- 4) принятие актором на себя широких (диффузных) обязанностей в данной ситуации или выполнение специфических, специализированных обязанностей;
- 5) использование актором в своих действиях по отношению к другому эмоциональных (аффективных) или рациональных (аффективно нейтральных) критериев, оценок¹.

Р. Мертон дополнил и модифицировал теорию Т. Парсонса. Он вел понятия явных и латентных функций в анализ социальных систем. Явные функции имеют место тогда, когда субъективная (смысловая) мотивация действующих индивидов совпадает с объективными следствиями, то есть, когда эти следствия осознаются участниками как благоприятные или неблагоприятные факто-

¹ Парсонс, Т. О структуре социального действия. / Т. Парсонс // под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М., Академический проект, 2000. – С. 498.

ры. Латентными Р. Мертон называет функции, которые не осознаются и не планируются действующими индивидами и имеют ненамеренный характер. Р. Мертон устанавливает требование взаимосвязи и взаимозависимости функций и структуры социальных систем. Он формулирует его в виде аксиомы: точно так же, как одна и та же структура может иметь многочисленные функции, необходимые для жизнедеятельности различных социальных групп, так же одна и та же функция может по-разному выполняться в тех или иных социальных структурах¹. Однако Р. Мертон считал, что не все структуры необходимы для функционирования социальной системы. Некоторые элементы можно исключить, что открывает путь для значимых социальных изменений.

Ведущему представителю *Чикагской школы* Уильяму Исааку Томасу (1863-1947) принадлежит знаменитая фраза: «Если люди определяют ситуации как реальные, то они реальны по своим последствиям»², что характеризует смещение фокуса исследований на социально-психологический микроподход в исследовании социального взаимодействия (важно, что думают люди, и как это определяет их действия и взаимодействия). Другой представитель Чикагской школы социологии Чарльз Хортон Кули (1864-1929) создал концепцию «первичной группы» как важнейшего фактора, определяющего специфику взаимодействия индивида и общества.

XX век – время развития *символического интеракционизма*, связанного с именами Джорджа Герберта Мида (1863-1931) и Герберта Блумера (1900-1987). Символический интеракционизм (понятие ввел Дж. Мид в 1937 г.), относящийся уже к микросоциологической парадигме, изучает социальное взаимодействие через отношение общества к самому себе как к процессу символических коммуникаций между социальными деятелями³. Представители символического интеракционализма выдвинули идею о том, что любое устойчивое взаимодействие возможно лишь на основе взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов. Символическую нагрузку несут практически все окружающие нас предметы, явления и поступки людей. И, лишь поняв, что же именно они символизируют для нашего партнера по взаимодействию, можно

¹ Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М., АСТ Москва: Хранитель, 2006. – С. 538-540.

² Thomas, W.I. and Thomas, D.S. The Child in America: Behavior Problems and Programs / W.I. Thomas, D.S. Thomas – New York: Alfred A. Knopf, 1928. – P. 571-572.

³ Блумер, Г. Общество как символическая интеракция / Г. Блумер // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 128-133.

это взаимодействие осуществить. Символы могут быть понятны и могут вызвать реакцию лишь тогда, когда их значение одинаково для всех членов коммуникативного сообщества, ведь разные объекты могут иметь для различных акторов неодинаковые значения. Однако эти значения, со своей стороны, возникают лишь в процессе интеракции и постоянно меняются в ходе нее¹. Другими словами: «любые действия людей есть проявления социального поведения, основанного на коммуникации; коммуникация же становится возможной благодаря тому, что люди придают одинаковые значения данному символу»². Однако участники взаимодействия способны модифицировать или изменять значения и символы, используемые ими в действии и взаимодействии, на основе своей интерпретации ситуации и решать стоит ли приспособливать свои действия к другим и каким образом. То есть акторы в процессе социального взаимодействия вовлечены в процесс взаимного влияния. При таком подходе «общество – это не фиксированная совокупность однозначно заданных социальных норм и не предустановленная система поведения, а текучий, хотя и структурированный процесс интеракции»³. Таким образом, в ходе социального взаимодействия происходит передача взаимно понятных значений и символов, а также социально значимой информации вследствие чего нередко передаются и стимулы к поведению. Происходит процесс «перенимания ролей» и становится возможным «принятие роли другого». «Обобщенный другой» – это образ партнера по взаимодействию.

Кроме этого, Дж. Мид разделял поведение людей на скрытое и явное⁴. «Скрытое поведение есть процесс мышления, включающий символы и значения. Явное поведение – это поведение, реально осуществляемое актором. Некоторые виды явного поведения не содержат скрытого (привычное поведение или бессознательные реакции на внешние стимулы). Вместе с тем большая часть человеческих действий включает оба вида поведения»⁵.

Г. Блумер таким образом резюмировал основные принципы символического интеракционизма:

¹ Социология: история и современность // отв. ред. Ю.Г. Волков – изд. 2-е. – Ростов н/Д., Феникс, 2007. – С. 519.

² Анурин, В.Ф. Общая социология / В.Ф. Анурин – М., Академический проект, 2003. – С. 302.

³ Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии. / Д.В. Иванов – Омск, Изд-во ОмГУ, 2005. – С. 28.

⁴ Мид, Дж. Избранное / Дж. Мид // сб. переводов, сост. и переводчик В.Г. Николаев, отв. ред. Д. В. Ефременко. – М., РАН. ИНИОН, 2009. – С. 79.

⁵ Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 263.

- 1) человеческие существа совершают свои поступки в отношении тех или иных объектов на основе тех значений, которые они этим объектам придают;
- 2) эти значения возникают из социального взаимодействия;
- 3) любое социальное действие проистекает из приспособления друг к другу индивидуальных линий поведения¹.

Важной с точки зрения исследования социального взаимодействия является блумеровское понятие «объединенного действия». Общество не состоит из множества изолированных поступков. Существует коллективное действие, которое включает «индивидов, приспособливающих свои линии поведения друг к другу... участников, создающих значения друг для друга, а не просто каждый сам для себя... Это подводит к тому, что Дж. Мид называл социальным действием, а Г. Блумер – объединенным действием... Объединенное действие – не просто сумма индивидуальных действий, оно приобретает свой собственный характер»².

Представитель *драматургического подхода* в социологии Эрвинг Гоффман (или Ирвин Гофман) (1922-1982) выдвинул концепцию об *управлении впечатлениями*. Основная ее идея состоит в том, что порядок взаимодействия – это область, в которой продуцируется смысл, а смысл возникает в ходе вовлеченности индивидов в ситуации. То есть:

- люди действуют в ситуациях не независимо друг от друга, а как участники ситуации;
- при этом они ориентируются на образцы поведения, которые они, однако, вызывают к жизни и интерпретируют лишь посредством своего «исполнения»;
- люди действуют не только с учетом некой цели, которая представляет содержание действия, и вступают тем самым в контакт с другими, но общаются друг с другом на ином уровне, на котором они производят определенное впечатление о себе и истолковывают выразительное поведение других;

¹ Блумер, Г. Общество как символическая интеракция / Г. Блумер // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 128-133.

² Ритцер, Дж, Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 275.

- люди в своей социальной коммуникации не всегда являются тем, кем они кажутся; впечатление, подразумеваемый смысл и содержание действия могут отличаться друг от друга¹.

Поэтому очень часто в процессе взаимодействия акторы вынуждены что-то скрывать, а именно: «ошибки, которые были допущены при подготовке представления, а также предпринимаемые шаги по их исправлению... Исполнители могут обнаружить необходимость показывать лишь конечные продукты и скрывать процесс, включенный в их производство. ...Для исполнителей может быть необходимо скрыть от аудитории, какая «грязная работа» была проведена при создании конечного продукта... Наконец, исполнители, вероятно, считают необходимым скрывать любые оскорбления, унижения и сделки, предпринятые, чтобы представление могло продолжаться»².

Все вышесказанное относится и к командам – группе индивидов взаимодействующих в одном общем спектакле. При этом каждый член команды может сорвать спектакль. Вообще Э. Гоффман видел много общего между театральным действием и социальным взаимодействием. Он выделял в нем «передний план, где важны внешний вид и манеры, и закулисную зону, куда действующие лица могут удалиться, чтобы подготовиться к исполнению, сбросить маски и быть самими собой. Там же происходят и разного рода неформальные взаимодействия. То есть индивиды «выстраивают свою систему действий – «пьесу», выбирают и подготавливают ситуацию взаимодействия – «сцену», используют особенности места – «декорации», и вещи – «реквизит»³.

Э. Гоффман предлагал способы «управления впечатлениями», способствующие успешности разыгрываемого социального спектакля. «Этого можно достичь, например, развивая максимальную групповую солидарность, не допуская идентификации членов команды с аудиторией и периодически меняя аудиторию, для того чтобы они не были слишком осведомлены об исполнителях». Или «Это, например, предварительное определение сценария представления, планирование непредвиденных ситуаций, отбор верных членов команды, подбор благожелательной аудитории, вхождение в небольшие команды, где разногласия

¹ Гоффман, Э. Представление себя другим/ Э. Гоффман // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 188-198.

² Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 268.

³ Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов – Омск, Изд-во ОмГУ, 2005. – С. 30.

наименее вероятны, допущение лишь кратковременных появлений на публике, предотвращение доступа аудитории к частной информации и полная договоренность о программе действий, чтобы избежать непредвиденных происшествий»¹.

При изучении социального взаимодействия значение имеет *теория фреймов* Э. Гоффмана. Фрейм – это конституируемая агентами целостность, прежде всего практик, но вместе с тем – смыслов, которые люди в типичных, повторяющихся социальных ситуациях, в социальном контексте, придают своим действиям и действиям других (вербальным и не вербальным). Фрейм это «структурный контекст повседневного взаимодействия»².

Обмен как основу интеракций между людьми рассматривали Джордж Хоманс (1910-1989) и Питер Блау (род. 1918) в рамках *теории обмена*. Дж. Хоманс изучал вопросы повседневного социального взаимодействия. В целом он истолковывал элементарное социальное поведение с точки зрения вознаграждений и издержек. Обмен – характерная черта социального взаимодействия, которая отличает его от простого действия. Основной единицей анализа в этой теории являются социальные отношения. Суть социальных отношений, по мнению Дж. Хоманса, состоит в стремлении людей к извлечению выгод и получению вознаграждений, а также в обмене этими выгодами и вознаграждениями. Возникающее в ходе обмена действиями взаимное вознаграждение становится повторяющимся и регулярным и постепенно перерастает в отношения, базирующиеся на взаимных ожиданиях. Важнейшее из ожидаемых вознаграждений – социальное одобрение. Важно, что эти действия взаимно сопряжены и возобновляемы. Этот устойчивый интерес к ответным действиям своего партнера отличает социальное взаимодействие от единичного социального контакта. «Всегда присутствует основной элемент социального взаимодействия – глубокая и тесная координация системы действий партнеров»³.

Дж. Хоманс видит в понятии «рациональность» связь между ценностью награды с вероятностью ее получения. Он вывел следующие принципы обмена:

¹ Ритцер, Дж, Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – С. 269-270.

² Гоффман, И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта / И. Гоффман // под ред. Г.С. Батыгина и Л.А. Козловой. – М., Институт социологии РАН, Институт Фонда «Общественное мнение», 2003. – С. 521.

³ Кареева, С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... канд. соц. наук / С.Г. Кареева – Москва, 2011. – С. 61.

Первый – постулат успеха – Чем чаще какое-либо действие человека приводит к получению вознаграждения, тем более вероятно, что человек вновь поступит так же;

Второй постулат – постулат стимула – Если в прошлом какой-либо стимул или их совокупность были связаны с вознаграждением за определенные действия, тогда вероятность того, что человек в будущем вновь воспроизведет такое же или аналогичное действие, выше, если новые стимулы похожи на прошлые;

Третий постулат – постулат ценности – Чем большую ценность представляет для человека результат его действия, тем выше вероятность того, что он так поступит;

Четвертый постулат – постулат лишения – насыщения – Чем чаще в недавнем прошлом человек получал определенное вознаграждение, тем меньшую ценность будет для него представлять каждая последующая единица такого вознаграждения;

Пятый постулат – агрессии – одобрения. А) Если действие человека не получает ожидаемого им вознаграждения или приводит к наказанию, которого он не ждал, этот человек испытывает чувство гнева; повышается вероятность того, что он проявит агрессивное поведение, и результаты такого поведения будут иметь для него большую ценность; Б) Если действие человека ведет к ожидаемому вознаграждению, в особенности, большему, нежели он ждал, или не приводит к ожидаемому наказанию, субъект будет доволен; повышается также вероятность того, что он вновь проявит одобряемое поведение, и результаты последнего будут иметь для него большую ценность;

Шестой постулат – постулат рациональности – Выбирая между альтернативными действиями, человек изберет то, которое обеспечит наивысшее значение величины, получаемой при умножении ценности результата, как она воспринимается им в настоящий момент, на вероятность его достижения¹.

Версия теории обмена П. Блау сильно отличается от представлений Дж. Хоманса. От обмена между индивидами он переходит к рассмотрению более крупных структур. Он рассматривает группы, организации, коллективы, общество. Индивидуальному поведению не уделяется особого внимания, т.к. социальное взаимодействие осуществляется в рамках социальных групп. Людей влечет в группы возможность получения вознаграждений от членства в

¹ Хоманс, Д. Социальное поведение как обмен / Д. Хоманс // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 82-91.

этих группах. В рамках собственного подхода к теории обмена П. Блау определяет обмен как специфический тип ассоциации, включающий действия, которые зависят от получаемых от других лиц вознаграждений и которые сходят на нет при прекращении ожидания этих вознаграждений. Кроме того, он утверждает, что далеко не все социальные отношения могут быть рассмотрены как процессы обмена, а лишь те из них, которые ориентированы на достижение целей, реализация которых возможна только в процессе взаимодействия с другими людьми и для которых необходимы средства, доступные другим людям¹.

Взаимные вознаграждения помогают поддерживать и развивать установленные связи. Если же взаимные вознаграждения прекращаются или стороны не обеспечивают это вознаграждение в равной степени, то продолжение взаимодействия становится проблематичным. Здесь возможны четыре альтернативы. «Во-первых, люди могут принудить других оказать помощь. Во-вторых, они могут найти иной источник для получения требуемого. В-третьих, можно попытаться обойтись без того, что люди хотят получить от других. Наконец существует возможность подчиниться другим людям, предоставляя им «общий кредит» во взаимоотношениях»². Согласно П. Блау, связующими механизмами и посредниками в сложной системе социальных взаимодействий выступают общепринятые нормы и ценности.

Таким образом, теория П. Блау, по мнению Дж. Ритцера, выводит рациональное действие на макроуровень: «П. Блау... вынужден был признать, что процессы, которые характерны для рассматриваемого им уровня взаимодействий, фундаментальным образом отличаются от тех, что происходят на индивидуальном уровне»³.

Продолжает развивать это направление в теории социального обмена Ричард Эмерсон (1925-1982). Он отталкивается от базовых предпосылок, а именно от обретения выгод в процессе социального взаимодействия, и переходит на уровень, где действующими субъектами выступают уже и индивиды, и сообщества. Р. Эмерсон рассматривает обменные отношения, складывающиеся между ними. Сеть обмена состоит из следующих компонентов: индивидуальных или коллективных акторов; ценных ресурсов, распределенных между акторами; возможностей обмена между всеми действующими субъектами сети. Отноше-

¹ Blau, P. Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure / P. Blau – New York, 1977. – P. 73-77.

² Там же

³ Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд.– СПб., Питер, 2002. – С. 333-334.

ния обмена связаны в единую сетевую структуру. В итоге «сеть обмена» – это конкретная социальная структура, созданная благодаря взаимоотношениям социального обмена между действующими субъектами¹.

Одна из модификаций теории обмена – *теория рационального выбора* объясняет социальную жизнь как результат «рациональных» выборов социальных акторов. В.Ф. Анурин отмечает: «оказываясь перед лицом нескольких возможных вариантов действия, люди обычно делают то, что, по их убеждению, должно с определенной степенью вероятности привести к наилучшему результату в целом. Это обманчиво простое предложение резюмирует теорию рационального выбора»².

Джеймс С. Коулмен (1926-1995) внес самый существенный вклад в развитие этой теории. Главные понятия его теории – это акторы и ресурсы, которые контролируются этими акторами и в которых они заинтересованы, а главная идея состоит в том, что люди стремятся к достижению своей цели, которая формируется ценностями или предпочтениями³. Дж. С. Коулмен, развивая данный взгляд, обратился к рассмотрению взаимодействия на макроуровне и к изучению коллективных субъектов. В рамках такого сообщества акторы не могут действовать на основе своего личного интереса, но должны действовать в интересах коллектива. Чтобы реализовать переход от индивидуального к коллективному (социальному) выбору, имеются различные правила и механизмы (например, принятие коллективного решения)⁴.

Еще одной важной теорией, изучающей проблемы социального взаимодействия, является *теория конфликта* Ральфа Дарендорфа (1929-2009) и Льюиса Козера (1913-2003), согласно которой социальное взаимодействие рассматривается через призму столкновений, конфликтов субъектов этих взаимодействий, которые впоследствии могут привести к обновлению отношений и последующему сплочению субъектов. Р. Дарендорф считает, что позиции в обществе определяются объемом властных полномочий, а взаимные ожидания субъектов соответствуют этим позициям, а не конкретным людям. Еще одно важное понятие в

¹ Emerson, R.M. Exchange Theory // Part II: Exchange Relations and Networks / R.M. Emerson // Sociological Theories in Progress – Boston, MA: Houghton-Mifflin, 1972. – P. 74.

² Анурин, В.Ф. Общая социология / В.Ф. Анурин – М., Академический проект, 2003. – С. 229.

³ Coleman J., Fararo T. Rational Choice Theory / J. Coleman, T. Fararo – Newbury Park, CA: Sage, 1992. – P. 156.

⁴ Коулман, Дж. Введение социальной структуры в экономический анализ / Дж. Коулман // Экономическая социология. – 2009. – № 3. – С. 33-40.

теории Р. Дарендорфа – «интерес», понимание которого необходимо для выяснения природы конфликта и специфики социальных взаимодействий. Интересы могут быть объективные и субъективные. Кроме того, отмечается важность доступа к ресурсам, которые являются средством достижения целей. Неравная возможность доступа к ресурсам нередко становится причиной конфликта¹.

Развивая эту теорию, Л. Козер отмечает, что нередко конфликт приводит к конструктивным изменениям в системе социальных взаимодействий, устанавливая новые правила, нормы и критерии, которые повышают эффективность этой системы взаимодействий².

Важной для понимания природы социального взаимодействия является также *феноменологическая социология* Эдмунта Гуссерля (1859-1938) и Альфреда Шюца (1899-1959), а также их учеников: Томаса Лукмана (род. в 1927 г.), Питера Бергера (род. в 1929 г.)³, авторов теории конструирования социальной реальности, и Гарольда Гарфинкеля⁴ (род. в 1917 г.) – основоположника этнометодологии. В основе этой модели социального взаимодействия лежат типовые интерпретации на основе предшествующего опыта участников взаимодействия, наделяющего их действия смыслом, типичным для их жизненного опыта. Социальное взаимодействие строится на основе взаимной типизации, это постижение другого посредством схем типизации. Для успешного взаимодействия индивиду необходимо усвоить типичные для той или иной ситуации смыслы. Ключевую роль в этом играет язык. Созидание социальной реальности может сдерживаться ранее образовавшимися социальными и культурными структурами. Если же субъекты взаимодействия принадлежат к разным культурным общностям и взаимодействуют недавно, т.е. еще не сконструировали общую для них социальную реальность, то взаимодействие может быть проблематичным.

¹ Dahrendorf, R. *Class and Class Conflict in Industrial Society* / R. Dahrendorf – Stanford, 1959. – P. 101

² Козер, Л. *Функции социального конфликта* / Л. Козер // *Американская социологическая мысль* / под ред. В.И. Добренкова – М., Международный университет бизнеса и управления, 1996. – С. 542-556.

³ Гуссерль, Э. *Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии* / Э. Гуссерль – М., Академический проект, 2009. – 489 с.; Шюц, А. *Избранное: Мир, светящийся смыслом* / А. Шюц // пер. с нем. и англ. – М., Российская политическая энциклопедия, 2004. – 1056 с.; Бергер, П., Лукман, Т. *Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания* / П. Бергер, Т. Лукман // пер. с англ. Е. Руткевич. – М., Московский философский фонд, 1995. – 322 с.

⁴ Гарфинкель, Г. *Исследования по этнометодологии* / Г. Гарфинкель // пер. с англ. З. Замчук, Н. Макаровой, Е. Трифионовой – Спб., Питер, 2007. – 334 с.

Рассматривая микросоциологические парадигмы, нельзя не упомянуть и *социальный акционализм* французского социолога Алена Турена (род. в 1925 г.), согласно которому социальное взаимодействие опирается на ценности и нормы, которые служат ориентирами и придают совместной деятельности устойчивость и упорядоченность. Общество – это арена борьбы коллективных акторов за утверждение их целей, за интересы своего класса. Постиндустриальное общество – время человека действующего, время активизации субъекта как действующего лица, активного по отношению к существующей общественной системе. Обществу нужно ориентироваться на социологию действия, а конфликт – основной механизм изменений¹.

Таким образом, XX век в рамках перехода от макросоциологической парадигмы структурно-функционального подхода к микропарадигме и первых шагов в направлении их интеграции смещает акценты в изучении социального взаимодействия на статусы и позиции участников взаимодействия, их ролевые ожидания, которыми и определяется специфика их явного и неявного поведения. Интерпретация, смыслы и типизация ситуаций взаимодействия на основе предшествующего опыта участников имеют определяющее значение в построении социального взаимодействия (феноменологический подход). Признание единых критериев, ценностей, норм и символов – основа успешного взаимодействия с точки зрения символического интеракционализма. Вовлеченность индивидов в ситуации определяет характер социальных взаимодействий, а индивидуальные действия складываются в объединенное действие, имеющее свой собственный характер. Обмен выгодами и вознаграждениями, альтернативы поведения в случае прекращения вознаграждений, связь ценности вознаграждения с вероятностью его получения, важность такого вознаграждения как социальное одобрение, сети взаимодействий, складывающиеся в процессе обмена – это те стороны социального взаимодействия, особое внимание которым уделяет теория обмена. Изучение рационального выбора, формируемого ценностями и предпочтениями субъектов взаимодействия, значение имеющихся ресурсов, переход к коллективному выбору, его правила и механизмы, соотношение интересов индивидуального субъекта взаимодействия с интересами коллективного субъекта, частью которого является этот индивид, снова сближают микро и макро-подход в анализе социального взаимодействия (теория рационального выбора). Конфликты субъектов взаимодействия, вызванные несовпадением

¹ Турен, А. Возращение человека действующего. Очерк социологии / А. Турен – М., Научный мир, 1998. – 204 с.

объективных (доступ к ресурсам, например) и субъективных интересов, и их последствия, способствующие установлению новых норм взаимоотношений, борьба коллективных акторов за достижение их целей – интересуют в социальном взаимодействии сторонников теории конфликта и представителей социального акционализма.

Современные теории

Наиболее значимые теории современности, имеющие значение для понимания основ социального взаимодействия, развиваются, как правило, в рамках интегративной парадигмы.

Юрген Хабермас (род. в 1929 г.) в своей *теории коммуникативного действия* выделяет целерациональное действие (труд) и коммуникативное (взаимодействие) и подчеркивает разницу между ними. Целерациональное действие он делит на инструментальное, которое предполагает участие единственного исполнителя, который сам рационально просчитывающего наилучшие способы достижения цели, и стратегическое – координация двумя или более индивидами действия, направленного на достижение цели.

Ю. Хабермас отдает предпочтение коммуникативному действию, которое описывает действительное взаимодействие между людьми и направлено на достижение взаимопонимания. «В коммуникативном действии участники изначально не ориентированы на собственный успех, они преследуют свои личные цели при условии, что смогут согласовать планы своих действий на основе общих определений ситуации»¹.

Именно коммуникативное действие – ключ к пониманию действительного жизненного мира, в котором люди взаимодействуют посредством общения. Именно поэтому важнейшими элементами, определяющими специфику этого взаимодействия, являются культура и язык. «Коммуникативное действие воспроизводит общество как жизненный мир, то есть комплекс символических структур, определяющих способы придания индивидами смысла событиям и действиям»².

Социальная структура «жизненного мира» является источником «практического интереса», управляющего накоплением «практического знания». ««Практическое знание», возникающее в ходе межличностного взаимодейст-

¹ Хабермас, Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Ю. Хабермас // пер. с нем. под ред. Д.В. Складнева, послесл. Б.В. Маркова. – СПб., Наука, 2000. – 380 с. – С. 199.

² Хабермас, Ю. Теория коммуникативного действия (фрагменты) / Ю. Хабермас // Вопросы социальной теории, 2007. – Т. 1. – С. 229-245.

вия, это знание о способах интерпретации наших действий друг другом, отношения друг к другу, условий и границ этого понимания, координации и объединения действий»¹. «Жизненному миру» противостоит «система» – комплекс формальных норм, обеспечивающих безопасность взаимодействия индивидов и, в тоже время, наделяющих его формальными, обезличенными образцами взаимодействия, замещая действия на основе личного ценностного выбора действиями, основанными на внешнем, вынужденном подчинении. Очевидно, что «жизненный мир» и система неразрывно связаны и зависят друг от друга.

В теории «социального пространства» Пьера Бурдьё (1930-2001) социальное взаимодействие рассматривается через понятия «габитуса» и «поля». Габитус – когнитивные структуры, посредством которых люди взаимодействуют. Габитус может быть и явлением коллективным. Это набор усвоенных, но неосознаваемых схем восприятия и производства практик, которые и служат связующим звеном между человеком и социальным миром. Габитусы различаются в зависимости от характера позиции субъекта в этом мире. «Габитус есть одновременно система схем производства практик и система схем восприятия и оценивания практик. В обоих случаях эти операции выражают социальную позицию, в которой он был сформирован»².

Поле – это отношения между позициями. Комплекс позиций образует «социальное пространство», объединяющее и разделяющее агентов символически и физически. «Символическое разделение – это разделение индивидов на категории, представители которых больше или меньше стремятся взаимодействовать друг с другом, больше или меньше похожи по образу жизни»³. В социальном мире существует ряд автономных полей (экономическое, политическое, религиозное и т.д.), каждое из которых обладает своей особой логикой и формирует у акторов мнение относительно того, что в определенном поле имеет значение, и, соответственно, формирует направления социальных взаимодействий. П. Бурдьё считает, что поле – это арена борьбы за ресурсы и символическое признание. Это конкурентный рынок, где используются различные виды капитала (экономический, культурный, социальный, символический и др.). Позиции различных агентов в поле определяются количеством и относительным

¹ Кареева, С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... канд. соц. наук / С.Г. Кареева – Москва, 2011. – С. 90.

² Бурдьё, П. Социология социального пространства / П. Бурдьё // пер. с франц., отв. ред. перевода Н.А. Шматко. – М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007. – С. 59.

³ Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – С. 50.

весом капитала, которым они обладают, что определяет стратегии их поведения в процессе социального взаимодействия. П. Бурдьё подчеркивает динамизм социального поля, которое можно представить только в определенный исторический момент.

В рамках интеграционной парадигмы развивается *теория самореферентных систем Никласа Лумана* (1927-1998). Согласно его теории базовым элементом общества выступает коммуникация. Социальность явлений определяется тем, что действия людей приобретают смысл и значение в результате коммуникации, которая и проясняет ситуацию взаимодействия. Значение возникает лишь при противопоставлении альтернативе. Н. Луман выделил три уровня формирования социальных систем: 1) интеракция – это взаимодействие при непосредственном присутствии и восприятии участниками друг друга; 2) организация – это объединение на основании формализации участия и правил коммуникации; 3) общество – включает в себя все формы интеракций и организаций¹. Общество – это нечто большее, чем совокупность независимых взаимодействий. Для его существования необходимо постоянное поддержание коммуникаций и непрерывный процесс взаимодействия, а главное, соединение предыдущих и настоящих коммуникаций с будущими.

Далее особое внимание стоит уделить *теории структуризации Энтони Гидденса* (род. в 1938 г.). Он рассматривает взаимодействие с точки зрения «повторяющихся социальных практик, упорядоченных во времени и в пространстве, а не действия отдельных индивидов и структур, тем самым избегая микро- и макроподхода в анализе»².

Определяющая роль в развитии «рутинных социальных практик, которые не только придают акторам ощущение безопасности, но и позволяют эффективно действовать в социальной жизни»³, отводится: 1) мотивации действия как внутреннему побуждению, определяющему направленность и необходимость действия; 2) рационализации действия – определенной процедуре действия на основании соотнесения целей и средств; 3) мониторингу действия – наблюде-

¹ Луман, Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Н. Луман // пер. с нем. И.Д. Газиева, под ред. Н.А. Головина – СПб., Наука, 2007. – С. 92.

² Кареева, С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... канд. соц. наук / С.Г. Кареева – Москва, 2011. – С. 82.

³ Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 449.

нию за успешностью действия, алгоритм которого в случае удачи может рассматриваться как образец¹.

Э. Гидденс также отделяет деятельность от намерений – «действия в конечном итоге нередко оказываются отличными от первоначальных намерений; иначе говоря, преднамеренные действия зачастую приводят к непреднамеренным последствиям»². Важными для совершения действий оказываются и ресурсы. Ориентируясь на их доступность, акторы делают выбор в пользу одних действий и отказываются от совершения других, преследуя собственные цели и реализуя собственные интересы. Кроме того Э. Гидденс приписывает акторам возможность изменять социальный мир.

Время и пространство – важные переменные в теории Э. Гидденса. Исходное условие межличностного взаимодействия – присутствие людей в одном месте и в одно время. Однако социальные системы расширяются во времени и пространстве, и акторы в процессе взаимодействия уже могут не присутствовать непосредственно. Такое дистанцирование во времени и в пространстве становится в современном мире все более возможным благодаря новым формам коммуникации³.

Согласно структурационной теории Э. Гидденса, в современной действительности особое значение имеет дистанцирование, т.е. разделение времени и пространства. «В обществах досовременной эпохи время всегда было соединено с пространством...и главным образом определялось физическим присутствием и, следовательно, четко ограниченными местами. С наступлением современной эпохи пространство стало отделяться от места. Все более вероятными становятся отношения с теми, кто физически отсутствует и находится на все более отдаленном расстоянии»⁴.

В этих условиях пространственно-временного дистанцирования огромное значение приобретает доверие. Оно становится необходимым, т.к. в результате дистанцирования субъекты более не обладают всей полнотой информации.

Все возрастающая рефлексивность современности и непреднамеренные последствия социального знания вызывают озабоченность Э. Гидденса, т.к. но-

¹ Гидденс, Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс – 2-е изд. – М., Академический проект, 2005. – С. 198.

² Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 449.

³ Гидденс, Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс – 2-е изд. – М.: Академический проект, 2005. – С. 278.

⁴ Там же – С. 269.

вое знание может вызывать действия, последствия которых сложно будет прогнозировать, и все сложнее контролировать современный мир, что заставляет его соглашаться с У. Бекем в определении современного общества как общества риска.

Ульрих Бек (род. в 1944 г.), развивая идею об *обществе риска*, начинает с рассуждений о рефлексивности. Он называет современный период рефлексивной современностью, что связано с процессом индивидуализации. То есть социальные агенты становятся все свободнее от структурных ограничений и, в результате, более способны к рефлексивному созданию не только самих себя, но также и обществ, в которых они живут. У. Бек доказывает значение рефлексивности на примере социальных отношений в мире: «Вновь образованные социальные отношения и социальные сети теперь нужно выбирать индивидуально; социальные связи тоже становятся рефлексивными, так что должны устанавливаться, поддерживаться и постоянно обновляться индивидами»¹. Таким образом, вопросы рисков выходят в современном обществе на первый план и определяют направление и характер социальных взаимодействий.

Свой взгляд на современное общество предлагает Мануэль Кастельс (род. в 1942 г.) в *теории информационного общества*. М. Кастельс изучает возникновение нового общества в свете революции информационных технологий (телевидение, компьютеры и т. д.). Такое общество он называет «информационным капитализмом». Основным источником успешного социального взаимодействия в таком обществе становится качественная способность производить, обрабатывать и эффективно применять основанную на знаниях информацию. Новая информационная экономика глобальна потому, что обладает «способностью функционировать как единое целое в реальном времени в масштабах всей планеты»². Таким образом, М. Кастельс заключает, что в отличие от прошлого, в котором господствовало «пространство мест», сегодня возникла новая пространственная логика, «пространство потоков», и физическое местоположение для процесса социального взаимодействия больше не имеет значения. Однако развитие культуры реальной виртуальности и информационализма не происходят без помех. В оппозиции к ним находятся индивиды и коллективные образо-

¹ Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек – Москва: Прогресс-Традиция, 2000. – С. 216.

² Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс // пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М., ГУ ВШЭ, 2000. – С. 312.

вания, обладающие собственной идентичностью, которую они стремятся защитить.

Продолжает развитие идей об управлении собой и другими посредством создания знания ведущий французский мыслитель-постмодернист Мишель Фуко (1926-1984). Он анализирует, как знание порождает власть, определяя людей в качестве объектов влияния и затем управляя этими объектами с помощью знания. М. Фуко интересуют методы, технологии, извлекаемые из знания и их использование различными институтами в целях осуществления власти над людьми. Он приходит к выводу о неразрывной взаимосвязи знания и власти¹. Современное общество – это дисциплинарное общество, в котором власть, «повсеместна, постоянна и безразлична»².

И в заключение обратимся к творчеству еще одного классика постмодернизма – социолога Жана Бодрийяра (род. в 1929 г.) и его *теории потребления*. В работе «Америка» он отмечает, что американское общество является моделью потребительского общества, на которую будут ориентироваться европейские страны. Однако Америка, как считает Ж. Бодрийяр, «превращается в социальную пустыню, в мир китча, в котором исчезают эстетические и высокие ценности... Потребительское общество кладет конец «потребностям» в традиционном смысле этого понятия... В обществе постмодерна люди не покупают то, в чем они нуждаются. Скорее, код контролирует и принуждает их делать те или иные покупки. Предметы утрачивают функцию полезности. Потребительская стоимость заменяется символической стоимостью: индивиды начинают приобретать товары, потому что они являются символами престижа, власти, благополучия»³. Так, возникает и утверждается символический обмен. Концепция символического обмена является стержнем теории Ж. Бодрийяра. По его мнению, символический обмен становится основополагающей универсалией современного потребительского общества, разрушает прежние социальные отношения и представляет собой ядро современных социальных взаимодействий.

Ж. Бодрийяр обратил свое внимание на анализ современного ему общества, в котором, господствует уже не производство, а средства массовой информации, компьютеры и индустрия развлечений. В обществе происходит «катастрофическая» революция, которая находит свое выражение во все возрастающей

¹Фуко, М. Интеллектуалы и власть: статьи и интервью 1970 –1984 в 3 частях / М. Фуко – М., Праксис, 2005.

²Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов – Омск, Изд-во ОмГУ, 2005. – С. 56.

³Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр – М., Культурная революция, 2006. – С. 168.

пассивности масс. Эта масса поглощает информацию, делая ее бессмысленной. Безразличие, апатия и инертность – основные характеристики современного социального взаимодействия, согласно Ж. Бодрийяру.

Продолжая тему, один из классиков постмодерна З. Бауман (род. в 1925 г.) в своей работе «Признаки постмодерна» так определяет основные черты (современного) общества (постмодерна): плюрализм культур; постоянно происходящие изменения; отсутствие каких-либо властных универсалий; доминирование средств массовой информации и их продуктов; отсутствие основной реальности¹.

Таким образом, социальное взаимодействие в современных теориях – это повторяющиеся социальные практики субъектов взаимодействия, практическое знание, коммуникативное действие, в ходе которого происходит познание взаимоотношений. Это арена борьбы за ресурсы и символическое признание с использованием различных видов капитала, что определяет стратегии поведения субъектов.

Категории времени и пространства приобретают в современном мире совершенно новый смысл. Ситуация взаимодействия более не предполагает необходимости нахождения субъектов в одном месте и в одно время. Этой новой форме социального взаимодействия – взаимодействия дистанционного, не реального, а виртуального, уделяется особое внимание в современных теориях. В условиях информационного общества для успешного взаимодействия необходимо владение знаниями и информацией, следовательно «индивидуализация» приобретает все большее значение в процессе социального взаимодействия. Основные характеристики общества риска и общества потребления также определяют специфику современных социальных взаимодействий.

Таким образом, социальное взаимодействие изучается в рамках различных теорий и концепций. Одни используют макроподход для его анализа, уделяя особое внимание особенностям взаимодействий на уровне крупных социальных групп и институтов (классический марксизм, структурный функционализм), другие остаются в русле микропарадигмы, фокусируя свое внимание на особенностях взаимодействия индивидов (теория социального обмена, рационального выбора, символический интеракционализм, феноменология и социальный акционализм). Однако практически все современные исследователи рассматривают социальное взаимодействие через призму интегративной парадигмы, пытаясь объ-

¹ Bauman, Z. *Intimations of Postmodernity* / Z. Bauman – London: Routledge, 1992. – P. 114-117.

единить макро- и микро-подходы (Ю. Хабермас, Э. Гидденс, П. Бурдьё, Н. Луман, М. Фуко, Ж. Бодрийяр). Этот подход оказывается наиболее актуальным и при анализе социальных взаимодействий в современном обществе, что дает возможность всестороннего их рассмотрения. Доказывают правильность этого выбора и многочисленные продолжающиеся попытки последних десятилетий сблизить, интегрировать теории макро и микро-уровня (Дж. Ритцер, Джеффри Александер, Норберт Уайтли, Аллен Лиска и др.).

По словам С.Г. Кареповой: «Потенциал социологии в области исследования социального взаимодействия и создание его синтезированного определения не исчерпан, и дальнейшее развитие теоретических исследований будет идти в соответствии с изменениями и вызовами современной социальной реальности, которая во многом опосредует развитие социального взаимодействия»¹.

Мы также не останемся в стороне от попыток предложить собственное синтезированное определение социального взаимодействия, объединяющее все его наиболее существенные характеристики.

Итак, *социальное взаимодействие* – это определенные *общественными реалиями* возобновляемые, либо регулярные, непосредственные или опосредованные, очные и дистанционные, направленные на другого (других), действия субъекта (субъектов) данного взаимодействия, участвующих в *совместной деятельности*. Субъекты имеют собственные *интересы* и общую *основу для контактов* и преследуют *цель* удовлетворения собственных потребностей и ожиданий за счет *ресурсов*, имеющихся в распоряжении других субъектов. Отсюда устойчивый интерес к ответным действиям партнера и *взаимные ожидания*, стремление к получению *выгод и вознаграждений* и обмен ими, для чего (и/или вследствие чего) происходит *взаимный обмен социально-значимыми ценностями и информацией* на основе диалогических отношений и взаимного признания партнерами *единых критериев, норм, символов*. Вследствие этого возникают определенные способы реализации совместной деятельности, образцы поведения и формальные и неформальные *правила взаимодействия*, а также *сети взаимодействий*.

Значимыми факторами для анализа специфики взаимодействия являются также:

- *причины, условия и факторы его возникновения,*

¹ Карепова, С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... канд. соц. наук / С.Г. Карепова – Москва, 2011. – С. 121.

- *предыдущий (прошлый) опыт* субъектов и *преемственность* коммуникативных и социальных практик,
- *способы (механизмы, процессы)* взаимодействия, его *типы, виды, формы и уровни*,
- *степень вовлеченности* субъектов в процесс взаимодействия, а также
- *явления, возникающие* из процесса взаимодействия.

Важны также:

- *содержательная сторона и социальная значимость* взаимодействия (*т.е. возможность изменять социальный мир*), а также
- *альтернативы поведения и стратегии* субъектов, направленные на *повышение результативности* этого взаимодействия и *избегание конфликтов*.

Конфликты возникают вследствие борьбы за *ресурсы и символическое признание* и решаются путем использования различных видов *капиталов*, наиболее важным из которых в современном обществе является *информация, основанная на знаниях*.

На основе данного определения выделим наиболее значимые характеристики, очерчивающие общую канву анализа социальных взаимодействий в любых сферах общественной жизни (рис. 1).



Рис. 1. Основные характеристики социального взаимодействия

1.3. Типы, виды, формы и уровни социального взаимодействия

Важнейший подход при анализе социальных взаимодействий – построение классификаций различных его видов. Для экспериментальных исследований крайне важно обозначить основные типы, виды, формы и уровни этих взаимодействий. Несмотря на многообразие вариантов, представленных в научной литературе, нужно признать наличие определенных методологических проблем, возникающих при попытках классификации социальных взаимодействий.

Обращение к проблеме классификации социального взаимодействия по различным основаниям приводит, прежде всего, к классификации взаимодействий *по субъектно-объектным* отношениям. Т. Парсонс объекты действия подразделяет на социальные – действующие лица (индивиды или группы) и несоциальные – физические и культурные объекты, которые не могут взаимодействовать с действующим лицом. Отсюда его вывод, что взаимодействие – существенная черта всякого действия, связанного с социальными объектами действия¹.

Объект взаимодействия предстает как предмет приложения активности субъекта, а процесс взаимодействия превращается в преобразование, познание, оценивание объекта субъектом. Человек или социум могут выступать в одном случае в роли субъекта, в другом – в роли объекта. Таким образом, взаимодействие может реализовываться в системе «субъект–объект», либо в системе «субъект–субъект». В связи с этим М.М. Бахтин выделяет следующие отношения: 1) между объектами; 2) между субъектом и объектом; 3) между субъектами².

Наиболее известная классификация социальных взаимодействий предложена П.А. Сорокиным в его «Системе социологии», чему посвящена глава «Классификация *форм* взаимодействия»³. Он классифицирует взаимодействия в зависимости от:

- 1) количества и качества взаимодействующих индивидов;
- 2) в зависимости от характера актов;
- 3) в зависимости от характера проводников.

¹ Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс // под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. – М., Академический проект, 2000. – С. 464-467.

² Виноградова, Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: дис. ... канд. филос. наук / Н.Л. Виноградова – Волгоград, 1999. – С. 76.

³ Сорокин, П.А. Система социологии / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – С. 199-232.

В зависимости от количества индивидов П.А. Сорокин выделяет взаимодействия: а) между двумя индивидами; б) одним и многими; в) между многими индивидами с той и с другой стороны или между группами индивидов.

В этой связи следует учесть и мнение М. Вебера о том, что в качестве субъектов действия могут рассматриваться только отдельные индивиды, а не общество в целом или те или иные формы коллективности, т.к. только индивиды являются носителями действий, имеющих смысловую ориентацию¹.

Здесь же отметим и рассуждения Г. Зиммеля о диаде и триаде². Существенные изменения в сути социального взаимодействия происходят тогда, когда взаимодействие становится трехсторонним, т.е. в нем участвует не два, а три субъекта. Взаимодействие обретает те социальные возможности и, в то же время, опасности, которые не могут существовать в диаде. Например, двое из субъектов взаимодействия могут объединиться и ущемлять интересы третьего субъекта.

Отметим также, что, по мнению П.А. Сорокина, по «качеству» индивиды отличаются по «физическим, биологическим свойствам, есть различия в культуре, менталитете, уровне образования, принадлежности к разным социальным слоям, религиям, политическим пристрастиям, научным течениям и пр.»³. Социальные взаимодействия между «качественно» одинаковыми индивидами по своим свойствам и по результатам носят совершенно иной характер, чем между индивидами «качественно» различными. Так, если «качеством» выступает пол субъектов, то можно утверждать, что отношения между женщинами или между мужчинами будут принципиально иными, нежели отношения между мужчиной и женщиной, хотя предмет диалога и характер коммуникаций могут быть одними и теми же.

В зависимости от характера актов П.А. Сорокин выделяет следующие формы социальных взаимодействий:

- *одностороннее и двустороннее*. Одностороннее – такое взаимодействие, где переживания и поведение одной стороны зависят и обуславливаются другой стороной, но переживания и поведение последней не

¹ Вебер, М. Избранные произведения/М. Вебер//пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 13.

² Зиммель, Г. Введение в социологию / Г. Зиммель // Научное обозрение. – 1902. – №10. – С. 42-43.

³ Сорокин, П.А. Система социологии / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – С. 121-122.

- зависят от первой. Двустороннее – такое взаимодействие, где переживания и поступки индивидов взаимно обусловлены;
- *длительное и временное*. Временное – возникает и быстро исчезает. Длительное – одна сторона взаимодействия в течение продолжительного времени обуславливает переживания и поведение другой стороны, или они обуславливают себя взаимно;
 - *антагонистическое и солидаристическое*. Антагонистическое – такое взаимодействие, где один или оба индивида стремятся произвести действие в некотором отношении противоположное тому, которое стремится произвести другая сторона. Солидаристическое – такое взаимодействие, где одна сторона стремится побудить другую на такие акты, которые стремится совершить и другая сторона;
 - *шаблонное* (обмен акциями и реакциями носит однообразную, стереотипную форму) *и нешаблонное* (отношения новые, возникающие в новых условиях и в силу этого отношения не повторявшиеся, не ставшие привычными). Схема образования шаблонных взаимодействий такова: 1) акт; 2) его повторение (привычка); 3) обычай; 4) юридическое правило; 5) институт; 6) организация. Нешаблонные взаимодействия – взаимодействия, не успевшие еще пройти эти стадии;
 - *сознательное и бессознательное*: 1) может быть сознательным с той и с другой стороны; 2) оно может быть бессознательным с обеих сторон; 3) оно может быть сознательным раздражением, с одной стороны, и бессознательной реакцией – с другой; 4) оно может быть бессознательным раздражением, с одной стороны, и сознательной реакцией – с другой;
 - *делания и неделания* (воздержания, терпения);
 - *интеллектуальное, чувственно-эмоциональное и волевое*.

Также П.А. Сорокин выделяет взаимодействия *непосредственные и опосредованные*. Непосредственное – те случаи взаимодействия, где взаимодействующие люди обходятся без посредников-людей, где обмен раздражениями не требует других индивидов для передачи раздражений и реакций. Опосредованное – такое взаимодействие, где акт-раздражитель (и реакция) достигает адресата лишь при помощи других людей, функционирующих в роли проводников-контакторов.

Современная наука также не остается в стороне от вопросов классификации социальных взаимодействий. В современной литературе можно встретить следующую классификацию *типов* социальных взаимодействий:

1) *жесткий обмен* (обмен на основе определенных договоренностей (чаще всего в экономической сфере, во взаимоотношениях руководитель – подчиненный, в политической жизни)) – *диффузный (нежесткий) обмен* (преимущественно в морально-этических взаимодействиях: дружба, соседство, взаимоотношения родителей и детей, партнерство);

2) *прямые – косвенные* интеракции (*прямые – непосредственные* (двусторонние) взаимодействия между индивидами, *косвенные – сложные, опосредованные* через 3–4 лица (в современном обществе преобладают косвенные интеракции));

3) *индивидуальные – групповые интеракции* (индивид–индивид, индивид–группа, группа–группа).

4) *случайное – упорядоченное (закономерное)*. В случае полной упорядоченности (абсолютный порядок) любое взаимодействие не случайно. При полной неупорядоченности (абсолютный хаос) любое взаимодействие носит случайный характер. Случайное взаимодействие – взаимодействие, характеризующееся произвольностью выбора объекта взаимодействия. Такие взаимодействия содержат в себе как самые большие возможности, так и таят самые большие проблемы. Они являются наиболее гибкими средствами решения проблем, но требуют совершенного аппарата исполнения обязательств. Для осуществления упорядоченного взаимодействия людей между собой необходимо наличие процедуры, обеспечивающей возможность организованного взаимодействия, т.е. организации. При этом из факта наличия организации не следует ее адекватность требованиям внутренней и внешней среды. Наиболее совершенным является согласованное взаимодействие, т.е. система¹.

М.Ю. Резник в своей книге «Введение в социальную теорию: социальная онтология» выделяет такие признаки социальных взаимодействий как случайность – регулярность, кратковременность – долговременность, открытость – за-

¹ Пащенко, Ф.Ф., Зернов, С.В., Жилкин, М.В. Моделирование социальных процессов. <http://www.ideanaroda.ru/4biblioteka/2fond/fondV/zernovmodel.htm> (дата обращения 11.02.2013).

крытость, равномерность – полиформность, гетерогенность (разнородность) – гетеромность¹.

Достаточно распространенным в современных исследованиях является также дихотомическое деление всех возможных видов взаимодействий на два противоположных *вида*: *кооперация и конкуренция*. Разные авторы обозначают эти два основных вида различными терминами. Кроме кооперации и конкуренции, говорят о *согласии и конфликте, приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации* и т.д. За всеми этими понятиями ясно виден принцип выделения различных видов взаимодействия. В первом случае анализируются такие его проявления, которые способствуют организации совместной деятельности, являются "позитивными" с этой точки зрения. Во вторую группу попадают взаимодействия так или иначе "расшатывающие" совместную деятельность, представляющие собой определенного рода препятствия для нее.

Кооперация, или кооперативное взаимодействие, означает координацию единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил). Кооперация – необходимый элемент совместной деятельности, порожденный ее особой природой. Что касается другого типа взаимодействий – конкуренции, то здесь чаще всего анализ сконцентрирован на наиболее яркой ее форме, а именно на конфликте.

А.Г. Эфендиев выделяет две *формы* социального взаимодействия: *соперничество и сотрудничество*, что также рассматривается как основа для классификации видов социального взаимодействия. Он приводит следующие отличительные черты взаимодействия типа *соперничества*:

- стремление опередить, отстранить, подчинить и уничтожить соперника, то есть ущемить его в неприемлемой для него степени, форме;
- отсутствие общих, совместных целей, но обязательное наличие аналогичных целей относительно неделимого объекта. Каждая сторона считает соперника, его социальные позиции, действия препятствием на пути достижения цели;
- подкрепление длительного соперничества негативными средствами обмена (зависть, хитрость, неприязнь, озлобление, неискренность, скрытность), сила проявлений которых зависит от формы соперничества.

¹ Резник, Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология / Ю.М. Резник – М., Институт востоковедения РАН, 1999. – С. 197.

Отличительные черты взаимодействия типа *сотрудничества*:

- обоюдная заинтересованность, выгодность взаимодействия для обеих сторон, при котором ни одна из них не ущемлена в той степени, которую сама сочтет неразумной, неприемлемой, то есть каждая сторона получает то, что признает приемлемым, обоснованным;
- возможна направленность этого взаимодействия на достижение возникающей совместной цели (но не аналогичной), что содействует также укреплению гарантий сотрудничества, дружбы, партнерства;
- подкрепление длительного взаимовыгодного сотрудничества такими средствами обмена, как верность, признательность, уважение, поддержка¹.

Выделение двух полярных типов взаимодействия играет определенную положительную роль в анализе социальных взаимодействий. Однако только такое дихотомическое рассмотрение видов взаимодействия оказывается недостаточным для экспериментальной практики. Поэтому существуют поиски и иного рода – выделение «мелких» **типов** взаимодействия, которые могли бы быть использованы в эксперименте в качестве единицы наблюдения.

Таким образом, исходя из представленного выше материала, не сложно сделать вывод о том, что единого методологического подхода, четко определяющего принцип и основания классификации социальных взаимодействий, на сегодняшний день не существует. Очевидна также терминологическая и понятийная неопределенность. Так наблюдается параллельное употребление нескольких сходных по значению терминов: типы, виды и формы взаимодействия. Очевидно, что в современной социологической литературе, применительно к описанию социальных взаимодействий, слова тип, вид и форма используются как слова-синонимы.

Однако, представляется, что в случае классификации социальных взаимодействий, эти термины не являются синонимами. Целесообразно предложить следующие принципы определения этих терминов:

Тип определяется областью, сферой, в которой осуществляются взаимодействия. Как правило, это институциональный уровень. Например, упомянутые нами социально-трудовые отношения. При анализе различных типов взаи-

¹ Общая социология // под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева – М., ИНФРА-М, 2009. – С. 197.

модеиствия принципиально важна проблема содержания деятельности, в рамках которой даны те или иные взаимодействия.

Вид взаимодействия определяется принципами и критериями классификации. По этому основанию можно выделить следующие виды социальных взаимодействий и критерии их определяющие (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

**Классификация видов социальных взаимодействий
по различным основаниям**

Критерии (в зависимости от):	Виды социальных взаимодействий:
1. Количества субъектов	а) 1) между двумя индивидами; 2) одним и многими; 3) между многими индивидами с той и другой стороны или между двумя группами индивидов б) индивидуальные – групповые (коллективные) в) двух-, трех-, многосторонние
2. Качества субъектов	качественно одинаковые – качественно различные
3. Длительности	длительное – временное (долговременные – кратковременные)
4. Повторяемости	случайное – регулярное
5. Степени формализации	шаблонное – нешаблонное случайное – упорядоченное официальные – неформальные
6. Наличия проводников	непосредственное – опосредованное прямые – косвенные
7. Осознанности	сознательное – бессознательное
8. Открытости	открытые – закрытые
9. Доступности	легкодоступные – малодоступные
10. Степени мотивированности	желаемые – принудительные
11. Эмоциональной окрашенности	интеллектуальное, чувственно-эмоциональное, волевое
12. Социального статуса субъектов	горизонтальные – вертикальные
13. Включенности в деятельность	делания – неделания
14. Разнообразия организации процесса	униформность – полиформность
15. Регламентированности	жесткий – нежесткий
16. Результативности	позитивные – нейтральные – негативные

Форма социального взаимодействия определяется их характером, а именно принципами равенства или неравенства прав и возможностей субъектов

этого взаимодействия. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависит форма социального взаимодействия. Предлагается следующий перечень возможных форм социальных взаимодействий (основание – принцип равенства – неравенства прав и возможностей субъектов взаимодействия):

Негативные: эксплуатация; насилие; экспансия; рейдерство; конкуренция; соперничество; манипулирование; сопротивление; конфликт; оппозиция; дискриминация; диссоциация; патернализм;

Нейтральные: компромисс; избегание; приспособление; неумение; неделание;

Позитивные: сотрудничество; партнерство; согласие; кооперация; солидарность; ассоциация.

Можно предложить и дихотомическое деление (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Дихотомическая классификация форм социальных взаимодействий

Негативные	Позитивные
Соперничество	Сотрудничество
Конкуренция	Кооперация
Конфликт	Согласие
Сопротивление	Солидарность
Диссоциация	Ассоциация
Патернализм	Социальное партнерство

Немного проще дело обстоит с **уровнями** социального взаимодействия.

В научной литературе обычно выделяют несколько уровней социальных взаимодействий: *межличностный, общностный, институциональный и социетальный*. Либо другой вариант: *внутрипсихический, межличностный, групповой, социетальный*¹.

Общий критерий – «объем согласия» (степень согласованности и охвата позиций и представлений субъектов, вовлеченных в процесс взаимодействия). Отсюда еще одна классификация:

А) *социальные контакты* (форма взаимодействия, в основе которой лежит временное соглашение случайно встретившихся субъектов);

¹ Розанов, Ф.И., Социальное взаимодействие как информационный обмен: дис. ... канд. филос. наук / Ф.И. Розанов – Новосибирск, 2010. – С. 68.

Б) *социальный круг* (систематически повторяющаяся и самовозобновляющаяся форма взаимодействия, складывающаяся на основе единства отдельных интересов и соглашений кратковременного характера);

В) *социальная группа* (форма взаимодействия, возникающая в результате сходства условий и образа жизни, признания общих жизненных интересов и ценностей, а также соглашений долговременного характера);

Г) *социальные организации и организационные объединения* (форма организационного взаимодействия, складывающаяся на основе выработки и реализации общих программ деятельности);

Д) *социальные союзы и коалиции* (глобальная, социетальная форма взаимодействия, возникающая между большими группами людей по поводу разрешения «проблемных узлов» и противоречий всего общества и его подсистем)¹.

Таким образом, очевидно, что вопрос классификации социальных взаимодействий пока не нашел в современной науке должного разрешения и требует дальнейшего изучения и осмысления. Для изучения социально-трудовых отношений предложенная классификация представляется достаточной, что поможет в дальнейшем выделить ряд значимых характеристик для анализа взаимодействий их субъектов.

¹ Резник, Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология / Ю.М. Резник – М., Институт востоковедения РАН, 1999. – С. 197.

ГЛАВА 2. ИСТОРИЯ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

2.1. Зарубежный опыт исследования социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения давно стали предметом интереса многих ученых и общественных деятелей. Еще протестантизм признавал труд величайшей моральной ценностью, а Ж. Кальвин (1509-1564) рассматривал особую организаторскую деятельность, которой является предпринимательство. Считается, что понятие «предпринимательство» ввел в научный оборот банкир, экономист и демограф Р. Кантильон (1680-1734). В своем труде «Очерк о природе торговли вообще», который был издан в 1755 г. он определил предпринимателя (entrepreneur) как человека, который подвергает себя риску непостоянных доходов. Неопределенность и риск – отличительные черты его деятельности.

Ранняя экономическая наука уделяла огромное внимание трудовым отношениям как процессу производства материальных ценностей. А. Смит (1723-1790)¹, рассматривая труд с экономической точки зрения, подчеркивал его социальную значимость, отмечая, например, важность затрат на образование. Он выделял труд производительный (материальное производство в промышленности и сельском хозяйстве) и непроизводительный (домашние слуги, чиновники, военные и т.п.). Рассуждал А. Смит и о необходимости свободы труда и предпринимательства, рассматривая предпринимателя как организатора производства. Он ввел доктрину «свободного предпринимательства» и обозначил принцип «невидимой руки рынка», которая регулирует экономику лучше любого государства. Подчеркивал важность предпринимательства и Д. Рикардо (1772-1823), развивая проблемы труда в рамках либерального направления и идеи А. Смита, выступал за невмешательство государства в социально-трудовые отношения, тогда как И. Бентам (1748-1832), Ж.Б. Сэй (1767-1832) и Ж. Сисмонди (1773-1842) указывали, что государство должно поддерживать оптимальное состояние этих отношений. Ж.Б. Сэй в своем основном труде «Трактат политической экономии, или Простое изложение способа, которым образуются, распределяются и потребляются богатства» (1803) выделил важнейшие функции предпринимательства:

¹ Смит, А. Исследование о причинах и природе богатства народов / А. Смит – М., Эксмо, 2007. – 960 с.

принятие решений, накопление опыта, сбор информации, соединение труда и капитала.

Идеи представители философской мысли И. Канта (1724-1804), И.Г. Фихте (1762-1814) и В.Ф. Гегеля (1770-1831) также приложимы к изучению проблем труда. И. Кант рассматривал нравственную проблематику, И.Г. Фихте говорил о необходимости свободы труда для духовного развития человека, В.Ф. Гегель определял труд как самую разнообразную деятельность, в том числе предпринимательскую, общественную и творческую.

По словам Ю.В. Волкова: «К середине XIX века... сложилась ««либеральная» идейная и теоретическая парадигма трактовки труда, считающая наиболее благоприятной для него такую систему внешних социально-экономических условий, которая базируется на частном предпринимательстве и свободном рынке. Эта парадигма была воспринята с теми или иными вариациями и вносимыми в нее изменениями и дополнениями возникшей в конце первой половины XIX века социологической наукой и сохраняется в большинстве экономических, социально-философских и социологических теорий до настоящего времени»¹.

Воспринимали труд как величайшую моральную ценность и утописты в рамках коммунистической идеологии (Т. Мор, Т. Кампанелла, Т. Мюнцер, Г. Бабеф, А. де Сен-Симон, Ш. Фурье, Р. Оуэн и др.). Они были сторонниками общественного производства и общественной собственности, уравнительного распределения. Главная роль в обеспечении этих условий отводилась государству.

XIX век ознаменовался возникновением социологической науки. По мнению ее основоположников О. Конта (1797-1857), Э. Дюркгейма (1858-1917) и Г. Спенсера (1820-1903) важнейшим законом, определяющим развитие общества, является закон разделения и кооперации труда, что способствует возникновению разного рода социальных взаимодействий, а также конфликтов. Общественное разделение труда, принеся с собой социальный прогресс, порождает социальную солидарность, т.к. индивиды и социальные группы, выполняя различные нужные для общества функции, необходимы друг другу. Разделение труда закономерно порождает и конфликты, основным способом преодоления которых является социальная солидарность, основанная на принципе – «порядок и прогресс». Институты, которые могут укрепить социальную солидарность, – государство и церковь.

¹ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 62-63.

Огромный вклад в формирование социологии труда внес М. Вебер (1864-1920). Его целерациональные действия – основа социального поведения людей в различных сферах, в том числе и в трудовой. В своей наиболее известной работе «Протестантская этика и дух капитализма» (1905) М. Вебер показал роль социокультурных факторов в производственно-трудовой сфере, значение отношения человека к труду, особую социальную роль предпринимательства. В более поздней, но не менее фундаментальной работе «Хозяйство и общество» (1921), определяя три чистых типа легитимного господства: рационального характера (легальное господство), традиционного и харизматического, он останавливает свое внимание на господстве легальном с бюрократическим штабом управления, определяющим безличные, формальные правила взаимодействия. Основная особенность бюрократического правления – это господство на основе знания (профессионального и должностного). В своей работе «Политика как призвание и профессия» (1919) М. Вебер определил государство как некий социальный институт, имеющий монополию на легитимное насилие.

Г. Зиммель (1858-1918) известен своей концепцией социальных ценностей, рассмотренных в контексте функции денег, определяющих характер всех общественных отношений, в том числе и трудовых. Ценность является причиной, фактором, объясняющим сложившиеся социальные отношения. Обосновывает Г. Зиммель и важность умственного труда. Рассуждая о предпринимателях в своей работе «Современный капитализм» (1902), он выделил их основные типы, сформировавшиеся в начале капиталистических отношений: купцы, промышленники, феодалы – землевладельцы. Главной целью предпринимателей должен быть рост своего дела, его процветание, а не просто получение прибыли.

В. Зомбарт (1863-1941), изучая социологию хозяйства, исследовал взаимосвязь характера и содержания труда с личностью работника. По его мнению, тяжелый труд работника в индустриальном обществе не может способствовать формированию широкого кругозора и духовно-нравственных ценностей. «Цинизм, нахальство, отсутствие веры в высокие ценности, грубость – вот черты, свойственные, как считает В. Зомбарт, типичным представителям пролетариев»¹.

В работах основоположников марксизма К. Маркса² (1818-1883) и Ф. Энгельса³ (1820-1895) огромное внимание уделялось трудовой проблемати-

¹ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 79.

² Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии в 4 т. / К. Маркс – М., Изд-во политической литературы, 1969. – 2892 с.

³ Энгельс, Ф. Положение рабочего класса в Англии / Ф. Энгельс // К. Маркс и Ф. Энгельс – Сочинения – 2 изд. – Т.21. – М., Политиздат, 1961. – С. 440.

ке: не только экономическим аспектам, но и социальным – значимости труда в обеспечении социального прогресса. К. Маркс, определяя основные характеристики человека как субъекта труда, говорит о том, что человек персонифицирует в себе все богатство связей, культуры, общественных отношений. Все потребности, интересы и цели общества, так или иначе, находят свое выражение в потребностях, интересах и целях конкретного человека. Вступая в трудовую деятельность, человек несет с собой все богатство общественных связей, а не только физическую силу. То есть человек как субъект труда обладает не только «производственными» характеристиками, но и социально-общественными. Труд для К. Маркса – процесс созидания, положительная творческая деятельность. Сам субъект труда – человек развивается в процессе труда¹. В том же ключе рассуждал и Ф. Энгельс в своей знаменитой работе «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека»².

Говоря о предпринимательстве и буржуазии, К. Маркс и Ф. Энгельс с одной стороны, признавали их достижения в развитии производства, с другой стороны, критиковали их частнособственнические интересы и отношение к рабочему классу. Идеи К. Маркса и Ф. Энгельса сыграли существенную роль в создании индустриальной социологии XX в.

Среди ранних аналитиков – теоретиков индустриальных отношений следует отметить С. Перлмана (1888-1959), который критиковал марксистский подход к анализу индустриальных отношений³. Он говорил о том, что радикализм не свойственен рабочему движению. Рабочие более склонны решать свои проблемы посредством профсоюзов. С. Перлман настаивал на важности двух факторов: степени доминирования в рабочих движениях менталитета интеллектуалов и степени зрелости менталитета профсоюзов.

Дж. Коммонс (1892-1965) в своей работе «Институциональная экономическая теория»⁴, анализируя категорию «коллективные действия», говорит о том, что такие действия призваны примирять противоречивые интересы индивидов, определяя правовые рамки их взаимодействий. Он прослеживает роль профсоюзов, политических партий и акционерных обществ в установлении со-

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – Т.46. – Ч.1. – М., Политиздат, 1969. – С. 247.

² Энгельс, Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека / Ф. Энгельс // К. Маркс, Ф. Энгельс Избранные произведения в 3-х т. – Т.3. – М., Политиздат, 1985. – С. 69-82.

³ Perlman, S. Theory of the Labor Movement / S. Perlman – New York: Macmillan, 1928.

⁴ Commons, J. Institutional Economics / J. Commons – New York: Free Press, 1934.

гласованных действий. Предлагая свою теорию социальных конфликтов, Дж. Коммонс определяет общество как совокупность профессиональных групп. Государство регулирует равноправные сделки между ними. Участники сделки не индивиды, а профсоюзы и союзы предпринимателей.

С XVIII века можно вести отсчёт времени активных эмпирических исследований в сфере труда и социально-трудовых отношений. В XVIII-XIX веке в Англии и США развивается «движение за социальные обследования»: Дж. Синклер и А. Янг провели исследование условий жизни и труда сельских рабочих, Дж. Кей-Шаттлуорт – текстильных рабочих, Ч. Бут – городского населения (17-томный труд «Жизнь и труд людей в Лондоне»). Конец XIX – начало XX века – Б. и С. Вебб провели эмпирический анализ рабочего движения в Англии, Л. Вилларме исследовал труд и быт рабочих Франции, Ф. ЛеПле изучал положение рабочих семей в Европе (6-томный труд «Европейские рабочие»), В. Дюбуа охарактеризовал доходы и работу негритянского населения, П. Келлог исследовал доходы и условия труда жителей г. Питсбурга.

В Германии под эгидой Общества социальной политики также развернулись исследования, посвященные положению рабочих. В рамках их проведения Г. Шмоллер, Ф. Тённис обосновывали необходимость серьезной методологической базы для исследований. До начала 30-х г. XX века Чикагская школа социологов (П. Лазарсфельд, А. Смолл, Дж. Винсент, Ч. Хендерсон) провела множество исследований проблем, связанных с условиями труда, безработицей и т.д. В 1918 г. У. Томас и Ф. Знанецкий в своей работе «Польский крестьянин в Европе и Америке» исследовали социальные проблемы сельскохозяйственного труда, изучали биографии мигрантов, используя различные источники для сбора информации (например, личные письма).

В 1924 г. была опубликована работа М. Вебера «Методологическое введение к проекту Общества социальной политики об отборе и адаптации рабочего класса крупной промышленности», в которой представлена разработанная ученым методология эмпирических исследований проблем труда. Инструменты для опроса, созданные М. Вебером, до сих пор могут служить образцом для социологов.

После второй мировой войны в разных странах были проведены десятки тысяч эмпирических исследований по различным аспектам социально-трудовых отношений, результаты которых интересовали не только представителей государственной власти, но и бизнеса. В них присутствует серьезная методология, корреляционный и факторный анализ, шкалирование, моделирова-

ние, социометрия, тесты и т.д. Изучались вопросы удовлетворенности трудом, стиля руководства, управленческих стратегий.

И эта тематика не удивительна, т.к. следует отметить, что предшественником современной индустриальной социологии был в определенном смысле научный менеджмент. По мнению нашей современницы П. Грэхэм: «В широком смысле сегодня в науке управления существуют два основных направления: научный менеджмент, основанный на логике экономиста и эффективности, и теория человеческих отношений, базой которой является человек социальный, его чувства и отношения»¹.

Еще в конце XIX века управленец Г. Таун (1844-1924) обратил внимание на взаимосвязь успешности деятельности компаний и качества обращения с рабочими, качества управленческой работы. А. Хелси рассматривал проблемы стимулирующей роли оплаты труда и ее значения для успешного сотрудничества рабочих и предпринимателей, Р. Оуэн указывал на значимость условий труда для успешности такого сотрудничества, а У. Уильямс изучал ценность труда для человека: «Представление работника о себе, своих друзьях, работодателе и обо всем мире определяется посредством его работы»². Но особую известность получили работы Ф.У. Тейлора (1856-1915) и других представителей школы «научного менеджмента»: Г. Эмерсона, С. Томпсона и т.д. Их теория основана на строгом разделении труда. Согласно Ф.У. Тейлору, любой труд может быть проанализирован, систематизирован и передан в процессе обучения любому человеку. Однако, кроме технократических взглядов, в концепции Ф. Тейлора отчетливо прослеживается внимание не только к организационно-экономическим факторам, важным для эффективного взаимодействия рабочих и управляющих, но и внимание к факторам социальным. Поэтому подчеркивалась важность сотрудничества менеджеров и рабочих, учета мотивации, способностей и интересов работников и многие другие социальные вопросы.

Постепенно центр развития социологии труда (которую стали именовать индустриальной социологией), как особой отрасли науки, все больше смещается в США. В 30-е г. стала известной школа социологов Гарвардского университета. Ее ведущий представитель Э. Мэйо (1880-1949) прославился «Хоторнскими экспериментами» и доктриной человеческих отношений, согласно которой

¹ Грэхэм, П. Человеческие отношения / П. Грэхэм // Управление человеческими ресурсами / под ред. М.Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 119.

² Williams, W. What,s on the Worker,s Mind? By One Who Put on Overallis to Find Out / W. Williams – New York: Charles Scribner’s Sons, 1920.

социальные взаимоотношения, их неформальная составляющая, чувства рабочего, не менее, а возможно и более, важны для эффективной работы, чем определенные знания и навыки.

Й. Шумпетер (1883-1950) уделял особое внимание в своих исследованиях предпринимательству, подробно останавливаясь на понятиях «нововведения» и «инновации»¹. Предприниматель – особый субъект социально-трудовых отношений, благодаря ему осуществляется технический прогресс, его главное качество – стремление к нововведениям, и это качество не зависит от классовой, профессиональной или социальной принадлежности. Выделяет Й. Шумпетер и рациональные (получение прибыли) и иррациональные мотивы предпринимательской деятельности (саморазвитие, успех, творчество и т.д.). Но, по мере институализации и стабилизации бизнеса, на смену предпринимателям приходят менеджеры крупных корпораций. Их уже не отличают стремление к риску и нововведениям. Их главная цель – постепенное, стабильное продвижение по службе, участие в принятии решений, власть. Й. Шумпетера беспокоит тот факт, что это может привести к исчезновению предпринимательства.

В 40-х г. Дж. Л. Морено (1889-1974) разработал методы социометрии, психодрамы и социодрамы, которые нашли свое применение в анализе социально-трудовых отношений, Т. Веблен (1857-1929) обосновал ведущую роль инженерно-технических работников и управленцев (менеджеров), за что его концепция получила название технократической теории, К. Поппер (1902-1994) уделил особое внимание социоинженерному подходу, на основании которого предлагались рекомендации по целенаправленному изменению условий и содержания трудовой деятельности, а П. Друкер (1909-2005) стал известен своей теорией «революции управляющих», многогранно рассматривающей все аспекты управленческого труда (управление бизнесом, управление менеджерами и управление работниками).

1950-60 г. прошлого столетия – время активного появления различных теорий трудовой мотивации, разработанных такими учеными, как А. Маслоу (Маслоу), Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, Д. Макклеланд и др. Анализ мотивационных аспектов действий субъектов социально-трудовых отношений – существенный аспект в изучении специфики этих отношений.

В это же время стала широко известна «теория человеческого капитала». Ключевые положения этой теории были сформулированы еще А. Смитом, од-

¹ Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер – М., «Эксмо», 2007. – 864 с.

нако в целостном виде эта теория разработана в работах американских экономистов Т. Шульца (1902-1998) и Г. Беккера (1930-2014), удостоенных Нобелевских премий по экономике. Эта теория и в настоящее время является одной из популярных и распространенных теорий, раскрывающих механизм воспроизводства трудового потенциала. Она показывает зависимость доходов отдельных индивидов, предприятий и общества в целом, как от природных, так и от приобретенных способностей людей, их знаний, умений и навыков.

70-80 г. XX века принесли с собой ряд разнообразных концепций. Так, концепция «партиципативного управления» базируется на предпосылке, что участие во внутрифирменной деятельности и управлении мотивирует человека к лучшему выполнению работы. В США партиципация (то есть участие работников в управлении) носит еще название индустриальной демократии. В концепции «гуманизации труда» утверждается, что труд должен быть естественной потребностью человека и должен приносить ему удовлетворение. Концепция «обогащения труда» рекомендует обеспечить в каждой работе ряд факторов совместно формирующих ее привлекательность, таких как ответственность, самостоятельность, наличие обратной связи, возможность профессионального роста и приобретения нового опыта и т.д. Концепция «качества рабочей жизни» стала обобщающей для многих сложившихся во второй половине XX века трудовых и управленческих теорий.

Изучение основных субъектов социально-трудовых отношений

Практически вся история социально-трудовых отношений – это история наемного труда, история взаимоотношений работодателей и наемных работников. Именно эти субъекты социально-трудовых отношений заслуженно пользовались и продолжают пользоваться вниманием исследователей.

Наиболее полную, глубокую и всестороннюю картину развития отношений наемного труда со Средних веков до наших дней представил в своей работе «Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда» Робер Кастель (род.1933). Этот фундаментальный труд представляет собой историко-сравнительную реконструкцию общества наемного труда. Проблема наемного труда и его субъектов – центральная проблема книги Р. Кастеля. «В доиндустриальном обществе бродяга является негативной сущностью наемного работника»¹, ему еще только предстоит стать «пролетарием», имея только свою физиче-

¹ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 122.

скую способность к труду. Обретя возможность вступить в отношения найма с целью ее продажи, работник начинает свой тернистый путь через корпоративные цеха и мануфактуры к своему современному положению.

Анализируя общество наемного труда XIX века, Р. Кастель выделяет пролетариев, рабочих и наемных работников, которые «представляют собой три основные формы трудовых отношений в индустриальном обществе, а также три типа связи, устанавливаемые миром труда с остальным обществом. Однако, если эти положения и следуют друг за другом, то связь эта не линейна... Пролетарий являлся главным звеном в процессе начинавшейся индустриализации, но он был обречен работать, чтобы воспроизводить себя... Отношение рабочего с обществом в целом уже много сложнее... Этот тип отношений можно назвать интеграцией через подчинение... Наступление общества наемного труда не привело к триумфу рабочих»¹.

В XX веке, говорит В.Ю. Бочаров, анализируя труд Р. Кастеля, «постепенно «наемный работник» поглощает фигуру «рабочего», дополняя ее «буржуазными» служащими, чиновниками, инженерно-техническими работниками (которые первыми потребовали признать их наемными служащими), работниками «промежуточных профессий» и «третьего сектора» (торговля, банковская сфера, образование)... Меняется и роль «работодателя», отказывающегося от принципов филантропии в социальной сфере»².

Что же касается государства, то его роль в XVIII – первой половине XIX века была ничтожно мала в регулировании социально-трудовых отношений. Вместо этого надежды возлагались на попечительство работодателей и «общества взаимопомощи», которые, по мнению Р. Кастеля, и стали прообразом профсоюзов. С ростом же индустриализации и забастовочного движения государству пришлось активно включиться в регулирование этих отношений, становясь одной из сторон социально-трудового взаимодействия.

Вопрос, который наиболее беспокоит Р. Кастеля, – это современное разрушение положения лиц наемного труда. Наемный труд, пройдя долгий путь от угнетенного, подчиненного состояния к упрочнению своих позиций и социальной защищенности, вдруг опять оказался в нестабильном положении. Конец XX века – время безработицы, нестабильной занятости и появления «атипичных»

¹ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 369-371.

² Бочаров, В.Ю. Проблематизация социального государства / В.Ю. Бочаров // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – №1. – С. 129-137.

ее форм. Классический бессрочный трудовой договор пока еще численно преобладает, однако «новые» формы занятости (срочный договор, частичная занятость и т.д.) стремительно набирают обороты. Атипичной, таким образом, становится классическая форма найма. И если раньше отсутствие постоянного места работы считалось временной ситуацией, то теперь, наоборот, временная занятость перестает быть чем-то атипичным. Таким образом, происходит «разрушение устойчивости тех, кто ранее имел стабильное положение. Часть рабочего класса и мелких служащих, которые были хорошо интегрированы, оказались под угрозой»¹. Но больше всего Р. Кастеля беспокоит тот момент, что многие «укореняются в этой нестабильной ситуации»², все меньше людей «идентифицируют себя через труд»³. Выход Р. Кастель предлагает искать в решении проблемы позитивного сопряжения современной мобильности и социальной защищенности (например, привязав те или иные формы защищенности непосредственно к личности работника)⁴.

Профсоюзы

Говоря о профсоюзах, нужно отметить, что во многом появление самого понятия «индустриальные отношения» связано с изучением рабочего движения. Фундамент изучения профсоюзного движения был заложен еще в начале XX века в трудах С. и В. Веббов⁵, К. Маркса⁶, Ф. Энгельс⁷, В. Ленина⁸ и других.

Сегодня интерес зарубежных исследователей к профсоюзному движению не угас. Так, например, рассматривая историю профсоюзов, Х.А. Клегг⁹ уделяет внимание появлению цеховых (группы опытных рабочих), общих (открытые профсоюзы, готовые к приему любого работника) и отраслевых профсоюзов

¹ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 475.

² Там же

³ Там же – С. 479.

⁴ Там же – С. 566-567.

⁵ Webb, S. and Webb, B. The History of Trade Unionism / S. Webb, B. Webb – London: Longmans Green, 1902; Webb S. and Webb B. Industrial Democracy / S. Webb, B. Webb – London: Longmans Green, 1920.

⁶ Маркс, К. Письмо Д. Ладлоу от 10.04.1869 / К. Маркс // К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения в 50-ти т. – М., 1974. – Т.32. – С. 500.

⁷ Энгельс, Ф. Положение рабочего класса в Англии / Ф. Энгельс // К. Маркс, Ф. Энгельс, Сочинения в 50-ти т. – М., Политиздат, 1961. – Т.21. – С. 440

⁸ Ленин, В.И. Еще раз о профсоюзах / Ленин В.И. // Полное собрание сочинений – М., 1969. – Т.42. – С. 265-307.

⁹ Clegg, H.A. Trade Unionism under Collective Bargaining / H.A. Clegg, 1976.

(связанные только с особыми отраслями), позднее появились профсоюзы служащих («белых воротничков») и государственного (общественного) сектора. В Японии наиболее распространены профсоюзы предприятия. М. Пул определяет три современных базовых типа европейских профсоюзов¹:

- 1) профсоюзы для ведения коллективных переговоров, преследующие цели инструментального характера;
- 2) профсоюзы оппозиционного типа, преследующие политические, религиозные или националистические идеи;
- 3) профсоюзы при социализме – смешанный тип.

Исключительным примером считает Хойт Н. Вилер американское профсоюзное движение, называя его «коммерческим юнионизмом», когда профсоюзы аполитичны и не добиваются ничего, помимо материальных выгод для своих членов².

Причины упадка современного профсоюзного движения заботят многих исследователей: Дж. Виссер³, Д. Бленчфлаур и Р. Фримен⁴ выявляют основные факторы, определяющие этот процесс в Европе: структурные и экономические показатели (неравномерное развитие разных секторов экономики, безработица, размер предприятий и др.); институциональные и политические факторы (социальное и трудовое законодательство, антагонизм профсоюзов и правительства и др.); организованность и политика работодателей и др. Р. Аллен и Т. Киавени⁵ называют четыре основные причины этого явления в США: 1) переход экономики США из сферы промышленного производства к сфере предоставления услуг; 2) введение новых технологий и конкуренция; 3) антипрофсоюзные действия со стороны предпринимателей; 4) изменение приоритетов в системе ценностей американского работника; а Хойт Н. Вилер добавляет к ним еще и отсутствие нехватки рабочей силы, что не дает возможности прибегать к наиболее излюбленной и эффективной стратегии профсоюзов – забастовке для

¹ Pool, M. *Toward a New Industrial Democracy: Worker,s Participation in Industry* / M. Pool – London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.

² Хойт, Н. Вилер *Индустриальные отношения в США* / Вилер Н. Хойт // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 629.

³ Visser, J. *Trade unionism in western Europe: present situations and prospects* / J. Visser // *Labour and Society*. –1988. – № 13(2) – P. 18-38.

⁴ Blanchflower, D.G. and Freeman, R. *Going Different Ways: Unionism in the Us and Other Advanced OECD Countries* / D. G. Blanchflower, R. Freeman –1990. – № 5.

⁵ Allen, R.E. and Keaveny, T.J. *Contemporary Labor Relations* / R.E. Allen, T.J. Keaveny – M.A.: Addison-Wesley, 1988.

достижения своих целей¹. Следует отметить здесь и распространение «нетипичных» форм занятости, что мешает профсоюзам объединять широкие слои трудящихся.

Современные тенденции развития профсоюзного движения изучают Р. Хайман² и др., уделяя особое внимание децентрализации переговорного процесса и говоря об использовании руководством предприятий новых возможностей управления, связанных с переносом переговорного процесса с национального уровня на уровень регионов, отраслей и отдельных предприятий.

Среди возможных вариантов будущего профсоюзных организаций К. Гилл определяет три варианта: 1) оказание помощи отдельным трудящимся со стороны профсоюзов; 2) согласование интересов работников и работодателей в рамках конкретной коммерческой компании; 3) внимание со стороны профсоюзов не только к вопросам труда и занятости, но и к общему уровню жизни работников, их профессиональному и личностному развитию³.

Объединения работодателей

Союзы предпринимателей удостоиваются сегодня меньшего внимания со стороны западных исследователей.

Вин Грант описывает историю возникновения и развития объединений работодателей в разных странах. Наиболее частая причина возникновения таких объединений – ответ на нарастающее профсоюзное движение. И сейчас нередко их основная задача – борьба с профсоюзами. Он выделяет несколько видов объединений работодателей: ассоциации работодателей (employers organization), которые занимаются вопросами коллективного договора и индустриальных отношений; ассоциации производителей (trade associations), в ведении которых налогообложение, торговая политика и государственное регулирование и высшие ассоциации (peak associations), которые координируют работу объединений, представляющих интересы ассоциаций отдельных секторов и прикладывают усилия для защиты общих интересов бизнеса. В. Грант определяет основную функцию этих объединений как посредническую между бизнесом и правительством. Они должны поддерживать доверие с обеих сторон.

¹ Хойт, Н. Вилер Индустриальные отношения в США / Вилер Н. Хойт // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 643.

² Human, R. Industrial Relations in Europe: Theory and Practice / R. Human // European Journal of Industrial Relations. – 1995. – № 1. – Р. 33-38.

³ Гил, К. Индустриальные отношения в Европе / К. Гил // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. – С. 589-590.

Кроме того, сообщества работодателей могут представлять интересы своих членов во взаимоотношениях с поставщиками и клиентами.

Выделяет В. Грант и три главные модели современных отношений между ассоциациями работодателей и бизнесом:

- 1) Форма товарищества (the company state) – Великобритания и США.
- 2) Форма ассоциации (the associative state) – Германия и Швеция.
- 3) Форма партийных отношений (the party state) – Италия и Япония¹.

В России, отмечает исследователь, «особенно отмечается распространение ассоциаций, претендующих на защиту интересов работодателей. Обычно это очень маленькие организации, группирующиеся вокруг харизматической личности и связанные с какой-то политической партией»².

Отмечает он и особую социальную роль этих организаций в бывших коммунистических странах, где «не хватает адекватной инфраструктуры бизнеса и надежных независимых советов, ассоциации вносят определенный вклад в построение гражданского общества в странах, где ранее политическая жизнь контролировалась правительством»³.

Уверен автор и в будущем таких ассоциаций, предрекая им расширение видов деятельности (например, забота об окружающей среде) и рост уровня услуг, оказываемых объединениями работодателей своим членам.

Государство

Роль правительства и государства в системе индустриальных отношений – одна из самых востребованных тем во все времена. Государство бесспорно признается третьим участником социально-трудовых отношений. По словам Хойта Н. Вилера: «В рамках индустриальных отношений правительство играет сразу три важные роли. Оно осуществляет непосредственное законодательное регулирование условий и соглашений (связанных с работой по найму), законодательное регулирование взаимоотношений трудящихся и предпринимателей и является одним из крупнейших работодателей»⁴.

¹ Грант, В. Ассоциации работодателей / В. Грант // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 967.

² Там же – С. 968.

³ Там же – С. 969.

⁴ Хойт, Н. Вилер Индустриальные отношения в США / Вилер Н. Хойт // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 630.

Сегодня роль государства и правительства в европейских странах, США и Японии сводится к регулированию взаимоотношений между работниками и предпринимателями посредством установления «правил игры», на основе которых действующие лица разрабатывают порядок взаимодействия и определяют условия сотрудничества. Как правило, государство применяет непосредственное законодательное регулирование там, где наблюдается какая-либо дискриминация, либо в кризисные периоды жизни страны. Заботится государство о безопасности производства, принимая различные социальные законы о защите здоровья трудящихся, гарантиях при массовых увольнениях, гарантиях работникам-инвалидам и т.д. Эти инициативы правительства нередко вызывают недовольство работодателей, т.к. влекут за собой серьезные издержки с их стороны.

В современных исследованиях много говорится о необходимости активного вмешательства государства в индустриальные отношения развивающихся стран, что оправдано, т.к. только так можно смягчить трения между трудящимися и предпринимателями и защитить уязвимые слои рабочего класса (Т. Йусуфу¹, С. Бронштейн², С. Матанми³, И. Симпсон⁴).

Что касается бывшего Восточного блока, М. Пул отмечает, что в этом случае «модели индустриальных отношений подвергались воздействию однопартийного правительства и общественной собственности на средства производства, обеспеченному отсутствием независимой массы работодателей и сильной интегрирующей функции профсоюзов»⁵. В развивающихся социалистических странах (например, в Китае) роль государства в индустриальных отношениях гораздо более существенна, чем на Западе. Как известно, в период СССР государство было единственным работодателем.

¹ Yesufu, T.M. The state and industrial relations in developing countries / T.M. Yesufu // *Industrial Relations and Economic Development* – London, 1966.

² Bronstein, S.A. Societal change and industrial relation in Latin America: trend and prospects / S. A. Bronstein // *Industrial Labour Review*. –1995. – № 134 (2) – P. 163-186.

³ Матанми, С. Индустриальные отношения в развивающихся странах / С. Матанми // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С.569-583

⁴ Simpson, W. R. First sub theme: structural adjustment and its impact on labour relations / W.R. Simpson // *ILO: Political Transformation, Structural Adjustment and Industrial Relations in Africa: English-speaking Countries* – Geneva, 1994.

⁵ Пул, М. Индустриальные и трудовые отношения / М. Пул // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М.Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. – С. 1068.

Менеджеры

Особое внимание в современных зарубежных исследованиях уделено менеджерам, т.к. согласно определению Т. Коучена «движущей силой в любой развитой системе индустриальных отношений является менеджмент предприятия»¹. В этой связи стоит отметить более ранний труд американца Г. Бравермана «Труд и монополистический капитал», который вызвал новую волну интереса к изучению трудового процесса. Г. Браверман определил центральной темой своих исследований получение капиталом власти над процессом труда посредством контроля уровня квалификации работников. Новые технологии неизбежно связаны с усилением управленческого контроля»².

Менеджеры сегодня признаются серьезной, растущей силой, способной определять важнейшие аспекты социально-трудовых отношений. Их положение характеризуется высоким общественным статусом в организационной иерархии.

Р. Кастель ставит под сомнение абсолютность классической оппозиции между собственниками (owners) и наемными менеджерами (managers). Ссылаясь на П. Бурдьё, он говорит о том, что «топ менеджеры крупных предприятий, из которых с удовольствием делают высшую страту работающих по найму, отобранных за свой профессионализм и техническую компетенцию, часто одновременно являются крупными акционерами предприятий и происходят из среды, издавна принадлежащей к деловым кругам»³.

Характеризуя отношения работников и менеджмента, Хойт Н. Вилер обращает внимание на деление всей системы индустриальных отношений США на два сектора: профсоюзный и непрофсоюзный (85% всех работающих). Первый характеризуется антагонистическими отношениями между трудящимися и менеджментом предприятий, профсоюзы и менеджмент преследуют разные цели. Непрофсоюзный сектор характеризуется «широтой полномочий, предоставляемых менеджменту предприятий, а также полным контролем руководства над сроком работы по найму и условиями труда»⁴. Здесь все решает работодатель.

¹ Kochan, T.A. *Collective Bargaining and Industrial Relations* / T.A. Kochan – Homewood, IL: Irwin, 1980.

² Braverman, H. *Labor and Monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* / H. Braverman – New York, 1974.

³ Кастель, Р. *Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда* / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 421.

⁴ Хойт, Н. Вилер. *Индустриальные отношения в США* / Вилер Н. Хойт // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 621.

Однако именно здесь наиболее широко используются современные методы управления человеческими ресурсами.

Т. Утада¹ и К. Окубаяши² отмечают, что индустриальные отношения в Японии – один из немногих примеров таких отношений, которые характеризуются взаимодействием и сотрудничеством работников и менеджмента.

Актуальные вопросы

Модели индустриальных отношений

Кларк Керр³, занимаясь проблемами развития индустриальных отношений в разных странах и их сравнением, обосновывает необходимость большей согласованности индустриальных отношений будущего (чему может способствовать положительное влияние развития новых технологий). Кроме сил, способствующих сближению разных систем индустриальных отношений, есть силы, направленные на их разделение. По мнению М. Пула, сюда включают «культурные ценности и идеологии, политические и экономические условия, структуру институтов индустриальных отношений, силу акторов и различные временные течения»⁴. К. Керр высказывает идею о том, что возможен широкий спектр моделей индустриальных отношений в современном обществе⁵, с чем перекликается мнение Р. Адамса и Н. Милтца о том, что «силовые ресурсы» влияют на конфигурацию и баланс сил и определяют стратегические выборы акторов, а модель индустриальных отношений понимается как результат реализации различных стратегий, осуществляемых акторами в специфических культурных, идеологических и политэкономических условиях при данном распределении сил⁶.

¹ Utada, T. *Labour Unions and Labour-Management relations* / T. Utada – Tokyo: Japan Institute of Labour, 1986.

² Окубаяши, К. *Индустриальные отношения в Японии* / К. Окубаяши // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 600.

³ Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F. and Myers, C.A. *Industrialism and Industrial Man* / C. Kerr. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1960.

⁴ Пул, М. *Индустриальные и трудовые отношения* / М. Пул // *Управление человеческими ресурсами* / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. – С. 1060.

⁵ Kerr, C. *Future of Industrial Societies* / C. Kerr – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.

⁶ Adams, R.J. and Melts, N.H. *Industrial Relations Theory* / R. J. Adams, N.H. Melts – New York, IMLR Press, 1993.

Тему сравнения индустриальных отношений развивает Р. Бин¹, проводя сравнительные, межстрановые исследования и изучая различные показатели и характеристики, влияющие на уровень развития индустриальных отношений в этих странах и выбор ими определенной модели их развития. Дж. Страус выделяет две модели индустриальных отношений: унитарную, которая предполагает, что интересы работников и менеджмента практически совпадают, а потому профсоюзы и трудовой договор не нужны, и радикальную, в которой их интересы рассматриваются как принципиально противоположные². Х. Хенеман и др. считают, что при этом конфликт между интересами менеджмента и других работников не является необходимым, т.к. менеджмент понимает, что «фактор живого труда при производстве продукции чрезвычайно ценен, достоин инвестиций и сохранения»³.

Х.Н. Вилер отмечает, что «Акцент на сотрудничестве труда и менеджмента (наемных работников и администрации) как предмете спора является, возможно, наиболее необычным явлением в потоке дискуссий о системе индустриальных отношений в США. Это довольно странный феномен, который наблюдается в рамках системы, характеризуемой в целом противостоянием между менеджментом предприятия и профсоюзами»⁴. Согласно устоявшейся точке зрения американских исследователей, профсоюзы и менеджмент предприятий выполняют разные функции и обслуживают обособленные и противоположные интересы. Однако у менеджмента и наемных работников много общего. Это привело к созданию нового подхода, известного под названием «интегративного соглашения». В поддержку такой новой модели взаимодействия выступил ряд ученых⁵.

Кроме изучения основных акторов и их взаимоотношений в разных странах, можно назвать еще ряд наиболее актуальных вопросов, которые сегодня волнуют зарубежных исследователей индустриальных отношений. Наряду с традиционными темами, которые нередко получают новое звучание, возникают

¹ Bean, R. Comparative Industrial Relation: An Introduction to Cross-National Perspectives / R. Bean – London, 1994.

² Страус, Дж. Коллективный договор / Дж. Страус // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М.Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 905.

³ Heneman, H.G., Scwab, D.P., Fossum, J.A. and Dyer L.D. Human Resource Management / H. G. Heneman ... – Homewood, IL: Irwin, 1980.

⁴ Хойт, Н. Вилер Индустриальные отношения в США / Вилер Н. Хойт // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 639.

⁵ Kochan, T.A., Katz, H.C. and McKersie, R.B. The Transformation of American Industrial Relations / T.A. Kochan... – New York: Basic Books, 1986.

совершенно новые, обусловленные современными особенностями развития общества.

Вопросы законодательства в области занятости – традиционная тема в исследовании трудовых отношений. Сегодня особое внимание зарубежные исследователи уделяют вопросам индивидуального и коллективного трудового права. Индивидуальное – связано с индивидуальными отношениями «работник – работодатель», т.е. с контрактом. Коллективное – касается отношений работников, действующих совместно, через профсоюзы или каким-либо другим способом, работодателей и государства¹.

Сущность индивидуальных трудовых отношений сводится к тому, что основная часть работников пока еще работает в качестве наемных работников по трудовому контракту. Однако сегодня возрастает численность меньшинства, работающего по различным соглашениям. Происходит процесс «увеличения «нетипичной» занятости, не соответствующей модели регулярной работы на полный день по контракту с неопределенным сроком»². Часто такие работники (например, временные) не рассматриваются как наемные, хотя для этого нет веских причин, считает Б. Симпсон. Поэтому вопросы правового урегулирования новых, нетипичных форм занятости актуальны сегодня для большинства стран. Тем более, что таких новых, быстроразвивающихся форм занятости становится с каждым днем все больше. Так, М. Желены, изучая вопросы труда и досуга, выделяет такие новые быстроразвивающиеся формы занятости как «работа на дому», «работа на себя» (самозанятость, self-employment), работа во внерабочее время, работа во время официального рабочего времени и др.³.

Тема индустриального конфликта также находится под пристальным вниманием современных ученых⁴. Пол К. Эдвардс так определяет индустриальный конфликт: «Индустриальный конфликт может быть определен как поведе-

¹ Симпсон, Б. Законодательство в области занятости / Б. Симпсон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 990-991.

² Там же – С. 995.

³ Желены, М. Труд и досуг / М. Желены // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 456.

⁴ Fox, A. Beyond Contract / A. Fox – London: Faber & Faber, 1974; Hyman, R. The Political Economy of Industrial Relations / R. Hyman – London: Macmillan, 1989; Edwards, P.K. Industrial conflict: themes and issues in recent research / P.K. Edwards // British Journal of Industrial Relations. – 1992. – № 30(3). – P. 361-404; Fulcher, J. Labour Movements, Employers and the State / J. Fulcher – Oxford: Clarendon Press, 1991; Burawoy, M. The Politics of Production / M. Burawoy – London: Verso, 1985. и др.

ние, которое включает очевидный спор между менеджером и работником»¹. Крайняя его форма – забастовка. Относительно будущего индустриальных конфликтов высказываются разные предположения: во многих развитых странах он может приобретать новую «микро» форму, переходя от традиционных крупномасштабных забастовок к конфликтам на уровне рабочих мест. В России же, по мнению зарубежных коллег, наоборот, забастовочное движение стало более вероятным, чем во времена СССР.

В контексте индустриального конфликта рассматривается и вмешательство третьей стороны в их разрешение: суда, частного и общественного вмешательства (например, Дж. Ф. Томасон)².

Большое внимание современные зарубежные ученые уделяют изучению концепции корпоративизма. «Корпоративизм – форма организационного поведения, при которой ассоциации, представляя конкретные интересы своих членов, ориентируют их учитывать интересы более широкого коллектива. Значение корпоративизма заключается в том, что он может, несмотря на конкуренцию между организациями, предоставлять им – фирмам, профсоюзам работников, ассоциациям работодателей и другим участникам рыночной экономики – возможность достичь высокого уровня кооперации и обеспечить стремление к коллективному благу, которое соответствует более широким общественным интересам»³.

Вопросы трудовой этики и ценности работы всегда остаются актуальными. Они занимают внимание ученых от М. Вебера с его «протестантской трудовой этикой» до современности. Так, например, А. Фурнтхам⁴, изучая связь между трудовой этикой и социальной политикой, выявил такой факт как отсутствие симпатии к безработным у работающих граждан, П. Бакли и М. Кэссон⁵, рассматривая связь местной культуры и мотивации работников, уделяют особое

¹ Эдвардс, Пол К. Индустриальный конфликт / Пол К. Эдвардс // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002 – С. 1029.

² Томасон, Дж.Ф. Вмешательство третьей стороны / Дж. Ф. Томасон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1099-1112.

³ Кроуч, К. Корпоративизм / К. Кроуч // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 923.

⁴ Furnham, A. Work related beliefs and human values / A. Furnham // Personality and Individual Differences. – 1987. – № 8. – P. 627-637.

⁵ Buckley, P. and Casson, M. Economics as an imperialist social science / P. Buckley, M. Casson // Human Relations. – 1994. – № 45(9). – P. 1035-1052.

внимание «нравственному содержанию местной культуры», М. Роуз¹ отмечает связь уровня трудовой этики с природой работы человека и уровнем его квалификации и др. Известна и концепция «приверженности или преданности работе», согласно которой люди, демонстрирующие высокие показатели по данным характеристикам, являются более ценными сотрудниками.

Новое звучание приобретает тема равных возможностей в сфере занятости: (Р.Г. Шаффер и Э.Ф. Линтон², Х.Э. Джонс и Х.Р. Мозер³), которая связывается с понятием «позитивных действий». «Понятие «позитивных действий» относится к политике и другим мерам, таким как законодательная деятельность, предпринимаемым для достижения равных возможностей в сфере занятости»⁴. Подходы (радикальный и либеральный) к позитивным действиям рассматривают Н. Джусон и Д. Мэсон⁵.

«Один из ожидаемых результатов обеспечения равных возможностей в сфере занятости – появление в организации плюралистической рабочей силы. Работники, представляющие ее, будут иметь разные жизненные основы и в идеальном случае, представлены на всех уровнях организации. Концепция управления плюралистической рабочей силой получила название «управление многообразием» (в российском варианте чаще используется термин «управление разнообразием») (diversity management). В ней рассматривается способ управления, в котором признается, что конкурентные преимущества могут быть развиты благодаря искреннему признанию и использованию смешения талантов, ценностей и точек зрения рабочей силы»⁶. «Это всеобъемлющий управленческий процесс, используемый для создания окружающей среды, благоприятной для всех работников.... Ожидается, что управление многообразием станет

¹ Rose, M. The work ethic women skill and the ancient curse / M. Rose // Presidential paper to section N (sociology), British Association for the Advancement of Science, 1991.

² Shaeffer, R.G. and Lynton, E.P. Corporative Experience in Improving Women's Job Opportunities / R.G. Shaeffer, E.P. Lynton – New York: The Conference Board Inc., 1979.

³ Johns, H.E. and Moser, H.R. Where has EEO taken personnel policies / H.E. Johns, H.R. Moser // Personnel. – 1989. – № 10. – P. 63-66.

⁴ Крамар, Дж. Робин Равные возможности в сфере занятости / Робин Дж. Крамар // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1003.

⁵ Jewson, N. and Mason, D. The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches / N. Jewson, D. Mason // Sociological Review. –1986. – № 34(2). – P. 43-63.

⁶ Shipper, P.C. and Shipper, P.M. Beyond EEO: toward pluralism / P.C. Shipper, P.M. Shipper // Business Horizons. – 1987. – № 5-6 – P. 53-61.

более заметным вопросом в будущем, особенно в организациях и странах, где разнообразен состав рабочей силы»¹, считает Робин Дж. Крамар.

Вопросы гибкости рабочей силы на макроэкономическом уровне (гибкость рынка труда) рассматривают многие ученые. «В противоположность впечатлению, которое может сложиться при чтении новейшей литературы, посвященной данной теме, на самом деле и работники, и работодатели давно осознавали важность гибкости. В самом деле, существование гибкости как организационного принципа и принципа занятости очевидно на протяжении всего развития индустриального общества»², отмечает П. Блайтон и выделяет 4 формы гибкости: функциональную, по численности, по времени и финансовую³.

Дебаты по поводу гибкости важны в отношении перспектив современных индустриальных отношений. «Главным образом гибкость связывается с новыми моделями занятости, законодательно базирующимися на радикальном ниспровержении как работы на основе договора, так и сохранения и поддержания постоянной занятости. Результат этого – краткосрочные контракты, радикальные перемены в структуре рабочего времени, гибкость в оплате и содержании труда... Последствия этих тенденций – альтернативная система индустриальных отношений... Точнее то, что может возникнуть с наибольшей вероятностью – это предприятия без профсоюзов..., с высокой текучестью кадров..., оплатой по конечным результатам..., высокой разницей в оплате, с расширяющимся использованием внештатных и временных сотрудников... и с ограничением передаваемой работникам информации»⁴. Если короче – гибкие фирмы без профсоюза и конец институализированных индустриальных отношений⁵.

Р. Кастель следующим образом видит возможные варианты дальнейшего развития отношений наемного труда:

- 1) деградация положения наемного труда продолжится;

¹ Крамар, Дж. Робин Равные возможности в сфере занятости / Робин Дж. Крамар // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1013-1014.

² Блайтон, П. Гибкость / П. Блайтон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1016.

³ Там же – С. 1019.

⁴ Millward, N., Stevens, M., Smart, D. and Hawes, W. Workplace Industrial Relations in Transition / N. Millward... – Aldershot Dartmouth Press, 1992.

⁵ Пул, М. Индустриальные и трудовые отношения / М. Пул // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1078.

- 2) возможно поддержание в относительно нормальном состоянии современной ситуации ценой усилий, направленных на ее стабилизацию¹.

Таким образом, исследования трудовых (индустриальных) отношений не прекращаются во всех странах мира. На повестку дня выходят новые темы и вопросы: влияние глобализации, информатизации и индивидуализации на трудовую деятельность, практики заключения нестандартных трудовых договоров и новые формы занятости, роль менеджеров-управленцев, проблемы трансформации основных субъектов индустриальных отношений и их взаимоотношений, их особенности в сфере малого и среднего бизнеса и многие другие актуальные темы.

2.2. Отечественный опыт исследования социально-трудовых отношений

Дореволюционный период

В России интерес к проблемам труда также имеет давнюю историю. За свободный труд, против труда крепостного, выступали еще первые русские просветители и декабристы. И. Посошков (1652-1726) в своей «Книге о скудости и богатстве»² (1724) высказывал мысли о необходимости защиты разных категорий трудящихся: крестьян, рабочих, купцов и промышленников со стороны государства.

По мнению В.Ю. Волкова³, исследование вопросов изучения труда и социально-трудовых отношений происходило в России в рамках двух ветвей – социологии промышленной и аграрной. Так как XIX в. был еще в России веком преимущественно крестьянского, а не промышленного труда, промышленная социология в России только зарождалась, а вот аграрная социология достигла уже серьезных успехов.

Одним из основателей аграрной социологии в России считают К.Д. Кавелина⁴ (1818-1885), который представил крестьянскую общину как социальный институт, определил ее социальную значимость, выделил разные кате-

¹ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – СПб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 518.

² Посошков, И. Книга о скудости и богатстве / И. Посошков – М., Наука, 2004. – 408 с.

³ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 97.

⁴ Кавелин, К.Д. Взгляд на русскую сельскую общину / К.Д. Кавелин // Собрание сочинений в 4-х т. – СПб., 1898. – Т.2. – 676 с.

гории крестьянского населения: казенные и удельные, вольные хлебопашцы, обязанные и др. В своей знаменитой «Записке об освобождении крестьян»¹ (1885), предлагая план освобождения крестьян от крепостной зависимости, подчеркнул необходимость учитывать интересы всех участников этих отношений: помещиков, крестьян и государства, исходя из их социальной значимости.

Основатели народнической теории П.Л. Лавров, Н.М. Михайловский, Н.И. Кареев серьезно изучали труд и социальное положение крестьянства, развитие трудовых отношений на селе и многие другие вопросы.

Так, одна из первых работ Н.И. Кареева (1850-1931), его магистерская диссертация (1879)², была посвящена аграрной истории Франции. В ней автор подробно рассматривает социально-экономическое положение крестьянства и рабочего класса, определяя их как различные народные слои, и подчеркивает тот факт, что несправедливое отношение государства к этим группам неизбежно приведет к конфликту. Однако, возникающую в силу столкновения интересов групп борьбу, Н.И. Кареев считает социальным явлением, говорящем о незрелости общества. Нормой же является солидарность и кооперация.

П.Л. Лаврова (1823-1900) нередко считают первым русским социологом, основоположником социологии в России. В своих работах «Мученичество русского народа» и «Русский народ и его паразиты» он описывает эксплуатацию крестьянства помещиками, фабрикантами и правительством. Отмечал П.Л. Лавров и неоднородность крестьянства, выделяя в его составе кулаков и сельских рабочих. Кроме того, ему принадлежит идея выделения особого вида деятелей – «работников критической мысли», образованного и нравственного меньшинства - интеллигенции³. Идеалы П.Л. Лаврова – всеобщий труд на всеобщее благо, всеобщая кооперация для всеобщего развития, добровольный трудовой союз свободных и нравственных людей.

Перу Н.К. Михайловского (1842-1904) принадлежит «учение об индивидуальности»⁴. Борьба за индивидуальность объясняет с его точки зрения многие социологические факты. Индивидуальность бывает «человеческая» (личность) и «общественная» (классы, профессиональные группы, семья, партии и т.д.).

¹ Кавелин, К.Д. Записка об освобождении крестьян в России / К.Д. Кавелин // Собрание сочинений в 4-х т. – СПб., 1898. – Т.2. – 676 с.

² Кареев, Н.И. Крестьяне и крестьянский вопрос во Франции в последней четверти XVIII века / Н.И. Кареев – М., 1879. – 492 с.

³ Лавров, П.Л. Исторические письма / П.Л. Лавров – М., Мысль, 1965. – Т.1. – С. 521.

⁴ Михайловский, Н.К. Герои и толпа: Борьба за индивидуальность / Н.К. Михайловский // Избранные труды по социологии в 2-х т. – СПб., Алетейя, 1998. – Т.2. – С. 229-267.

Они взаимосвязаны. Н.К. Михайловский уделял особое значение формам кооперации, которые формируют индивидуальные и массовые поступки. При «простой» кооперации личность не подавляется анонимной коллективностью, а в основе «сложной» лежит групповая (прежде всего сословно-классовая и профессиональная) дифференциация людей, разделение труда, цеховая корпоративность и поведение по принципу "свои" – "чужие", индивидуальность подавляется. Рассматривал Н.К. Михайловский и две разноплановые формы протеста: «вольница» – активный, массовый протест, стремящийся переделать социальную среду, и «подвижничество» – пассивный протест, стремление уйти от общества, переделать себя, заняться собственной переоценкой.

А.С. Лаппо-Данилевский (1863-1919) подробно изучал разряды российского крестьянства¹. Рассматривая историю становления двух его основных классов: государственных и крепостных, автор отмечает, что положение государственных крестьян отличалось в лучшую сторону от положения крепостных.

Один из пионеров русской социологической мысли В.Н. Майков (1823-1847) в своей статье «Об отношении производительности к распределению богатства» (1842), рассматривая проблемы рабочих, предлагал: запретить конкуренцию, уменьшить число машин, создать союзы рабочих и ограничить вмешательство государства в дела промышленников. Он считал необходимым достижение равновесия, чтобы капиталист, администратор и рабочий получали свою справедливую долю.

Его последователем был Э.К. Ватсон (1839-1891), который активно занимался изучением рабочего вопроса в разных странах и опубликовал серию статей «Вопрос об улучшении быта рабочих в Германии» (1863 г.), «Рабочие классы Англии и манчестерская школа» (1864 г.), «Стачки рабочих во Франции и Англии» (1865 г.), где выступал за право рабочих на самозащиту.

По мнению еще одного представителя ранней русской социологии С.Н. Южакова (1849-1911), существует три важных вида деятельности личности: «самостоятельная деятельность, но не согласованная с интересами общества (преступная, например), принудительная деятельность, насильственно согласованная с обществом (подневольный труд) и самостоятельная, свободная деятельность, согласуемая с интересами личности и общества (в современном ему обществе таковым он считал труд изобретателя, ученого, артиста). Идеал спра-

¹ Лаппо-Данилевский, А. С. Очерк истории образования главнейших разрядов крестьянского населения в России / А.С. Лаппо-Данилевский – 3-е изд. – М., Книжный дом «Либроком», 2013. – С. 148.

ведливого общества предполагает максимальное расширение последней сферы, хотя, к сожалению, полной унификации не достичь, и другие виды деятельности неизбежно будут иметь место в человеческой жизни, по крайней мере, в обозримом будущем»¹. Также он отмечал, что нет ни одной сферы общества, свободной от моральных норм, кодексов, предписаний.

М.М. Ковалевский (1851-1916) в своем труде «Общинное землевладение: причины, ход и последствия его разложения» (1879)², подробнейшим образом рассмотрев его специфику в разных странах, говорил о том, что в современных индустриальных обществах наиболее разрушены общинные начала, что выразилось в росте индивидуализма и рациональности.

Е.В. Де Роберти (1843-1915) являясь представителем психологического направления в русской социологии, уделял особое внимание психологическим взаимодействиям, которые являются, по его мнению, наиболее важными в процессе совместной трудовой деятельности людей. Это основа формирования группового сознания и социального опыта³.

Нельзя не отметить и роль представителя исторической социологии В.О. Ключевского (1839-1911). Изучая разнообразные архивные данные, культурные и бытовые документы разных эпох, статистические материалы, он рассматривал их в социально-экономическом, культурном и политическом контексте, подробно изучал различные классовые слои российского государства.

В начале XX в. промышленная социология должна была вытеснить аграрную на второй план, в стране развернулись исследования промышленного труда. И хотя основному предмету изучения промышленной социологии, так называемому рабочему вопросу, уделялось все больше внимания, его исследования нередко вновь и вновь переплетались с исследованиями крестьянского хозяйства.

В 1869 г. вышла книга известного общественного деятеля В.В. Берви-Флеровского (1829-1918) «Положение рабочего класса в России»⁴, которая оказала существенное влияние на становление отечественной социологии труда. В

¹ Южаков, С.Н. Социологические этюды / С.Н. Южаков – М., Астрель, 2008. – С. 729.

² Ковалевский, М.М. Общинное землевладение: причины, ход и последствия его разложения / М.М. Ковалевский – М, Тип. Ф.Б. Миллера, 1879. – 249 с.

³ Де Роберти, Е.В. Современное состояние социологии / Е.В. Де Роберти // Социология в России XIX – начала XX веков: тексты. – М., 1997. – С. 44.

⁴ Берви-Флеровский, В.В. Положение рабочего класса в России: наблюдения и исследования Н. Флеровского / В.В. Берви-Флеровский – Спб., издание Н.П. Полякова, 1869. – 494 с.

ней автор обобщил статистический материал, касающийся социального и экономического положения рабочих и крестьян в различных губерниях России. Это было одно из первых серьезных эмпирических исследований. Анализ типов хозяйства (помещичьего, фермерского и крестьянско-общинного) проведен с привлечением, как экономических категорий, так и социальных – описания условий труда и быта людей, их образа и уровня жизни. Основная идея автора – идея равенства, товарищества между капиталистом и работником: «Между работником и капиталистом должно быть равенство, а его не будет до тех пор, пока будет существовать наем, пока капиталист и работник будут наниматель и наемник, а не товарищи, пока работники не будут такими же хозяевами произведений фабрики, как и капиталисты»¹. Подходя к вопросу участия рабочих в управлении, автор отмечает, что «работники могут с пользой участвовать в управлении промышленными заведениями, где ход дела им часто известен лучше, чем хозяину»².

В 1912 г. появилась концепция С.Н. Булгакова (1871-1944). В его основных произведениях – «Философии хозяйства»³ и «Христианской социологии»⁴ проблемы труда и хозяйства занимают центральное место. В «Философии хозяйства» он рассматривает хозяйство с двух точек зрения: научной – ««каким хозяйство было и какого оно сейчас» и нравственной – «каким должно быть хозяйство»»⁵. Под философией хозяйства понимается исследование религиозно-метафизических предпосылок хозяйственной жизни народов и подчеркивается их важность в процессе осознания человеком себя в трудовой деятельности. Так же отмечается, что в производстве, в человеческом труде сливаются в единое целое история, хозяйство и знание. С.Н. Булгаков предлагает концепцию трудовой этики, основанной на этике православия⁶.

Наряду с теоретическими изысканиями, эмпирические исследования в России также набирали обороты. В конце XIX – начале XX в. систематические обследования населения проводились уже в 17 губерниях, где собирались дан-

¹ Берви-Флеровский, В.В. Избранные экономические произведения в 2-х т. / В.В. Берви-Флеровский – М., Соцэкгиз, 1958. – Т.1. – С. 320.

² Там же – С. 321.

³ Булгаков, С.Н. Философия хозяйства / С.Н. Булгаков – М., Наука, 1990. – 412 с.

⁴ Булгаков, С.Н. Христианская социология / С.Н. Булгаков // Социологические исследования. – 1993. – № 10. – С. 120-149.

⁵ Сомин, Н.В. Философия хозяйства С.Н.Булгакова / Н.В. Сомин // Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ – М., Изд-во МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2004. – № 2. – С. 129-132.

⁶ Булгаков, С.Н. Философия хозяйства / С.Н. Булгаков – М., Наука, 1990. – 412 с.

ные об уровне жизни трудящихся. В 1882 г. были введены фабричные инспекции, отчеты которых давали богатейший материал о промышленном труде. Ряд публикаций о результатах исследований содержали интересный фактический материал. Объектом изучения все чаще становятся фабрично-заводские рабочие, изучаются производственный травматизм, заработная плата, условия найма, трудовые конфликты и т.д. (В. Святловский¹, Е. Дементьев², И. Поплавский³, П. Тимофеев⁴, П. Шестаков⁵, И. Янжул⁶ и др.). Экономисты-статистики внесли в тот период свой вклад в исследование проблем труда: Ю.Э. Янсон⁷, А.А. Кауфман⁸, А.А. Чупров⁹, С. Прокопович¹⁰, С. Бернштейн-Коган¹¹, С. Солнцев¹² и др. Чуть позднее появляется фундаментальная работа К.А. Пажитнова «Положение рабочего класса в России» (1906)¹³, в которой

¹ Святловский, В.В. Фабричный рабочий / В.В. Святловский – Варшава, типография Варшавского института глухонемых, 1889. – 272 с.

² Дементьев, Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет / Е. Дементьев – М., Изд-е И.Д. Сытина, 1897. – 256 с.

³ Поплавский, И.А. О влиянии жилищ на заболеваемость и смертность рабочих / И.А. Поплавский – М., тип. В. Рихтер, 1914. – 23 с.

⁴ Тимофеев, П. Чем живет заводской рабочий / П. Тимофеев – СПб., 1906. – 112 с.

⁵ Шестаков, П.Н. Рабочие на мануфактуре Товарищества «Эмиль Циндель» в Москве: статистическое исследование П.Н. Шестакова / П.Н. Шестаков – М., Типография А.И. Мамонтова, 1900. – 45 с.; Шестаков, П.Н. Образовательные учреждения и грамотность рабочих на мануфактуре Товарищества «Эмиль Циндель» в Москве / П.Н. Шестаков – М.: Типография А.И. Мамонтова, 1904. – 45 с.

⁶ Янжул, И.И. Фабричный быт московской губернии: Отчет за 1882-1883 г. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа / И.И. Янжул – СПб., тип. В. Киршбаума, 1884. – 144 с.

⁷ Янсон, Ю.Э. Опыт статистического исследования о крестьянских наделах и платежах / Ю.Э. Янсон – СПб., изд-во «Лань», 2013. – 184 с.

⁸ Кауфман, А. Статистическая наука в России. Историко-критический очерк / А. Кауфман – М., 1922. – С. 56.

⁹ Чупров, А.А. Очерки по истории статистики / А.А. Чупров – СПб., 1909. – 34 с.

¹⁰ Прокопович, С.Н. Бюджеты петербургских рабочих / С.Н. Прокопович – СПб., типография Шредера, 1909. – 16 с.

¹¹ Бернштейн-Коган, С.В. Численность, состав и положение петербургских рабочих / С.В. Бернштейн-Коган. – СПб., Петербургский политехнический институт им. Петра Великого, 1910. – 188 с.

¹² Солнцев, С.И. Рабочие бюджеты в связи с теорией «объединения»: социально-экономический очерк по данным берлинской бюджетной статистики / С.И. Солнцев – Смоленск: электротип. Я.П. Подземского, 1907. – 133 с.

¹³ Пажитнов, К.А. Положение рабочего класса в России / К.А. Пажитнов – СПб., 1906. – 296 с.

анализируются условия работы и уровень жизни рабочих. Материалы этого исследования, проводившегося с 1879 по 1885 г., вместе с отчетами фабричных инспекторов, являются высокоценными источниками для изучения положения рабочего класса на первом этапе развития отношений между работодателями и рабочими. В работе рассматриваются сахарные заводы как представители крупной промышленности, стеклянные заводы, суконные и табачные фабрики относятся к мелким предприятиям. Отмечаются тяжелые условия труда на них и полная безответственность хозяев, не заботящихся об элементарной безопасности рабочих. В этих условиях государство было вынуждено вмешаться в отношения между рабочими и капиталистами, чтобы как-то сдерживать нарастающее рабочее движение. Оно делало попытки ввести санитарные законы и ответственность владельцев за безопасность рабочих. Эти попытки встречали активное сопротивление со стороны работодателей, поэтому государственное вмешательство в большинстве случаев оказывалось неэффективным.

Однако интерес исследователей вызывали не только трудящиеся, но и представители второй стороны рассматриваемых нами отношений – работодатели-предприниматели. Так в XVIII в. в России нашли поддержку идеи меркантилизма. Русский ученый и дипломат А.Л. Ордын-Нащекин (1605-1680) выступал за развитие русской торговли, отстаивая интересы купцов-оптовиков. Уже упомянутый И.Т. Посошков ставил на первое место в обществе купцов, высоко ценя их социально-значимую деятельность. Только купечество, по его мнению, должно обладать монополией на торговлю, а дворянам и крестьянам он предлагал запретить торговать. В этот период предпринимательство отождествлялось с торговлей, а предприниматель – с купечеством.

С.Ю. Витте, П.А. Столыпин, П.Б. Струве, С.Н. Булгаков, М.И. Туган-Барановский активно поддерживали частное предпринимательство в России. Историк Ф.В. Чижов (1811-1877) – редактор журнала «Вестник промышленности», изучая проблемы генезиса российского капитализма, отмечал, что московское купечество – наиболее мощный предпринимательский корпус Центрально-промышленного района. Купечество представлялось наиболее мобильным и многоликим сословием, объединяющих наиболее активных представителей российского общества. Показателем успешности дела было формирование предпринимательских, купеческих династий.

Вообще история предпринимательства в России изучена достаточно хорошо, хотя исследователи отмечают противоречивость и сложность его развития. Наиболее успешным, по мнению многих исследователей, был период с

конца 1850-х г. до Первой мировой войны¹. Особого внимания заслуживают Урал и Сибирь. В Сибири, например, наряду с местными купцами, предпринимательскую деятельность вели декабристы. Так, например, в воспоминаниях Е.П. Оболенского сохранились свидетельства дружеских взаимоотношений ссыльных декабристов и сибирских купцов. Отмечается, что золотопромышленникам и купцам приходилось давать большие взятки чиновникам². Н.В. Басаргин, предлагая свою программу развития Сибири, предлагал открыть высшее учебное заведение в каком-нибудь крупном сибирском городе, развивать банки и страхование, активно привлекать частные капиталы, усовершенствовать законодательство³.

Особого внимания заслуживает предпринимательская деятельность старообрядцев. Наиболее полная картина этого явления в Поволжье представлена в трудах П.И. Мельникова-Печерского (1818-1883). Он руководил статистической экспедицией, изучавшей старообрядческий раскол в Нижегородской губернии. Экспедиция изучала численность, состав, отношения с властью, пытаясь определить роль старообрядцев в обществе и экономике того времени. Быт и обычаи нижегородских купцов-старообрядцев описаны также в его известных «В лесах» и «На горах»⁴. Их домовитость, бережливость и расчетливость – основа успеха в предпринимательском деле.

В.П. Рябушинский, представитель знаменитой старообрядческой династии, в своей опубликованной в Париже в 1930 г. книге «Старообрядчество и русское религиозное чувство» отмечает две основные черты знаменитых купеческих династий: крестьянское происхождение и глубокая религиозность их основателей⁵.

Отмечают исследователи и такую особенность ментальности купцов – старообрядцев как стремление строить религиозно-братские отношения с рабо-

¹ Хорькова, Е. П. История предпринимательства и меценатства в России / Е.П. Хорькова – М., 1998. – С. 310.

² Оболенский, Е.П. Воспоминания о 1826 и 1827 годах князя Евгения Петровича Оболенского / Е.П. Оболенский // Мемуары декабристов. Северное общество. – М., 1981. – 400 с.

³ Басаргин, Н.В. Записки / Н.В. Басаргин // Мемуары декабристов. Южное общество. – М., 1982. – 380 с.

⁴ Печерский, А. В лесах. На горах / А. Печерский – Рипол, 1993. – 2400 с.

⁵ Рябушинский, В.П. Старообрядчество и русское религиозное чувство / В.П. Рябушинский – М., 1994. – С. 55.

чими на своих предприятиях¹. На старообрядческих предприятиях проводились заседания советов общин, участие наемных рабочих в прибыли уже тогда имело место на предприятиях промышленников-старообрядцев. В таких рабочих поселениях были больницы, школы, безалкогольные трактиры и т.д. И лишь в 80-90-е г. XIX столетия управленцы-староверы третьего-четвертого поколения стали все больше уделять внимания конкурентоспособности, все меньше обнаруживалось желания тратиться на общественные нужды, и чем крупнее было предприятие, тем это было заметнее.

Особый интерес исследователей всегда вызывали мотивы предпринимательской деятельности, благотворительности, меценатства. Хорошо изучены биографии знаменитых меценатов-благотворителей. Основным их мотивом были религиозные воззрения, а благотворительность – особой формой общественной деятельности. Кроме того, зачастую государственная система не могла оказать достаточную помощь всем нуждающимся, поэтому частная благотворительность оказывалась надежным регулятором социального равновесия. Предприниматели открывали богадельни, больницы, приюты. Они сохраняли с народом духовную связь, т.к. нередко сами были выходцами из народа. Часто встречалось и проявление благотворительности в виде меценатства, без которого не могла бы полноценно существовать русская культура. Ряд исследователей отмечают, что этим самым меценаты выполняли функции российской интеллигенции.

Конец XIX – начало XX в. – время распространения в России марксистских идей, в которых основное внимание уделялось проблемам классовой и политической борьбы.

Тема борьбы рабочего класса, который создается в период развития крупной промышленности, тогда как другие классы приходят в упадок, прослеживается практически во всех произведениях Г.В. Плеханова (1856-1918). Производственные отношения оказывают огромное влияние на ход человеческой истории, а «понять различие классовых интересов, согласно Г.В. Плеханову, – значит понять ход исторического развития»². Он разгромил народнические идеи, поставив на первое место рабочий класс, а не крестьянство, и отрицая возможность их союза, призывал к союзу рабочего класса и буржуазии.

¹ Галимова, Л.Н. Особенности менталитета купца-старообрядца / Л.Н. Галимова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. История. – 2011. – № 3(19). – С. 30-31.

² Плеханов, Г.В. Избранные философские произведения в 5 т. / Г.В. Плеханов – М., Госполитиздат, 1956-58. – С. 425.

Творчество В.И. Ленина (1870-1924) стало апофеозом развития марксистской мысли в России. В своем фундаментальном труде «Развитие капитализма в России» (1899) он рассматривает экономику и социально-классовую структуру России конца XIX века. На богатом фактическом и статистическом материале изучено расслоение крестьянства, выделены новые типы сельского населения: сельская буржуазия (преимущественно мелкая) и сельский пролетариат, класс товаропроизводителей в земледелии и класс сельскохозяйственных наемных рабочих, а в промышленности – капиталистов, пролетариев и полупролетариев¹, проанализирован нарастающий конфликт последних с буржуазией и подчеркнута необходимость их союза с крестьянством.

Советский период

В 20-е г. XX века продолжилось изучение социально-трудовых отношений, на первом этапе еще при отсутствии засилья единого марксистского подхода к их анализу.

Продолжатель аграрного направления в российской социологии А.В. Чаянов (1888-1937) в своей «Теории крестьянского хозяйства» (1923) заложил основы крестьяноведения, разработав теорию трудового крестьянского хозяйства и трудовой кооперации, выступая за согласование интересов кооператоров и государства.

Во введении к этой работе он объяснял, что все учение о трудовом хозяйстве, которое «складывалось из двух больших направлений – из накопления огромного эмпирического материала и индуктивных выводов, и из установления, также эмпирически, целого ряда фактов и зависимостей, которые не укладывались в рамки обычного представления об основах организации частнохозяйственного предприятия и требовали какого-либо специального толкования. Эти специальные объяснения и толкования, даваемые в начале в каждом конкретном случае отдельно, внесли в обычную теорию частнохозяйственного предприятия такое количество осложняющих элементов, что, в конце концов, оказалось более удобно обобщить их и построить особую теорию трудового семейного предприятия, несколько отличающегося по природе своей мотивации от предприятия, организованного на наемном труде»². А.В. Чаянов подчеркивает

¹ Ленин, В.И. Полное собрание сочинений / В.И. Ленин – изд-е 5 – М., Изд-во Политической литературы – Т.3 – 1971. – С. 166.

² Чаянов, А.В. Крестьянское хозяйство. Избранные труды / А.В. Чаянов – М., Экономика, 1989. – С. 196.

тот факт, что семейное трудовое хозяйство, обладает особенным и устойчивым внутренним укладом.

Следует также отметить и появившуюся в 20-х г. XX в. «всеобщую организационную науку тектологию»¹ А.А. Богданова (1873-1928). Уделяя большое внимание системе целостности общества, в своем докладе «Организационные принципы единого хозяйственного плана» он обосновал два положения:

- 1) общество как организованное целое есть сумма человеческих активностей, развертывающихся в природной среде;
- 2) каждая отрасль народного хозяйства, предприятие, работник как часть организационной системы выполняет в ней и для нее свою определенную функцию².

Центральными понятиями социологии К.М. Тахтарева (1871-1925) являлись взаимодействие, солидарность, сотрудничество, конфликт, разделение труда, расслоение общества, институты, цели, потребности и т.д. Рассуждая о социальных группах, он различает относительно временные, преходящие и относительно долговременные, институционализирующиеся социальные группы. Роль последних в социальных структурах значительно выше, чем первых. Место каждой группы в обществе зависит от количества и социокультурного качества ее лиц, от степени и форм их объединенности, организованности, от наличия и объема материальных и духовных средств, от способов их жизнедеятельности³.

Отечественный период деятельности П. Сорокина (1889-1968) связан с выходом в 1920 г. его знаменитой «Системы социологии»⁴. Подробно изучая социальное взаимодействие, он уделил внимание и другим темам, например, представил критическое описание элит как номинальных групп, предложив и свое определение класса как «кумулятивной» группы, сочетающей три «элементарных» группировки: профессиональную, имущественную и правовую и, в силу их объединения, получающую новые, дополнительные социально-психические, идеологические и т.п. характеристики.

¹ Богданов, А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука, в 2-х книгах / А.А. Богданов – М., Экономика, 1989. – 654 с.

² Богданов, А.А. Организационные принципы единого хозяйственного плана / А.А. Богданов // Вестник труда. – 1921. – № 4-5. – С. 40-45.

³ Тахтарев, К.М. Науки об общественной жизни, ее явлениях, их соотношениях и закономерности. Опыт изучения общественной жизни и построения социологии / К.М. Тахтарев – М., Кооперация, 1919. – 424 с.

⁴ Сорокин, П.А. Система социологии в 2-х т. / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – 1008 с.

Одна из важных тем «Системы социологии» социальные перегруппировки, изменение объема «элементарных» и «кумулятивных» групп и общества в целом, исчезновение одних групп и возникновение новых... Социальные группировки населения в рамках социального целого представляют собой «подвижное равновесие» и постоянно меняются, как в обычное мирное время, так и в случаях войн, революций и кризисов¹.

Здесь же следует упомянуть и его теорию социальной стратификации и социальной мобильности. П. Сорокин выделил разные виды мобильности: экономическую, политическую и профессиональную; вертикальную (восходящую и нисходящую) и горизонтальную; межпоколенную и внутривоколенную; межклассовую и внутриклассовую; индивидуальную и групповую; структурную и организованную. Мобильность может быть нулевой (когда в обществе передвижение ограничено, и люди прикреплены, например, к одной работе и месту жительства) и интенсивной, в демократических обществах, где ценится инициатива и предприимчивость работника. В индустриальном обществе структура народного хозяйства определяет мобильность. Иными словами, профессиональная мобильность в этом случае зависит не от индивидуальных особенностей людей, а от структурных особенностей экономики.

Рассматривая профессиональную стратификацию, П. Сорокин выделил межпрофессиональную и внутривофессиональную стратификацию. В межпрофессиональной стратификации выделяются два универсальных основания: 1) важность занятия (профессии) для выживания и функционирования группы в целом; 2) уровень интеллекта, необходимый для успешного выполнения профессиональных обязанностей. П. Сорокин делает вывод, что в любом обществе более профессиональная работа заключается в осуществлении функций организации и контроля и требует более высокого уровня интеллекта для своего выполнения и, соответственно, предполагает привилегированность группы и ее более высокий ранг, который она занимает в межпрофессиональной иерархии. Отсюда внутривофессиональную стратификацию П. Сорокин представлял следующим образом: 1) предприниматели (использующие наемный труд или только труд своей семьи); 2) служащие высшей категории; 3) наемные рабочие².

Конец 20-х – начало 30-х г. – начало развития социалистической науки о труде. Появляются первые попытки выяснения структуры рабочего класса в пере-

¹ Сорокин, П.А. Система социологии в 2-х т. / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – С. 596.

² Там же – С. 765.

ходный период от капитализма к социализму (Б. Маркус¹ и др.), проводятся исследования заработной платы рабочих (С. Струмилин², Б. Гухман³, Л. Забелин⁴, А. Рашин⁵, В. Цибульский⁶ и др.), изучаются трудовые конфликты и профсоюзное движение (С. Робинсон⁷, Э. Андерсон⁸, В. Догадов⁹ и др.)

Советский этап развития социологии труда в России – это время доминирования прикладных исследований, которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Казани, Харькова и Таганрога, и научной организации труда (НОТ). В этот период проблемами научного изучения и практической организации труда в нашей стране занимались более десяти научно-исследовательских институтов, издавались около 20 журналов по вопросам управления и организации производства. Кроме того, на предприятиях и в трудовых организациях существовали сотни и тысячи первичных ячеек НОТ.

В начале XX в. в России появляются специализированные журналы, посвященные проблемам промышленной социологии: «Промышленность и здоровье», «Фабрично-заводское дело», «Промышленность и торговля», «Вестник промышленного законодательства и профессиональной гигиены». Темы исследований посвящены рабочим на производстве и вне производства, а также сравнению рабочего класса России с другими странами. Кроме того, основательную информацию давали официальные отчеты и статистические обзоры правительственных комиссий, бюро и министерств. Также исследования проводились и не-

¹ Маркус, Б.Л. Труд в социалистическом обществе / Б.Л. Маркус. – М., Госполитиздат, 1939. – 308 с.; Маркус, Б.Л. Положение рабочего класса в СССР / Б.Л. Маркус – М., Московский рабочий, 1927. – 71 с.

² Струмилин, С.Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности за 1913-1922 гг. / С.Г. Струмилин – М., Вопросы труда, 1923. – 88 с.

³ Гухман, Б.А. Производительность труда и зарплата в промышленности СССР / Б.А. Гухман – М., Экономическая жизнь, 1925. – 191 с.

⁴ Забелин, Л. Численность рабочих, производительность труда и зарплата в промышленности за десять лет / Л. Забелин // Вопросы труда. – 1927. – № 10. – С. 77-87.

⁵ Рашин, А. Дифференциация заработной платы / А. Рашин // Вестник труда. – 1926. – № 7-8. – С. 93-103.

⁶ Цибульский, В. Политика заработной платы в СССР за 15 лет пролетарской диктатуры / В. Цибульский – М., Профиздат, 1932. – 48 с.

⁷ Робинсон, С. Союзы и конфликты / С. Робинсон // Вестник труда. – 1923. – № 1. – С. 25-34.

⁸ Андерсон, Э.Ф. Трудовые конфликты / Э.Ф. Андерсон – М., изд-во Московского губернского суда, 1925. – 62 с.

⁹ Догадов, В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР: очерки профсоюзного права / В.М. Догадов – М., Госиздат, 1928. – 176 с.

правительственными организациями: профсоюзами, союзами промышленников, редакциями журналов, научными обществами и т.д.

А.К. Гастев (1882-1939), возглавивший Центральный институт труда (ЦИТ), провозгласил наступление новой эпохи – эпохи научной организации труда. В своих работах «Трудовые установки»¹ и «Как надо работать»² А.К. Гастев выдвинул задачу НОТ – превратить современное предприятие в огромную социальную лабораторию, а труд – из «тяжелого ярма для рабочего» в «положительный творческий процесс». Он использовал, трансформируя, наиболее ценные находки западной управленческой мысли, отмечая важность творческой составляющей... Его концепция трудовых установок включала в себя три главных, органически взаимосвязанных направления: теорию трудовых движений в производственных процессах и организации рабочего места; методику рационального производственного обучения; теорию управленческих процессов. Обучению рабочих уделялось особое внимание в концепции А.К. Гастева, для практического осуществления которой в 1927 г. по его инициативе было создано акционерное общество – трест «Установка». Его назначение – быть посредником между ЦИТ и предприятиями при подготовке рабочей силы и внедрении методов НОТ. Опыт его работы и сегодня представляет огромный интерес для исследователей и управленцев.

В это же время влияние коллектива на трудовое поведение людей изучал А.С. Макаренко (1888-1939), институт по изучению мозга и психической деятельности работал в Петрограде под руководством В.М. Бехтерева (1827-1957), развивая психотехнику – психолого-технические методы решения практических задач трудового процесса, активную деятельность вела психофизиологическая лаборатория при Горьковском автозаводе. Лаборатория ГАЗа под руководством К.К. Платонова (1904-1985) имела в своем составе кабинет производственной физкультуры, санитарно-гигиеническую лабораторию, кабинет по учету и анализу травматизма и заболеваемости, музей и исследовательский сектор. Основная работа велась по двум направлениям: расстановка рабочей силы и рационализация режима труда и отдыха.

Однако с середины 30-х до начала 60-х г. прошлого столетия в СССР социология практически не развивалась, она была объявлена буржуазной псевдо-

¹ Гастев, А.К. Трудовые установки / А.К. Гастев – М., Экономика, 1973. – 344 с.

² Гастев, А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев – М., Экономика, 1972. – 480 с.

наукой. Перестали финансироваться социологические исследования, были запрещены большинство социологических журналов.

В связи с этим следует особо отметить вышедшую в этот период (1940 г.) книгу нашего соотечественника Г.К. Гинса «Предприниматель»¹. Он говорит о том, что предприниматель – это разновидность хозяина, а не собственника, он – новатор в хозяйстве. Мотивы предпринимательской деятельности, подчеркивает автор, гораздо шире личной наживы. «Предпринимательство может быть направлено к выгоде страны, народа, города, благотворительного учреждения»². Подробно рассматривая вопрос об отношении предпринимателей с рабочими, Г.К. Гинс отмечает, что эти отношения очень различны и зависят от ряда обстоятельств: экономических и культурных условий в стране, личности самого предпринимателя, а также от типа и размера его предприятия. Говоря же о роли государства, Г.К. Гинс подчеркивает, что не следует устранять борьбу интересов работников и предпринимателей, т.к. такая борьба – это сильный стимул прогресса, а задача государства «ввести ее в закономерные рамки, согласовав с интересами общества в целом»³.

Вопрос о социологии как самостоятельной дисциплине начинает вновь открыто обсуждаться в конце 50-х – начале 60-х г., в период «хрущевской оттепели». В социологию устремилось большое число философов, историков и экономистов, анализирующих социальные проблемы общества. Активизируются международные контакты, что сказалось на повышении научного уровня социологии в России. Однако, по словам Е.В. Митягиной, «партийное влияние на развитие науки по-прежнему является чрезмерным. Исследования того времени были ориентированы на узко-прагматические задачи – подтверждение правильности выбранного советским правительством курса на «свертывание нэпа» и осуществление ускоренной индустриализации»⁴.

Еще в конце 50-х г. в Институте философии АН СССР было создано небольшое социологическое подразделение под названием «сектор изучения новых форм труда и быта», позднее ставший Институтом конкретных социологических исследований, а затем Институтом социологии АН СССР. В составе сектора: А.А. Зворыкин, И.И. Чангли, А.И. Соболев, В.В. Колбановский, Ю.Н. Козырев,

¹ Гинс, Г., Цыкман, Л. Предприниматель / Г. Гинс, Л. Цыкман – Изд-во Посев, 1992. – 223 с.

² Там же – С. 64.

³ Там же – С. 171.

⁴ Митягина, Е.В. Ресурсность рабочих в условиях «двойной» российской модернизации: дис. ... доктора соц. наук / Е.В. Митягина – Нижний Новгород, 2014. – С. 34.

В.Н. Шубкин и др. Под руководством заведующего сектором Г.В. Осипова уже в конце 50-х – начале 60-х г. было проведено комплексное социологическое изучение проблем труда на предприятиях Москвы и Горьковской области (С.Ф. Фролов). Исследуя влияние научно-технического прогресса, ученые пришли к выводу о появлении новой группы рабочих, в содержании труда которых на прогрессивном уровне сочетаются умственные и физические операции.

В 60-е г. XX века в СССР получает развитие академическая социология, в недрах которой затем возникла заводская социология в форме различных социальных и социологических служб. В 1960 г. в Ленинградском университете создана Социологическая лаборатория под руководством В.А. Ядова. Там были проведены крупномасштабные исследования труда молодых рабочих под руководством В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова, их результаты обобщены в книге «Человек и его работа»¹, получившей широкую известность. Эта книга на многие годы вперед определила направления теоретико-прикладных исследований в социологии труда. Работа была написана на основе результатов многолетних изысканий ленинградских социологов и была посвящена изучению отношения к труду молодых рабочих и выявлению существенных закономерностей формирования социальных установок к труду. В частности, анализ ценностных ориентации обнаружил заметный сдвиг в сторону сбалансированного интереса работников и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению.

О.И. Шкаратан и Л.С. Бляхман обстоятельно изучали в серии повторяющихся исследований в 1965-1977 гг.. проблемы инженерного труда. О.И. Шкаратан рассматривает «подвижность» границ рабочего класса и включает в его состав работников нефизического труда, в том числе техническую интеллигенцию².

Плодотворно работали в области исследования социальных проблем труда и такие московские ученые, как Г.М. Андреева, В.Г. Васильев, С.Т. Гурьянов, Л.А. Гордон, Э.В. Клопов, Н.И. Лапин, Н.Ф. Наумова, В.Г. Подмарков, А.И. Пригожин, М.Н. Руткевич, Ж.Т. Тощенко и др. В то же время широко разворачиваются конкретные исследования социальных проблем труда в Свердловске, Горьком, Перми, Львове, Уфе, Харькове. Проблемы социологии труда успешно разрабатывались Т.И. Заславской, Р.В. Рывкиной, В.И. Герчиковым (Но-

¹ Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А., Рожин, В.П. Человек и его работа / А.Г. Здравомыслов и др. – М., Мысль, 1967. – 392 с.

² Шкаратан, О.И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР: историко-социологическое исследование / О.И. Шкаратан – М., Мысль, 1970. – 423 с.

восибирск), Н.А. Аитовым, Л.Н. Коганом (Уфа) и многими другими. Активно стали создаваться социологические и психологические службы на предприятиях, входить в практику международные исследования. Так, в 1971-1979 г. московские социологи под руководством В.В. Кревневич провели совместно с зарубежными коллегами в 15 странах исследование на тему «Автоматизация и промышленные рабочие»¹.

Особо следует отметить, вышедшую еще в 1978 г. работу В.Г. Подмаркова «Человек в трудовом коллективе»². В книге автор задолго до перестройки раскрыл практически все важнейшие социальные проблемы труда, прежде всего, проблемы трудовой мобильности и трудовой мотивации во взаимосвязи с экономической продуктивностью и личным благосостоянием.

Так называемая «заводская социология», т.е. прикладная социология труда переживает в 70-е – начале 80-х г. особый расцвет, давая ценный материал для управления социальными процессами на предприятии. Социологические службы сформировались не только на предприятиях, но и в отраслях. На фоне этого возникают такие крупные направления практической деятельности, как управление персоналом и управленческое консультирование, являющиеся в основе своей ответвлениями от социологии труда.

В это время к компетенции отечественной социологии был отнесен широкий круг социальных проблем промышленного труда. Это была, по словам Б.Г. Тукумцева, «не столько социология трудовой деятельности, сколько социология деятельности предприятия... или «промышленная социология»»³.

В целом же, следуя Е.В. Митягиной, «исследования того времени находились в рамках жесткого идеологического контроля, и формула двухклассовой структуры советского общества (рабочие и крестьяне) плюс прослойка в виде интеллигенции была в тот период неприкасаемой»⁴.

¹ Кревневич, В.В. Социальные последствия автоматизации: на материалах международного исследовательского проекта «Автоматизация и промышленные рабочие» / В.В. Кревневич – М., Наука, 1985. – 188 с.

² Подмарков, В.Г. Человек в трудовом коллективе / В.Г. Подмарков – М., Экономика, 1982. – 175 с.

³ Тукумцев, Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа / Б.Г. Тукумцев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 39.

⁴ Митягина, Е.В. Ресурсность рабочих в условиях «двойной» российской модернизации: дис. ... доктора соц. наук / Е.В. Митягина – Нижний Новгород, 2014. – С. 35.

Современный период

Начало 90-х – новый, современный этап развития наук о труде. Научные публикации, касающиеся теории и истории социологии, в том числе социологии труда, стали освобождаться от идеологических штампов. Начали проводиться исследования по запретным ранее темам – трудовой деятельности в нелегальной экономике, безработице, предпринимательству, трудовым конфликтам и др. Социологические службы на предприятиях исчезают, объект исследования заводской социологии практически утерян.

В новых условиях все больше говорят о кризисе социологии труда, тем более, что в то же время на научном горизонте появляются новые направления, например, экономическая социология, в которую все больше вливается трудовая проблематика.

О кризисе и перестройке социологии труда говорили социологи на Всероссийской конференции «Перестройка и социология труда» в 1985 г. в г. Тольятти и на регулярном семинаре, проводимом с 1989 г. научно-исследовательским комитетом (НИК-30) «Социология труда» вначале Советской социологической ассоциацией (ССА), а теперь Российским обществом социологов (РОС). Ряды социологов труда заметно поредели, и немногочисленные научные семинары, проведенные во Владимире (1990) и Самаре (1993), давали возможность научного общения, в ходе которого ученые пытались определить наиболее актуальные проблемы исследований в новых условиях: «1) социальные аспекты отчуждения человека от средств производства, результатов деятельности и проблемы его самореализации; 2) отношение к труду в новых условиях и проблема приватизации рабочей силы; 3) поведение субъектов трудовых отношений в новых экономических условиях (работников, администрации, профсоюзов, собственников); 4) предпринимательство как трудовая деятельность (новый тип субъектов трудовых отношений и новые социальные роли); 5) новые аспекты эксплуатации в современных условиях; 6) проблема равенства и справедливости в трудовых отношениях; 7) проблема занятости и, в частности, социальные последствия конверсии; 8) люмпенизация общества и ее последствия; 9) защищенность человека в сфере труда; 10) место труда в жизни современного человека»¹.

Время показало, что ученые не ошиблись, темы оказались актуальными, а социология труда не утратила своего значения, и возникла необходимость возрождения ее в новых современных условиях. В 2003-2004 г. выходят сразу две

¹ Социология труда в новых условиях // отв. ред. Б.Г. Тукумцев – Самара: Изд-во Сам ГУ, 1993. – С. 3-5.

знаковые работы: «Человек и его работа в СССР и после»¹ и «Становление трудовых отношений в постсоветской России»². В первой работе авторами рассмотрены объективные и субъективные характеристики отношения к труду и установлена связь мотивов трудовой деятельности с содержанием труда, отмечено решающее влияние на отношение к труду общих социальных условий трудовой деятельности, а также личности самого рабочего. Вторая работа – это совместный труд отечественных и зарубежных исследователей, в котором на примере трех стран России, Канады и Германии рассмотрены такие важные вопросы как законодательное регулирование социально-трудовых отношений, формальные и неформальные правила этих отношений и проблемы социального партнерства. Ученые приходят к выводам о том, что нет единообразия практик и правил трудовых отношений в современной России, что формальные правила взаимодействия повсеместно переплетаются с неформальными и часто преобладают над ними, что у современных работников нет сегодня достойных представителей их интересов, т.к. доверие к профсоюзам утеряно³. В частности, рассуждая о том, кто должен устанавливать правила взаимодействия между администрацией и персоналом, авторы отмечают, что «профсоюзная организация должна бы числиться под первым номером в списке потенциальных агентов формирования трудовых отношений и выступать со стороны сотрудников»⁴. Однако, по данным их исследования, ведущей фигурой, определяющей правила взаимодействия, является генеральный директор, собственники, акционеры и руководители структурных подразделений.

В 2006 г. вышел первый в России теоретико-прикладной словарь «Социология труда» под редакцией В.А. Ядова. Словарь отражал, и во многом и сейчас отражает современное состояние знания о социально-трудовых отношениях, давая развернутые определения основополагающим понятиям, в частности, основным участникам социально-трудовых отношений.

Так, согласно словарю, «Работодатель – физическое или юридическое лицо, организующее трудовую деятельность и нанимающее на работу одного или более работников. Права и обязанности работодателя, установленные зако-

¹ Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов – М., Аспект-Пресс, 2003. – 485 с.

² Становление трудовых отношений в постсоветской России // под ред. Дж. Де Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. – М., Академический проект, 2004. – 320 с.

³ Там же – С. 5.

⁴ Там же – С. 114.

ном, могут осуществляться им самим как собственником или управляющими по найму»¹.

«Наемный работник – человек, заключивший трудовой договор с работодателем»².

«Профессиональный союз (профсоюз) – коллективная организация групп наемных работников для защиты своих прав и интересов»³.

«Объединения (союзы) работодателей – добровольные сообщества работодателей, созданные в целях взаимопомощи»⁴.

«Агентство по найму персонала (кадровое агентство, рекрутинговое агентство) – организация, которая предоставляет работодателю услуги в поиске потенциальных работников... Агентства – посредники между ищущими работу и работодателями называются агентствами по трудоустройству»⁵.

«Государственная служба занятости – система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением прав в области занятости»⁶.

Особо стоит отметить и увидевшую свет в 2010 г. книгу самарского социолога В.Ю. Бочарова «Социальный институт наемного труда в современной России»⁷. В этой книге автор дает широкий и подробный анализ многим теоретическим и практическим аспектам изучения наемного труда в современной России, подчеркивая «неэффективность российской модели социального партнерства, реализуемой на практике в виде социальной политики патернализма»⁸. В 2008 г. социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному обществу обсуждались на многочисленной конференции в Санкт-Петербурге «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества», а в 2013 г. в Социологическом институте РАН (в Санкт-Петербурге) был создан Центр исследований состояния и изменений со-

¹ Социология труда. Теоретико-прикладной словарь толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов – СПб., Наука, 2006. – С. 253.

² Там же – С. 154.

³ Там же – С. 242.

⁴ Там же – С. 178.

⁵ Там же – С. 10.

⁶ Там же – С. 44.

⁷ Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010. – 640 с.

⁸ Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 2.

циально-трудовой сферы России, который работает в тесном сотрудничестве с НИК «Социология труда» Российского Общества социологов. Руководство работой Центра поручено ведущему научному сотруднику СИ РАН Тукумцеву Б.Г., который наряду с этим остается основным координатором Комитета РОС «Социология труда». Членами новой организации стали ученые разных городов и вузов нашей страны. Результатами работы уже стали конференции и круглые столы, собирающие все большее количество участников: круглый стол «Экономика и рынок труда» в рамках конференции «Гуманитарии XXI в.» (апрель 2013 г., Нижегородский гос. университет), конференция «Современное общество и труд» (ноябрь 2013 г., СПбГУ), конференция «Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI в» (сентябрь, 2014 г., Нижегородский гос. университет). В 2013 г. вышел сборник статей «Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России»¹.

Каковы же основные темы, которые волнуют современных исследователей трудовых отношений в современной России? Изучается огромный спектр вопросов: теоретико-методологические подходы к анализу труда и трудовой деятельности, проблемы прикладных исследований в трудовой сфере, проблемы трансформации субъектов социально-трудовых отношений и их взаимодействий, культура труда, ценности и мотивация работников, новые формы труда и нетипичная занятость, теневой труд, проблемы социальной напряженности и социального партнерства, правовое регулирование трудовых отношений и изменившаяся роль государства, трудовая миграция, проблемы молодежи на рынке труда, неформальные отношения и многие другие актуальные вопросы².

Среди теоретических аспектов беспокойство современных ученых вызывает тот факт, что сегодня «среди исследователей, относящих себя к социологам труда, за редким исключением, сохраняется достаточно безразличное отношение к работе над дальнейшим развитием теоретических основ социологических исследований в этой области»³. Пристального внимания современных

¹ Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // сб. науч. статей под ред. В.А. Ядова – Самара, изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.

² Социология в России // под ред. В.А. Ядова – изд. 2-е, перераб. и дополн. – М., Изд-во Института социологии РАН, 1998. – С. 216

³ Тукумцев, Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа / Б.Г. Тукумцев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С.36

ученых – теоретиков социологии труда удостаивается сам предмет изучения данной науки. Ученые отмечают такую актуальную проблему: «часть предметной области социологии труда в западных странах перешла в сферу исследователей менеджмента как относительно самостоятельной научной дисциплины, изучающей все аспекты трудовой деятельности в интересах практического управления»¹. Эти тенденции, по мнению Забродина В.Ю., постепенно проявляются и в России.

Как уже было отмечено, появляется и еще одна сильная дисциплина, которая также вобрала в себя многие проблемы, которые ранее рассматривались социологией труда. Речь идет об экономической социологии и экономсоциологах под руководством В.В. Радаева. Согласно новейшему философскому словарю, «Экономическая социология – общественная дисциплина, исследующая закономерности экономической жизни с помощью системы категорий, разработанных в рамках социологической науки»².

Издательский дом НИУ ВШЭ в последние годы выпускает значительное количество книг и препринтов, посвященных трудовой проблематике. Наиболее известные и актуальные: «Российский работник: образование, профессия, квалификация»³, «В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда»⁴, переводы произведений иностранных авторов, например, «Исследуя предпринимательство» П. Давидссона⁵ и др.

Кроме того, в НИУ ВШЭ сегодня функционирует ряд лабораторий по изучению трудовых проблем: Центр исследований социальной организации фирмы (руководитель: Азер Эфендиев)⁶, Центр развития профессиональных

¹ Забродин, В.Ю. Труд, общество, социология труда / В.Ю. Забродин // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 16.

² Новейший философский словарь // сост. А.А. Грицанов. – М., Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896 с.

³ Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М., Изд. дом ВШЭ, 2011. – 574 с.

⁴ В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.

⁵ Давидсон, П. Исследуя предпринимательство / П. Давидсон // пер. с англ. под науч. ред. А.Ю. Чепуренко, О.И. Образцовой – М., Изд.дом Высшей школы экономики, 2014. – 399 с.

⁶ Центр исследований социальной организации фирмы НИУ ВШЭ http://www.hse.ru/org/hse/man/socorg_research/resear/ (дата обращения 22.06.2015).

квалификаций (руководитель: Наталья Машукова)¹, Институт анализа предприятий и рынков (ИАПР) (руководитель: Андрей Яковлев)², Центр трудовых исследований (руководитель: Владимир Гимпельсон)³, Лаборатория исследований рынка труда (ЛИРТ) (руководитель: Сергей Рошин)⁴, Институт занятости и профессий (руководитель: Федор Прокопов)⁵.

С 2010 г. НИУ ВШЭ полностью поддерживает Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ–ВШЭ, проводимый НИУ-ВШЭ и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (РМЭЗ) или RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey)⁶, который представляет собой единственное общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств. По данным официального сайта: «Мониторинг представляет собой серию общенациональных репрезентативных опросов, проводимых на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки, разработанной при участии ведущих мировых экспертов в этой области»⁷. Значение данного исследования сложно переоценить. Им пользуются как отечественные, так и зарубежные исследователи.

Обобщая, следует сказать, что современный этап изучения трудовой проблематики в России, опираясь на достижения советского периода, не остается в

¹ Центр развития профессиональных квалификаций НИУ ВШЭ <http://isds.hse.ru/crpk/> (дата обращения 22.06.2015).

² Институт анализа предприятий и рынков НИУ ВШЭ <http://iims.hse.ru/> (дата обращения 22.06.2015).

³ Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ <http://www.hse.ru/org/hse/clms/> (дата обращения 22.06.2015).

⁴ Лаборатория исследований рынка труда НИУ ВШЭ <http://lirt.hse.ru/> (дата обращения 22.06.2015).

⁵ Институт занятости и профессий НИУ ВШЭ <http://izip.hse.ru/> (дата обращения 22.06.2015).

⁶ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ ((RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН <http://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения 22.06.2015).

⁷ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ ((RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН <http://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения 22.06.2015).

стороне и от мирового опыта, изучение которого стало возможным в настоящее время. По словам В.А. Ядова: «Надо ожидать возрождения социологии труда в условиях перехода к стабильному социально-экономическому развитию. Но это, вероятно, будет уже другая социология – органическая составляющая мировой социологии с ее проблематикой “социально-экономического человека”, постиндустриализма, постмодернизма или, наоборот, она будет изучать особенности трудовой морали и трудовых отношений в российском постсоветском обществе»¹. Сегодня современными учеными рассматривается широкий спектр проблем, связанных с социально-трудовыми отношениями в условиях изменяющегося общества. Но пока еще многие проблемы недостаточно изучены и систематизированы. Так, если раньше основным объектом изучения социологии труда были коллективы крупных промышленных предприятий, то сейчас мы наблюдаем смещение интересов в сторону малого и среднего бизнеса, коммерческих предприятий.

2.3. Основные теоретические концепции и модели: применимость для анализа социально-трудовых отношений

Как гласит Большой социологический словарь: «В целом, как и в большинстве сфер социологического исследования, в данной области (изучения социально-трудовых отношений) много теоретических противоречий. Суть их в том, что восприятия и рекомендации в решении проблем этих отношений неразрывно связаны с определенными теориями»². Не исключение и социально-трудовые отношения, которые изучаются в рамках различных подходов и концепций.

1) **Формационный подход** был разработан основоположниками марксизма – К. Марксом, Ф. Энгельсом и В. Лениным. Ключевым понятием в данном подходе является общественно-экономическая формация, смена которой и определяет весь ход истории. Главные характеристики формации – базис (экономика общества) и надстройка (государство и общественные институты). Трудовые отношения рассматриваются здесь как отношения между работниками и собственниками средств производства по поводу условий труда и распределения

¹ Социология в России / под ред. В.А. Ядова – изд. 2-е, перераб. и дополн. – М., Изд-во Института социологии РАН, 1998. – С. 216.

² Большой толковый социологический словарь (Collins) // пер с англ. – М., Вече, АСТ, 2001. – Т.1 (А-О). – С. 245.

его результатов, и, как следствие, конфликта их интересов. Интересы субъектов обусловлены их местом в социальной структуре общества, которая, в свою очередь, определяется историческим этапом развития общества.

К. Маркс утверждал, что экономические вопросы нельзя рассматривать в отрыве от исторических и социальных вопросов. Ему вторит Э. Бёрнс, по словам которого «вопросы о прибылях и заработной плате можно рассматривать с известной точки зрения как чисто экономические, но ученый, поставивший перед собой задачу изучить действительную жизнь, а не абстракции, вскоре сознает, что проблемы прибыли и заработной платы можно до конца понять лишь в том случае, если брать их в связи с проблемой предпринимателей и рабочих; а это в свою очередь ведет к изучению того исторического этапа, на котором находится наше общество»¹.

В формационной теории речь идет об общественном разделении труда, которое лежит в основе деления общества на классы эксплуататоров и эксплуатируемых. Классы – это группы людей, добывающие средства к существованию одним и тем способом, и, соответственно, имеющие собственные классовые интересы. В феодальном обществе феодалы преследовали свои интересы: расширить свои владения и увеличить количество крепостных. Крепостные также имели свои интересы: старались как можно больше произведенного оставлять себе, своей семье и стремились к свободе, чтобы работать на себя и изменить невыносимые условия своего существования. Поэтому всегда между ними шла борьба. Но постепенно в недрах феодального общества стало зарождаться производство для рынка. Стали появляться свободные ремесленники, купцы, предприниматели и первые промышленные рабочие. В деревнях происходил процесс освобождения крестьян. Затем отдельный производитель, владевший своими собственными средствами производства, постепенно уступил место классу капиталистов, владевших фабриками и заводами, и промышленному рабочему классу, который стал работать на капиталистов за заработную плату. Классовые конфликты нарастают, правда, на ранних этапах развития капитализма они касаются, в основном, вопросов условий труда и заработной платы на отдельно взятой фабрике. Но пролетариат возрастает численно, рабочие активно участвуют в профсоюзном движении, отстаивая свои коллективные интересы, появляется у рабочего класса и собственная политическая партия, что, в конце концов, приводит к революции в России, которая ставит

¹ Бёрнс, Э Введение в марксизм / Э. Бёрнс // пер. с англ. Ж. Ф. Федотовой. – М., Издательство Иностранной Литературы, 1961. – С. 45.

у власти новый класс, который создает свою государственную машину для защиты своих интересов.

К. Маркс предполагал, что в конечном итоге установится бесклассовое общество, а поэтому не будет и необходимости в государстве, чтобы защищать одну группу интересов от другой. Вообще, ни в одной из работ К. Маркса нет точного описания того общества, которое должно прийти на смену капитализму. Но некоторые черты можно увидеть в его произведениях. Рассуждая о мелких производителях и собственниках, К. Маркс отмечает, что нельзя сразу передать государству их собственность, они играют существенную роль в хозяйстве. Нужно, чтобы они выиграли от преобразований и стали сторонниками новой системы. Размышляя о ситуации на селе, Ф. Энгельс предлагал: «Наша задача по отношению к мелким крестьянам состоит, прежде всего, в том, чтобы их частное производство и частное владение перевести в товарищеское, но не насильственным путем, а посредством примера и предложения общественной помощи для этой цели»¹. Новый строй должен быть основан на преодолении противоположности «между городом и деревней, между промышленным и сельскохозяйственным, умственным и физическим трудом, трудом творческим и рутинным, управленческим и управляемым путем замены действия закона общественного разделения труда законом перемены общественного труда»².

Понятие закона перемены труда К. Маркс вводит в первом томе «Капитала»: «...если перемена труда теперь прокладывает себе путь только как непреодолимый естественный закон и со слепой разрушительной силой естественного закона, который повсюду наталкивается на препятствия, то, с другой стороны, сама крупная промышленность своими катастрофами делает вопросом жизни и смерти признание перемены труда, а потому и, возможно, большей многосторонности рабочих, всеобщим законом общественного производства, к нормальному осуществлению которого должны быть приспособлены отношения»³.

Традиционно формационный подход критикуется за сосредоточенность только на экономических отношениях и способе производства, конфликте и классовой борьбе, при этом роль личности, духовных и культурных факторов не принимается во внимание. Однако К. Маркс отмечает, что на основе практической деятельности людей в ходе смены формаций менялись и идеи, обычаи,

¹ Маркс, К. и Энгельс, Ф. Избранные произведения в 9 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М.: Политиздат, 1985. – Т.2 – С. 414-415.

² Маркс, К. и Энгельс, Ф. Собрание сочинений в 39 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М.: Политиздат, 1962. – Т.2 – С. 501-525.

³ Маркс, К. Капитал / К. Маркс – М., Политиздат, 1988. – Т.1 – 900 с. – С. 498-499.

законы и моральные нормы. Что являлось моральным на одной стадии, могло оказаться аморальным на другой, и наоборот. Кроме того, подавляющее большинство, связанных с организацией общества идей, являются классовыми идеями, идеями господствующего класса.

В целом же, в рамках формационного подхода к анализу социально-трудовых отношений важными оказываются следующие основные вопросы: интересы субъектов (индивидуальные и коллективные), роль профсоюзов в их регулировании, отношение субъектов (работников, работодателей и государства) к средствам производства, определяющие их возможности и силу, роль политической составляющей, влияющей на характер социально-трудовых отношений, важность специфики исторического периода жизни общества, в которых существуют данные отношения.

2) Принято считать, что методологии формационного подхода в какой-то степени противостоит методология **цивилизационного подхода**. Однако это не совсем так, если обратить внимание на основные понятия той и другой концепции. Для марксистов формация – это «общество, находящееся на определенной ступени исторического развития, общество со своеобразным отличительным характером»¹. Сравним с определением Н.Я. Данилевского, согласно которому «главное должно состоять в изучении культурно-исторических типов, так сказать, самостоятельных, своеобразных планов религиозного, социального, бытового, промышленного, политического, научного, художественного, одним словом, исторического развития»².

Основная идея данного подхода заключается в том, что в основе формирования и развития общества и государства лежат не только экономические, но и культурные, религиозные факторы. Всех сторонников цивилизационного подхода объединяет отрицание единства человеческого общества. Н.Я. Данилевский³ (1822-1885), О. Шпенглер⁴ (1880-1936), А. Тойнби⁵ (1889-1975), выделяют несколько типов цивилизаций, например, В.Я. Данилевский находит, что их 13. Россия для него – это особый, тринадцатый, тип общества.

Согласно сторонникам цивилизационного подхода именно особенности цивилизации и определяют специфику всех существующих в ее рамках отноше-

¹ Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Государственное издательство политической литературы, 1955-1981. – Т. 6. – С. 442.

² Данилевский, Н.Я. Россия и Европа / Н.Я. Данилевский – М., Наука, 1991. – С. 108.

³ Там же.

⁴ Шпенглер, О. Закат Европы / О. Шпенглер – Новосибирск, Наука, 1993. – 592 с.

⁵ Тойнби, А. Дж. Постигание истории / А. Дж. Тойнби – М., Прогресс, 1991. – 736 с.

ний, в том числе и социально-трудовых. То есть на формирование отношения к труду в наибольшей степени влияет национальная культура, система ценностей данного общества, трудовые традиции, которые и формируют определенные стереотипы взаимодействий в трудовой сфере. Достаточно вспомнить протестантскую этику, предмет интереса М. Вебера, главное в которой – добросовестный повседневный труд. Что же касается православной этики, то, по словам Е.В. Неходы, «именно православная этика формировала в предпринимательской среде такие качества, как высочайшее доверие к партнёру, вера на слово, использование беспроцентного кредита, корректное отношение к конкурентам»¹.

А.В. Парпура выделяет несколько факторов, определяющих российскую культурную специфику, влияющую на социально-трудовую сферу: географическая специфика, различия столиц и провинций, менталитет, культурные традиции и морально-этические особенности правосознания наших граждан. Подчеркивается, например, что «в России, где на эмоционально-психологическом уровне доминируют идеально-нормативные понятия правды, справедливости, коллективизма и т.д., общество оказывается предельно чувствительным к беззаконию и тому, что противоречит нравственным установкам отечественной культуры»². Автор предлагает остановить особое внимание на выявлении мотивационной структуры субъектов социально-трудовых отношений, включая культурные и нравственные запросы, что приобретает особое значение в современном обществе потребления.

Таким образом, использование методологии цивилизационного подхода к исследованию социально-трудовых отношений позволяет выявить влияние культурных и религиозных факторов на отношение к труду, учитывать национальные особенности, менталитет и ценностно-мотивационную структуру субъектов, глубже понять такие явления как профессиональная этика, социальная ответственность и благотворительность.

По словам Е.В. Неходы: «Обе концепции – формационная и цивилизационная – отражают разные стороны сложного и противоречивого процесса исторического развития общества. Каждая из рассматриваемых концепций необходима и важна, но не достаточна сама по себе. Поэтому речь должна идти о взаимном сочетании этих концепций для наиболее полного, многостороннего и глубокого по-

¹ Нехода, Е.В. Использование формационной и цивилизационной концепций общественного развития для анализа генезиса труда и социально-трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского госуниверситета. – 2007. – № 296. – С. 165-171.

² Парпура, А.В. Цивилизационный фактор менеджмента в сфере социально-трудовых отношений / А.В. Парпура // Омский научный вестник. – 2009. – №2 (76). – С. 137.

нимания современного этапа общественного развития»¹. Их сочетание органично дополняется социокультурным подходом.

3) **Социокультурный** (культурологический) подход тесно связан с цивилизационным подходом. Центральным понятием этого подхода является культура – совокупность религии, традиций, материальной и духовной жизни.

По мнению Н.И. Лапина, социокультурный подход несет под собой «понимание общества как единства культуры и социальности, образуемых и преобразуемых деятельностью человека», причем под социальностью автор понимает «совокупность отношений каждого человека или иного социального субъекта с другими субъектами: экономических, социальных, идеологических, политических отношений, формируемых в процессах деятельности»². И продолжает: «можно представить общество как большую самодостаточную социокультурную систему, возникающую и изменяющуюся в результате действий и взаимодействий homo activus; ее функции и структуры обеспечивают балансируемое удовлетворение противоречивых потребностей, ценностей и интересов субъектов деятельности, входящих в эту систему, а их динамичный баланс осуществляется через совокупность социетальных процессов»³.

В.А. Ядов отмечает, что «именно культура труда и трудовых отношений в современных подходах выдвигается на первый план, как и в общей социологии, где сегодня доминируют теории с акцентом на деятельность субъектов и культурологический подход в целом»⁴.

О.И. Шкаратан конкретизирует, что особую роль в формировании отношения к труду, трудового потенциала работника играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника. Среди всех элементов национальной культуры в современном обществе на деятельность человека в наибольшей степени влияют система ценностей данного общества,

¹ Нехода, Е.В. Использование формационной и цивилизационной концепций общественного развития для анализа генезиса труда и социально-трудовых отношений / Нехода Е.В. // Вестник Томского госуниверситета – 2007. – № 296. – С. 165-171.

² Лапин, Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры / Н.И. Лапин // Социологические исследования. – 2000. – №7. – С. 3-12.

³ Лапин, Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры / Н.И. Лапин // Социологические исследования. – 2000. – №7. – С. 3-12.

⁴ Ядов, В.А. Культура труда и трудовые отношения: что мы можем сказать и сделать? / В.А. Ядов // Материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008. – С.42.

социальные нормативы и трудовые традиции, сформировавшиеся в течение всей истории развития данного народа¹.

Таким образом, применение социокультурного подхода к анализу социально-трудовых отношений дает возможность изучения данных отношений с точки зрения влияния культуры отдельного человека, организации или предприятия, страны и цивилизации в целом на формирование, развитие и состояние этих отношений. Опираясь на этот подход, становится возможным анализировать самые различные стороны социально-трудовой жизни: от отношения человека к работе и ее ценности до распространения неформальных отношений в социально-трудовой сфере. По мнению Б.Г. Тукумцева, социокультурный подход «дает возможность осуществить анализ того сложного социального механизма, который в группе, общности и обществе регулирует поведение людей в различных сферах их деятельности, в том числе и в сфере трудовой деятельности. Социокультурный подход создает условия для тщательного анализа всех социальных фактов, которые имеют отношение к формированию данного поведения»².

А.Н. Болотина смещает акцент на необходимость анализа социокультурных предпосылок для институционализации социально-трудовых отношений: «Поскольку на протяжении отечественной истории сформировался и воспроизводился во многом противоположный партнерству патерналистский тип социально-трудовых отношений, а переход к отношениям социального партнерства в современной России осуществлялся посредством заимствования соответствующих институтов западных стран, необходимо учитывать спорный характер возможности эффективного использования институтов и технологий, выросших на другой почве. Российская особенность состоит в доминировании человеческих отношений, это важный мотивационный фактор, являющийся российским конкурентным преимуществом»³.

¹ Шкаратан, О.И. Русская культура труда и управления / О.И. Шкаратан // *Общественные науки и современность*. – 2003. – № 1. – С. 30-55

² Тукумцев, Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа / Б.Г. Тукумцев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008. – С.40.

³ Болотина, А.Н. Модели институционализации социально-трудовых отношений в современных российских коммерческих организациях / А.Н. Болотина // *Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. Спецвыпуск «Социология и политология»*, 2006. – С. 5.

Продолжая рассуждение об институтах, обратимся к одноименному подходу.

4) Очевидно, что **институциональный подход** должен быть эффективен при анализе социально-трудовых отношений, поскольку важным элементом системы социально-трудовых отношений являются институты. Д. Норт дает такое определение: «Институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение и правила поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми»¹. Т. Парсонс в рамках классического институционального подхода определил социальный институт как нормативные модели, которые определяют, что в данном обществе считается должным, законным или ожидаемым образом действия или социального взаимоотношения².

Важно уделять внимание соотношению формальных (правила) и неформальных (традиции и обычаи) институтов. В.А. Ядов утверждает: «Не только узаконенные нормы социальных взаимоотношений, но также и широко практикуемые неформальные правила являются институтами, т.е. координируют взаимодействия. Нетрадиционные правила устанавливаются социальными субъектами (актерами) на основе рационального выбора, и если легитимируются массовым распространением и не противоречат «системе правил», закрепляются законом»³. Продолжая эту мысль, И.Б. Олимпиева отмечает, «что в соответствии с институциональным подходом индустриальные отношения предстают как социально, экономически и культурно узаконенные»⁴.

Опираясь на предметные области социально-трудовых отношений, А.В. Карпушкина выделяет следующие основные институты: 1) передача прав собственности на услуги труда, 2) зарплатообразование, 3) охрана труда, 4) защита трудовых прав, 5) социальное партнерство, 6) внутрифирменная мобильность, 7) межфирменная мобильность, 8) международная территориальная мобильность, 9) внутренняя территориальная мобильность, 10) контроль за соблюдением трудового законодательства и норм трудового права, 11) занятость,

¹ Норт, Д. Институты и экономический рост. Историческое введение / Д. Норт // THESIS. – 1993. – № 2. – С. 71-79.

² Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс // под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского – М., Академический проект, 2000. – С. 144.

³ Ядов, В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций / В.А. Ядов – СПб., Интерсоцис, 2009. – С. 39.

⁴ Олимпиева, И.Б. Перспективы институционального подхода к исследованию индустриальных отношений в России / И.Б. Олимпиева // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. – Самара, Изд-во «Универс групп», 2007. – С. 177-187.

- 12) развитие трудового потенциала (накопление человеческого капитала),
- 13) развитие рынка труда¹.

В.А. Кижеватова выделяет три комплекса институтов, имеющих отношений к сфере труда: властно-регулирующие (государство, законы), экономические (экономика, рынок) и социокультурные институты (нормы и ценностные ориентации)².

Преимущества и недостатки институционального подхода к исследованию социально-трудовых отношений рассматривает в своих работах С.Г. Кирдина. К преимуществам она относит возможность анализа при таком подходе на макроуровне (базовые институты) и микроуровне (социальные практики) и возможность сочетания макро- и микроанализа. К недостаткам – то, что «ориентация на выявление устойчивых социальных отношений – институтов... не может не приводить к тому, что вне поля зрения исследователей остается многообразие способов проявления институтов и институциональных форм в реальной жизни»³. В дополнение к этому В.Ю. Бочаров отмечает, что «тотальное «обинституцирование», т.е. придание статуса социального института практически всем социальным организациям, механизмам и даже нормам, ценностям и привычкам, регулирующим повседневную деятельность людей, более чем спорно... Применительно к изучению трудовых отношений его использование возможно для изучения процессов становления институтов, изучения основных «игроков», прогнозирования основных тенденций»⁴.

В теории неoinституционалистов (Р. Кроуз, Д. Норт, Э. Гидденс) отрицается принцип стабильности социальных институтов и утверждается их постоянное изменение. Большое значение теория придает неформальным нормам и практикам, регулирующим отношения между людьми, в том числе и социально-трудовые, и акцентирует внимание на субъектах, обладающих разными социальными ресурсами для утверждения выгодных им норм и правил. Здесь сле-

¹ Карпушкина, А.В. Институциональный подход к исследованию социально-трудовых отношений / А.В. Карпушкина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 16 (231). – С. 63-67.

² Кижеватова, В.А. Институциональный подход к регулированию социально-трудового потенциала российского общества / В.А. Кижеватова // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С. 47-49.

³ Кирдина, С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / С.Г. Кирдина // Социологические исследования. – 2002. – № 12. – С. 23-32.

⁴ Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 109-110.

дует отметить концепцию «выращивания институтов», разработанную Я. Кузьминовым, В. Радаевым, А. Яковлевым и Е. Ясиным. Они обращают внимание не столько на содержание правил взаимодействия, сколько на условия, в которых эти правила культивируются. Условия успешности институциональных изменений – это учет культурных традиций и опора на сложившиеся неформальные нормы¹.

Таким образом, применение институционального подхода к анализу социально-трудовых отношений акцентирует внимание на правилах (формальных и неформальных) взаимодействия, условиях и факторах их возникновения, этапах формирования и формах институализации. Важным оказывается и иерархия институтов в самой системе социально-трудовых отношений, а также поиск путей совершенствования правил взаимодействия и всей системы социально-трудовых институтов в целом, опираясь на подробное изучение сущности каждого института, их структуры и функций.

5) «Сегодня считается «реликтовым ретроградством» обращаться к классикам структурного функционализма, ... но стоит признать, что в настоящее время именно эти концепции наиболее адекватны для теоретической деконструкции не только частного мира, но и мира наемного труда»² – отмечает В.Ю. Бочаров.

Следуя основным понятиям **структурно-функционального подхода** Т. Парсонса и Р. Мертона статусов и ролей, применительно к социально-трудовым отношениям, упомянем функциональную теорию стратификации, сформулированную Кингсли Дэвисом и Уилбертом Муром. Рассуждая о системе ролей, они говорили о том, что определенные позиции в обществе имеют различную степень престижности. «Надлежащее заполнение должностей в обществе проблематично по трем основным причинам. Во-первых, некоторые места привлекательнее прочих. Во-вторых, некоторые должности важнее других для выживания общества. В-третьих, различные социальные позиции требуют различных способностей и талантов... Для гарантии того, чтобы люди занимали должности высокого уровня, общество, с точки зрения К. Дэвиса и У. Мура, должно обеспечить этим индивидам различные вознаграждения, включая большой престиж, высокую заработную плату и достаточный досуг»³.

¹ Кузьминов, Я., Радаев, В., Яковлев, А., Ясин, Е. Институты: от заимствования к выращиванию / Я. Кузьминов и др. // Вопросы экономики. – 2005. – № 5. – С. 5-27.

² Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 10.

³ Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – С. 117.

Здесь же вспомним и о функционализме Г. Спенсера, который еще до Т. Парсонса и Р. Мертона высказал идею о том, что существуют определенные универсальные потребности или необходимые требования, для удовлетворения которых функционируют соответствующие структуры. Эти потребности варьируются вокруг проблем: а) обеспечения и надежного обращения ресурсов, б) производства полезных материалов и в) регуляции и интеграции внутренней деятельности людей средствами властного и символического контроля¹.

В целом, применение структурно-функционального подхода к анализу социально-трудовых отношений позволяет выделить структурные элементы этих отношений и их функции, проследить взаимосвязь этих структурных элементов между собой в рамках всей системы социально-трудовых отношений, определить структуру и состав самих элементов, а также их внутренние связи, сосредоточиться на трансформациях внутренних и внешних связей субъектов социально-трудовых отношений и изменении при этом их сущности и функций, определить явные и скрытые функции, выявить новые формы взаимодействия участников социально-трудовых отношений и возникающие и изменяющиеся при этом их социальные роли и статусы, т.е. изучить социально-трудовые отношения и их субъекты в их структурной и функциональной взаимосвязи.

б) **Системный подход** к анализу социально-трудовых отношений, который подробно проанализировал В.Ю. Бочаров, сводится к тому, что «трудовые отношения рассматриваются как целостная «самовоспроизводящаяся социальная система», не сводимая к составляющим ее элементам (субъектам), в рамках которой происходит взаимодействие участников указанных отношений посредством определенных социальных механизмов с целью обеспечения стабильного состояния всей «общественной системы», включающей «систему наемного труда»².

Автор напоминает, что традиция рассматривать трудовые отношения как систему, восходит к известной работе американского ученого Дж. Данлопа «Система промышленных отношений»³. Еще в 50-е гг. прошлого века он выделил три основные системы в современном обществе: систему индустриальных отношений, экономическую и политическую системы, которые взаимосвязаны друг с другом, то есть предложил рассматривать систему трудовых отношений

¹ Социология: история и современность / отв. ред. Ю.Г. Волков – изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – С. 50-51.

² Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 92.

³ Dunlop, J. Industrial Relations System / J. Dunlop – New York: Holt and Winston, 1958. – P. 7.

как одну из основных подсистем общества и подчеркивал, что эта система «... в своем развитии заключает в себе в каждый момент времени определенных субъектов (акторов), определенный контекст, идеологию, которая связывает эту систему воедино, и свод правил, которые руководят субъектами на рабочих местах и в рабочем сообществе»¹.

Как известно, особенности строения любой сложной системы, каков бы ни был характер ее происхождения, зависят не только от того, какие элементы входят в ее состав, но и от того, каким образом они между собою соединены, связаны, какое влияние они оказывают друг на друга. По существу, именно характер связи между элементами задает и целостность системы, и то возникновение эмерджентных свойств, которое является самым характерным ее свойством как единого целого.

И.Ф. Беляева так определяет систему трудовых отношений: «Система трудовых отношений – это совокупность взаимодействий, включающая в себя фактические трудовые отношения, социально-трудовые отношения, трудовые (социально-трудовые) правоотношения и отношения, направленные на регулирование трудовых отношений»².

Таким образом, использование системного подхода позволяет получить целостный взгляд на ситуацию, рассмотреть субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействия во взаимосвязи и целостности, определить внутренний состав системы социально-трудовых отношений и внешние факторы, влияющие на ее стабильность, проанализировать эмерджентные свойства данной системы, определить пути ее сохранения, стабильности, развития и целостности.

7) Еще один актуальный и активно обсуждаемый сегодня подход к анализу социально-трудовых отношений – **ресурсный**. М. Пул отмечает, что важно учитывать распределение сил акторов при определении траекторий их развития. Способны или не способны данные акторы достичь своих целей, зависит от процесса взаимодействия, разбросанности и размещения различных ресурсов³. По мнению С.В. Одякова, данный подход при изучении социально-трудовых отношений продуктивен сразу в двух направлениях: «Во-первых, он

¹ Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 93.

² Беляева, И.Ф. Концепция развития трудовых отношений в России в переходный период: тезисы доклада / И.Ф. Беляева – М., Министерство труда РФ, Институт труда, 1995. – С. 4.

³ Пул, М. Индустриальные и трудовые отношения / М. Пул // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1060.

выступает как парадигма анализа динамики социально-трудовых отношений с позиций объема и структуры ресурсов акторов этих отношений. Во-вторых, при рассмотрении социальных отношений, в том числе и социально-трудовых, необходимо учитывать равенство/неравенство акторов с точки зрения распределения ресурсов, возникающее как следствие или результат трудовой деятельности»¹.

Основы ресурсного подхода заложены в трудах многих классиков: К. Маркса, где собственность на средства производства является главным ресурсом, определяющим характер и содержание социально-трудовых отношений; М. Вебера, определившего важность не только экономического, а также символического и властного ресурсов²; П. Бурдьё с его экономическим, культурным, социальным и символическим капиталом³; Дж. Коулмана, уделившего особое внимание капиталу социальному⁴.

П. Сорокин утверждал, что «в реальной общественной жизни наиболее могущественное влияние на своих членов и на других людей оказывают группы в зависимости от следующих свойств: количества собственных абонентов, степени распространенности, солидарности, организованности власти и размеров технического аппарата воздействия на поведение людей, в виде денег, печати, оружия, транспорта, знаний и навыков»⁵.

Современные отечественные исследователи сегодня предлагают достаточное количество классификаций ресурсов/ капиталов, которые применимы к анализу субъектов социально-трудовых отношений⁶. Вот два примера:

Н.Е. Тихонова выделяет следующие виды ресурсов:

- 1) экономический во всех его традиционных видах (деньги, бизнес, недвижимость);
- 2) квалификационный ресурс, включая образование и навыки;

¹ Одяков, С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». – 2011. – № 9. – С. 266–273.

² Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер // пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – С. 131.

³ Бурдьё, П. Формы капитала / П. Бурдьё // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики – М., РОССПЭП, 2004. – С. 519.

⁴ Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139.

⁵ Сорокин, П.А. Система социологии в 2 т. / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – С. 395.

⁶ Заславская Т.И., Тихонова Н.Е., Радаев В.В., Одяков С.В., Митягина Е.В. и др.

- 3) социальный (включенность в сети социальных связей разного качества);
- 4) властный (или административный ресурс);
- 5) символический, связанный с престижностью тех или иных характеристик положения и поведения индивидов в данном сообществе;
- 6) физиологический (пол, здоровье, трудоспособность);
- 7) культурный, включая особенности социализации и характер культурных запросов, отражающий стилевые характеристики жизни;
- 8) личностный ресурс (трудовые мотивации, инициативность, исполнительность)¹.

Одяков С.В. предлагает такую классификацию ресурсов:

- 1) экономические (доход, сбережения и прочее);
- 2) политические (доступ к власти, возможность влиять на принятие политических решений и т.д.);
- 3) административные (доступ к чиновничьему аппарату и возможность влиять на административные решения);
- 4) социальные (социальный статус, включенность в социальные сети, национальность, образование и прочее);
- 5) профессионально-трудоустроенные (профессиональный статус, включенность в профессиональные сообщества и т.д.);
- 6) социокультурные (религиозная принадлежность, состояние здоровья, морально-нравственные качества, культура взаимодействия и др.);
- 7) демографические (пол, возраст, брачно-семейное состояние и пр.)².

С.Г. Климова добавляет и еще один важный ресурс – институциональный: «Возможность субъекта конструировать правила и систематически взаимодействовать на их основании со своими контрагентами зависит от того, какими институциональными ресурсами располагает коллективный агент, в какой мере статус данного социального субъекта оказывается институционализированным»³.

¹ Тихонова, Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа / Н.Е. Тихонова – М., Институт социологии РАН, 2007. – С. 226-227.

² Одяков, С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудоустроенных отношений / С.В. Одяков // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». – 2011. – № 9. – С. 266–273.

³ Климова, С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников / С.Г. Климова // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы

В.А. Ядов считает, что «имеет место некая универсальная категория – ресурсоемкость социальных субъектов»¹. В.В. Радаев отмечает два основных свойства капитала/ресурса – их ограниченность и свойство к накоплению².

Таким образом, использование ресурсного подхода открывает особую сторону анализа социально-трудовых отношений, в ходе которого рассматривается характер взаимодействия акторов и способность их влиять на него, определенные количеством и качеством имеющихся у субъектов ресурсов, что обуславливает стратегии их поведения, роль и статус в данном взаимодействии и в обществе в целом.

8) Свои перспективы и специфику имеет и **ценностный подход** к анализу социально-трудовых отношений. К. Клакхон дал следующее определение ценности: «Ценности – это осознанное или неосознанное, характерное для индивида или для группы индивидов представление о желаемом, которое определяет выбор целей (индивидуальных или групповых) с учетом возможных средств и способов действия»³. Это важность, значимость, полезность чего-либо для субъекта. Ценности формируются на основе потребностей и интересов субъекта, меняются с развитием общества. А.И. Пригожин отмечает, что «ценности есть представление о должном, о самом важном, ради чего стоит трудиться, жертвовать временем, силами и чем-то еще»⁴.

По содержанию их можно разделить на экономические, политические, социальные и духовные. Делят ценности на терминальные (важнейшие, определяющие основные смыслы) и инструментальные (ценности – средства достижения целей). Кроме того, ценности бывают осознанные и неосознанные, одоб-

труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 95.

¹ Ядов, В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе / В.А. Ядов // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / под общ. ред. Т.И. Заславской – М., МВШСЭН, 2001. – С. 314.

² Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 121.

³ Kluckhohn, C. Values and Value Orientations in the Theory of Actions / C. Kluckhohn // Toward General Theory of Action / T. Parsons and E. Shils (eds.) – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1951. – P. 395.

⁴ Пригожин, А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим / А.И. Пригожин – М., Издательство «Дело» АНХ, 2010. – С. 16.

ряемые и неодобряемые и т.д. Нередко ценности одного субъекта могут носить противоречивый характер.

Здесь следует отметить, что ценности – достаточно абстрактное понятие, их сложно идентифицировать и померить, в отличие от норм, сложившихся в обществе, которые являются высшим выражением системы ценностей данного общества. Тем не менее, основной упор в ходе применения ценностного подхода к анализу социально-трудовых отношений делается на изучение ценности труда и работы. Ф. Хеллер и С. Антонио Руиз-Квинтанилла считают, что «занятость и работа характеризуются одной из четырех ценностей: работа может восприниматься как бремя/тяжелая ноша, принуждение, обязанность или общественный вклад»¹.

Таким образом, использование ценностного-ориентированного подхода к изучению социально-трудовых отношений и их субъектов дает возможность определить систему ценностей субъектов и их ценностно-мотивационную структуру, а отсюда – способы и методы стимулирования и мотивации субъектов, а также оценить уровень общественной значимости их деятельности.

9) Далее остановим внимание на некоторых наиболее современных подходах. Один из них – **деятельностный**. По словам В.Я. Ельмеева: «Социология сегодня склоняется к принятию в качестве основной парадигмы теории социального действия, социальной деятельности, противопоставляя ее структурно-функциональной концепции»².

Начиная с 60-х г. прошлого века, в теоретической социологии утверждается концепция деятельностного (деятельностно-активистского) подхода к описанию, объяснению и пониманию социальной реальности, который предполагает активность актора и утверждает, что решающую роль в современных обществах играют деятельные социальные субъекты. По мнению О.Н. Яницкого: «Труд – всеобщая форма активизма»³.

¹ Хеллер, Ф., Руиз-Квинтанилла, С. Антонио Трудовая этика / Ф. Хеллер, С. Антонио Руиз-Квинтанилла // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 444.

² Ельмеев, В.Я. Трудовая парадигма в социологии / В.Я. Ельмеев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С.11.

³ Яницкий, О.Н. Проблемы активистской социологии в России <http://www.cogita.ru/a.n.-alekseev/andrei-alekseev-1/problemy-aktivistskoi-sociologii-v-rossii> (дата обращения 11.06.2013).

Деятельностно-активистский подход В.А. Ядов считает наиболее адекватным для объяснения «посткоммунистических» трансформаций в России. В рамках данного подхода социально-трудовая сфера предстает как социальное пространство взаимодействия субъектов, обладающих различными статусами, ресурсами, степенью активности, ее направленности; главное внимание (исследователя) обращается именно на деятельность, взаимодействие акторов; трансформация предстает как результат такого взаимодействия, равнодействующая от сложения (борьбы) различных сил¹.

Применение этого подхода позволит исследовать конкретные жизненные практики субъектов с учетом их целей и интересов; желание, возможность и способы влиять на ход событий; степень активности субъектов и их мотивацию; возможности вовлечения субъектов в активную деятельность, изучение явлений солидарности и различных объединений, движений и лидерства, социального партнерства, трудовой миграции, возможности влияния субъектов социально-трудовых отношений на политические решения и социальную политику.

10) Еще один достаточно новый, но уже активно применяемый различными науками и имеющий связь со многими уже рассмотренными подходами, в особенности с ресурсным и системным, – **сетевой подход**. Наиболее известные его представители – Х. Уайт, М. Кастельс и М. Гранноветер. М. Кастельс считал наиболее важным проявлением глобальных изменений в обществе возрастающую потребность в интеллектуальных и информационных ресурсах. Географическая удаленность перестает иметь значение. Наиболее важными становятся виртуальные связи и сообщества². Особую роль уделяет автор перераспределению ресурсов в новом сетевом пространстве.

Г.В. Градосельская в своей статье отмечает: «В России... в советский период была создана структура, которая обеспечивала структурные единицы тем большим количеством информации и других видов ресурсов, чем ближе к вершине они находились»³.

¹ Ядов, В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций / В.А. Ядов – изд. 2-е – СПб., Интерсоцис, 2009. – 138 с.

² Castells, M. The Rise of the Network Society / M. Castells – Wiley-Blackwell, 2010. – P. 171.

³ Градосельская, Г.В. Сетевой анализ как метод исследования современных трансформаций / Г.В. Градосельская // Социально-экономическая трансформация в России: научные доклады – М., Московский Общественный Научный Фонд, 2001. – С. 43-76.

Сейчас же происходит глобальная трансформация труда, связанная с его индивидуализацией и необходимостью самостоятельно обеспечивать себе сеть взаимодействий, в том числе и в социально-трудовой сфере. В зависимости от возможностей делать это М. Кастельс выделяет три основные позиции:

- 1) сетевики-универсалы (*networkers*), которые по собственной инициативе устанавливают связи (например, в проектных работах, проводимых совместно с другими отделами компании) и прокладывают курс сетевого предприятия;
- 2) сетевики-операторы (*networked*), которые работают on-line, но не решают, когда, как, почему и с кем;
- 3) внесетевые рабочие (*switched-off workers*), привязанные к своим специфическим задачам, определенным не интерактивными односторонними инструкциями¹.

По мнению О.Е. Брун, важным оказывается такое понятие как «доступ к сетям»... Важнейшим принципом сетевой организации является включение в сети и исключение из сетей². В.В. Радаев добавляет: «Эти сети формальных и неформальных отношений позволяют находить работу, обмениваться информацией, разрешать конфликтные ситуации, выстраивать основы доверия»³. Важным является момент возникновения уже упомянутых эмергентных свойств в сетевых взаимодействиях.

Таким образом, потенциал сетевого подхода для исследования социально-трудовых отношений достаточно широк, так как, по словам Г.В. Градосельской, «помогает структурировать модели взаимодействия между социальными единицами: людьми, коллективами, организациями и т.д.»⁴.

Можно выделить еще ряд подходов, многие из которых являются разновидностями уже рассмотренных парадигм, а в некоторых предлагаются специфические идеи. Так, В.Ю. Бочаров останавливает внимание на поведенческом,

¹ Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс // пер. с англ. под ред. О.И. Шкаратана – М., ГУ ВШЭ, 2000. – С. 237.

² Брун, О.Е. Развитие теорий социальных сетей: от локального к глобальному социуму: автореф. дис. ... канд. соц. наук / О.Е. Брун – Москва, 2012. – 25 с.

³ Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 52.

⁴ Градосельская, Г.В. Сетевой анализ как метод исследования современных трансформаций / Г.В. Градосельская // Социально-экономическая трансформация в России: научные доклады. – М., Московский Общественный Научный Фонд 2001. – С. 43-75.

конфликтном и этнографическом подходах¹. В **поведенческом подходе** рассматриваются поведенческие тенденции акторов в той ситуации, в которой они находятся, уделяется внимание именно поведению конкретных действующих субъектов, испытывающих ожидания, определенные их социальными ролями. В **конфликтологическом подходе** центральной особенностью трудовых отношений выступает потенциальный конфликт, который существует между работодателем и наемным работником. Конфликт неизбежен и рационален и для его разрешения требуются постоянные процедуры установления консенсуса между вовлеченными субъектами. В этом отношении важной является роль профсоюзов. **Этнографический подход**, развитый в работах П.В. Романова², построен на анализе сложившихся в отечественной практике «идеологических репертуаров», задающих фокус анализа социально-трудовых отношений («государство-опекун», «рынок все расставит по своим местам», «специфика российского рынка», «воспитательная» модель и др.).

Таким образом, современная наука предлагает нам широкий спектр подходов, применимых к анализу социально-трудовых отношений, каждый из них помогает рассмотреть трудовую проблематику с разных сторон и «разными путями», имея при этом свои преимущества и недостатки. Именно поэтому становится очевидным, что для анализа такой сложной и многообразной категории как «социально-трудовые отношения» необходим комбинированный подход.

¹ Бочаров, Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России / Ю.В. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – С. 95-96.

² Романов, П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследование управления, контроля и организаций в современном обществе / П.В. Романов – Саратов: СГТУ, 2000 – С. 129-133; Романов, П.В. Социология менеджмента и организаций / П.В. Романов – Ростов - н/Д: Феникс, 2004. – С. 234-239.

ГЛАВА 3. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Терминологические проблемы: трудовые и социально-трудовые отношения

Анализ понятий «трудовые» и «социально-трудовые» отношения целесообразно начать с рассмотрения самого феномена труда. Как отмечают Ю.Н. Попов и А.В. Шевчук, смысл, который вкладывается в понятие «труд» постоянно изменяется вместе с изменением деятельности человека, «труд – это то, что считается таковым в том или ином обществе, в то или иное время»¹.

В общем, глобальном смысле, «труд – фундаментальный вид жизнедеятельности человека и основа возникновения и функционирования общества»². По мнению М.А. Слюсарянского, «анализ труда как социологической категории означает, что он рассматривается в качестве основной формы жизнедеятельности человеческого общества, исходного условия его бытия, которое определяет способ отношения человека к миру и человека к человеку»³.

Понятие «труд» принято отличать от понятия «работа». По мнению зарубежных коллег, «труд» (work) может быть определен как экономически целесообразная деятельность, требующая значительной координации задач и действий. «Работой» (job) называется такой вид трудовой деятельности, которая выполняется на основе контракта, т.е. за вознаграждение и в подчинении у других. Еще одно понятие «труд» (labour) – это синоним тяжелой физической работы, который более правильно связать с выполнением наиболее простых операций в ходе работы, не требующих от работников совместной деятельности. «Труд» (work) часто включает в себя «труд» (labour), но никак не наоборот. «Труд»

¹ Попов, Ю.Н., Шевчук, А.В. Введение в социологию труда и занятости / Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук – М., Дело, 2005. – С. 12.

² Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь // отв. ред. В.А. Ядов – СПб., Наука, 2006. – С. 332.

³ Слюсарянский, М.А. Труд как базовый социальный процесс / М.А. Слюсарянский // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008. – С. 25–29.

(work) подразумевает координацию различных задач, в то время как «неквалифицированный труд» (labour) требует от работника простого их исполнения»¹.

Наиболее часто современными учеными труд определяется как целесообразная, целенаправленная, осмысленная, сознательная, преобразовательная, практическая деятельность людей по созданию материальных и нематериальных (духовных, культурных) благ, направленная на удовлетворение потребностей человека².

Есть и более развернутые определения. Приведем несколько примеров:

Ж.Т. Тощенко и Г.А. Цветкова: «Труд – это, во-первых, целесообразная деятельность, обеспечивающая *взаимодействие* человека с природой и обществом, во-вторых, единство объективных *условий* и субъективных *факторов*, что выражается в действиях, поступках человека по преобразованию материальных и вещественных элементов, в-третьих, создание потребительских *ценностей* (материальных и духовных), необходимых для удовлетворения потребностей не только человека, но и общества, и составляющих его структур»³.

И.В. Сухинин добавляет, что: «Цель труда является *внешней* по отношению к отдельному работнику... Труд является неизбежно *социальным феноменом*, он вырабатывает *организационные связи*, как между людьми, так и между ними и комплексами внешней среды. ...Труд есть условие и основа человека как *существа деятельного*»⁴.

Ю.Е. Волков отмечает, что «труд может быть определен как деятельность, необходимая для функционирования общества, признаваемая существующей социальной системой *общественно-полезной* или, по крайней мере, *социально-приемлемой*, осуществляемая в рамках установленного *социально-нормативного порядка* и являющаяся для выполняющих ее людей источником получения средств к существованию и /или способом жизненного обустройства»⁵.

И еще одно определение Е.В. Неходы: «Труд представляет собой целесообразную деятельность по созданию различных благ и услуг, которая должна

¹ Желены, М. Труд и досуг / М. Желены // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 449.

² Ромашов О., Ракитская Г., Молевич Е., Иноземцев В. и др.

³ Тощенко, Ж.Т., Цветкова, Г.А.. Социология труда / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова – М., Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – С. 25.

⁴ Сухинин, И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... доктора экон. наук / И.В. Сухинин – Москва, 2013. – С. 40.

⁵ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 15.

быть *эффективно организована*. Он является одним из условий жизнедеятельности человека и общества в целом, а также условием эффективного функционирования любой организации. В процессе трудовой деятельности формируется система *социально-трудовых отношений*, составляющая стержень общественных отношений на уровне национальной экономики, региона, организации и человека»¹.

Таким образом, *«труд»* – это (*в идеале*) целесообразная, преобразовательная, общественно-полезная или общественно-приемлемая и эффективно-организованная деятельность, складывающаяся под влиянием определенных условий и факторов и обеспечивающая существование человека в обществе и его взаимодействие с природой и другими людьми посредством создания материальных и духовных ценностей.

Отметим также и мнение А. Фридмана, который предложил понимание труда как *объекта* (т.е. некоторого вида товара, который следует держать под строгим контролем), и как *субъекта* (т.е. своего рода интеллектуальной деятельности, где интеллект должен быть преднамеренно включен в процесс труда)².

Далее отметим, что еще К. Маркс и Ф. Энгельс подчеркнули, что «труд – это не просто работа, затрата усилий или способ добыть средства к существованию, труд – это еще и социальное отношение»³.

В связи с этим продолжим наши рассуждения, анализируя понятие «социальные отношения», как одно из составляющих следующего интересующего нас понятия – «социально-трудовые отношения».

«Социальные отношения» – понятие, которое трактуется неоднозначно и понимается в «широком» и «узком» смысле слова. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу в целом и определяются как *общественные отношения*. В узком смысле охватывают лишь *часть общественных отношений* наряду с другими – экономическими, политическими и т.д.

Понятие социального отношения, по мнению А.И. Кравченко, представляет собой самостоятельные и относительно устойчивые *связи* между индиви-

¹ Нехода, Е.В. Использование формационной и цивилизационной концепции общественного развития для анализа генезиса труда и социально-трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 165-171.

² Смит, К. Трудовой процесс / К. Смит // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб.: Питер, 2002. – С. 219.

³ Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов – Омск, изд-во ОмГУ, 2005. – С. 12.

дами как представителями больших социальных групп, обусловленные общественно принятыми нормами или общественным порядком¹.

М.А. Боровской, М.А. Масыч и М.Р. Бечвая отмечают, что «социальные отношения представляют собой устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени *систему* нормативных *взаимодействий* между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень, источники доходов и т.д.»².

Неудивительно, что в большинстве определений «социальных отношений» присутствует термин «социальное взаимодействие»:

С.С. Фролов определяет социальные отношения как «осознанные и чувственно воспринимаемые *совокупности повторяющихся взаимодействий*, соотнесенных по своему смыслу друг с другом и характеризующиеся соответствующим поведением»³.

Более развернутое определение дает И.Г. Шапко: «Социальные отношения – это устойчивая *система взаимодействий* между партнерами, которая отличается тем, что взаимосвязи устанавливаются по широкому кругу явлений и имеют длительный, систематический, самовозобновляющийся, нормативно регулируемый характер»⁴.

А.И. Кравченко отмечает, что «регулярно повторяющиеся *социальные взаимодействия* кристаллизуются в социальные отношения»⁵.

Последнее высказывание наиболее четко характеризует соотношения понятий «социальные отношения» и «социальные взаимодействия».

Таким образом, *социальные отношения* формируются в процессе взаимодействия людей и являются результатом их прошлых взаимодействий, приобретших устойчивую социальную форму. *Социальные взаимодействия*, в отличие от них, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные *практики* людей, которые обуславливаются, направляются, струк-

¹ Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Академический Проект, 2001. – С. 9.

² Боровской, М.А., Масыч, М.А., Бечвая, М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения / М.А. Боровской и др. // Ученые записки СКАГС. – 2012. – № 4. – С. 63-67.

³ Фролов, С.С. Социология / С.С. Фролов – М., Логос, 1996. – 256 с. – С. 140.

⁴ Шапко, И.Г. Социальные взаимодействия и социальные общности // курс лекций. http://socio.uspu.ru/images/stories/life/abiturient/zaoch_school/SOC_2.pdf (дата обращения 10.12.2014).

⁵ Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Академический Проект, 2001. – С. 10.

турируются, регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их.

Таким образом, социальные отношения возникают из взаимодействий субъектов этих отношений в самых различных сферах общественной жизни. Складываются они и в сфере труда.

В современной научной литературе находим множество мнений о содержании понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения». Единой трактовки нет. Но можно выделить три основных подхода, встречающиеся в отечественной литературе:

- 1) Эти понятия тождественны или синонимичны¹.
- 2) Трудовые отношения включают в себя социально-трудовые (наряду с организационно-трудовыми и технико-трудовыми отношениями)². То есть социально-трудовые отношения – часть трудовых отношений.
- 3) Трудовые отношения – часть социально-трудовых отношений. То есть содержание последних намного шире и богаче собственно трудовых отношений³.

На наш взгляд, не исключено использование данных понятий как синонимов, тем более, что любые трудовые отношения все равно социальные, но если все же присутствует необходимость их дифференциации, то мы будем придерживаться последней точки зрения, и считаем, что социально-трудовые отношения шире и богаче непосредственно трудовых отношений. Постараемся пояснить нашу точку зрения.

В теоретико-прикладном толковом словаре по социологии труда находим два определения, на наш взгляд, демонстрирующие различия между двумя понятиями:

«1. Все отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях.

¹ Мраморнова, О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» / О.В. Мраморнова // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4(60). – С. 360; Куликов В.В. Концептуальные основы современной экономики труда / В.В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – № 11-12. – С. 56-59.

² Землянухина, С.Г. Системный подход к исследованию трудовых отношений / С.Г. Землянухина // Вестник Омского университета. – 2003. – № 2. – С. 13-19.

³ Нехода, Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис...доктора экон. наук / Е.В. Нехода – Томск, 2009. – С. 12 ; Сухинин, И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис...доктора экон. наук / И.В. Сухинин – Москва, 2013. – С. 40.

Это *отношение общества к труду* (труд как общественное явление), *отношения между участниками* многообразных трудовых процессов и, наконец, *отношение участников* этих процессов *к своему труду*. Это продукт социально-экономической системы общества, и, как следствие, субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности и предпосылка определенного трудового поведения»¹. На наш взгляд, это широкое понятие, определяющее именно социально-трудовые отношения, отражающее социально-целевую направленность этих отношений, их нацеленность на социальные результаты. Очевидно, что состав участников (субъектов) социально-трудовых отношений будет значительно шире, чем состав участников трудовых отношений.

«2. Отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем (администрацией, которая его представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В западной литературе нередко именуется индустриальными трудовыми отношениями»².

Нередко трудовые отношения (labor relations) отождествляют с индустриальными отношениями (industrial relations). Большой толковый социологический словарь при поиске значения понятия «трудовые отношения» отсылает нас к понятию «индустриальные отношения», которые определяются как отношения между наемными работниками и работодателями³. По нашему мнению, это более узкое определение, характеризующее непосредственно трудовые отношения.

Здесь стоит привести точку зрения зарубежного исследователя Дж. Парселла, который говорит о том, что «толкование термина «индустриальные отношения» изменялось на протяжении многих десятилетий, и одна из тенденций последних лет – именно сужение значения этого термина. Изначально предполагалось охватить этим термином весь мир труда и занятости как внутри организации, так и, что более важно, в экономике и в обществе в целом. В подобном широком смысле здесь выделялись два направления индустриальных отношений – управление персоналом и изучение профсоюзного движения. Но снижение уровня численности членов современных профсоюзов, возрастающий индивидуализм и др. привели к уменьшению значимости индустриаль-

¹ Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь // отв. ред. В.А. Ядов. – СПб., Наука, 2006. – С. 365.

² Там же – С. 365.

³ Большой толковый социологический словарь (Collins) – Т.2 (П-Я): пер с англ. – М., Вече, АСТ, 2001. – С. 363.

ных отношений в глазах общественности. В повседневном применении термин «индустриальные отношения» стал ассоциироваться исключительно с трудовыми отношениями: профсоюзами, коллективным договором, совместными консультациями, арбитражем, забастовками и другими формами индустриального конфликта»¹. В 1990-е г. появились попытки заменить термин «индустриальные отношения» термином «отношения между работниками» (employee relations)², либо сделать его одной из составляющих понятия «управление человеческими ресурсами»³.

Трудовой Кодекс Российской Федерации вносит некоторую ясность в исследуемый вопрос в статье 15: «Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами»⁴. Хотя, справедливости ради, стоит отметить, что в Трудовом Кодексе применяются оба понятия (например, в ряде статей части 2 «Социальное партнерство в сфере труда» речь идет о социально-трудовых отношениях при отсутствии их трактовки в тексте закона⁵.

Согласимся и с мнением И.В. Сухина о том, что трудовые отношения традиционно трактуются «во-первых, как объективные взаимозависимости и взаимодействия субъектов *в процессе труда*; во-вторых, как отношения по регулированию *условий труда*, определяющих *качество трудовой жизни*; в-

¹ Парселл, Дж. Отношения между работниками / Дж. Парселл // Управление человеческими ресурсами/под ред. М.Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. – С. 946-947.

² Kaufman, В.Е. The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relation in the United States / В.Е. Kaufman – New York: ILR Press, 1993; Purcell, J. The management of industrial relations in the modern corporations: agenda for research / J. Purcell // British Journal of Industrial Relations. –1983. – № 21(2) – Р. 1-16.

³ Gospel, H.F. Management structures and strategies: an introduction in H.F. / Gospel and C.R. Littler (eds) // Management Strategies and Industrial Relations – London: Heinemann, 1983.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации // ред. от 31.12 2014 – Ст. 15.

⁵ Там же – Ст. 29, 33, 35.

третьих, как конкретные *правоотношения, основанные на соглашениях* между отдельными экономическими агентами (работодателями и работниками)»¹.

Если говорить короче, то трудовые отношения – это основанные на соглашениях (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между субъектами трудовой деятельности *непосредственно в процессе* этой деятельности.

Вовлекая в определения не только непосредственно отношения в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений», содержание которых значительно шире. Вот несколько мнений:

О.В. Мраморнова утверждает, что «Социально-трудовые отношения – это объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и *связанными с ним сферами деятельности*, направленные на реализацию целей предприятия, и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида»².

Ю.Е. Волков: «Социально-трудовые отношения можно определить как отношения между субъектами трудовой деятельности (в том числе еще только претерпевающими процесс становления в качестве таковых) по поводу формирования трудового потенциала людей и его использования в трудовой деятельности коллективного характера, с учетом различий по месту и роли этих субъектов в соответствующей деятельности, по условиям и способам осуществления ими своих социальных ролей в ней»³.

Е.В. Нехода добавляет, что «предметно-содержательная область социально-трудовых отношений включает широкий спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, развития систем социальной защиты и трудовой мобильности, проблем, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда и заканчивая вопросами социального развития человека и его здоровья, мотивов, ценностей, целей деятельности и т.д.»⁴.

¹ Сухинин, И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... доктора экон. наук / И.В. Сухинин – Москва, 2013. – С. 39.

² Мраморнова, О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... доктора экон. наук / О.В. Мраморнова – Краснодар, 2010. – С. 9.

³ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 452.

⁴ Нехода, Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. ... доктора экон. наук / Е.В. Нехода – Томск, 2009. – С. 8.

И.В. Сухинин констатирует, что «Социально-трудовые отношения, во-первых, есть не просто отношения субъектов в процессе труда, а отношения, в первую очередь, по *распределению и выполнению* профессиональных, в том числе руководящих и исполнительных *функций*. Во-вторых, они направлены не только на регулирование условий труда как совокупности факторов трудового процесса и окружающей производственной среды, но и на *регулирование социальных условий*, социальной среды. В-третьих, это не только, и не столько, конкретные отношения между отдельными работодателями и работниками, а отношения между ними *как представителями разных социальных групп* с определенными *социальными ролями*¹.

Таким образом, к трудовым отношениям подключаются отношения вне трудового процесса, но непосредственно или опосредованно зависящие от него, влияющие на него и определяющие способы и результат взаимодействия него и формирующие в этой совокупности социально-трудовые отношения.

Такая многоаспектность трудовых отношений, по мнению С.В. Одякова, обусловлена тем, что они, во-первых, являются частью общей системы *человеческих отношений*, во-вторых, складываются под влиянием *факторов социальной среды*, в-третьих, зависят от *институциональных воздействий* со стороны государственных и общественных органов и, в-четвертых, призваны обеспечить конструктивное разрешение возникающих конфликтов»².

В связи с определением дефиниций между «трудовыми отношениями» и «социально-трудовыми отношениями» следует обратить внимание на предложенное О.В. Мраморновой деление отношений в сфере труда на первичные – возникающие непосредственно в процессе труда (между наемными работниками и работодателями) и вторичные – за пределами процесса труда, но с ним связанные (обучение, соц. защита, пенсионное обеспечение) и т.д. Эти отношения тесно связаны с трудовой деятельностью, могут предшествовать им (обучение), проходить параллельно (отношения с профсоюзами) и после трудовой деятельности (пенсионное обеспечение)³. Следуя нашей логике, первичные отно-

¹ Сухинин, И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис...доктора экон. наук / И.В. Сухинин – Москва, 2013. – С. 41.

² Одяков, С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». – 2011. – № 9. – С. 266.

³ Мраморнова, О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» / О.В. Мраморнова // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4(60). – С. 357-361.

шения – это трудовые отношения, а совокупность первичных и вторичных отношений – это социально-трудовые отношения.

Для анализа социально-трудовых отношений необходимо уделить некоторое внимание вопросу их классификации. В современной литературе встречается множество относительно похожих вариантов. Остановимся на классификации, предложенной Ю.Е. Волковым¹:

1) по числу субъектов, между которыми складываются эти отношения, они бывают *двусторонние и многосторонние*;

2) по социальному статусу их субъектов социально-трудовые отношения бывают *горизонтальными и вертикальными*. Первые складываются между субъектами, занимающими одинаковый статус. Вертикальные отношения складываются между субъектами с разным статусом;

3) по характеру регламентированности рассматриваемые отношения бывают: а) *официальные, юридически регламентированные* и б) *неформальные*;

4) по соотношению целей и действий субъектов социально-трудовые отношения могут быть подразделены на следующие типы: а) *отношения сотрудничества*; б) *отношения соперничества (конкуренции)* и в) *отношения конфронтации*.

Автор представленной классификации также отмечает, что разные виды социально-трудовых отношений определяются, прежде всего, их *содержанием, то есть тем, по поводу чего то или иное из них возникает*².

3.2. Субъект и субъектность в социально-трудовых отношениях

Вопрос о субъектах социально-трудовых отношений один из самых дискуссионных. До сих пор у исследователей (как отечественных, так и зарубежных) нет единого мнения о том, каков состав субъектов этих отношений и каковы критерии их отнесения. Более того, присутствует путаница в понятиях: субъекты рынка труда, субъекты трудовых и социально-трудовых отношений, инфраструктура рынка труда и т.д. Вот несколько примеров:

Так, Ю.Г. Одегов определяет социально-трудовые отношения как «объективно существующее взаимодействие субъектов этих отношений (*наёмных работников, предпринимателей и государства*), происходящее в сфере трудовой де-

¹ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 463-466.

² Там же.

тельности во взаимосвязи с её социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни»¹.

В.С. Раковская считает, что социально-трудовые отношения – это «сложная система многоуровневых общественных отношений, существующих между *наемными работниками, работодателями и государством* в процессе трудовой деятельности, нацеленная на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества»².

По мнению В. Герчикова, это «отношения *между группами работников предприятия* (организации), различающихся специфическими интересами в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (отличные от интересов других групп), и осуществляющих некоторые организационные действия для защиты и проведения в жизнь своих интересов»³.

В.А. Бурляева и И.А. Просвирнина считают, что «социально-трудовые отношения – это совокупность взаимодействий *работников* как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе. Они складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними»⁴.

М.А. Геташвили относит к субъектам социально-трудовых отношений *реальных собственников (предпринимателей-хозяев), высшее руководство предприятия, руководство среднего звена и наемных рабочих*⁵.

Зарубежные исследователи также не проясняют ситуации:

Ж.Б. Сэй выделял такие категории, как *работники, предприниматели, капиталисты и землевладельцы*⁶.

¹ Одегов, Ю.Г., Руденко, Г.Г., Бабынина, Л.С. Экономика труда в 2 т. / Ю.Г. Одегов и др. – М., Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – Т.2. – С. 703.

² Раковская, В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.С. Раковская – Томск, 2009. – С. 11.

³ Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании / В.И. Герчиков – М., ИНФРА-М, 2008. – С. 42.

⁴ Бурляева, В.А., Просвирнина, И.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе / В.А. Бурляева, И.А. Просвирнина // материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». – Ставрополь: СевКавГТУ, 2008. – Т.2: Общественные науки. – С. 179.

⁵ Геташвили, М.А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений / М.А. Геташвили // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2013. – №19 (46). – С. 43-50.

⁶ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 58.

По Дж. Данлопу «основная функция системы индустриальных отношений – установление правил взаимодействия ее акторов: 1) иерархии *менеджеров-руководителей и их представителей*; 2) иерархии *работников* (не имеющих управленческих функций) и *их представителей*; 3) *специализированных государственных учреждений и специализированных частных агентств*, занимающиеся проблемами рабочих и предпринимателей, а также их отношениями между собой»¹.

Г. Кэр в качестве субъектов называет *менеджмент, наемных работников и акционеров*², а Х. Морель³ относит еще и *профсоюзы* (включая профсоюзных организаторов и аппарат профсоюзных организаций), и *ассоциации работодателей* к действующим лицам системы трудовых отношений.

При определении сторон коллективного договора Дж. Страус отмечает *работодателя (или группу работодателей, часто объединяющихся в ассоциации работодателей) и группы работников, объединенных в профсоюз*. Нередко *государство* становится третьим участником коллективного договора. Трипартизм – система отношений, в рамках которой в переговорах участвуют и имеют определенные обязанности *работодатели, наемные работники и государство*⁴.

По мнению современного исследователя М. Пула, в индустриальных обществах есть «три «актера», или стороны, с частично схожими и частично разными интересами: *работодатели и менеджеры, наемные работники и рабочий класс (часто профсоюзы) и государство*⁵.

Многие определения предлагаются экономической или юридической науками через их категориальный аппарат (спрос и предложение рабочей силы, трудовой договор и т.д.). Так, «главными субъектами отношений на рынке труда являются *наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы*. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие

¹ Dunlop, J.T. Industrial Relation Systems / J.T. Dunlop – New York: Holt and Winston, 1958. – P. 26.

² Кэр, Г. Промышленные отношения: сфера, парадигмы и системы / Г. Кэр // Социальные и гуманитарные знания. – 1994. – № 2. – С. 8-10.

³ Moerel, H. The Study of Labour Relations / H. Moerel – Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.

⁴ Страус, Дж. Коллективный договор / Дж. Страус // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 910.

⁵ Пул, М. Индустриальные и трудовые отношения / М. Пул // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 1053.

юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) – лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства»¹. Либо, «коль скоро целью рынка труда является наем труда, то итогом положительного рыночного взаимодействия различных субъектов рынка труда должен быть сам акт найма труда, понимаемый как заключение конкретным работодателем трудового договора с персонально определенным физическим лицом – обладателем соответствующей трудоспособности»².

Развернутый перечень субъектов социально-трудовых отношений предложен Ю.Е. Волковым в «Социологии труда»:

- 1) учащиеся разных видов учебных заведений, проходящие жизненную стадию подготовки к трудовой деятельности;
- 2) люди, занятые поиском работы и трудоустройством;
- 3) работники разных категорий;
- 4) работодатели, наниматели – собственники, владельцы предприятий и организаций, а также представители – руководители этих организаций, которые сами являются наемными работниками;
- 5) государство и его отдельные органы, так или иначе причастные к трудовой деятельности людей, их подготовке к этой деятельности и трудоустройству;
- 6) муниципальные органы как собственники муниципальных предприятий и защитники интересов населения местных сообществ;
- 7) трудовые организации и трудовые коллективы как целостные образования;
- 8) общественно-политические и коммерческие организации, имеющие отношение к трудовой деятельности людей (например, профсоюзы и страховые компании), а также учебные заведения различных типов³.

Отметим здесь еще точку зрения С.В. Одякова, который, в контексте ресурсного подхода, предлагает всех акторов социально-трудовых отношений классифицировать по двум основаниям: «во-первых, по структуре ресурсов, которыми располагают социальные акторы, можно выделить *основных* (наемный

¹ Томилов, В.В., Семеркова, Л.Н. Маркетинг рабочей силы [www.cirthmao.ru/ attachments/article/236/article.html](http://www.cirthmao.ru/attachments/article/236/article.html). (дата обращения 21.11.2012).

² Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин – М., ЮристЪ, 2002. – С. 97.

³ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 452-453.

работник и работодатель) и *неосновных акторов* (государство; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда предприятия; профсоюзы и т. д.). При этом, если у основных акторов в том или ином виде присутствуют все из возможных ресурсов, то у неосновных можно выделить лишь некоторые из данных видов ресурсов. ...Второе основание классификации – это объем ресурсов. Тогда в порядке убывания количества ресурсов у акторов социально-трудовых отношений можно выделить: *группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму*»¹.

Роль государства также неоднозначна. Государство – это *самостоятельный, полноправный субъект*, который, однако, определяет «правила игры», т.е. выступает как *внешняя среда*, законодательно задающая формальные правила и ограничения взаимодействия всех субъектов и формирующая социальное поле, в котором существуют социально-трудовые отношения. Кроме того, государство может выполнять и посреднические функции, являясь арбитром и *посредником* в трудовых конфликтах. Может государство выполнять и функции *работодателя* (иногда единственного, как в период СССР).

Еще большее запутывают ситуацию и споры современных ученых о посредниках на рынке труда. Кого относить к посредникам? И как разграничить это понятие с понятием «инфраструктуры рынка труда»? Считать ли посредников самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений или частью инфраструктуры рынка труда? Кроме того, нужно ли объединения работодателей (например, союзы или ассоциации работодателей), работников (профсоюзы) и представителей государства (например, государственные службы занятости) считать частью соответствующих основных субъектов социально-трудовых отношений, самостоятельными субъектами или посредниками? Так, например, есть мнение, что «по отношению к работодателю и работнику объединения работодателей и профессиональные союзы выступают как *производные* от них и в этом смысле *вторичные субъекты* рынка труда. Однако их взаимодействие на рынке труда имеет свои, отличные от взаимодействия основных субъектов объект, содержание и цель. В этом смысле они являются вполне самостоятельными субъектами рынка труда»². В. Ильин также предлагает рас-

¹ Одяков, С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». – 2011. – № 9. – С. 270–271.

² Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин – М., ЮристЪ, 2002. – С. 68.

сма­три­вать проф­сою­зы как «са­мо­сто­я­тель­ный субъ­ект со­ци­аль­но-тру­до­вых от­но­ше­ний, ко­то­рый ока­зы­ва­ет ус­лу­ги ос­тав­шим субъ­ек­там, т.е. в ка­кой-то сте­пени яв­ля­ет­ся *пос­ред­ни­ком* на рын­ке тру­да»¹.

Еще один претендент на роль посредника – менеджер. По мнению Дж. Стэмпа, «во второй половине XVIII века индустриализация и появление фабрик разорвали прямые взаимоотношения между работодателем и работником. Новые пути организации деятельности включали непосредственного руководителя/менеджера в качестве *пос­ред­ни­ка* и требо­ва­ли раз­но­об­раз­ных ме­то­дов управ­ле­ния ра­бот­ни­ка­ми»². Однако, оче­вид­но, что, с одной сто­ро­ны, ме­не­джер – это наем­ный ра­бот­ник, с дру­гой – пред­ста­ви­тель ра­бото­да­те­ля. Или его сле­ду­ет от­но­сить к са­мо­сто­я­тель­ным субъ­ек­там со­ци­аль­но-тру­до­вых от­но­ше­ний? По­ка ис­сле­до­ва­те­ли не да­ют од­но­знач­но­го от­ве­та.

По­жа­луй, наи­мень­шее ко­ли­че­ство споров по по­во­ду от­не­се­ния к пос­ред­ни­кам вы­зы­ва­ют ре­кру­тин­го­вые (ка­дро­вые) аген­тства – субъ­екты со­ци­аль­но-тру­до­вых от­но­ше­ний, де­я­тель­ность ко­то­рых на­прав­ле­на на сбли­же­ние ра­бот­ни­ков (со­искате­лей) и ра­бото­да­те­лей на рын­ке тру­да и на­це­ле­на на по­мощь им в по­ис­ке друг дру­га (хотя у аген­тства есть, ко­неч­но, и соб­ствен­ные ком­мер­че­ские це­ли).

Об­ра­зо­ва­тель­ные уч­ре­жде­ния так­же не­ред­ко от­но­сят к пос­ред­ни­кам (осо­бен­но, если это не­го­су­дар­ствен­ные уч­еб­ные уч­ре­жде­ния), дол­ж­ным обес­пе­чи­вать под­го­тов­ку ра­бот­ни­ков к эф­фек­тив­но­му вза­имо­дей­ствию с ра­бото­да­те­лем. В то же вре­мя, го­су­дар­ствен­ные об­ра­зо­ва­тель­ные уч­ре­жде­ния яв­ля­ют­ся пред­ста­ви­те­ля­ми го­су­дар­ства, по­сколь­ку под­го­тов­ка бу­ду­щих ра­бот­ни­ков ве­дет­ся в со­от­вет­ствии с го­су­дар­ствен­ны­ми стан­дар­та­ми и го­су­дар­ствен­ной по­ли­ти­кой в об­ла­сти об­ра­зо­ва­ния и за­ня­то­сти.

Рас­смот­ре­ние во­про­са об ин­фра­струк­ту­ре рын­ка тру­да еще боль­ше ос­лож­ня­ет кар­ти­ну. По м­не­нию С.А. Кон­стан­ти­но­ва, ры­нок тру­да может быть пред­ста­влен как со­ци­аль­ное про­стран­ство, вклю­чаю­щее со­во­куп­ность вза­имо­дей­ст­вую­щих струк­тур и эле­мен­тов, ком­п­лекс со­ци­аль­ных от­но­ше­ний, ин­сти­ту­тов и ие­ра­рхий. Про­стран­ство рын­ка тру­да струк­ту­ри­ру­ет­ся в раз­ре­зе его ос­нов­ных эле­мен­тов, от­но­ше­ний ме­жду ни­ми и ин­фра­струк­ту­ры³.

¹ Ильин, В.И. Рос­сий­ские проф­сою­зы и ап­па­рат управ­ле­ния: тен­ден­ции вза­имо­от­но­ше­ний / В.И. Ильин // Со­ци­оло­гиче­ские ис­сле­до­ва­ния. – 1995.– № 10. – С. 53-58.

² Стэмп, Дж. Раз­ви­тие ме­не­дж­мен­та / Дж. Стэмп // Управ­ле­ние че­ло­вечес­ки­ми ре­сур­са­ми / под ред. М. Пу­ла, М. Уо­рена – СПб., Питер, 2002. – С. 764.

³ Кон­стан­ти­нов, С.А. Про­стран­ство ре­ги­ональ­но­го рын­ка тру­да в ди­на­ми­ке со­ци­аль­ных про­цес­сов: ав­то­ре­ф. дис. ... до­кто­ра соц. наук / С.А. Кон­стан­ти­нов – Са­ра­тов, 2007. – С. 10.

Ряд исследователей под инфраструктурой рынка труда понимают государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, общественные организации, а также нормативно-правовую и финансовую среду, обеспечивающие наиболее эффективное функционирование данного рынка¹. Или в таком варианте: государственные службы занятости, негосударственная система занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и объединения, социальные и общественные фонды, информационные механизмы, нормативно-правовая база².

Исследователь Т.М. Ружелович выделяет следующие звенья в инфраструктуре рынка труда:

- 1) инфраструктура рынка трудового посредничества (в лице государственной службы занятости и частных посреднических организаций);
- 2) инфраструктура внутрифирменного (внутриотраслевого) регулирования трудовых отношений (в лице кадровых служб предприятий, а также различных профессиональных союзов и ассоциаций);
- 3) инфраструктура регулирования миграционных процессов (в лице миграционной службы);
- 4) инфраструктура профессионального и дополнительного образования (государственные и негосударственные образовательные учреждения)³.

Еще одно мнение гласит, что в России инфраструктура рынка труда представлена:

- 1) на микроуровне – отделами по работе с персоналом предприятий и организаций;
- 2) на региональном уровне – управлениями труда и занятости администраций, биржами труда, кадровыми агентствами и ассоциациями, как, например, Ассоциацией консультантов по подбору персонала;
- 3) на макроуровне – Комитетом Госдумы РФ по труду и социальной политике, Министерством труда и социальной защиты, федеральной миграционной службой, федеральной службой занятости и т.д. Международная организация труда (МОТ) является институтом мирового уровня⁴.

¹ Квеско, Р.Б. Занятость населения и ее регулирование / Р.Б. Квеско – Томск: изд-во Томского Политехнического университета, 2008. – С. 11.

² Финансовый словарь www.dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/23493 (дата обращения 13.08.2013).

³ Ружелович, Т.М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния / Т.М. Ружелович // Вестник Омского университета. – 1997. – №.2 – С. 79-82.

⁴ Инфраструктура рынка труда http://www.rinok-truda.narod.ru/site/pages/rinok_truda_russia.html (дата обращения 18.02.2012).

В следующем варианте инфраструктура рынка труда трактуется таким образом:

- 1) совокупность учреждений и организаций, государственных и коммерческих предприятий и служб, обеспечивающих его нормальное функционирование;
- 2) биржи труда, государственные системы учета спроса на рабочую силу, переподготовки кадров, регулирования миграции, дотаций населению и др.;
- 3) совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В нее входит сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и др.¹

Внимание заслуживает точка зрения И. Бушмарина, по мнению которого инфраструктура рынка труда включает в себя, по сути, всю экономику, многочисленные государственные, общественные и частные институты, а также систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации и, что очень важно, институт семьи².

Таким образом, в современной литературе имеет место некоторое необоснованное отождествление состава субъектов социально-трудовых отношений и составляющих инфраструктуры рынка труда. В попытке найти решение проблемы состава субъектов социально-трудовых отношений обратимся к вопросу субъектности в его теоретическом контексте.

У Ю.М. Резника во «Введении в социальную теорию» находим следующее определение субъекта: «Иницилирующей стороной социального взаимодействия выступает субъект – активный участник и носитель интересубъективности, который характеризуется определенными состояниями (потребностями, интересами, мотивами и пр.), социальным положением (сетью социальных позиций, которые он занимает в системе социальных связей) и материальным

¹ Варфоломеева, О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.А. Варфоломеева – Санкт-Петербург, 2001. – С. 6.

² Бушмарин, И.В. Рынок труда в современной экономике / И.В. Бушмарин / Общество и экономика. – 1994. – №1. – С. 12.

субстратом («телесной организацией», материально-вещественным и предметным выражением и способом существования)»¹.

Подробно проанализировано понятие «социального субъекта» у С.Г. Климовой: «это агент, способный участвовать в принятии решений – либо непосредственно, либо опосредованно, путем давления на тех, кто формулирует и легитимизирует правила»². Важнейшей характеристикой субъектности автор определяет обладание суверенитетом, который выражается в способности социального субъекта «устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом»³. Субъектность формируется в борьбе за признание и поддержание статуса и может как формироваться, так исчезать при давлении внешних воздействий: «статус социального субъекта либо подтверждается перед лицом новых вызовов и воспроизводится, либо трансформируется, адаптируясь к новым ситуациям»⁴.

Таким образом, исходя из приведенных определений и анализа теорий и концепций социального взаимодействия, можно предположить, что *субъект социально-трудовых отношений* – это участник взаимоотношений, существующих в сфере труда, 1) имеющий сложную внутреннюю структуру и внутренние связи, 2) характеризующийся определенным местом, статусом и ролью в общей системе социально-трудовых взаимоотношений, изменяющимися под влиянием различных социально-экономических факторов и в исторической перспективе, 3) стремящийся к наиболее эффективному достижению своих целей, 4) обладающий определенными ресурсами и суверенитетом, 5) характеризующийся материальным воплощением (формальной организацией и способом существования), 6) «наличием партнеров и контрагентов, признающих легитимность данного субъекта»⁵, а также 7) специфическими функ-

¹ Резник, Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология / Ю.М. Резник – М., Институт востоковедения РАН, 1999. – С. 192.

² Климова, С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников/С.Г. Климова //материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества»/под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 94.

³ Там же.

⁴ Там же – С. 97.

⁵ Климова, С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников/С.Г. Климова //материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества»/под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 95.

циями, средствами и методами деятельности (устойчивым набором функций и/или практик), и 8) особенностями (установками, потребностями, интересами, мотивами и ожиданиями), которые и определяют специфику взаимодействий (непосредственных и опосредованных) с другими субъектами.

Итак, работник и работодатель – основные субъекты как трудовых, так и социально-трудовых отношений. Без них невозможны ни те, ни другие отношения. Третий, наиболее значимый субъект социально-трудовых отношений – государство. Исходя из приведенных выше различий между трудовыми и социально-трудовыми отношениями, государство не является субъектом трудовых отношений, но является субъектом социально-трудовых отношений (хотя функции посредника и работодателя при определенных условиях исключать нельзя).

Учтя представителей этих трех субъектов социально-трудовых отношений, получим хорошо известную, классическую, традиционную модель их состава и взаимодействия (модель трипартизма). Т.е. в классической модели, как правило, присутствуют следующие субъекты социально-трудовых отношений:

- 1) работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации работодателей);
- 2) наемные работники и их представители (профсоюзы);
- 3) государство в лице его уполномоченных органов и представителей (рис. 2).

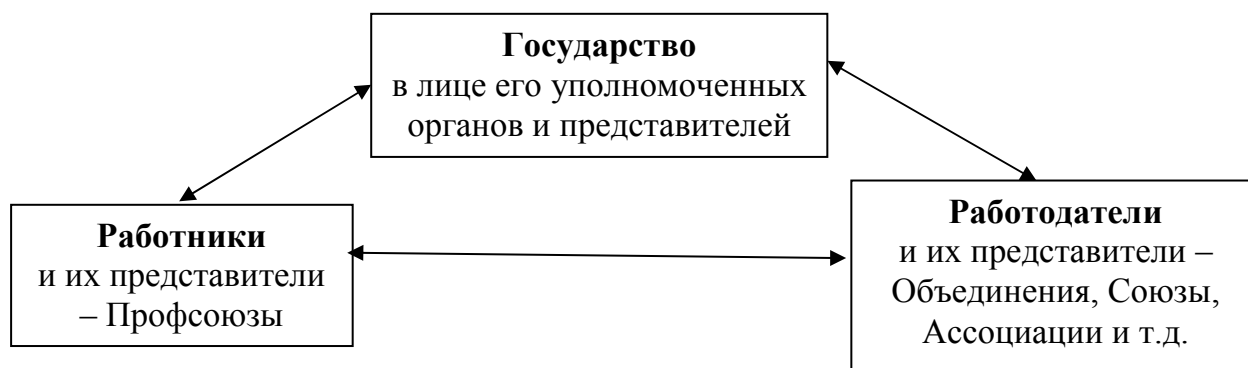


Рис. 2. Традиционная схема состава и взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений

Однако в современной действительности все не так однозначно.

Обратимся к делению субъектов социально-трудовых отношений на *первичные и вторичные* (производных от них). Так, теоретически, объединения и ассоциации промышленников и предпринимателей – представители работодателя, профсоюзы – представители работников, а федеральная служба по труду и занятости (Роструд), государственный пенсионный фонд (ПФР), фонд социаль-

ного страхования (ФСС), т.е. те структуры, чья деятельность координируется Министерством труда и социальной защиты РФ – представители государства. Являясь, таким образом, производными, вторичными субъектами (они не участвуют непосредственно в самом трудовом процессе), они выполняют посреднические, представительские функции. Таким образом, относя их к субъектам социально-трудовых отношений согласно приведенному выше определению, мы не можем отнести их к самостоятельным субъектам, т.к. они являются «частью», производной основных субъектов и их цели и методы должны быть во многом схожи с целями тех субъектов, которые они представляют. Поэтому условно эту группу субъектов можно назвать «Представителями».

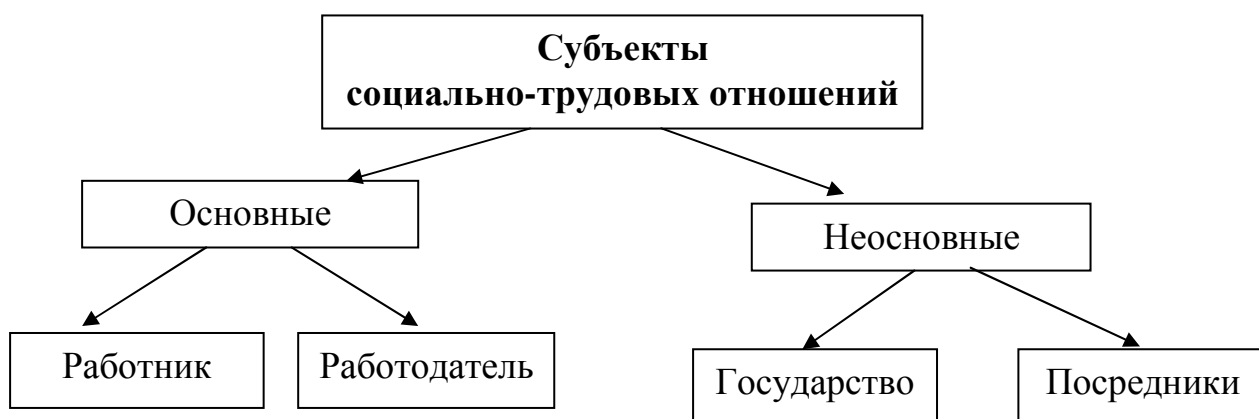


Рис. 3. Классификация субъектов социально-трудовых отношений по основанию: «Основные – Неосновные»

Однако в системе социально-трудовых отношений существует еще ряд субъектов, подходящих под приведенное выше определение, которые не являются производными от основных, но также выполняют посреднические функции. Это, например, образовательные учреждения, которые готовят для работодателей потенциальных работников, осуществляя образовательный процесс с целью повышения в дальнейшем эффективности их взаимодействия посредством надления потенциальных работников необходимыми работодателю знаниями, умениями и навыками. Сюда же отнесем уже упомянутые рекрутинговые (кадровые агентства), деятельность которых направлена на осуществление посреднических функций между потенциальными или действующими работниками и работодателями в вопросах трудоустройства и найма персонала. Кроме того, существует ряд негосударственных, коммерческих организаций, выполняющих (теоретически) те же функции, что и большинство представителей государства, не являясь таковыми и ведущими деятельность от своего имени и в своих интересах (например, негосударственные пенсионные фонды, страховые компании и т.д.). Эту группу субъек-

тов, внутренний состав которой сложен, пестр и наименее изучен, можем назвать «Самостоятельными посредниками». Объединив по принципу вторичности и посреднических функций «Представителей» и «Самостоятельных посредников», получим объединенный субъект «Посредники».

На рис. 3 и 4 представлены классификации субъектов социально-трудовых отношений по двум основаниям: «основные – неосновные» и «первичные (непроизводные) – вторичные (производные)».



Рис. 4. Классификация субъектов социально-трудовых отношений по основанию: «Первичные – Вторичные»

Таким образом, работник и работодатель – основные и первичные субъекты социально-трудовых отношений (они же единственные субъекты трудовых отношений). Наличие остальных субъектов расширяет трудовые отношения до социально-трудовых.

Государство – неосновной субъект (не участвующий непосредственно в трудовом процессе), но первичный (непроизводный). Может выступать в качестве работодателя – тогда становится основным.

Посредники – неосновной субъект (не участвующий непосредственно в трудовом процессе, но вторичный (производный от первичных)), внутри которого: «представители» (производные от первичных субъектов) и непроизводные – «самостоятельные посредники».

ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ И СОВРЕМЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

4.1. Исторический опыт субъектов социально-трудовых отношений

Работник и его история

Изучая историю работника как субъекта социально-трудовых отношений, будем выделять несколько периодов: 1) докапиталистический (до отмены крепостного права в 1861 г.); 2) дореволюционный (1861-1917); 3) советский (1917-1990), разделенный на несколько этапов (первые годы советской власти, довоенный период, военный и послевоенный, период «развитого социализма»); 4) переходный (1991-2008); 5) современный (период развитых рыночных отношений) (с 2009 – по настоящее время).

Преимущественно нас будет интересовать вопрос о том, как менялся внутренний состав данного субъекта в рассматриваемые периоды, как трансформировались цели и ценности работников и их ресурсообеспеченность.

Внутренний состав работников *докапиталистического периода* (до 1861 года) был крайне разнообразен. В Киевской Руси население в большей своей части было свободным, в результате чего широко использовался наемный труд. Наемные рабочие использовались для разного рода строительных и ремесленных работ, в судостроении, торговом деле, были ремесленники и кустари, работавшие по найму. В XVI–XVII веке наемный труд активно применялся в рыбных и соляных промыслах, а также на заводах и мануфактурах. «В писцовых книгах упоминается о вольнонаемных молотобойцах, грузчиках, весовщиках, перевозчиках товаров и дров, ямщиках»¹. Трудовые отношения того времени характеризовались демократизмом и справедливостью, поощрялись взаимопомощь и поддержка, самостоятельность и предприимчивость работников. Ситуация изменилась в XVII веке в связи с окончательным закабалением крестьян.

А вот как определяет Р. Кастель состав наемных работников XVII – XVIII века:

¹ Мраморнова, О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: дис. ... доктора экон.наук / О.В. Мраморнова – Краснодар, 2010. – С. 144.

- 1) Ремесленные подмастерья – высококвалифицированная «рабочая аристократия», самые обученные и самые компетентные. Их идеал – достижение положения мастера;
- 2) Мастера, чье дело пришло в упадок или кто разорился и вынужден работать на третье лицо;
- 3) Надомники – непризнанные официальными регламентами мастера и подмастерья – или «приезжие», которые пытались обустроить свое дело, были обречены вести полулегальное существование;
- 4) Челядь и слуги – самые многочисленные и нередко самое успешное положение для простонародья, особенно у знатных хозяев;
- 5) Работники, чье общественное положение предвосхитило современные категории служащих: приказчики и подручные административных служб, судебные писцы, посыльные в лавках и т.д. И хотя их занятия не имели престижа, были непостоянными и очень плохо оплачивались, они презирали всех работников физического труда;
- 6) Городская чернь – рабочие, не прошедшие через ученичество, не имевшие ни ремесла, ни торговли, только рабочие руки – ключники, грузчики, разносчики воды, переносчики товаров, рабочие на подхвате – люди тяжелого физического труда, не требующего квалификации. Среди них было много женщин: прачки и т.д.;
- 7) Бедняцкая масса сельскохозяйственных рабочих, единственный источник существования которых наем на работу в чужое хозяйство, либо деревенскими слугами, либо на временные и сезонные работы;
- 8) Мелкий фермер, постоянно искавший дополнительные ресурсы, прибегая к ремесленному труду. Много женщин, например, кружевницы, прядильщицы и т.д.;
- 9) Крестьяне-рабочие – крестьяне, работающие на мануфактуре, но сохранявшие связь с землей, особенно в период полевых работ, и рабочие-крестьяне, наоборот, рабочие, нанимавшиеся на сельскохозяйственные работы;
- 10) Сезонные рабочие – нанимавшиеся на несколько месяцев в городах или на селе;
- 11) Настоящие пролетарии – наемные рабочие заводов и фабрик, мануфактур, рудников и т.д.¹.

¹ Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – С. 159-166.

До отмены в 1861 году крепостного права в России работники промышленных предприятий чаще всего были оброчными крепостными крестьянами или крепостными работниками посессионных (базируются на труде крепостных крестьян, купленных хозяевами, или прикрепленных к фабрике правительством – «приписных крестьян») и вотчинных (создавалась помещиками, использовавшими труд своих крестьян) мануфактур. Рабочими на мануфактурах нередко становились бродяги, нищие и даже преступники.

Во второй половине XVIII века, когда вместо барщинной системы стала развиваться оброчная, крестьяне смогли уходить из деревни на дальние заработки. Такие крестьяне вызвали рост численности вольнонаемных рабочих на фабриках. Промышленность развивается в двух формах – фабричной и кустарной, демонстрируя неэффективность крепостного труда по сравнению с вольнонаемным. К 1860 г. уже 87% рабочих были вольнонаемными (тогда как в 1770 году – 32%, а в 1820 году – 58%)¹.

Общее число фабричных рабочих по данным О.В. Мраморновой в 1815 году – 172882 чел (4189 фабрик), в 1861 году – 523476 чел (14148 фабрик)².

Вот немного другие цифры от А.И. Першикова³ (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Численность предприятий и их работников
в дореволюционной России, тыс. чел. и %

Годы	Кол-во предприятий	Рабочих (тыс. человек)					Рабочих (%)	
		Крепостных			Вольнонаемных	Всего	Крепостных	Вольнонаемных
		Посессионных	Вотчинных	Итого				
1799	2094	33,5	14,7	48,2	33,6	81,8	58,9	41,1
1825	5261	29,4	66,7	96,1	114,5	210,6	45,6	54,4
1860	15338	12,0	91,0	103,0	462,0	565,0	18,2	81,8

¹ Большая советская энциклопедия / Рабочий класс в СССР. <http://enc-dic.com/word/r/Rabochi-klass-sssr-29545.html> (дата обращения 14.07.2015).

² Мраморнова, О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: дис. ... доктора экон. наук / О.В. Мраморнова – Краснодар, 2010. – С. 148.

³ Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – С. 68.

Основным ресурсом работников того времени был ресурс физиологический, их физическая способность к тяжелому труду. Грамотных, хорошо обученных работников, было еще очень мало, и фабриканты переманивали их друг у друга. Работники, не обладая юридической свободой, были лишены возможности профессиональной и территориальной мобильности, характеризовались низкой квалификацией и отсутствием мотивации к эффективному труду. Уровень культуры и дисциплины на фабриках и заводах XVIII века был очень низким, а труд и условия жизни работников – тяжелыми. Основная цель и мотив их деятельности – необходимость прокормить себя и семью.

Получив личную свободу в 1861 году, крестьяне и ремесленники были лишены средств производства и не имели средств к существованию. В результате они вынуждены были вступать в экономические отношения с собственниками средств производства (капиталистами) и реализовывать свою способность к труду, становясь наемными работниками.

Следующий период, который следует выделить – *это дореволюционный период* (1861-1917). В первой переписи населения 1897 года находим информацию о численности и составе рабочих: по группам и видам занятий (по губерниям); по полу, возрасту, семейному состоянию, грамотности, отношению к семье (по группам занятий и по губерниям)¹.

В 1908 году вышло 2-е издание этой работы, где В.И. Ленин детально показал классовый состав населения России с учётом результатов этой первой переписи. Из 125,6 млн. чел. всего населения крупная буржуазия и помещики составляли около 3 млн. чел., зажиточные мелкие хозяева – 23,1 млн., беднейшие мелкие хозяева – 35,8 млн., пролетарии – 22 млн., а вместе с полупролетариями – 63,7 млн. чел.².

Если говорить о видах занятий, то наибольшее количество рабочих, по данным переписи, было занято в сфере «обработки волокнистых веществ» – 16,5%, затем – «обработки металлов» – 11,5%, «устройство, ремонт жилищ и строительные работы» – 10,8%, «изготовление одежды» – 10,2%. «Все остальные производства занимают относительно малое число рабочих рук, т.к. ни по

¹ Численность и состав рабочих в России на основании данных первой всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. // Под ред. Н.А. Троицкого – Т. 1. – 1906.

² Большая советская энциклопедия / Развитие капитализма в России. http://enc-dic.com/enc_sovet/Razvitie-kapitalizma-v-rossii-53376.html (дата обращения 14.07.2015).

одному из них не превышает 6% от общего количества»¹. Интересны и сами виды занятий, выделенные в переписи. Кроме уже отмеченных, присутствуют еще и следующие: винокурение, медо- и пивоварение, табак и изделия из него, полиграфическая продукция, производство ювелирных изделий, предметов культа и роскоши, производство экипажей и судов, извозный промысел, трактиры, гостиницы, заведения, касающиеся чистоты и гигиены тела и др.². Отдельно в переписи представлены сельскохозяйственный рабочие, рабочие в лесных промыслах и лесоводстве, в рыболовстве и охоте, поденщики и чернорабочие и различного рода прислуга: а) прислуга в учреждениях; б) прислуга на фабриках, заводах и усадьбах; в) прислуга домовая; г) прислуга домашняя.

Женщин, по материалам переписи, среди рабочих в 1897 г. было 13,9%. Но постепенно их количество начинает расти. Из отчетов фабричных инспекторов можно увидеть, что численность женщин, среди рабочих в 1901 году составляла 26,8%, а в 1914 г. – уже 31,75%³.

Различались рабочие и по социальному происхождению. Так, по данным Б.Н. Миронова, «вплоть до 1917 г. преобладающая часть рабочих принадлежали к крестьянскому сословию. Например, в 1884-1885 годах 91,7% «фабричных» рабочих Московской губернии по сословному признаку были крестьянами, в то время как 55% имели отцов-рабочих, 53,4% были связаны с сельским хозяйством и лишь 14,1% уходили в деревню на полевые работы; «фабричные» рабочие Москвы в 1898 г. на 94,2% состояли из крестьян, а всей Московской губернии в 1908 г. – на 92,6%. Сословный профиль рабочих и не мог быть иным, так как еще в 1913 году 80% населения Европейской России принадлежало к крестьянскому сословию»⁴.

В 1913 г. классовый состав населения характеризовался следующим образом: рабочие и служащие – 17%, крестьяне-единоличники (без кулаков) и некооперированные трудящиеся кустари и ремесленники – 66,7%, помещики, крупная и мелкая городская буржуазия, торговцы и кулаки – 16,3%⁵.

¹ Численность и состав рабочих в России на основании данных первой всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. // Под ред. Н.А. Троицкого – Т. 1 – 1906. – С. 9-10.

² Там же.

³ Свод отчетов фабричных инспекторов 1900-1914 – СПб, 1902-1915 <http://www.hist.msu.ru/Labour/Svod/index.htm> (дата обращения 14.07. 2015).

⁴ Миронов, Б.Н. «Послал бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время / Б.Н. Миронов // Социальная история. Ежегодник 1998/99. – М., 1999. – С. 243-283.

⁵ Народное хозяйство СССР в 1956 г. // Статистический ежегодник – М., Статистическое издательство, 1957. – С. 19.

Что касается ресурсов, то в этот период работники, вступившие на рынок труда, заметно отличались от феодально-зависимых более высоким уровнем грамотности, поскольку работа на промышленных предприятиях требовала от них умения обслуживать технику и оборудование. Техническое перевооружение облегчало труд, содействовало профессиональному совершенствованию рабочих, обучению новым технологиям и устройству машин. Квалифицированные кадры особенно были нужны на крупных заводах и на железнодорожном транспорте. Мастеров и квалифицированных рабочих часто приглашали из-за границы. По данным переписи, в числе мужчин рабочих было 59,9% грамотных, женщин – 34,9%¹.

Начинает проявляться и социальный ресурс, связанный с включением работников в трудовые коллективы предприятий, складываются и неформальные отношения и правила. Рабочие коллективы на мелких и крупных предприятиях принципиально различались, отмечает в своей статье Миронов Б.Н: «На небольшом предприятии формировался коллектив, приближавшийся по типу межличностных отношений к малой социальной группе, где все не просто знали друг друга, а имели контакт лицом к лицу, друг друга неформально контролировали и друг от друга зависели... На таком предприятии контроль со стороны коллектива и хозяина был всеобъемлющим и скрыться от него не представлялось возможным, всякое нарушение становилось известным... Рабочий же коллектив на крупном предприятии представлял из себя большую социальную группу, с анонимными, формальными или полужформальными отношениями между его членами. Здесь и скрыться от контроля было легче, и обмануть администрацию или совершить мелкую кражу»².

Основной целью и мотивацией работников в тот период все еще являлось выживание и зарабатывание минимальных средств для обеспечения семьи и нередко родственников, оставшихся в деревне. Основным ресурсом работников в тот период была их способность к труду, но их рабочая сила стоила дешево. Крестьяне, по мнению А.Н. Челинцева, также работали только для удовлетворения нужд семьи и не стремились к накоплению³. Низкий уровень экономиче-

¹ Численность и состав рабочих в России на основании данных первой всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. // Под ред. Н.А. Троицкого – Т.1. – 1906. – С. 14.

² Миронов, Б.Н. «Послал бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время // Социальная история. Ежегодник. 1998/99. – М., 1999. – С. 243-283.

³ Челинцев, А.Н. Теоретические основания организации крестьянского хозяйства / А.Н. Челинцев – Харьков, 1919. – С. 125-126.

ского ресурса не способствовали росту личностного ресурса работников. Отсюда и распространенность проблем с дисциплиной. Они выражались в опозданиях на работу, прогулах, самовольных отлучках, курении в неуказанных местах, несоблюдении чистоты, шуме и брани, а также в ослушании мастеров, появлении на работе в нетрезвом виде, азартных играх, сне в рабочее время, нарушении технологии производства, утери и порчи документации и др. Поэтому на работу принимали с удостоверениями о благонадежности, выданными прежними хозяевами, полицией или сельскими старостами.

Следующий *советский* период (1917-1990 гг.) период целесообразно разделить на несколько этапов:

1) *Первые годы советской власти (1917-1929)*

Численность рабочих и служащих в фабрично-заводской промышленности СССР на 1 июля 1924 г. составляла 1904 тысячи человек, в 1925 г. – 2240 тысяч, в 1926 г. – 2731 тысячи человек. Больше всего наемных работников было занято в текстильной, металлопромышленной и горной промышленности, затем – в металлургии и пищевой промышленности, далее – обработка дерева, химическая, полиграфическая промышленность и производство одежды¹.

Численность служащих государственных учреждений и государственных торговых предприятий составляла в 1925 г. – 1851 тысячу человек, в 1926 г. – 2062 тысячи человек, в 1927 г. – 2231 тысячи человек, из которых в 1928 г. 51,4% – составляли работники культурных и культпросвет учреждений, 22,2% – административно-судебных учреждений, 20,3% – хозяйственных учреждений, 6,1% – прочих учреждений².

Общий объем наемного труда в сельском и лесном хозяйстве в 1928-1929 г. составлял приблизительно 2000 тысячи человек. Делились они так: 1) сроковые (годовые, сезонные, помесечные и двухнедельные) рабочие в индивидуальных крестьянских хозяйствах (батраки); 2) сроковые рабочие в сельских обществах и у групп нанимателей; 3) поденные рабочие в индивидуальных хозяйствах; рабочие совхозов; рабочие лесоплана; рабочие лесозаготовок и пастухи³.

¹ Труд в СССР. Диаграммы. 1924-1926 гг. – М.: ВЦСПС, 1926 – диаграмма 10 <http://www.hist.msu.ru/Labour/Trud2/index.htm> (дата обращения 14.07.2015).

² Там же – диаграмма 8.

³ Труд в СССР. Справочник 1926-1930 г. // под редакцией Я.М. Бинемана – М: Планхозгиз, 1930. – С.29. <http://www.hist.msu.ru/Labour/Trud/intro2.pdf> (дата обращения 14.07.2015).

По отраслям народного хозяйства работники распределились следующим образом:

Т а б л и ц а 4

Среднегодовая численность рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства (1926-1928 г.), тыс. чел. и %¹

	1926		1927		1928	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Промышленность	3.261,4	38,5	3.441,5	38,5	3.677,7	38,6
Учреждения	2.339,9	27,6	2.425,9	27,1	2.503,6	26,3
Железнодорожный транспорт	961,1	11,3	956,8	10,7	933,1	9,8
Торговля и кредит	669,0	7,9	678,7	7,6	768,4	8,1
Строительство	546,8	6,4	683,8	7,6	821,8	8,6
Личные услуги	317,2	3,7	368,4	4,1	398,7	4,2
Прочие виды транспорта	295,9	3,5	298,1	3,3	328,6	3,4
Прочие отрасли труда	86,7	1,0	95,3	1,1	102,0	1,1
Всего	8.478,0	100	8.948,5	100	9.533,9	100

По данным справочника Я.М. Бинемана «Труд в СССР» за 1926-1930 гг. особо отмечается рост персонала, обслуживающего культурные нужды и здравоохранение (на 22,5 и 24,6 % соответственно)². В то же время отмечено уменьшение количества служащих частной торговой сети. В общем, по всем отраслям труда численность наемного аппарата частного сектора (не считая домработниц) сократилось за 2 года в 2 раза. Роль частного в промышленности к 1930 г. снизилась почти до нуля. Численность занятых в частном секторе в 1930 г. составляла всего 1,9 тыс. чел. (0,1%)³.

Все отрасли промышленности: обработка минералов, каменноугольная и добывающая промышленность, обработка металлов, машиностроение и деревообработка показывают рост числа рабочих. Медленнее растет численность рабочих в группе отраслей, производящих средства потребления: хлопчатобумажная, льнообрабатывающая, полиграфическая промышленности.

¹ Труд в СССР. Справочник 1926-1930 г. // под редакцией Я.М. Бинемана – М: Планхозгиз, 1930. – С. 9. <http://www.hist.msu.ru/Labour/Trud/intro2.pdf> (дата обращения 14.07.2015).

² Там же.

³ Там же – С. 10.

Численность лиц наемного труда
по несельскохозяйственному сектору (1927-1930), %¹

	1927	1929	1930
Государственный сектор	95,5	96,1	95,4
Кооперативный сектор	2,7	3,1	4,1
Частный сектор	1,2	0,2	0,1

Состав несельскохозяйственного пролетариата показал за эти годы рост численности рабочей группы с уменьшением служащих и младшего обслуживающего персонала. В целом: рабочих в 1926-1929 г. было чуть более 50%, служащих примерно 35%, младший обслуживающий персонал составлял около 10%².

Квалификационный ресурс работников продолжает оставаться низким. Средняя продолжительность обучения составляет в среднем 3 года. 13,9% рабочих были неграмотными (по данным за 1929 г.)³. По квалификациям рабочие делились на высококвалифицированных, квалифицированных, полуквалифицированных, неквалифицированных. Служащие делились на высший персонал, средний, низший, обслуживающий и рабочий⁴.

Больше половины на предприятиях было старых кадров, пришедших на производство до Октября; 20-30% пришли в 1918-25 гг.; после 1925 г. – 15-30% (сильно варьируются по отраслям)⁵.

По социальному происхождению (занятию отца): 52% – рабочие во втором поколении; 42,6% – выходцы из крестьян; 3,3% – дети служащих, выходцы из прочих слоев (кустарей, торговцев и т.д.) – 1,9%⁶.

Партийно-комсомольская прослойка составляла 36,4% (среди рабочих в возрасте до 22 лет); 8,9% – среди рабочих старше 40 лет⁷.

В 1928 г. классовый состав населения характеризовался следующим образом: рабочие и служащие – 17,6%, крестьяне-единоличники (без кулаков) и не-

¹ Труд в СССР. Справочник 1926-1930 г. // под редакцией Я.М. Бинемана – М: Планхозгиз, 1930. – С. 9. <http://www.hist.msu.ru/Labour/Trud/intro2.pdf> (дата обращения 14.07.2015).

² Там же – С. 11.

³ Там же – С. 15.

⁴ Там же – С. 50.

⁵ Там же – С. 12.

⁶ Там же – С. 13.

⁷ Там же – С. 16.

кооперированные трудящиеся кустари и ремесленники – 74,9%, помещики, крупная и мелкая городская буржуазия, торговцы и кулаки – 4,6%, колхозное крестьянство и кооперированные кустари – 2,9 %¹.

В 1920 г. в стране вводится всеобщая трудовая повинность, трудовые армии. Повсюду царит голод, и удержать рабочих на заводах практически ничем не возможно. Многие квалифицированные работники переезжают в деревни, чтобы прокормить свои семьи, а на их места военными методами направляются малоквалифицированные люди. Начинает развиваться производственное обучение. В период военного коммунизма главными способами стимулирования становятся принуждение и насилие. Активно используется труд заключенных. И снова основная цель работника – выжить и прокормить семью.

Советская власть пытается всеми возможными способами изменить отношение работников к труду. Делался упор на убеждение и воспитание сознательности рабочих, получают распространение субботники. Конечно, рабочие откликались на пропагандистские призывы, проявляли энтузиазм в деле восстановления разрушенной экономики, но после многих лет трудностей и разорения, добиться проявлений трудового героизма было нелегко. В практику входят производственные совещания и производственная пропаганда, поощряется изобретательство и рационализация, делается упор на соц. соревнование. Наряду с материальными стимулами широко используют нематериальные: почетные звания, доски почета и т.д. На первый план выходит вера в «светлое будущее» и «торжество социализма». Кроме личных целей работник все более осознает и разделяет цели общественные, что позволяет говорить о росте социального и личностного ресурса работника. Стоит отметить и появление у работника такого ресурса как ресурс символический. Пролетарием стало быть престижно.

2) *Довоенный советский период (1930-1941).*

В 1937 г. классовый состав населения характеризовался следующим образом: рабочие и служащие – 36,2%, крестьяне-единоличники (без кулаков) и некооперированные трудящиеся кустари и ремесленники – 5,9%, колхозное крестьянство и кооперированные кустари – 57,9%².

¹ Народное хозяйство СССР в 1956 г. / Статистический ежегодник – М, Статистическое издательство, 1957. – С. 19.

² Там же – С. 19.

Госплан СССР, проведя Единовременный учет за март 1936 г., представляет следующую статистику по занятым в различных сферах деятельности:

Т а б л и ц а 6

Среднегодовая численность рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства (1936 г.), тыс. чел. и %¹

	<i>тыс. чел</i>	<i>%</i>
Крупная промышленность	7.574 765	31
Совхозы, колхозы и другие сельхозпредприятия	1.972 853	8
Строительство	1.806 576	7,4
Торговля, снабжение, заготовка	1.603 962	6,5
Железнодорожный транспорт	1.531 834	6,2
Лесное хозяйство	1.324 761	5,4
Массовое просвещение и социальное воспитание	1.283 774	5,2
Учреждения здравоохранения	963 922	4

И снова, несмотря на рост численности рабочего класса, проблема его соответствия требованиям «социалистической индустриализации» оставалась очень острой. По постановлению СНК СССР от 14 февраля 1930 г. предусматривалось расширение всех действующих форм подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих (вузы, втузы, рабфаки, ФЗУ). Ставка делалась и на подготовку технической интеллигенции из рабочей среды. Но пока этого было недостаточно. В 1931 г. И.Сталин в своем выступлении осудил травлю специалистов старой школы, и их стали возвращать на производства из лагерей.

В целом же, труд заключенных используется все более активно. 11 июля 1929 г. СНК СССР принял специальное постановление об использовании труда заключенных на Севере, на Урале, в Сибири, в Казахстане и на Дальнем Востоке с целью «колонизации этих районов и использования их природных богатств»². К 1932 г. было создано уже 11 лагерей, еще несколько десятков – в последующие годы, в которых к 1937 г. содержалось 821 тыс. заключенных³.

¹ Численность и заработная плата рабочих и служащих в СССР // итоги единовременного учета за март 1936 г. – Редакционно-издательское управление ЦУНХУ Госплана СССР и в/о «Союзоргучет» – Москва, 1936. – С. 8-12.

² Постановление СНК СССР от 11.07.1929 г. Об использовании труда уголовно-заключенных https://ru.wikisource.org/wiki/Об_использовании_труда_уголовно-заключенных (дата обращения 17.07.2015).

³ Лагерная система сталинского периода <http://rosagr.natm.ru/gulag.php> (дата обращения 17.07.2015).

В конце 1930-х г. рабочих бессрочно прикрепили к предприятию, как несколько раньше колхозника к земле, указом И. Сталина «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»¹.

Большое внимание стало уделяться повышению квалификации женщин и вовлечению их в производство путем перестройки бытовых условий жизни: организации общественных столовых и общежитий, детских садов, яслей, прачечных.

Еще больше возрастает роль нематериальной мотивации. Работники активно участвовали в соцсоревновании, за что получали различные формы морального и общественного поощрения (грамоты, свидетельства, удостоверения, доски почета, пропаганда достижений ударников через прессу и т.п.). На ударника награды должны были сыпаться со всех сторон. Премии сочетались с предоставлением культурно-бытовых благ, преимущественным предоставлением путевок в санатории и дома отдыха, дополнительных отпусков, права поступать в вузы и техникумы.

Ярким проявлением активности стало рационализаторство и изобретательство, участие в которых позволяло рабочим получать дополнительное денежное вознаграждение. Создавались бюро рабочего изобретательства (БРИЗы). В 1935 г. возникло стахановское движение. Все это свидетельствовало о росте ресурса социального, символического и личностного.

Однако уже в этот период для многих работа на производстве служила лишь промежуточной ступенью для дальнейшего продвижения. Труд на заводах и фабриках, тяжелый, монотонный, изматывающий, не был привлекательным для молодых поколений, которые стремились избрать для себя другую карьеру. Многие мечтали о приложении своей активности в непромышленных сферах: в партийной и общественной деятельности, в армии, в спорте и т.д.

Закрепление молодых работников на предприятиях проводилось путем экономического и социального стимулирования. Работники многих предприятий получали жилье, пользовались заводскими детскими садами, детскими лагерями отдыха, бесплатными или льготными путевками в дома отдыха, профилактории, санатории, льготным питанием и так далее; размер пенсий зависел от

¹ Указ от 26.06.1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=ESU&n=3573&req=doc> (дата обращения 17.06.2015).

продолжительности работы на одном месте. Все это привязывало работников к предприятию.

Через бесплатную систему подготовки специалистов и квалифицированных рабочих в государственных учебных заведениях осуществлялось планомерное централизованное распределение молодых специалистов по всей территории страны.

Несколько вырос и экономический ресурс работников, т.к. улучшились условия жизни. Однако многое изменит следующий, военный период.

3) *Военный период (1941-1945).*

Для этого периода свойственно сокращение численности рабочих и служащих, преобладание женской рабочей силы. По всем отраслям народного хозяйства в военный период наблюдался рост числа женщин – рабочих и служащих (особенно, на машинно-тракторных станциях – с 11% в 1940 г. до 43% в 1943-1944 г.)¹. Численность занятых в народном хозяйстве в военные годы представлена в таблице 7.

Т а б л и ц а 7

Численность рабочих и служащих
в народном хозяйстве (1941-1945), тыс. чел.²

1940	1941	1942	1943	1944	1945
31192	27303	18372	19402	23623	27263

Число рабочих и служащих в народном хозяйстве следующим образом распределилось по отраслям³:

¹ Народное хозяйство СССР в Великой Отечественной войне 1941-1945 / Статистический сборник – Москва, Госкомстат СССР, 1990 г. http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР_/1941-1945/Сводный_раздел (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

³ Народное хозяйство СССР в Великой Отечественной войне 1941-1945 / Статистический сборник – Москва, Госкомстат СССР, 1990 г. http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР_/1941-1945/Численность_рабочих_и_служащих,_наличие_специалистов (дата обращения 15.07.2015).

Т а б л и ц а 8

Численность рабочих и служащих
по отраслям народного хозяйства (1940-1945), %

	1940	1941	1942	1943	1944	1945
Промышленность	35,2	36,8	39	38,6	35,8	34,9
Транспорт	11,0	11,1	11,1	10,9	11,0	11,4
Торговля, общественное питание, заготовки, материально-техническое снабжение и сбыт	10,7	10,4	9,1	8,9	8,8	9,0
Просвещение	9,4	9,7	8,8	8,4	9,0	9,4
Аппарат органов государственного и хозяйственного управления	5,9	5,3	5,0	5,0	5,5	6,0
Совхозы и подсобные сельскохозяйственные предприятия	5,6	5,4	7,0	7,6	8,4	7,9
Строительство	5,0	5,1	4,7	4,7	5,7	5,6
Здравоохранение	4,8	5,1	5,3	5,8	5,7	5,2
Машинно-тракторные станции	1,7	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4
Связь	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Кредитные и страховые учреждения	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7
Прочие отрасли (геологоразведочные организации, бурение, капитальный ремонт, лесное хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство и др.)	8,4	7,2	6,4	6,5	6,5	6,9

Таким образом, на первом месте по численности работающих – промышленность (в среднем за 1940-1945 год – 36,7%), затем транспорт – 11%, далее – торговля и общественное питание – 9,5%, просвещение – 9,1%, совхозы – 7%, гос. аппарат – 5,5%, здравоохранение – 5,3%, строительство – 5,1%, машинно-тракторные станции – 1,5%, связь – 1,5%, кредитные и страховые учреждения – 0,7%.

В годы войны продолжалась подготовка (выпуск) рабочих для промышленности, строительства, транспорта в училищах и школах системы трудовых резервов (табл. 9).

Один из государственных указов позволял мобилизовывать по 1 млн. подростков 14-17 лет в год для обучения рабочим профессиям. Окончившие училища и фабрично-заводские школы, молодые люди считались мобилизованными и были обязаны проработать четыре года подряд на указанных предприятиях.

Т а б л и ц а 9

Количество выпускников училищ и школ
системы трудовых резервов (1940-1945), *тыс. чел.*¹

	1940	1943	1945
Всего подготовлено в училищах и школах системы трудовых резервов, в том числе:	439	598	453
в ремесленных и железнодорожных училищах	73	117	181
в школах фабрично-заводского обучения	366	481	272

Продолжается подготовка и в вузах, хотя с заметным снижением в военные годы. Но это позволило поддержать квалификационный ресурс работников в годы войны.

Т а б л и ц а 10

Численность специалистов с высшим образованием
(без военнослужащих) (1941-1945), *тыс. чел.*²

	1941	1945
Всего, в том числе:	908	725
инженеров	290	264
агрономов, зоотехников, ветеринарных врачей и лесоводов	70	65
экономистов, экономистов-статистиков и товароведов	59	56
юристов	21	28
врачей (без зубных)	141	85

В этот сложный период от работников требовался не только безграничный энтузиазм, но и железная дисциплина. И как никогда на первый план выходят не собственные цели, а общая цель и главная ценность – победа над врагом и восстановление мира.

Военный период, принесший серьезное сокращение численности работников, особенно в 1942-43-х г., рост занятости женщин и подростков, снижение количества выпускников средних и высших учебных заведений, необходимость тяжелого изнурительного труда снова вывел на первый план востребованность ресурса физиологического. На фоне крайне существенного снижения ресурса эко-

¹ Народное хозяйство СССР в Великой Отечественной войне 1941-1945 / Статистический сборник – Москва, Госкомстат СССР, 1990 г. http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР_/1941-1945/Численность_рабочих_и_служащих,_наличие_специалистов (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

номического, наибольший рост показывает символический, социальный и личностный ресурсы работников, объединенных одной общей целью.

4) В послевоенный период (1945-1960) численность рабочих и служащих неуклонно растет:

Т а б л и ц а 1 1

Среднегодовая численность рабочих и служащих
в народном хозяйстве (1950-1960), млн. чел.¹

1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
38,9	40,7	42,2	43,7	47,3	48,4	50,5	53,1	54,6	56,5	62,0

Надо отметить, что в этот период наблюдается тенденция к снижению численности административно-управленческого персонала в народном хозяйстве (в % от общей численности рабочих и служащих): 1941 г. – 17%; 1954 г. – 13,8%; 1955 г. – 12,2%; 1958 г. – 10%; 1959 г. – 9,6 %; 1960 г. – 8,9%².

К административно-управленческому персоналу отнесены: руководители предприятий, учреждений и организаций и их заместители; руководители структурных частей предприятий, учреждений и организаций, не занятые непосредственно на производстве; главные специалисты (кроме занятых в технологической, конструкторской и проектной работах); инженеры, техники и другие специалисты, занятые в управленческом аппарате (кроме инженеров и техников, занятых на технологической, конструкторской и проектных работах); планово-контрольный, счетно-бухгалтерский и статистический персонал; канцелярский персонал; юридический персонал; диспетчеры (кроме линейных диспетчеров предприятий всех видов транспорта и связи); товароведы, агенты, приемщики, кладовщики (кроме кладовщиков, относимых к прочим, и кроме приемщиков и кладовщиков предприятий торговли и общественного питания); таксировщики (кроме таксировщиков, занятых на спорте, и таксировщиков зерна), фактуристы; коменданты, заведующие хозяйствами; младший обслуживающий персонал и рабочие, обслуживающие управленческий аппарат, и другие работники, занятые в управленческом аппарате. В органах государственного и хозяйственного управления в кредитных и страховых учреждениях к административно-управленческому

¹ Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961[http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1960/](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1960/) Численность_работающих_наличие_специалистов_и_подготовка_квалифицированных_рабочих (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

персоналу отнесены все работники, за исключением некоторых должностей. Например, не отнесены к административно-управленческому персоналу контролеры местных поверочных органов Комитета стандартов, мер и измерительных приборов, артистический и редакторский персонал в Государственном комитете по радиовещанию и телевидению, штатные агенты Госстраха по заключению договоров имущественного и личного страхования среди населения, кассиры приходных касс Госбанка и др.¹.

Т а б л и ц а 1 2

Распределение рабочих и служащих
по отраслям народного хозяйства (1940-1960), %²

	1940	1955	1960
Промышленность	35,2	35,9	36
Сельское хозяйство	8,6	12,7	11,5
Транспорт	11	10,4	10,1
Торговля, общественное питание, заготовки, материально-техническое снабжение	10,6	7,7	7,5
Просвещение	8,5	8,2	7,7
Строительство	5,0	6,6	8,3
Аппарат органов государственного и хозяйственного управления	5,9	2,8	2,0
Здравоохранение	4,8	5,4	5,6
Жилищно-коммунальное хозяйство	3,9	2,9	3,1
Связь	1,6	1,3	1,2
Наука и научное обслуживание	1,2	2,1	2,8
Лесное хозяйство	0,9	0,8	0,6
Кредитные и страховые учреждения	0,8	0,5	0,4
Прочие отрасли (капитальный ремонт, бурение, проектно-изыскательские организации и др.)	2,1	2,6	3,2

Очень быстро растет образовательный уровень работников и показывает неуклонный рост численность работников, как с высшим, так и со средним специальным образованием³.

В 1959 г. введено обязательное восьмилетнее обучение, что неуклонно ведет к общему повышению образовательного уровня и квалификационного ресурса работника. В 60-е г. возрастает уровень подготовки рабочих, тысячи лю-

¹ Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961[http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное хозяйство СССР/1960/](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1960/) Численность работающих наличие специалистов и подготовка квалифицированных рабочих (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

³ Там же.

дей в деревнях проходят обучение на трактористов, комбайнеров и водителей грузовых машин, становится больше учителей и врачей.

Но, несмотря на это, количество людей, занятых преимущественно физическим трудом, все еще значительно превышает количество тех, кто занят трудом умственным (79,3% против 20,7% соответственно)¹.

Т а б л и ц а 13

Количество специалистов с высшим и средним образованием
(1956-1960), тыс. чел.²

	С высшим образованием	Со средним специальным образованием
1956	2 633	3 624
1957	2 805	4 016
1958	3 027	4 449
1959	3 236	4 781
1960	3 545	5 239

По данным статистических сборников: «Женщина в СССР является активным строителем коммунистического общества». В дореволюционной России из всех женщин, занятых наемным трудом, 80% работали домашней прислугой и батрачили в деревне, только 13% женщин работали в промышленности, главным образом, в текстильной и швейной, и на подсобных работах в строительстве, и лишь 4% – в просвещении и здравоохранении. К 1960 г. женщины успешно трудятся во всех отраслях народного хозяйства, науки и культуры. В 1960 г. женщин – специалистов с высшим образованием, занятых в народном хозяйстве, было 53% и 63% – со средним специальным образованием³. По данным переписи 1959 г. в СССР имелось 287 тыс. женщин–врачей, свыше 120 тыс. женщин – научных работников, 26 тыс. женщин–литераторов и 268 тыс. женщин–инженеров. Среди преподавателей начальных, семилетних и всех

¹ Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961<http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/> Народное хозяйство СССР/1960/ Территория и население (дата обращения 15.07.2015).

² Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961<http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/> Народное хозяйство СССР/ Численность работающих наличие специалистов и подготовка квалифицированных рабочих (дата обращения 15.07.2015).

³ Там же.

средних учебных заведений и курсов женщины составляют 73%, среди врачей – 76%, среди инженеров – 32%¹.

Таким образом, многие ресурсы работника показывают заметный рост. По сравнению с дореволюционным периодом продолжительность жизни населения выросла вдвое, а численность рабочих и служащих в народном хозяйстве в 5,4 раза. Рост обучающихся в общеобразовательных школах в 3,7 раз, в средних специальных учебных заведениях – в 38 раз, в вузах – в 19 раз свидетельствуют о неуклонном росте квалификационного ресурса, а рост реальных доходов рабочих в 5,8 раз и крестьян в 7 раз говорят о росте ресурса экономического².

Личностный, социальные и символический ресурсы также продолжают расти, т.к. снова общественные интересы выше личных. 50-е г. – это десятилетие восстановления страны после войны, время крупных строек. Существовали два вида строек – стройка коммунизма, в которой могли участвовать все желающие, и ударная комсомольская стройка, в которой принимали участие лишь комсомольцы. Многие из строек велись силами студентов. Именно в 50-е г. возникают стройотряды – студенческие бригады, которые приезжали на стройки во время каникул. В моду входят движения передовиков, соцсоревнования, во время которых бригады рабочих пытаются достигнуть наивысших показателей производства, нередко за счет скорости работы и пренебрежения отдыхом. Растет количество желающих быть членами партии, комсомола, вести активную общественную работу. Все это приводит в свою очередь к росту ответственности, инициативности и производительности труда.

5) Следующий период нередко носит название *периода развитого социализма (или «периода застоя»)* (1960-1990).

Классовый состав продолжил свое изменение, показывая рост численности рабочих и служащих и снижение доли крестьянства:

¹ Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961[http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1960/](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1960/) Численность_работающих_наличие_специалистов_и_подготовка_квалифицированных_рабочих (дата обращения 15.07.2015).

² Народное хозяйство СССР в 1960 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961[http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1960/ Территория_и_население](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1960/Территория_и_население) (дата обращения 15.07.2015).

Т а б л и ц а 14

Классовый состав населения (1959-1982), %¹

	1959	1970	1979	1982
Рабочие и служащие	68,3	79,5	85,1	86,7
<i>Из них рабочих</i>	50,2	57,4	60,0	60,9
Колхозное крестьянство и кооперированные кустари	31,4	20,5	14,9	13,3

Отмечается рост интеллигенции – работников умственного труда (с 3 млн. в 1926 г. до 42 млн. чел. в 1982 г)². С 1960 по 1980 г. доля так называемых «служащих и специалистов», чья работа не связана с большими физическими нагрузками, в работающем населении выросла с 18,9% до 26,9%³.

По отраслям численность занятых распределилась следующим образом:

Т а б л и ц а 15

Среднегодовая численность рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства (1965-1981), %⁴

	1965	1970	1975	1981
Промышленность и строительство	36	38	38	39
Сельское и лесное хозяйство	31	25	23	20
Здравоохранение, народное образование, культура и искусство, наука	14	16	16	17
Транспорт и связь	8	8	9	9
Торговля и общественное питание; материально-техническое снабжение и сбыт; заготовки	6	7	8	8
Аппарат органов государственного и хозяйственного управления, органов управления кооперативных и общественных организаций	2	2	2	2
Другие отрасли	3	4	4	5

Таким образом, на первом месте – промышленность и строительство (в среднем за 1965-1981 год – 37,7%), затем лесное и сельское хозяйство – 24,7%, далее расположились здравоохранение, народное образование, культура и искус-

¹ Народное хозяйство СССР 1922-1982 // юбилейный статический ежегодник ЦСУ СССР – М., Изд-во «Финансы и статистика», 1982. – С. 30.

² Там же – С. 45.

³ Там же.

⁴ Там же – С. 397.

во, наука – 15,7%, далее – транспорт и связь – 8,5 %, затем – торговля и общественное питание; материально-техническое снабжение и сбыт; заготовки – 7,2%, гос. аппарат – 2%¹. Доля рабочих, занятых в сельском и лесном хозяйстве, неуклонно снижается, а вот рост показывает численность работающих в сфере бытового обслуживания населения; 1965 г. – 1321 тыс. чел., 1970 г. – 1869 тыс. чел., 1975 г. – 2293 тыс. чел., 1980 г. – 2628 тыс. чел.².

Количество членов профсоюзов составляет в 1976 г. – 109,6 млн. чел., в 1980 г. – 127,3 млн. чел., в 1982 г. – 131,2 млн. чел.³.

Рост численности женщин – рабочих и служащих в народном хозяйстве – составил с 25% в 1922 г. до 51% в 1970 г.⁴, а женщин с высшим и средним специальным образованием – с 29% в 1928 г. до 59% в 1960 г.⁵.

Не останавливается в своем росте и квалификационный ресурс работников:

Т а б л и ц а 1 6

Численность специалистов с высшим и средним образованием
(1970-1982), %⁶

	С высшим образованием	Со средним специальным образованием
1970	10,9	13,4
1979	18	23,5
1982	20,4	25,8

Растет и ресурс социальный и символический. Количество членов КПСС и кандидатов выросло с 15,6 млн. чел. в 1976 г. до 17,7 млн. чел. в 1982 г.⁷. Членов ВЛКСМ – с 22 млн. в 1965 г. до 41 млн. в 1982 г.⁸.

Показывает рост экономический ресурс: реальные доходы по сравнению с 1940 г. выросли у рабочих и служащих к 1980 г. в 4 раза, у крестьян – в 7 раз⁹. Государство предоставляло бесплатное образование и медицинское обслуживание.

¹ Народное хозяйство СССР 1922-1982 // юбилейный статический ежегодник ЦСУ СССР – М., Изд-во «Финансы и статистика», 1982. – С. 30.

² Там же.

³ Там же – С. 50.

⁴ Там же – С. 403.

⁵ Там же – С. 408.

⁶ Там же – С. 407.

⁷ Там же – С. 48.

⁸ Там же – С. 51.

⁹ Там же – С. 71.

Если в 1950 г. было построено 40,4 млн. кв.м общей площади жилья, то в период с 1960 по 1980 г. ежегодно строилось около 105 млн. кв.м. каждый год¹ (более 2 000 тыс. квартир ежегодно²). Свыше 10 млн. человек ежегодно улучшали свои жилищные условия³.

Можно отметить некоторый рост инновационного ресурса работников: рост числа авторов, подавших рационализаторские предложения, составил с 4 млн. в год в период с 1971-1975 годы до 4,5 млн. в годы с 1976-1980⁴.

Но не все было так благополучно, как кажется на первый взгляд. Благодаря массовому распространению высшего образования общая численность специалистов, имеющих университетский или институтский диплом, существенно возросла. СССР вчетверо превзошел США по числу дипломированных инженеров. Но экономике столько инженеров не требовалось. Многие из них работали техниками, чертежниками, лаборантами, канцеляристами. Однако большинство конструкторов и технологов получали меньше среднего рабочего. Поэтому молодые специалисты предпочитали трудиться на рабочих должностях. Prestиж инженерного труда упал.

Политика снижения социальной роли интеллигенции была отнюдь не случайной. В партийных документах провозглашалось, что советское общество основано на союзе рабочего класса, колхозного крестьянства и интеллигенции. Однако интеллигенция именовалась лишь социальной прослойкой, а среди двух классов ведущая роль отводилась рабочему.

Выпускники средних школ (а в 1970-х г. они составляли абсолютное большинство молодежи, вступающей в трудоспособный возраст), особенно в крупных городах, неохотно шли трудиться на производство. Рабочие специальности оказались в самом низу шкалы предпочтений. Не хватало строителей, станочников, слесарей-ремонтников, разнорабочих, водителей... Единственным способом заполнить рабочие места был пресловутый «лимит», лишь обострявший многочисленные социальные проблемы. Оплата труда становилась всё более уравнивающей, а потому квалифицированные рабочие утрачивали заинтересованность в труде.

Партийное руководство пыталось компенсировать слабость материального стимулирования развитием социалистического соревнования. Одни новые

¹ Народное хозяйство СССР 1922-1982 // юбилейный статический ежегодник ЦСУ СССР – М., Изд-во «Финансы и статистика», 1982. – С. 426.

² Там же – С. 427.

³ Там же – С. 430.

⁴ Там же – С. 128.

почины сменялись другими, постепенно становясь пустыми пропагандистскими лозунгами, совершенно оторванными от реальной жизни и безразличными подавляющему большинству рабочих.

С приходом в 1982 г. на пост генерального секретаря ЦК КПСС Юрия Андропова в стране началась активная борьба с тунеядцами и прогульщиками. Милиция и даже сотрудники КГБ совершали рейды по магазинам и кинотеатрам в рабочее время.

Тем не менее, уже в период с 1985 по 1990 г. наметился некоторый рост индивидуальной трудовой активности, что было связано с принятием соответствующих законов, и привело к росту численности занятых в индивидуальном секторе экономики:

Т а б л и ц а 17

Численность занятого населения по секторам экономики
(без военнослужащих) (1985-1990), %¹

	1985	1990
В государственном секторе экономики	85,3	81,6
В кооперативном секторе экономики (колхозы, потребительская кооперация, кооперативы по производству товаров и услуг)	11,5	14
В индивидуальном секторе экономики (крестьянское хозяйство, личное подсобное хозяйства, индивидуальная трудовая деятельность)	2,4	3,5
В общественных организациях и фондах	0,8	0,8
В совместных предприятиях	–	0,1

По отраслям народного хозяйства рабочие и служащие были распределены следующим образом:

¹ Народное хозяйство СССР в 1990 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат СССР, 1991 [http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1990/ Социальное_развитие/ Занятость_населения](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1990/Социальное_развитие/Занятость_населения) (дата обращения 15.07.2015).

Среднегодовая численность рабочих и служащих
по отраслям народного хозяйства (1980-1990), %¹

	1980	1985	1990
Промышленность (промышленно-производственный персонал)	32,8	32,3	31,2
Сельское хозяйство	10,4	10,4	9,7
Строительство	10,0	9,8	10,8
Транспорт	9,2	9,2	7,6
Торговля и общественное питание; материально-техническое снабжение и сбыт; заготовки	8,6	8,5	8,7
Народное образование	8,1	8,4	9,9
Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	5,5	5,8	6,7
Жилищно-коммунальное хозяйство; непроизводственные виды бытового обслуживания населения	4,0	4,2	4,4
Аппарат органов государственного и хозяйственного управ- ления, органов управления кооперативных и общественных организаций	2,0	2,0	1,4
Связь	1,5	1,4	1,4
Прочие виды деятельности сферы материального производства	1,3	1,4	1,5
Культура	1,1	1,2	1,4
Кредитование и государственное страхование	0,6	0,6	0,6
Лесное хозяйство	0,4	0,4	0,3
Искусство	0,4	0,4	0,4
Информационно-вычислительное обслуживание	0,2	0,2	0,3

Таким образом, на первом месте все еще остается промышленный персонал, начиная показывать снижение численности (с 32,8% в 1980 г. до 31,2% в 1990 г.), затем сельское хозяйство – также показывающее постепенное снижение численности с 10,4 до 9,7%, затем располагается строительство с небольшим ростом (с 10 до 10,8%), транспорт (снижение с 9,2 до 7,6%), торговля (стабильно 8,6%) и народное образование с ростом от 8,1 до 9,9%.

Женщин в народном хозяйстве в 1980-1990 г. было занято около 51%. Наибольший процент женщин в общей численности рабочих и служащих в 1990 г. наблюдался в кредитовании и государственном страховании – 87%, в

¹ Народное хозяйство СССР в 1990 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат СССР, 1991 [http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1990/ Социальное_развитие/ Занятость_населения](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1990/Социальное_развитие/Занятость_населения) (дата обращения 15.07.2015).

торговле и общественном питании – 82 %, в здравоохранении, физкультуре, социальном обеспечении и информационно-вычислительном обслуживании – 81%, в народном образовании – 75 %, и культуре – 73 %¹.

Численность специалистов с высшим и средним специальным образованием продолжает расти. Женщины из них составляют 60%.

Т а б л и ц а 19

Численность специалистов с высшим и средним специальным образованием (1980-1990), тыс. чел.²

	высшее	среднее специальное
1980	12 073	16 539
1985	14 485	19 107
1987	15 531	20 162
1989	15 870	20 614
1990	16 000	21 000

Общество в этот предкризисный период уже не было столь однородным в своем стремлении работать на благо страны. Американский социолог В. Шляпентох, анализируя наше общество этого периода, отмечает такое изменение, которое он называет «privacy»³, имея в виду, что общественные интересы перестают преобладать над личным. А.Д. Сахаров же характеризует период «застоя» как время «относительного благополучия и массового безразличия»⁴, (хотя в среде интеллигенции возникло так называемое «диссидентское движение», которое преследовалось государством). Поэтому социальный ресурс, выражающийся в участии в общественной жизни, показывает серьезное снижение, а символический трансформируется в плане престижности. Теперь престижно не честно работать, а «иметь связи». Но, как правило, для простых работников этот ресурс оказывается недоступен. Это период наивысшего распространения протекционизма, семейственности и блата, роста коррупции, хищений и взяточничества, а также роста бюрократического аппарата и устойчивости партийно-государственного номенклатурного слоя. Все это, в сочетании с неудачами экономических реформ, стало приводить к ухудшению продовольственного снабжения населения и чрезвычай-

¹ Народное хозяйство СССР в 1990 г. /Статистический ежегодник – Москва, Госстатиздат СССР, 1991 [http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/ Народное_хозяйство_СССР/1990/ Социальное_развитие/ Занятость_населения](http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Народное_хозяйство_СССР/1990/Социальное_развитие/Занятость_населения) (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

³ Slapentokh, V. Public and Private Life of Soviet People / V. Slapentokh – Oxford, 1989.

⁴ Сахаров, А.Д. Тревога и надежда/А.Д. Сахаров – Интер-Версо, 1990. – С. 102.

ному для СССР явлению – забастовкам. Далее с развитием «тотального дефицита» товаров нарастают потребительские настроения, и одной из главных целей работников становится стремление получить дефицитный товар. Работники перестают верить «в победу коммунизма», в обществе растут и проявления морального кризиса: появляется понятие «двойной морали», когда декларируемый стиль поведения не отвечает реальным установкам, отсюда – безответственность, стремление переложить ответственность на другого, полное равнодушие к тому, что происходит на производстве, отсутствие стремления к дальнейшему развитию. Растет престижность профессий, дающих возможность получить дополнительные «нетрудовые» доходы, растет число хозяйственных преступлений, пьянства и самоубийств.

б) Переходный период (1990-2008).

Начало перестройки сопровождалось лозунгами «гласность, демократизация, реформы, самоуправление, самофинансирование и самокупаемость». Вводимые законы предполагали развитие самостоятельности трудовых коллективов и частной инициативы. Это время возникновения множества партий (после отмены п.6 Конституции о ведущей роли КПСС в 1990 г.), движений и фронтов, и в то же время – шахтерских забастовок, вызванных отсутствием снабжения.

Если в 1990 г. преобладающей еще была занятость в государственном секторе экономики (на него приходилось 82% общего числа работающих), то к началу 2004 г. его доля составила менее 30%.

Т а б л и ц а 2 0

Численность занятого населения по секторам экономики (1990-2005), %¹

	1990	1995	2000	2005
Государственная и муниципальная предприятия и организации	82,6	42,2	37,8	33,7
Частный сектор	12,5	34,3	46,1	54,1
Общественные организации, фонды	0,8	0,7	0,8	0,6
Совместные предприятия	0,1	0,6	2,7	3,8
Предприятия и организации смешанной формы собственности	4,0	22,2	12,6	7,8

По сферам деятельности наблюдалось следующее распределение в 1995-2000 г.: промышленность показала снижение численности работающих с 25,8% до 22,6%, выросла доля торговли и общественного питания с 10,1% до 14,6%, доля сельского хозяйства снизилась с 14,7% до 13%, доля занятых в строитель-

¹ Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2006. – С. 136.

стве также снизилась с 9,3% до 7,8%, наука и научное обслуживание показали снижение численности работников с 2,5% до 1,9%, а количество работающих в сфере управления выросло с 2,9% до 4,5%¹.

Т а б л и ц а 2 1

Среднегодовая численность рабочих и служащих по отраслям народного хозяйства (1995-2000), %²

	1995	2000
Промышленность	25,8	22,6
Сельское хозяйство	14,7	13,0
Лесное хозяйство	0,4	0,4
Строительство	9,3	7,8
Транспорт	6,6	6,4
Связь	1,3	1,4
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	10,1	14,6
Жилищно-коммунальное хозяйство; непроизводственные виды бытового обслуживания населения	4,5	5,2
Здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение	6,7	7,0
Образование	9,3	9,1
Культура и искусство	1,7	1,8
Наука и научное обслуживание	2,5	1,9
Финансы, кредит, страхование	1,2	1,2
Управление	2,9	4,5
Другие отрасли	3,0	3,1

В период с 2000 по 2008 г. численность занятых в обрабатывающих производствах продолжила снижаться с 19,1% в 2000 г. до 16,3% в 2008 г., а сфера оптовой и розничной торговли показывала стабильный рост с 14% в 2000 г. до 18% в 2008 г.³.

Реформы 1990-х привели к тому, что более 50% занятого населения оказалось занято в непроизводственной сфере. Следует отметить, что структурный сдвиг был достигнут преимущественно за счет абсолютного сокращения занятости в сфере материального производства и ее увеличения в сфере торговли и услуг.

С началом перестройки в стране начали открываться кооперативы – по сути, первые частные компании, занимавшиеся торговлей, оказанием услуг населению, посредничеством. Работа в кооперативе сулила хорошую зарплату и за место в кооперативе была конкуренция, работать там было престижно.

¹ Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2001. – С. 141.

² Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2009. – С. 141.

³ Там же – С. 136.

Т а б л и ц а 2 2

Среднегодовая численность рабочих и служащих
по отраслям народного хозяйства (2000-2008), %¹

	2000	2005	2008
Обрабатывающие производства	19,1	17,2	16,3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,9	11,1	9,8
Строительство	6,7	7,4	8,0
Транспорт и связь	7,8	8,0	8,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	13,7	16,6	17,6
Образование	9,3	9,0	8,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	6,8	6,8
Гостиницы и рестораны	1,5	1,7	1,9
Государственное управление и обеспечение военной без- опасности, обязательное социальное обеспечение	4,8	5,2	5,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7,0	7,3	7,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,6	3,7	3,8
Финансовая деятельность	1,0	1,3	1,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	2,9	2,8
Добыча полезных ископаемых	1,7	1,6	1,5
Рыболовство, рыбоводство	0,2	0,2	0,2

В 1992 г. в России открылось более 700 совместных предприятий с участием иностранного капитала. В таких компаниях зарплата платилась в долларах, а не в рублях. Многие работники хотели трудиться на этих предприятиях.

В то же время именно 1992 г. – год максимального падения доходов населения. По данным Росстата, экономический ресурс работников в 1992 г. находился в самой нижней точке, и средняя заработная плата составлял 4 тыс. руб., а треть населения имела доход ниже прожиточного минимума². Затем наметился некоторый рост данного ресурса, но 1998 г. принес с собой экономический кризис, и снова основной задачей многих работников стало не лишиться работы или найти хоть какую-нибудь, чтобы выжить и прокормить семью.

Несмотря на все трудности, квалификационный ресурс наемных работников в эти годы продолжает расти, причем рост демонстрирует именно высшее образо-

¹ Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2009. – С. 136.

² Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 1996. – С. 116.

вание. А вот специалистов со средним специальным образованием с каждым годом выпускается меньше (табл. 23).

Т а б л и ц а 23

Численность специалистов с высшим
и средним специальным образованием (1995-2005), %¹

	высшее	среднее специальное
1995	18,4	33,2
2000	21,7	28,6
2005	24,7	25,4

Впервые в 2006 г. сравнивается их количество, затем всегда будет преобладать количество специалистов с высшим образованием.

В 2008 г. страну снова настиг кризис. Без работы осталось более 2 миллионов россиян. Больше всего пострадали рабочие производственных предприятий и промышленности.

За этот перестроечный и постперестроечный период все ценности общества, в том числе и работника, полностью изменились. На первый план выходят индивидуализм, забота исключительно о собственном благе и благе своей семьи, общество потребления заявляет о себе, определяя ценности и стремления работников. В то же время усиливается ответственность за собственную жизнь, инициативность и самостоятельность.

7) В современный период (с 2009 г. – наст. время) продолжает наблюдаться снижение численности работников на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной формы собственности и ее рост на предприятиях частных (табл. 24).

Т а б л и ц а 24

Численность занятых на предприятиях
различных форм собственности (2011-2013), %²

	2010	2011	2012	2013
Государственная и муниципальная	30,4	29,4	28,7	28,0
Частная	58,6	58,8	59,7	60,4

Распределение численности работников по сферам деятельности предприятий, по данным Росстата, выглядит следующим образом: за последние пять лет

¹ Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2006. – С. 142.

² Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 105.

на первом месте оказывается оптовая и розничная торговля (в среднем за 2010-2013 гг. – 18%), затем обрабатывающие производства – 15%, далее – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 9, 6%, затем образование – 8,5% и операции с недвижимым имуществом и предоставление услуг – 8,3% (при этом, если численность занятых в образовании постепенно падает, то в сфере услуг постепенно растет), на этом же уровне находятся и постепенно растущее строительство (8,3%), далее транспорт и связь – 8,0%, затем здравоохранение – 6,8% и т.д.¹ (табл. 25).

Т а б л и ц а 2 5

Среднегодовая численность рабочих и служащих
по отраслям народного хозяйства (2010-2013), %²

	2010	2011	2012	2013
Обрабатывающие производства	15,2	15,2	15,0	14,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,8	9,7	9,5	9,4
Строительство	8,0	8,1	8,4	8,5
Транспорт и связь	7,9	7,9	8,0	8,0
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	17,8	18,0	18,1	18,3
Образование	8,7	8,6	8,4	8,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	6,8	6,7	6,7
Гостиницы и рестораны	1,8	1,8	1,8	1,9
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование	5,8	5,6	5,5	5,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,0	8,1	8,4	8,5
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,7	3,7	3,7	3,7
Финансовая деятельность	1,7	1,7	1,8	1,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	2,9	2,9	2,9
Добыча полезных ископаемых	1,6	1,6	1,6	1,6
Рыболовство, рыбоводство	0,2	0,2	0,2	0,2

Численность работников с высшим образованием продолжает расти, а со средним специальным – падать (табл. 26).

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 105.

² Там же.

Численность специалистов с высшим
и средним специальным образованием (2010-2013), %¹

	высшее	среднее специальное
2010	29,1	27,1
2012	30,4	26,2
2013	31,7	25,8

Средний возраст работников в 2000 г. – 39,2 лет, в 2013 г. – 40,3 года². Женщин среди занятых – порядка 49%³.

Экономический ресурс работников в последние годы показывает рост. Выросли среднедушевые денежные доходы населения с 18958 руб. в 2010 г. до 25928 руб. в 2013 г., численность населения с доходами ниже прожиточного минимума сократилась с 17,7% в 2010 г. до 15,5% в 2013 г.⁴

Социальный ресурс работников сегодня существенным образом трансформировался, и, если и находит какое-либо свое проявление в современной жизни, то нередко определяется включенностью в социальные сети, а не активной общественной деятельностью.

Таким образом, говоря о трансформации внутреннего состава Работника как субъекта социально-трудовых отношений, в первую очередь следует обратить внимание на изменение численности работников по сферам деятельности.

С дореволюционного периода и до 80-х годов XX века (то есть на протяжении столетия) наибольшая численность наемных работников наблюдалась на промышленных предприятиях (приблизительно 30-40% в разные годы). Кардинальным образом ситуация изменилась с 1980 г., когда численность работников промышленности начала ежегодно падать (с 32,8% в 1980 г. до 14,8% в 2013 г.)

Достаточной стабильностью по числу занятых отличается такая сфера деятельности, как строительство – в среднем 7-8% на протяжении всего рассматриваемого периода. Также около 8% наемных работников всегда были заняты на транспорте. В довоенные годы статистика выделяет ж/д транспорт, который показывает снижение с 11% в 1926 г. до 6% в 1936 г., а затем транспорт в целом, который имеет такие же показания снижения численности работников (в 1940 и 2000 г. соответственно).

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 109.

² Там же.

³ Там же – С. 107.

⁴ Там же – С. 131.

Такое же снижение (с 11 до 6%) показывает в 1926 г. и 1936 г. соответственно и сфера торговли, затем она составляет стабильно около 7-8% до 1980-х г.г. Далее наблюдается существенное увеличение доли занятых в торговле. Сегодня только сфера оптовой и розничной торговли объединяет 18,3% наемных работников.

Численность занятых в сельском хозяйстве не отличалась стабильностью, колеблясь в диапазоне от 5 до 14% в различные периоды. Зато относительной стабильностью отличается сфера образования (в среднем 8% занятых за исследуемый период) и здравоохранение (в среднем 5%). Наука и государственные органы занимали в среднем всегда около 2% работников.

Что касается трансформации ресурсов наемных работников на протяжении последнего столетия, то, физиологический ресурс, понимаемый как способность заниматься тяжелым физическим трудом, особенно был важен в дореволюционный период. Не сразу изменилась ситуация и в советский период, когда широко применялся принудительный и ручной труд, значение которого стало снижаться примерно с 1960-х г. с ростом количества работников занятых умственным трудом. Само понимание данного ресурса значительным образом трансформировалось, и сегодня наиболее важная характеристика физиологического ресурса работника – это его здоровье, работоспособность и интеллектуальные качества.

Квалификационный ресурс работников, связанный с уровнем их образования, показывает неуклонный рост на протяжении всего рассматриваемого периода, даже в годы войны и экономических кризисов. Одной из главных особенностей наличия этого ресурса у наемных работников явился тот факт, что в 2006 г. процент работников, имеющих высшее образование и среднее специальное, впервые сравнялись, затем первые стали численно преобладать над вторыми.

Экономический ресурс, то есть наличие у работников определенных материальных средств, практически полностью отсутствует или крайне низок на протяжении первых пятидесяти рассматриваемых нами лет. Какие-то подвижки появляются только со второй половины XX века, когда условия жизни работников СССР стали заметно улучшаться. Зарплаты работников предприятий и организаций были сопоставимы с зарплатами их руководителей. Так называемый период «застоя» не давал возможности наращивать работникам экономический ресурс в период «тотального дефицита» товаров. Однако наибольший урон экономическому ресурсу наемного российского работника нанесли события, связанные с последними десятилетиями, в которых имели место массовые увольнения и безрабо-

тица, экономические кризисы и дефолты. Наибольшего падения экономической ресурс наемных работников достиг в начале 90-х годов. Однако последующие годы показали рост благосостояния российских граждан в целом, в том числе, и наемных работников, хотя, возможно, и в меньшей степени.

Социальный и символический ресурсы работника наиболее ярко были представлены в советский период. Активность рабочих в революционном движении, построении нового общества, военные годы и в период восстановления страны свидетельствуют о важности и высоком уровне данного ресурса у наемных работников. Снижение социального ресурса (именно как ресурса демонстрирующего преобладание общественных интересов над личными) наблюдается с периода «застоя», уступая место настроениям индивидуализма. Символический ресурс (как престижность принадлежности к данной группе) находился на пике в первые послереволюционные годы (тогда было престижно быть пролетарием) и до периода «застоя», когда рабочий и колхозник, являясь «строителями коммунизма», были наиболее престижными социальными группами советского общества. Затем престижность наемного труда стала падать. Сегодня сложно говорить о наличии у современных наемных работников сколь-либо значительного символического ресурса. Простым работником быть не престижно. Исключение составляет такая современная группа наемных работников, как топ-менеджеры.

Личностный ресурс работников, связанный с ответственностью, инициативность и саморазвитием, показывает определенные колебания на протяжении рассматриваемого нами периода. Низкий уровень данного ресурса у наемных работников мы наблюдаем в дореволюционный период, высокий – в годы войны и послевоенные годы, снова низкий – в период «застоя» и 90-е годы, а сейчас опять можно говорить о росте личностного ресурса работника, без которого достаточно сложно строить карьеру в настоящее время.

Цели наемных работников как субъектов социально-трудовых отношений за этот период также претерпели самые существенные изменения: от выживания до ценностей общества потребления и самореализации. В советский период общественные цели преобладали над личными, сейчас же наступил период индивидуализма.

С большой вероятностью можно предположить, что рассмотренные выше характеристики работника будут трансформироваться и в дальнейшем под влиянием изменений, происходящих в социально-экономической, политической, культурной и других сферах жизни российского общества. Поэтому анализ

предыдущего опыта работников, которым во многом определяется специфика его сегодняшнего поведения как субъекта социально-трудовых отношений, дает возможность лучшего понимания современной ситуации на рынке труда и может способствовать принятию эффективных решений по построению и сохранению стабильной и современной системы социально-трудовых отношений в России.

Ниже будут представлены результаты авторского эмпирического исследования трудового опыта трех поколений российских работников. Сегодня есть возможность охватить практически все рассмотренные выше периоды, кроме дореволюционного. Было опрошено более 700 работников, равномерно распределенных по возрастным группам, соответствующим трем исследуемым поколениям:

- 1) 55-65 лет (поколение Беби-бумеров или Поколение 60);
- 2) 35-45 лет (поколение X или Поколение 40)
- 3) 17-25 лет (поколение Y или Поколение 20).

Мужчин и женщин примерно поровну.

Три поколения российских работников: особенности трудового опыта (результаты эмпирического исследования)

Теоретической основой нашего исследования стала хорошо известная, особенно на западе, теория поколений, которая появилась в Америке более 25 лет назад. Ее авторы, американцы Нейл Хоув и Уильям Штраус¹ пришли к выводу, что ценности поколений определяются теми социально-экономическими условиями, в которых происходило формирование личности и мировоззрения представителей этих поколений.

В России данная теория стала известна позднее и, безусловно, имеет свою специфику. Наиболее распространенная российская периодизация теории поколений выглядит следующим образом:²

Поколение Победителей – 1900-1923 годы рождения;

Молчаливое Поколение – 1923-1943 годы рождения;

Поколение Беби-бумеров – 1943-1963 годы рождения (мы назвали их «Поколение 60», сейчас им 70-50 лет);

¹ Howe, N., Strauss, W. Generations: The history of America's future / N. Howe, W. Strauss – New York, 1991.

² Антипов, А. За Икса не отвечаю / А. Антипов // В мире науки. – 2013. – №3. – С. 73-78.

Поколение X (Неизвестное поколение) – 1963-1983 годы рождения (мы назвали их «Поколение 40», сейчас им 50-30 лет);

Поколение Y (Поколение Миллениум) – 1983-2003 годы рождения (мы назвали их «Поколение 20», сейчас им 30-10 лет);

Поколение Z – 2003 – 2023 годы рождения.

Современные исследования в контексте теории поколений посвящены, в основном, различным вопросам, имеющим практическое значение для бизнеса: как привлекать, адаптировать, оценивать, обучать, мотивировать сотрудников различных поколений. В США, например, регулярно проводятся Международные конференции ASTD (Американского сообщества по тренингам и развитию) по проблемам теории поколений, привлекающие огромное количество участников. Активное обсуждение этой темы встречаем на HR – форумах и семинарах, в специализированных журналах по управлению персоналом. Теория поколений в России получила развитие в работах отечественных ученых-практиков: Евгении Шамис¹, Алексея Антипова², Юрия Левады³ и др. Сегодня хорошо известны два российских проекта: «RuGenerations» и «Поколение 21 в.: структура и «среды» достижительных стратегий», которые посвящены особенностям поколений, условиям формирования их ценностей и специфике трудовых взаимоотношений. На сайте проекта RuGenerations регулярно размещаются материалы по исследуемой тематике⁴. Также в рамках обозначенных проектов, бизнес-тренерами систематически проводятся различные специализированные тренинги и семинары, например, «Как не проиграть в управленческой войне поколений?», «Что реально лежит в основе ценностных ориентиров поколений, и как это правильно использовать бизнесу?», «Как создать условия для взаимопонимания и сотрудничества всех поколений в современных организациях?» и т.д.

¹ Шамис, Е. Теория поколений / Е. Шамис // Директор по персоналу. – 2008. – № 4. <http://www.hr-director.ru/115> (дата обращения 20.04.2014).

² Шамис, Е., Антипов, А. Теория поколений / Е. Шамис, А. Антипов // Маркетинг. Менеджмент. – 2007. – № 6. http://old.e-ecutive.ru/publications/specialization/newfolder8086/article_5457/ (дата обращения 20.04.2014).

³ Левада, Ю.А. Поколения XX века: возможности исследования / Ю.А. Левада // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2001. – № 5 (55). – С. 7-14.

⁴ RuGenerations / Теория поколений в России: Основы Теории Поколений: <http://rugenerations.wordpress.com> (дата обращения 20.04.2014).

Большой интерес проявляют к этой теории и маркетологи, изучая предпочтения покупателей разных возрастов¹. Кроме того, достаточно подробно изученными на сегодняшний день являются темы отношения к экономическому кризису 2008 г. в России представителей различных поколений² и конфликтов между поколениями³.

Но наибольшего внимания исследователей сегодня удостоивается поколение Y, которое, только начиная свою трудовую жизнь, представляет основной интерес для работодателей. Поэтому большинство современных публикаций касаются именно молодого поколения: их ценностей, ожиданий, образования, карьерных стратегий и т.д. Представители же других поколений пока оказались обделены вниманием исследователей.

Тем не менее, стремительность и кардинальность изменений, произошедших и продолжающих происходить в России, определяют современную разительность различий поколений и уникальность сегодняшних исследовательских возможностей. Глобальные изменения последних десятилетий в России коснулись всех сфер жизни и не могли не затронуть сферы социально-трудовых отношений. Эти изменения оказали самое существенное влияние на представителей трех поколений, наиболее активных сегодня на российском рынке труда: Беби-бумеры, которым сейчас около 60 лет, поколение X (сейчас около 40 лет) и поколение Y (сейчас около 20 лет).

Уникальность ситуации состоит в том, что их представители олицетворяют не только различные поколения, но и различные эпохи. Представители поколения 60 сейчас заканчивают свой трудовой путь, выходя на пенсию. Они – трудящиеся СССР, пик трудовой деятельности которых пришелся на период «развитого социализма». Представители поколения 40 находятся сейчас в активном периоде своей трудовой деятельности, добравшись до пика своей карьеры через все трудности перестроечного времени. Поколение 20 только в начале своего трудового пути, но уже сейчас они – яркие представители современных рыночных отношений.

¹ Антипов, А. За Икса не отвечаю. / А. Антипов // В мире науки. – 2013. – № 3 – С. 75.

² Как восприняли кризис разные поколения? <http://www.pskov.aif.ru/money/article/6417> (дата обращения 20.04.2014).

³ Перминов, И. X, Y, Z – конфликт поколений: миф или реальность? / И. Перминов <http://www.hrc.com.ua/downloads/LibJTI/7.%20Theory%20of%20Generations.pdf> (дата обращения 20.04.2014).

По данным Росстата на 2013 г. из 143.347 млн. чел. в стране представителей поколения Беби-бумеров – 34.961 млн. чел. (24,4%), поколения X – 40.913 млн. чел. (28,5%), поколения Y – 37.246 млн. чел. (26%).

Как мы уже отмечали выше, согласно теории поколений, ценности человека и его отношение к различным сферам общественной жизни (в том числе и трудовой), определяются особенностями экономической, политической и социальной жизни страны того периода, в котором происходило формирование его мировоззрения. Каждый период жизни страны формирует свое поколение работников, имеющее свое представление о работе и свой специфический трудовой опыт.

Исследование было начато с анализа проблем первичного трудоустройства. Под первичным трудоустройством принято понимать процесс включения юношей и девушек в настоящую, «взрослую» трудовую деятельность, причем не в домашнем, а в общественном хозяйстве, после окончания учебы, то есть в качестве основного и достаточно постоянного жизненного занятия¹. Первый блок вопросов анкеты касался выбора профессии и образования. Наиболее престижными профессиями своего времени респонденты назвали:

Поколение 60: инженер, партийный работник, дипломат; учитель, научный работник, врач; работник торговли, высококвалифицированный рабочий, снабженец. Отметили респонденты и ряд популярных в то время «романтических» профессий: моряки, летчики, геологи, актеры. Представители поколения 40 назвали следующие занятия и профессии: собственник бизнеса, предприниматель, чиновник, депутат; бухгалтер, юрист, риэлтор, адвокат; менеджер, секретарь-референт. Поколение 20: врач частной клиники (стоматолог, пластический хирург), государственный служащий; дизайнер, банкир, топ-менеджер; программист, менеджер по продажам.

Кстати, в этом контексте интересным представляются данные о выпускниках российских вузов по профессиям в 1900-1913 г. 100 лет назад, согласно статистике, самыми популярными профессиями (если судить по количеству выпускников российских вузов): были юристы – 26089 чел., врачи – 15991 чел., педагоги – 14576 чел. и офицеры – 3443 чел.².

На вопрос «*Как Вы определялись с выбором профессии?*» были получены разнообразные ответы: «*пошел, куда была возможность*», «*было все равно*»,

¹ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 322.

² Эволюция трудовых отношений в российской промышленности: от дореволюционной индустриализации к советской <http://www.hist.msu.ru/Labour/> (дата обращения 12.04.2015).

«имел мечту с детства», «подказали родители», «поступил как друзья», «всегда знал, чего хочу». Но следует отметить, что у представителей всех поколений достаточно высок процент тех, кто не имел четкого представления о своих карьерных устремлениях, когда впервые шел устраиваться на работу: поколение 60 – 21% , поколение 40 – 37%, поколение 20 – 25%.

Учились после окончания школы представители поколения 60 чаще всего в ПТУ и техникумах, поколения 40 – в техникумах и вузах, поколение 20 преимущественно получает образование в вузах.

Самый большой показатель тех, кто пошел работать по полученной специальности, у поколения 60 – 47%, 33% – у поколения 20, реже всего начинали свой трудовой путь с работы по специальности, полученной при обучении, представители поколения 40 – 28%, и это неудивительно, т.к. перестроечные процессы, начавшиеся в России в тот период, серьезно изменили планы большинства жителей нашей страны. Однако следует отметить, что во все времена самые «верные» своей профессии – дипломированные врачи¹.

Что же касается возраста, когда респонденты начали свой трудовой путь, то здесь не было большой разницы в ответах – представители всех поколений указали средний возраст 18-22 года.

Проблемы трудоустройства в наибольшей степени знакомы поколению 40 – 67%, менее – поколению 20 – 33%. Представители поколения 60 испытывали такие проблемы крайне редко – 11%.

Основные проблемы, возникавшие в процессе трудоустройства, представители поколения 40 обозначили так: отсутствие вакантных рабочих мест и информации о вакансиях, важность наличия прописки, опыта работы, необходимость знания ПК, непригодность имеющегося образования, сложность понимания сути и должностных обязанностей новых профессий, отсутствие официального оформления и т.д. Поколение 20 среди основных сложностей отмечает: большое количество некачественной информации о вакансиях и работодателях, необходимость опыта работы, сложность с получением хорошей работы и низкую оплату труда. Поколение 60 в качестве основной проблемы отмечает отсутствие свободы выбора (направления, распределения) и необходимость состоять в партии для получения хорошей должности.

На вопрос о важности наличия высшего образования при устройстве на работу мнения сложились таким образом: поколение 60 подчеркивает престиж-

¹ Российский работник: образование, профессия, квалификация // под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, – М., Издательский дом ВШЭ, 2011. – С. 308.

ность высшего образования, которое не было общедоступным, но давало его обладателям уважение, более высокий доход и статус. Поколение 40 не считает, что высшее образование сыграло наиболее значимую роль в их трудоустройстве. Полученное первое образование для поколения 40 почти в половине случаев оказалось не единственным. Проблемы перестроечного времени отодвинули на второй план вопросы получения (или окончания) образования, к чему пришлось вернуться через некоторое время. Поколение 20 отмечает необходимость наличия высшего образования для устройства на работу как само собой разумеющийся факт, но также не относит его к числу наиболее важных.

По поводу необходимости знания иностранного языка для успешного трудоустройства большинство представителей поколения 20 отметили его как значимый фактор (68%), существенно меньшее значение придавалось ему при трудоустройстве поколений 40 и 60 (28% и 13% соответственно).

По мнению респондентов всех поколений, успешность трудоустройства и дальнейшей карьеры всегда зависели от нескольких факторов: образования, опыта работы, связей, личных качеств и доли удачи и везения. На первое место представители всех поколений ставят опыт, также всегда важны были связи, и лишь затем образование и личные качества.

Далее вопросы к респондентам были посвящены непосредственно самому процессу трудоустройства. Пути поиска работы существенно различаются у разных поколений, хотя во все времена один из самых распространенных путей – поиск работы через личные связи, родственников и знакомых, т.е. по неформальным каналам (более 50% респондентов каждого поколения отметили этот вариант). Кроме того, у каждого поколения появлялись те каналы поиска работы, которых не было у предыдущих: СМИ, Интернет, кадровые агентства и т.д.

Поколению 60 также в наименьшей степени знакомы проблемы прохождения собеседования при приеме на работу. Большинство респондентов сообщают, что оно было скорее формальным в отделе кадров (53%), либо, вообще, не было никакого собеседования (38%). Поколение 40 также отмечает условный характер собеседований (33%), либо их отсутствие (38%). Поколение 20 в большинстве своем считает, что сейчас пройти собеседование при приеме на хорошую работу достаточно сложно (72%).

С должностной инструкцией при приеме на работу чаще всего знакомили представителей поколения 60 – 78%, в отличие от поколения 40 (28%), так как для новых профессий и должностей их еще просто не было, а инструкции, сохранившиеся с советских времен мало отражали действительное положение дел, да и во-

просам официального оформления в переходный период зачастую не уделялось должного внимания. Также не часто знакомят с должностными инструкциями при приеме на работу и современную молодежь (34%), хотя сегодня должностные инструкции существуют практически для всех должностей.

Всегда актуальным при изучении социально-трудовых проблем, является вопрос дискриминации при трудоустройстве. С гендерной дискриминацией при устройстве на работу сталкивались 12% поколения 60, 29% поколения 40, 18% поколения 20; с дискриминацией по возрасту знакомы 15% поколения 60, 24% поколения 40 и 25% поколения 20; национальная дискриминация знакома 3% поколения 60, 14% поколения 40 и 37% поколения 20.

Трудовая адаптация может быть определена как процесс приспособления человека к содержанию и условиям трудовой деятельности, которой он начинает заниматься, к предъявляемым ею требованиям. Этот процесс протекает, когда молодой человек после завершения обучения в том или ином учебном заведении впервые включается в настоящую трудовую деятельность, что называется первичной трудовой адаптацией¹.

Что касается адаптации, то 62% поколения 60 отметили, что не испытывали сложностей впервые устроившись на работу, так же как и 43% поколения 40 и 52% поколения 20. Как наиболее распространённый способ адаптации представители поколения 60 отметили наставничество, коллектив помогал в большей степени или «не помогал никто» поколению 40 и представители поколения 20 также отметили наставничество и помощь коллектива.

Далее респондентам был задан вопрос об их отношении к смене места работы. При ответе на вопрос о продолжительности работы на одном месте, большинство представителей поколения 60 (57%) ответили, что 20-25 лет работы на одном месте в их времена было нормой, поколение 40 считает, что на одном месте без изменения должностных обязанностей можно работать от 5 до 10 лет (56%), большинство представителей поколения 20 (61%) собираются менять содержание работы каждые 3-5 лет (при этом 11% молодежи уже сейчас хотели бы найти дело всей своей жизни). И это неудивительно, принимая во внимание общее ускорение темпов жизни, развитие информационных и инновационных технологий, меняющихся требований работодателей, что требует от людей большей гибкости, быстрого реагирования на изменения, постоянного совершенствования, профессионального и личностного роста.

¹ Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – С. 349-350.

Что касается переезда для работы в другой город или страну, то, конечно, это наиболее присуще молодому поколению (58% поколения 20 отметили, что готовы переехать для работы в другой город, и 49% отметили готовность переехать в другую страну для работы), тем более, что у них для этого гораздо больше возможностей, чем у предыдущих поколений (однако порядка 20% представителей поколения 20 затруднились ответить на этот вопрос). Для поколения 60 возможность переезда для работы в другую страну была практически нулевой. Поколение 40 также имело небольшую возможность для работы за границей, но в другой город готовы переехать были многие (43%), лишь бы была возможность заработать.

Следующий блок вопросов анкеты был ориентирован на выяснение ценностно-мотивационной направленности респондентов.

Во все времена вопрос оплаты труда, соотношения материальных и нематериальных мотивационных факторов, был самым важным. В целом в ходе исследования удалось выявить общую тенденцию снижения роли нематериальных мотивационных факторов от поколения к поколению, хотя полностью своего значения, они, конечно же, не утратили. Материальная мотивация важна всегда, но особенную ценность она представляет для современной молодежи.

Наиболее значимыми для поколения 20 являются: возможность карьерного роста, заработная плата и гибкий рабочий график; наименее значимый фактор – близость места работы к дому и дружеские отношения в коллективе. Поколение 40 наиболее важными считает заработную плату, приобретение нового опыта и возможность самореализации; наименее важны – стабильная, спокойная работа и близость работы к дому. Для поколения 60 важными оказались – близость работы к дому, заработная плата и стабильная, спокойная работа, наименее значимы – самостоятельность в решениях и приобретение нового опыта.

Не удивительна и разница в ответах респондентов разных поколений об отношении к сверхурочной работе без оплаты, «субботникам». Более привычна эта ситуация для представителей поколения 60 – 72% респондентов этого поколения отметили, что в советские времена «субботники» были привычным делом и не воспринимались как какая-то повинность. Представители двух других поколений не отрицают полностью возможности сверхурочной работы без оплаты (32% поколения 40 и 29% поколения 20), хотя относятся к этому с меньшим энтузиазмом, чем их предшественники. Процент примерно одинаков, но различны причины. Среди ответов на открытый вопрос о ситуациях, в которых это приемлемо, наиболее характерными были следующие мнения:

Поколение 20: «Если это новый опыт», «Если потом получу за это какую-нибудь явную или неявную выгоду»; Поколение 40: «Если нужно помочь коллегам», «Если аврал или какая-нибудь срочная и важная ситуация». Представители всех поколений (в тех или иных формулировках) обозначили такой вариант как: «Если попросит (или заставит) начальник, чтобы не портить отношения». Таким образом, если представители поколения 60 дополнительную (а, иногда, и чужую) работу расценивали как показатель доверия к себе и своим силам (и могли быть даже счастливы по этому поводу), то представители поколений 40 и 20, напротив, весьма трепетно относятся к тому, чтобы не выполнять обязанности «того парня».

Скорее, это связано с тем, что в советское время по умолчанию считалось, что личное вторично по отношению к общественному. Поэтому получился сильный перекося в сторону общественного, вследствие чего представители старшего поколения ориентированы и на социальные нормы, и на общие моральные принципы и ценности. По сравнению с молодыми людьми они чаще указывают на необходимость следования правилам ради всеобщего благополучия, а также на универсальные этические принципы. Представители младших поколений более ориентированы на себя, на личностный и карьерный рост, далее – на соблюдение этических правил и норм, и лишь потом – на следование общественным интересам.

Следующий раздел опросника был посвящен образованию и включал вопросы, касающиеся: важности наличия высшего образования; расхождения между полученным образованием и его востребованностью на рабочих местах; необходимости получения дополнительных знаний и повышения квалификации в течение всей трудовой жизни.

Были выявлены следующие основные тенденции:

1) Непременное наличие высшего образования для получения топовой должности и высокой заработной платы не утратило своего первостепенного значения. Однако, если представители поколения 60 в своем большинстве (60%) отметили, что наличие высшего образования давало большие преимущества для получения высоких должностей, но их можно было и получить, имея только среднее образование, то для более молодых категорий респондентов это условие уже представляется обязательным (так считают 82% респондентов поколений 20 и 76% поколения 40).

2) У многих современных российских работников уровень образования не соответствует сложности выполняемой ими работы. Около 30% представителей

всех трех поколений определили свое образование как избыточное, около 10% назвали его недостаточным. И приблизительно 60% считает свое образование адекватным выполняемой работе. При этом существенной разницы между поколениями не наблюдается. Около 55% представителей старших поколений признают, что их потомки более образованы.

3) В настоящее время достаточно велика доля выпускников вузов и ссузов, работающих не по тем специальностям, по которым велось их обучение (48% от общего числа опрошенных).

В ходе анализа ответов на открытые вопросы, было выяснено, что в настоящее время также существует дифференциация заработной платы, но уже не с точки зрения уровней образования, а с точки зрения профессий, по которым заняты работники. Заработная плата работников различных сфер деятельности, имеющих один и тот же уровень образования, может сильно отличаться в зависимости от профессиональной принадлежности работников и даже их пола. Так, труд педагогических и медицинских работников, имеющих высшее образование, оплачивается значительно скромнее, чем работа юристов и финансистов. А женщины, имеющие высшее образование и занимающие одинаковые с мужчинами должности, нередко фактически получают меньшую зарплату, чем их коллеги мужского пола. Следовательно, высшее образование само по себе еще не гарантирует высоких заработков.

Во все годы на предприятиях и в организациях существовали системы повышения квалификации кадров, но в настоящее время их фокус сместился с политического просвещения (например, краткий курс истории партии или политинформации посещали 96% представителей поколения 60) в сторону корпоративного обучения профессиональным навыкам и компетенциям (те, или иные курсы повышения квалификации в течение своей трудовой жизни посещали 79% представителей поколения 40, а представители поколения 20, как правило, еще продолжают учиться). Основное различие здесь в том, что если респонденты поколения 60 нередко посещали все эти курсы в принудительном порядке, то представители младших поколений чаще определяют для себя самостоятельно, недостаток каких именно знаний им необходимо восполнить, и сами отыскивают подходящие программы обучения (49% и 24% соответственно из числа поколений 20 и 40), хотя многие отмечали, что организации также периодически предоставляют им возможности корпоративного обучения (56%). Наиболее востребованным среди поколения 40 сегодня является бизнес-

образование (МВА) и курсы английского языка, а Поколение 60 активно осваивает компьютеры.

Особое внимание в исследовании было уделено ожиданиям работников от работодателей. Таких ожиданий было высказано множество: от стандартного обеспечения надлежащих условий труда и достойной зарплаты, путевок, детсадов, медицинского страхования, оплаты обучения, признания заслуг и поощрения инициативности и самостоятельности, хороших рекомендаций при увольнении до организации корпоративных мероприятий и «вхождения в положение работника» (отпустить пораньше, дать денег в долг) и т.д.¹

При более детальном рассмотрении выяснилось, что эти ожидания переключаются с выделенными ранее наиболее значимыми для работников факторами. Представители поколения 60 ожидали от работодателей, в первую очередь, обеспечения нормальных условий труда и отдыха, формирования хорошего морально-психологического климата в коллективе, признания заслуг работника и помощи в решении жилищного вопроса. Наименее важны для них были – поощрение самостоятельности при выполнении заданий и предоставление возможности персонального развития сотрудника. Поколение 40 наиболее важными считает предоставление достойного материального вознаграждения и компенсационного пакета и поощрение самостоятельности работника при выполнении заданий. Наименее важны – гарантии безопасности на рабочем месте и корпоративные мероприятия. Для поколения 20 важными оказались материальное вознаграждение и возможность карьерного роста. Наименее значимы – морально-психологический климат в коллективе и предоставление гарантий медицинского страхования и пенсионного обеспечения.

На вопрос «*Что Вы ожидали от коллектива?*» от представителей всех трех поколений были получены примерно одинаковые ответы: дружеских, неформальных отношений; помощи и поддержки в работе; помощи и поддержки в личных делах; продуктивной совместной работы; общения во вне рабочее время. Здесь следует отметить, что большую важность помощь и поддержка именно в работе имеют для представителей поколения 40, а для поколения 60 были как раз наиболее важны нерабочие аспекты отношений с коллегами.

Чаще всего «дружескими» отношения в коллективе были у представителей поколения 60 (77% респондентов выбрали этот вариант), 69% поколения 20

¹ Чилипенко, Ю.Ю., Гапонова, О.С. Мотивация поведения субъектов социального взаимодействия на рынке труда / Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Гапонова // Вестник УрФУ: серия «Экономика и управление». – 2012. – № 5. – С. 161.

определяют отношения в коллективе как «формальные», а 54% поколения 40 чаще всего сталкивались с разного рода проявлениями соперничества среди коллег. Поэтому неудивительно, что, по данным нашего исследования, наиболее частое участие в конфликтных ситуациях наблюдается у поколения 40, поколение 60 было более миролюбивым на рабочем месте, поколение 20 в силу молодости и невысоких должностей пока не часто участвует в конфликтах.

Гордость за свое предприятие наиболее свойственна поколению 60, престиж и имидж компании интересуют поколение 20, а представители поколения 40 в большинстве оказались равнодушными и к тому, и к другому.

Был задан респондентам вопрос и о взаимодействии с профсоюзами. Более 90% поколения 60 регулярно платили профсоюзные взносы и имели постоянный контакт с профсоюзами по самым различным социальным вопросам, поколение 40 отмечает, что в их времена роль профсоюзов сошла на нет, хотя они еще оставались на крупных предприятиях, но не могли или не хотели защитить интересы рабочих. Большинство представителей поколения 20 хоть и знает, что такое профсоюз, но никогда с ним не сталкивались, 6% представителей этого поколения не смогли пояснить, что это такое.

Разнообразны и ожидания от государства среди представителей различных поколений: большинство представителей поколения 60 сегодня ждет от государства достойных пенсий и медицинского обслуживания, поколение 40 и поколение 20 хотели бы, чтобы государство помогало им в трудоустройстве и контролировало недобросовестных работодателей.

Отвечая на вопросы о неформальных отношениях, 95% респондентов отметили, что в той или иной мере сталкивались с проявлениями неформальных отношений в течение своей трудовой жизни. Без официального оформления чаще всего приходилось работать представителям поколения 40 (57%). Поколение 20 и сейчас достаточно часто встречается с предложениями о работе без официального оформления (41%), особенно в первые месяцы работы и в тех случаях, когда опыт работы не является обязательным условием для трудоустройства (операторы call-центров, промоутеры, сетевой маркетинг и т.д.). Поколению 60 проблема работы без официального оформления практически не знакома.

Последняя группа вопросов анкеты касалась интересов респондентов вне рабочего времени, а также их отношения к завершению трудовой деятельности.

Большинство представителей поколения 60 проводили свой отпуск дома, на даче, на Черном море; поколение 40 за свою насыщенную жизнь попробовало все варианты от невозможности вообще пойти в отпуск до поездок в самые

экзотические страны; поколение 20 предпочитает отдых за рубежом, правда чаще всего за счет родителей. Хотя некоторая часть студентов выбирает летом работу. В целом, ответы на вопросы о способах проведения свободного времени и отпуска были разнообразными, а ответы о планах на пенсию оказались одинаковыми у представителей всех поколений: заниматься здоровьем, внуками, хобби, путешествиями.

33% представителей поколения 60 работают и еще 23% готовы работать после выхода на пенсию. Не исключают возможность работы после достижения пенсионного возраста 54% поколения 40, поколение 20 пока мало задумывается над этим вопросом.

На вопрос «Хотели бы Вы совсем не работать?» процент ответивших «да» был ничтожно мал у респондентов всех трех поколений, большинство ответов «да» и «не знаю» дали представители поколения 20.

В завершении исследования был задан вопрос о том, довольны ли респонденты своей трудовой жизнью. Большинство респондентов поколения 60 ответили, что в целом довольны, работали с удовольствием и любили свою работу (62%). Большинство поколения 40 (51%) ответили, что сейчас уже все хорошо, но поначалу было очень сложно. Большинство поколения 20 (57%) о начале своей трудовой жизни отзывались так: все нормально, неплохо и без особого восторга, хочется чего-то большего.

Таким образом, в ходе исследования были выявлены различия в ходе всей трудовой жизни представителей трех исследуемых поколений, которые определялись и определяются особенностями соответствующих этапов жизни страны. Проанализировав ответы респондентов на вопросы анкеты о начале их трудовой жизни, удалось определить некоторые специфические особенности, характеризующие процесс вступления в трудовую жизнь представителей разных поколений. Эта специфика затрагивает такие аспекты, как престижность профессий, важность высшего образования, ожиданий от работы и путей ее поиска, желания и возможностей переехать в другой город или страну для работы, официальности оформления, методов оценки кандидатов при приеме на работу, дискриминации и адаптации на новом рабочем месте и многих других моментов.

Относительно дальнейшего развития карьерного пути представителей различных поколений, было выявлено, что здесь также присутствует немало особенностей. Они касаются отношения к продолжительности работы на одном месте, к сверхурочным работам, применения полученного образования, повы-

шения квалификации, ожиданий от работодателя, государства и коллектива, а также неформальных отношений на работе.

Что касается проведения свободного времени и отпуска, то, с одной стороны, эти возможности, опять же, определялись и определяются спецификой социально-экономической и политической обстановки конкретного периода в жизни страны, с другой стороны, отражают ценности и возможности определенного поколения и общества в целом. От поколения к поколению меняются качественное выражение, масштабы и границы желаний, но основные ценности остаются во все времена главным мериллом человеческих устремлений на протяжении всей жизни. Это, в первую очередь – здоровье, семейное благополучие, любовь и поддержка близких.

Работодатель и его история

Рассматривая историю субъекта «работодатель», целесообразно выделить три периода, каждый из которых наделял данного субъекта социально-трудовых отношений особыми, специфическими чертами: 1) дореволюционный, 2) советский и 3) современный. Однако история Работодателя – собственника бизнеса наиболее ярко прослеживается именно в первом, дореволюционном периоде.

1. *Первый, дореволюционный период*, – самый интересный и насыщенный. В этот период история работодателя – это, во многом, история российского предпринимательства. Более того, в ряде аспектов он наиболее близок и схож с современным периодом развития предпринимательства в России, хотя имеет и существенные различия.

К далеким временам Киевской Руси относят историки появление первых предпосылок зарождения предпринимательства, связывая их с развитием торговли и появлением первых купцов-профессионалов. Уже тогда выделились два слоя купцов: торговые (купчие) люди, которые занимались, в основном, местной торговлей и «гости», ведущие внешнюю торговлю. Последние нередко выступали в качестве советников царя по экономическим и финансовым вопросам. Много торговых людей было в больших городах. Они очень разнились по своему социальному происхождению. Торговали крестьяне, стрельцы, бояре, монастырские служащие. Монастыри были в то время крупными работодателями (например, Соловецкий монастырь имел 2 тысячи рабочих людей).

К XVII веку многие торговцы, а особенно «гости», уже наследовали дело от родителей и имели развитую сеть своей торговли: амбары и склады в разных

городах, вели учет и деловую переписку и т.д., и справиться силами только собственной семье уже не могли. Они стали прибегать к найму торговых «агентов»: приказчиков, сидельцев, работных людей. Как отмечает Першиков А.Н., приказчики были трех типов. «Первый тип – это наемное лицо, которое за определенную плату выполняло различные торговые поручения. Второй тип – приказчик, который нанимался «из прибыли», т.е. половину полученной прибыли отдавал хозяину, а другую брал себе. Наконец, третий тип приказчика – компаньон и участник в торговом предприятии. Обе стороны – хозяин и приказчик – складывали свои капиталы, по окончании операции каждый получал обратно свою часть капитала, а прибыль делилась пополам.

Ниже приказчиков находились сидельцы. Их статус отличался от статуса приказчиков. Последние были вольными людьми, заключившими договор с хозяином как равный с равным, сидельцы – это люди, временно находившиеся в личной зависимости от хозяина. На них делали «жилую запись». В ней обозначали срок службы сидельца (обычно 5 лет) и его обязательства перед хозяином. Главным было обязательство «сидеть в лавке, где хозяин посадит», и регулярно отчитываться перед хозяином «по книгам и распискам». В отличие от приказчиков, сидельцы не имели большой самостоятельности, являлись лишь исполнителями воли хозяина.

На самой низшей ступени были «люди» – работники, попавшие к предпринимателю не по договору, а в силу личной зависимости от него.»¹.

В XVII веке развивается и материальное производство, появляются первые заводы и мануфактуры (частные и казенные) с наемными работниками. Плата на частных мануфактурах и заводах была нередко значительно ниже, чем на казенных. Была в то время и работа на дому – так называемые рассеянные мануфактуры, создаваемые скупщиками.

Совершенствовались и юридические формы оформления бизнеса. В 1807 году появились два вида товариществ: полное товарищество (все его члены обладали равными правами и могли вести дела от имени своего товарищества, отвечая за свои дела всем своим имуществом и капиталами). Это были, как правило, ближайшие родственники. Если их капиталов не хватало, то капиталы привлекались со стороны и образовывалось товарищество на вере «... и Ко» (их права на доходы и ответственность в случае банкротства ограничивались суммой «положенного в компанию капитала»).

¹ Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – С. 45-46.

XIX век – золотой век предпринимательства. Отмена крепостного права, реформы С.Ю. Витте, рост промышленного производства, строительство железных дорог, экономический и демографический подъем спровоцировали и предпринимательский ажиотаж. В XIX веке в сферу предпринимательства втянуты все сословия. Например, в селе Иваново в 30-е г. XIX в. было 130 хлопчатобумажных предприятий с наемным трудом, из которых 63 принадлежало крепостным, 67 купцам, вышедшим из крепостных. Среди владельцев текстильных предприятий в Петербурге было 35 купцов, 2 дворянина, 69 мещан и 35 крестьян. металлообрабатывающими предприятиями владели 45 купцов, 18 дворян, 257 мещан и 192 крестьянина¹.

Общее количество предпринимателей в середине XIX века составляло около 5 млн. человек². Наиболее влиятельной группой были купцы, которые делились на гильдии: купцы первой гильдии могли заниматься международной и оптовой торговлей (это было почетно), купцы второй гильдии – только розничной. Другая влиятельная группа – промышленники: заводчики, фабриканты, собственники малых предприятий. Затем – предприниматели – финансисты и биржевики. Нередко это были грамотные, прекрасно образованные люди, что дает возможность говорить о наличии у предпринимателей – работодателей того времени значительного квалификационного ресурса.

Эти группы предпринимателей играли существенную роль в решении многих государственных вопросов. Стремление, возможность и способность влиять на государственные решения – основная черта предпринимательства того времени, как правило, крупного. Это дает основание утверждать, что предприниматели обладали серьезным социальным и властным (административным) ресурсом.

Однако самой массовой группой предпринимателей были в то время зажиточные крестьяне, ремесленники и мелкие торговцы. Крестьян, постоянно использовавших наёмный труд и сельскохозяйственную технику, было около 2 млн. – это так называемые кулаки. В городах многочисленной группой были мелкие торговцы (разносчики, развозчики разного рода, скрывающие свои обороты), семейные предприятия. Именно эта группа предпринимателей наиболее близка к современному малому и среднему бизнесу.

¹ Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – С. 69.

² Там же – С. 92.

Поэтому говорить о том, что все предприниматели того времени обладали серьезным экономическим ресурсом было бы не правильно. Были среди них очень крупные предприниматели и богатые люди, владевшие фабриками, заводами, приисками и т.д. и приумножавшие свой капитал от поколения к поколению, были и те, для которых их предпринимательская деятельность – единственная возможность хоть как-то обеспечить свою семью.

Предприниматель – человек, обладающий определенными качествами. XIX век представляет нам образец, идеальный портрет предпринимателя.

Получение прибыли не было основной и единственной целью предпринимателей дореволюционного этапа. Доминирующую роль в XVIII веке среди крестьян-предпринимателей занимали старообрядцы с их идеалами трудолюбия, взаимопомощи, аскетизма и т.д. Эти идеалы не были утрачены, а нашли свое развитие в XIX веке.

Сохранялось огромное значение семьи, преемственности дела, устоев и традиций и сохранения капитала. Першиков А.Н. отмечает, что к концу XIX века ««капиталистическому купцу» были свойственны патриотизм («национализм»), гуманизм, заинтересованность в повышении социального статуса, неприязнь и даже враждебность к западным либеральным идеям (многие разделяли идеи славянофильства), лояльность и достаточно сильная преданность самодержавной монархии»¹. Ему также свойственна тяга к образованию, культурному самосовершенствованию, изучению наук и искусств, чтению и коллекционированию, увлечение театром.

Важную роль приобретает и забота о профессиональном образовании себя и своих рабочих. В России в 1910-1911 г. существовало 394 низших и средних учебных коммерческих заведения, был открыт коммерческий институт. Опора на науку, стремление к познанию нового и современного, стремление привлекать профессиональные, особенно инженерные кадры подчеркивает наличие у предпринимателей того века наличие существенного информационно-инновационного ресурса, без которого предприниматель невозможен.

Активное участие в общественной жизни определяет наличие огромного социального ресурса, что нашло особое выражение в таких хорошо известных проявлениях того времени как благотворительность и меценатство. Имена предпринимателей того периода известны нам, в большинстве своем, благодаря именно их благотворительной и меценатской деятельности. Причиной этому

¹ Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – С. 92.

было не столько стремление к общественному признанию, а иногда и своего рода искупление за нажитое богатство, но главная причина – глубокая религиозность предпринимательского слоя.

Как отмечает А.И. Першиков, к концу XIX века «меняется общественное мнение по отношению к предпринимателям. В общественном сознании богатые материально и духовно, умные и честные предприниматели постепенно приобретают глубокое уважение»¹. В XXI веке мы снова должны пройти эту стадию обретения уважения к современному предпринимателю.

Таким образом, следует отметить, что состав предпринимателей – работодателей дореволюционного периода был крайне разнообразным, состоящим из представителей различных сословий, занимающихся различными видами деятельности. Их деление на крупный и мелкий бизнес является традиционным и несет за собой различную степень обладания различными ресурсами. Наиболее ярко обличает крупный бизнес обладание ресурсом властным. В целом же, следует отметить наличие у работодателей - предпринимателей дореволюционного периода серьезного квалификационного, экономического (финансового), социального и инновационного (непосредственно предпринимательского) ресурсов.

Также традиционным следует считать и ведущую роль производства как сферы деятельности свойственной преимущественно крупному бизнесу, а торговля, особенно розничная, как правило, дело мелкого предпринимателя.

Мелкий предприниматель того времени стал предшественником современного собственника малого и среднего бизнеса, «товарищество на вере» можно считать современным прототипом ООО, приказчиков можно соотнести с современными менеджерами, а сидельцев – с наемными работниками, продавцами. «По наследству» нам достались и проблемы с мошенничеством, сокрытием налогов, коррупцией, бюрократией и т.д.

Цели и ценности дореволюционного бизнеса выходили далеко за рамки получения прибыли. Меценатство и благотворительность, особенно для крупного бизнеса, были нормой. Сейчас это, к сожалению, скорее исключение из правил. Возможно, причина этого кроется как раз в утрате той самой религиозности, которая была так свойственна предпринимателю – работодателю дореволюционного периода.

¹ Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – С. 96.

2. Следующий этап – это *советский период* в жизни нашей страны, который свел на нет все вышеперечисленные успехи и достоинства дореволюционного предпринимательства, уничтожив само это понятие. На долгие годы ни о каком предпринимательстве в СССР не могло быть и речи. Лишь краткий период НЭПа был последним всплеском предпринимательской активности.

Предприятия, фабрики, заводы и все прочие материальные и финансовые ресурсы были национализированы. Человеческий ресурс также полностью перешел в руки государства, которое стало крупнейшим и единственным работодателем. С этого момента нельзя вести речь о работодателе – предпринимателе или собственнике бизнеса.

Главная особенность этого периода состояла в том, что государство в этом случае стало выступать одновременно и как контролирующий орган, устанавливающий правила игры, и как единственный работодатель, основными характеристиками которого являлись: сверхцентрализованное государственное регулирование, политика государственного патернализма и использование принудительного труда, сочетание разнообразных форм принуждения и убеждения и т.д.

3. *Современный этап* – самый сложный этап развития рыночных отношений в России, начавшийся в 90-е годы прошлого столетия. Государство перестало быть единственным работодателем. Снова появились частные предприятия и работодатели – предприниматели, собственники бизнеса.

Уделяя особое внимание истории малого и среднего бизнеса в России, приведем здесь часть результатов авторского эмпирического исследования, затрагивающую этот период и касающуюся истории возникновения бизнеса и практик создания собственного дела наших респондентов – работодателей малого и среднего бизнеса.

Предваряя результаты исследования, отметим, что В.В. Радаев выделяет два типа предпринимательства: «прирожденное» и «вынужденное»¹. В первом случае имеется в виду «биологическая предрасположенность, т.е. «прирожденные предприниматели», однако, по его мнению, в большей части своей люди вовлечены в предпринимательство вынужденно и, как правило, не от хорошей жизни. Кроме того, зачастую любой кризис характеризуется ростом предпринимательства. Не исключение и российские экономические кризисы последних десятилетий.

¹ Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 218.

Чепуренко А.Ю. и др. выделяют несколько категорий предпринимателей по критерию отношения к открытию собственного бизнеса: *бывалые, сомневающиеся, прагматики, предприниматели поневоле, романтики*¹.

Существует и модель Д. Дональда и др., выделяющая девять основных факторов, влияющих на выбор предпринимательской карьеры: образовательный уровень, характер человека, влияние родителей, прежняя работа, накопленный жизненный опыт, события в личной жизни, отношение к своей работе, жизненные планы, семейное положение².

В категории *«история создания бизнеса»* в ходе контент-анализа транскриптов интервью с собственниками малого и среднего бизнеса (n=68) удалось выделить несколько кодов: Около третьей части высказываний (n=22) отражают присутствие кода *«начал в 90-е»*:

«Это были «лихие» 90-е. Компания занималась всем, чем угодно: продажи, транспорт, нефть, продукты, мясо. В общем, всем тем, откуда можно было извлечь прибыль. И таких компаний на рынке было много. Наша компания была не самая удачная, но очень долго мы держались, достаточно неплохо работали. Я в этой фирме приобрёл тот самый жизненный опыт, опыт работы именно в сфере торговли и транспорта». (м., 49 лет)

В силу того, что в период становления рыночных отношений у бывших советских людей не было никакого опыта организации собственного бизнеса, все приходилось познавать на собственном опыте. Опыт был сложным. Многим помогла именно поддержка семьи. В тот период, по рассказам респондентов, многие начинали бизнес не только со своими друзьями (что нередко кончалось потерей дружеских отношений), но и со своими супругами. Поэтому ряд высказываний (n=8) объединены кодом *«начал с семьей и друзьями»*:

«О регистрации ИП у нас и не было речи в начале. Первое время мы думали, что поработаем так немного, а потом, когда ситуация в стране нормализуется, найдем работу у нас в городе. Но постепенно пришло понимание, что работать на себя намного выгоднее, и что таких денег у нас в городе не заработаешь, да и работа стала нравиться. Мы ездили в Москву два раза в месяц, а то и больше. Поторгуем недельку или меньше, а затем домой. Спали

¹ Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее / под общ. ред. Е.Г. Ясина, А.Ю. Чепуренко, В.В. Буева, О.М. Шестоперова – М., Новое издательство, 2004. – С. 57-58.

² Donald, D., Bowen, Robert, The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective / D. Bowen Donald, D. Hisrich Robert // The Academy of Management Review. – 1986. – № 4. – Р. 393-407.

там же на рынке в машине. Долго привыкали к такому, но выбора тогда особо и не было. Затем наши пути с моим бывшим коллегой разошлись. Он тоже купил грузовой автомобиль и также стал ездить в Москву, но уже со своей женой. Этому же примеру последовал и я, тем более моя жена лучше находит общий язык с людьми, чем я, что очень важно в торговле. Постепенно на том рынке, на котором мы торговали, у нас стали появляться постоянные покупатели. Москвичи очень ценят наш натуральный продукт и, если уверены, что овощи действительно выращены в России нашими обычными русскими людьми, а не куплены на оптовой базе или привезены из-за границы, то они будут приходить к вам еще и еще. Потом мы решили с женой зарегистрироваться ИП, купить земельный участок в один гектар и попробовать самим выращивать овощи. На этом все и закрутилось. Сейчас у нас земли намного больше, чем было тогда, да и места сбыта также расширились. Теперь не только на рынках продаем наш товар, но и на оптовые базы поставляем» (м., 46 лет).

Респонденты, начавшие свой бизнес позже, отмечают и другой путь. Их высказывания объединились под кодом «работал на кого-то, там научился» (n=16). То есть они подчеркивают важность того опыта, который получили работая на кого-то до того, как приняли решение об открытии собственного дела. Они говорят о том, что поработав в какой-то компании, поняли, что все могут делать сами. Тем более, к тому времени появились необходимые контакты и связи, знание рынка, собственные клиенты и поставщики, и даже некоторый капитал:

«Сначала я устроился в фирму менеджером по продажам в 90-х годах... Так как директор фирмы называл конкретную сумму и конкретные сроки, за которые он хочет реализовать товар, я быстро понял, что можно сделать небольшую накрутку и класть ее себе в карман. Так сформировался первый небольшой капитал, а вместе с ним и знание о том, что купить товар и продать его с небольшой накруткой не так уж и сложно» (м., 38 лет)

«Такие вещи начинаются очень просто. Поступаешь на работу, определяешь сферу интересов, дальше появляются коллеги, знакомые, клиентская база нарастает, нарастает круг коллег... Дальше ты начинаешь понимать, или ты развиваешься в рамках структуры, в которую ты поступил или, если тебя что-то не устраивает, в какой-то момент решаешь, что некоторые вещи ты сможешь сделать сам, можешь сделать лучше, при этом будешь более обеспечен. Но, естественно, будешь принимать на себя ответственность. Тогда зарождается что-то свое» (м., 36 лет).

Были, конечно, и другие варианты развития событий, также непосредственно обусловленные особенностями определенного этапа жизни страны. Некоторые просто остались в кризис без работы и вынуждены были делать что придется, пробовать разные способы зарабатывания денег, часть предпринимателей начали свою самостоятельную деятельность, спасая предприятия, на которых они работали, от развала в перестроечный период.

Есть и другие, более современные, варианты возникновения бизнеса. Молодые предприниматели в силу возраста не могут похвастаться богатым предыдущим опытом, но у них был свой путь вхождения в бизнес. Их опыт объединился в высказываниях под следующими кодами: «помог опыт работы в компаниях родителей», «помог опыт зарубежных поездок», «в создании бизнеса помог Интернет»:

«В 18 лет я начал работать в компании моего отца, она к тому моменту имела хороший статус, и нельзя было придумать лучшей перспективы для еще зеленого мальчишки. Первое время я работал как «подай-принеси», мне не делали послаблений и скидок в связи с тем, что я сын начальника, это и помогло мне получить тот необходимый опыт, чтобы понять, как устроена деятельность организации на каждом ее уровне. В компании отца я проработал около девяти лет, после чего организовал свой бизнес» (м., 32 года)

«После того, как съездил в Америку по программе Camp America в 2001 году, это раскрыло для меня какие-то чакры внутренние, эта поездка расширила сознание, увидел, что люди там живут, в общем-то, получше, чем у нас. Ну, и в бизнесе у них подход более клиентоориентированный. Я посмотрел, как они там делают дело...» (м., 31 год)

« ...очень сильно помогли вот эти все модные технологии, предложения, гугл драйв, напоминки, браузерные решения, весь Интернет, и как он развивается. Интернет прям капитально помог. Причем, как и в плане рекламы, так и офисных решений, организационных, управленческих очень сильно помог. Гугл – великая вещь, вся документация находится в гугл, и все синхронизировано со смартфонами, и какие-то изменения – сразу получаем уведомления. Все очень просто» (м., 26 лет).

Таким образом, в ответах современных собственников бизнеса об истории открытия собственного дела не сложно проследить влияние всех тех факторов, которые выделяет в своей модели Д. Дональд. Также очевидно, что практики открытия собственного бизнеса различаются от поколения к поколению и зависят от социально-экономических условий.

Можно выстроить такую схему, отражающую наиболее распространенные варианты открытия собственного дела (в хронологическом порядке): *открытие бизнеса в 90-е «на пустом месте» или в ходе реорганизации советского предприятия – открытие собственного дела в 2000-е после получения опыта в другой организации – и современные варианты открытия бизнеса в последние десятилетия с использованием родительского опыта и капитала, собственного образования, зарубежного опыта и Интернета*. То есть выделяются два основных варианта создания бизнеса: «хаотический» и «осознанный». Первый более свойственен начальному этапу возрождения предпринимательства в России, второй – периоду более развитых рыночных отношений. Можно предположить, что этот опыт создания и развития бизнеса во многом определяет отношения работодателя-собственника бизнеса с другими субъектами социально-трудового взаимодействия и в первую очередь, с работниками.

История профсоюзов

Как отмечает Х. Сломр, «профсоюзы современного типа впервые стали появляться в Великобритании в XVIII веке, когда средневековые институты, разрушившись, оставили наемных работников без защиты от превратностей рынка труда. Первые профсоюзы формировались ремесленниками и привели к созданию традиций ремесленных (цеховых) гильдий»¹. Они были недолговечными и встречали противостояние со стороны работодателей и государства. Но в XIX веке профсоюзы «окрепли на почве различных идеологических течений (революционного, реформаторского, христианского и экономического)»².

По словам Д.Г. Щипановой: «В странах классического капитализма сутью рабочего движения является борьба за улучшение условий продажи рабочей силы. Поэтому рабочее и социальное сознание трудящихся на Западе формировались главным образом под влиянием идеологии тред-юнионизма. Конечно, в определенных условиях наемные работники в этих странах проявляли заинтересованность в решении общественно-политических проблем, и тогда элементом рабочего движения становились рабочие партии, формировалось специфическое пролетарское сознание. Однако именно профсоюзы всегда были основой рабочего дви-

¹ Slomp, H. Labor Relations in Europe / H. Slomp – New York: Greenwoodpress, 1990.

² Larson, S. and Nissen, B. Theories of the labor movement / S. Larson, B. Nissen – Detroit: Wayne State University Press, 1987.

жения. Они возникли раньше партий, действовали вместе с ними во второй половине XIX и в XX веке, продолжают функционировать и теперь»¹.

Еще в 60-70 г. XIX века в Европе наблюдался быстрый рост численности профсоюзов. Однако период рецессии 1980-х г. серьезно подорвал силу профсоюзов (кроме Азии), работодатели перехватили инициативу в трудовых отношениях. Сократилась и всеобщая тенденция привлечения государствами профсоюзов к принятию социально-экономических решений. Хотя в некоторых странах, где трехсторонние консультации твердо укоренились (Германия, Япония и Австрия), они по-прежнему эффективны.

В большинстве индустриальных стран профсоюзы образуют подсистему рыночной экономики, хотя объем и содержание профсоюзных функций в странах различны. Например, в ряде европейских стран и в Австралии профсоюзы составляют существенный элемент централизованной рыночной системы. В США, где существует сильная традиция свободного рынка, функции профсоюзов как дополнения к экономической и социальной системе более фрагментарны.

Рой Адамс считает, что «хотя современная эпоха оказалось сложной для профсоюзов, они продолжают оставаться важным характерным признаком большинства государств мира. Они, как правило, считаются фундаментальной опорой демократии, и пока государственная демократия продолжает оставаться наиболее влиятельной всемирной силой, профсоюзы будут продолжать играть значительную роль в обществе»².

В России первые профсоюзные организации появились в 1905 г. на Путиловском и Обуховском заводах. В этом же году был создан Всероссийский профсоюз железных дорог. Уже очень скоро правительство начало преследование профсоюзных активистов, но количество членов профсоюзов все равно неуклонно увеличивалось, стали проводиться первые Всероссийские профсоюзные конференции. В 1907 г. в стране насчитывалось 1159 профессиональных союза рабочих промышленности и транспорта, объединявшие 11% всех работников³. Профсоюзы стали концентрироваться по отраслям хозяйства. Профсоюзные организации стали открывать свои библиотеки, клубы, вечерние и воскресные школы, издавали свои газеты и журналы.

¹ Щипанова, Д.Г. Теоретические и методологические основы реформирования социально-трудовых отношений современной России: дис. ... доктора экон. наук / Д.Г. Щипанова – Москва, 2004. – С. 50-52.

² Адамс, Р. Профсоюзы / Р. Адамс // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1123-1124.

³ Веги профсоюзного движения <http://rzn-profsouz.ru/> (дата обращения 15.07.2015).

В период с 1906 по 1912 г. правительство запретило и закрыло около 600 профессиональных союзов, 700 было отказано в регистрации, прошли аресты лидеров, профсоюзы вынуждены были уйти в подполье, но росло количество стачек и забастовок. Вышли профсоюзы из подполья лишь в феврале 1917 г. 12 апреля 1917 г. Временное правительство издает закон о свободе создания обществ и союзов и начинается активный рост профсоюзных организаций. В первые годы советской власти профсоюзы сыграли важную роль в ликвидации безработицы и безграмотности, а также распределении продовольствия и топлива среди семей рабочих.

Созданные первоначально как организации, призванные стоять на защите интересов рабочих при капитализме, профсоюзы после Октябрьской революции 1917 г. попытались заявить о себе как об организации, желающей непосредственно участвовать в управлении экономикой. Однако, участие профсоюзов в управлении экономикой поощрялось, когда речь шла об обсуждении планов и выдвижении кандидатур на различные административные посты, но исключалось в форме прямого вмешательства профсоюзов в управление производством. Были определены области «профсоюзной компетенции» – это вопросы тарификации, коллективные договоры, охрана труда. В период возникновения забастовок профсоюзы были обязаны «содействовать наиболее быстрому и безболезненному улаживанию конфликтов». То есть «сами профсоюзы становились частью новой государственной машины, хотя народные комиссары и работники НКТ выдвигались соответствующими профсоюзами и санкционировали то, что было предложено профсоюзами. Профсоюзы запрещали забастовки как метод разрешения трудовых конфликтов»¹.

В 1918 г. в Петрограде был проведен Первый Всероссийский съезд профессиональных союзов. К этому времени профсоюзное движение охватывало около 2,5 млн. рабочих и служащих. Наиболее крупными были профсоюзы металлистов (600 тыс. членов), текстильщиков (500 тыс.), кожевников (200 тыс.), химиков (150 тыс.), пищевиков (120 тыс.), печатников (90 тыс.)². Этот и последующие съезды профсоюзов уделяли пристальное внимание не только традиционным экономическим вопросам оплаты труда, продолжительности рабочего дня, тарифов, забастовок, охраны труда и т.д., но и культурно- просветительской деятельности, вопросам обучения и повышения квалификации работников.

¹ Вехи профсоюзного движения <http://rzn-profsouz.ru/> (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

К началу 1920-х г. появился Устав профсоюзов, и определилась их структура. Первичными организациями стали фабричные и заводские комитеты – профкомы. Уже на съездах конца 1920-х г. слышится критика в адрес профсоюзных лидеров, обвинения их в бюрократизме, в отрыве от рабочих масс.

Советские профсоюзы под руководством ВЦСПС – самая массовая общественная организация, объединяющая на добровольных началах рабочих, колхозников и служащих всех профессий без различия расы, национальности, пола и религиозных убеждений. Членами профсоюзов могут быть также учащиеся высших и средних специальных учебных заведений и профессионально-технических училищ¹. Профсоюзы находились под неусыпным контролем Коммунистической партии Советского Союза. Их численность стремительно росла (табл. 27).

Т а б л и ц а 27

Численность профсоюзов в СССР (1918-1982), *тыс. чел.*²

1918	1925	1932	1949	1959	1963	1968	1976	1980	1982
2638	7740	16500	28500	52781	68000	86000	110000	127300	131200

В годы довоенных пятилеток профсоюзы активно содействовали развитию стахановского движения, ударничества, социалистического соревнования, вели активную культурно – просветительскую работу, способствовали созданию рабфаков при университетах. Роль профсоюзов росла, и в 1933 году им были переданы все функции по управлению социальным страхованием и контроль за соблюдением трудового законодательства, охраной труда и техникой безопасности.

В годы войны профсоюзы возглавили движение за увеличение продукции для фронта, устраивали субботники и воскресники, проводили всеобщее военное обучение, готовили медсестер и сандружинниц, организовывали шефство над госпиталями, проводили сбор средств и подарков для фронтовиков. И после войны – профсоюзы во главе движения за восстановление страны, выполнение и перевыполнение плана.

В 1950-60 г. принималась многочисленные законы, расширяющие права профсоюзов. В ведении профсоюзов находится огромное количество санатори-

¹ Большая советская энциклопедия // Профессиональные союзы СССР <http://allencyclopedia.ru/73007> (дата обращения 15.07.2015).

² Там же.

ев, домов отдыха, пионерских лагерей, туристско-экскурсионных организаций. В 1970-х годах профсоюзы активно включаются в борьбу за научно-технический прогресс: профсоюзы организуют Всероссийское общество изобретателей и рационализаторов, научно-технические общества, народные университеты. И огромное внимание уделяется спорту и культурному развитию трудящихся: спортивные школы, кружки, народные коллективы, дома творчества – все это имели и развивали советские профсоюзы.

Таким образом, роль профсоюзов в Советской стране была чрезвычайно высока. Количество их членов в 70-80-х гг. составляло 98% всех трудящихся¹. Таким образом, профсоюзы, сосредотачивая в своих руках существенный человеческий ресурс, обладали серьезным социальным ресурсом, и, существуя на профсоюзные взносы, имели существенный материальный ресурс. Символический ресурс показывал постепенное снижение: если в революционные годы и первые годы советской власти было престижно быть членом профсоюзной организации, то позднее работники становились членами профсоюза «по привычке», не задумываясь, в надежде на какие-либо льготы, которые можно было получить только будучи членом профсоюзной организации предприятия. Быть же членом профкома и вышестоящих профсоюзных органов всегда было престижно, так как это предполагало за собой обладание определенным административным ресурсом.

В период перестройки был ослаблен идеологический контроль КПСС, что привело в 1990 году к отказу от идей марксизма-ленинизма, упразднению ВЦСПС и созданию Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), которая объединила большинство российских отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений.

Вот, что рассказывает эксперт, руководитель одной из крупных профсоюзных структур: *«Традиционные профсоюзы трансформировались. В Советском Союзе головной организацией был ВЦСПС, которому подчинялось много республиканских профсоюзов. В то время профсоюзам были переданы многие государственные полномочия. Они входили в треугольник или четырехугольник органов власти, в том варианте – партия, комсомол, профсоюз, администрации, которые подписывали многие документы. И первые функции, которые им были предложены в тот момент – это охрана труда и все, что с этим связано. Т.е. государственная инспекция труда – она была чисто профсоюзной, того, Советского Союза.*

¹ Большая советская энциклопедия // Профессиональные союзы СССР <http://allencyclopedia.ru/73007> (дата обращения 15.07.2015).

И все, что связано с соц. страхом: все больничные, декретные и т.д. – это решали профсоюзы. Это первые, основные вопросы. Плюс, все, что связано с дисциплиной труда, организацией труда, соц. соревнованием и прочее.

В 90-е годы это все ушло. И ВЦСПС трансформировалась в две крупные организации. Это – Федерация Независимых профсоюзов России и ВКП (Всеобщая конфедерация профсоюзов), куда вошли профсоюзы бывших союзных республик. Вот на сегодня это традиционная, но в другом ракурсе и с точки зрения структуры и географии схема, и, естественно, с огромным, я бы так сказал, обнулением всех тех функций, которые были».

Современные профсоюзы в России, утратив свои позиции, завоеванные в советский период, пока не стали авторитетной общественной силой. Работники по-прежнему рассматривают профсоюз либо как придаток администрации, не имеющей собственного голоса, либо как распределителя социальных благ, и лишь в последнюю очередь – как защитника своих интересов. Имеющиеся профсоюзы охватывают, как правило, государственные и крупные частные предприятия, малый и средний бизнес в своем абсолютном большинстве остается в стороне от профсоюзного движения. Однако серьезное сокращение количества членов современных профсоюзов требует от них новых стратегий и методов. Еще в 2007 г. на VI съезде ФНПР было принято решение о проведении Общероссийской компании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего предпринимательства (постановление № 25 от 16.05.2007)¹.

Сейчас ФНПР, ее членские организации оказывают большую практическую помощь работникам, принявшим решение вступить в профсоюз или создать профсоюзную организацию. На сайте ФНПР находятся пошаговые рекомендации по этим вопросам².

По данным официального сайта ФНПР, только в 2013 году в профсоюзах, объединяемых ФНПР, было создано более 5,5 тысяч новых первичных профсоюзных организаций. Вступило в профсоюзы, объединенные ФНПР, 1,5 миллиона человек³.

Однако общая численность членов профсоюзов остается невысокой. По данным статистики на 1 января 2014 г., в качестве профессиональных союзов

¹ О пилотном проекте по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего предпринимательства // Постановление Исполкома ФНПР от 26.09.2007 №4-9 <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=EXP;frame=37; n=410206;req=doc> (дата обращения 15.07.2015).

² Официальный сайт ФНПР <http://fnpr.ru/> (дата обращения 15.07.2015).

³ Там же.

зарегистрировано 30059 общественных объединения¹, что составляет 29% от общего количества общественных объединений в России в 2013 г.

Таким образом, профсоюзы прошли сложный и нелегкий путь в своем развитии. Основной их целью в революционный период была защита интересов рабочих, но попав под строгий контроль коммунистической партии и государства, функция профсоюзов по защите интересов рабочих оказалась формальной, и они чаще стали решать бытовые, социальные и досуговые вопросы работников. Доверие к ним постепенно было потеряно, а членство стало формальным. После распада СССР профсоюзы демонстрируют утрату всех видов имеющихся у них ранее в большом количестве ресурсов: человеческого, материального, социального и символического и практически полностью утрачивают свое значение. Можно утверждать, что профсоюзы – этот тот субъект социально-трудовых отношений, который наиболее «пострадал» в ходе общественных изменений последних десятилетий, потеряв к сегодняшнему времени практически все свои основные ресурсы.

Что касается целей и ценностей современных профсоюзов, то они определены в уставных и программах документах. Даже в самом простом варианте определения профсоюзов уже четко видна его основная цель: «Профсоюзы – это объединения, созданные с целью поддержания или улучшения условий трудовой жизни наемных работников»². Или «Профсоюз – объединение граждан с целью защиты их прав и интересов, улучшений условий труда и его оплаты, поиска новых путей для повышения качества жизни и обеспечения социальных гарантий и законный и независимый представитель работников во взаимоотношениях с работодателем»³.

Статья 2 Устава ФНПР так определяет цель организации: «Федерация создана в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительства и защиты общих интересов и достижения общих целей членских организаций, обеспечения правовых гарантий их деятельности на федеральном и

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 251.

² Адамс, Р. Профсоюзы / Р. Адамс // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002 – С. 1112.

³ Официальный сайт ФНПР <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html> (дата обращения 15.07.2015).

региональном уровнях»¹. Основные ценности профсоюзы продекларировали в своей программе «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», новая редакция которой утверждена 9 февраля 2015 года, и которая «подтверждает верность избранному курсу борьбы за достойный труд, достойную жизнь и социальную безопасность, за экономику, способную их обеспечить»². Согласно этому документу, в сложных современных условиях основной индикатор достойного труда – это достойная зарплата; необходимые условия достойного труда – эффективная занятость и сбалансированный рынок труда; важнейшая составляющая достойного труда – эффективная социальная защита; механизм формирования условий для достойного труда – социальное партнерство; фактор достойного труда – его безопасные условия; гарантия достойного труда – сильные профсоюзы³.

История Объединений Работодателей

Промышленники и предприниматели создавали свои объединения с давних времен. Еще в 1134-1135 г. появилось первое объединение – корпоративная организация купцов Иванское купеческое товарищество «Иванское сто» в Новгороде. Были и в других городах организованные группы купцов, каждая из которых закладывала свой храм. Они вели свою деятельность организованно – кампаниями, которые объединялись как по предмету, так и по месту торговли. В 1767 г. в Нижнем Новгороде 30 крупнейшими купцами – хлеботорговцами было образовано акционерное общество. В 1870 г. в Петербурге состоялся первый съезд фабрикантов, заводчиков и всех, кто интересовался развитием промышленности. Их было более 400 человек: предпринимателей, торговцев, банкиров и т.д. Уже тогда в своей резолюции они указали на необходимость повышения квалификации работников и выступили с инициативой создания вечерних школ и профтехучилищ. В 1871 г. возникло Общество содействия русской промышленности и торговли, а в 1882 г. – Торгово-Промышленный центр России. Уже тогда в стремлении к объединению прослеживалась и другая цель – желание влиять на политическую жизнь страны.

Действительно в начале XX века в России насчитывалось около 150 предпринимательских объединений. Они делились на территориальные и отраслевые

¹ Устав общественной организации «Федерация Независимых профсоюзов России» от 23 марта 1990 г. с изменениями от 29 октября 2013 г. – ст. 2.

² Официальный сайт ФНПР <http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html> (дата обращения 15.07.2015).

³ Там же.

(например, общества заводчиков или биржевые общества, съезды промышленников) и защищали интересы предпринимателей перед правительством. Самым большим и влиятельным объединением того времени был учрежденный в 1906 г. Всероссийский съезд представителей промышленности и торговли.

В 1907 г. появилась у российских предпринимателей и свои политические партии: «Союз 17 октября», который возглавил домовладелец и промышленник А.И. Гучков, «Торгово-промышленная партия», под руководством крупного московского предпринимателя Г.А. Крестовникова, «Прогрессивная экономическая партия» и др. В поддержку Временного правительства выступал созданный П.П. Рябушинским в 1917 г. Всероссийский торгово-промышленный союз.

27 марта 1917 г. состоялось последнее заседание Съезда, на котором было принято решение о создании Всероссийского союза торговли и промышленности, чему не суждено было сбыться.

Безусловно, можно утвердительно говорить о наличии у первых объединений предпринимателей серьезного материального (экономического) ресурса, так как в их состав входили преимущественно представители крупного бизнеса, ресурса социального, выражающегося в активном участии в общественной и политической жизни, и ресурса властного (административного), как способности влиять на принятие решений на уровне государства.

Таким образом, в России, как и в большинстве стран, ассоциации предпринимателей сложились раньше, чем союзы наемных рабочих, но в начале своего существования они выполняли в основном экономические функции и служили целям взаимодействия с государством, чтобы влиять на касающиеся их решения. Затем с развитием рабочего движения, возникновением профсоюзов, появилась необходимость объединения работодателей для взаимодействия с ними с целью решения трудовых вопросов.

После распада СССР, в период существования которого не было и не могло быть никаких объединений работодателей, снова появилась возможность и необходимость их создания. Д.Г. Щипанова определяет несколько этапов в становлении союзов российских предпринимателей в современный (постсоветский период):¹

- 1988-1991 гг. – это этап складывания объединений «новых предпринимателей». Эта стадия организационной консолидации нового бизнеса сопря-

¹ Щипанова Д.Г. Теоретические и методологические основы реформирования социально-трудовых отношений современной России : дис. ... доктора экон. наук / Д.Г. Щипанова – Москва, 2004. – С. 50-52.

жена с необходимостью выживания и отстаивания его прав и интересов на государственном уровне.

Эксперт, руководитель одной из региональных Ассоциаций промышленников и предпринимателей, дополнил: *«В 1989 году, когда Горбачев стал изучать мировой опыт, он выяснил, что такие объединения промышленников существуют во всем мире, и была создана так называемая Государственная ассоциация предприятий и организаций. Там, конечно, собирались, советовались, высказывали свое мнение. Но по настоящему стали работать с 1992 года, когда перешли к рынку».*

- 1992-1993 гг. – этап появления новых методов лоббирования интересов, основные из которых – политические. Одновременно формируются деполитизированные организации предпринимателей, ставящие целью отстаивание групповых и отраслевых интересов. Особенно активизировался в те годы Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

- 1994-2001 гг. – этап, который характеризуется обострением противоречий в социально-трудовых отношениях, что вызывает необходимость их регулирования.

- Этап, начавшийся с 2002 г., характеризуется созданием новой правовой базы: нового Трудового кодекса РФ и Федерального закона «Об объединениях работодателей», подписанного Президентом Российской Федерации 27 октября 2002 г.¹, где более четко прописаны роль и место объединений работодателей, их ответственность в социальном партнерстве.

Вообще, несмотря на все многообразие и сложность целей организаций работодателей, существует тенденция к выполнению двух основных функций, присущих всем объединениям: защита предпринимательства и представительство предпринимателей в трудовых отношениях. В первом случае это могут быть Торговые палаты или какие-то другие экономические объединения, во втором – это Объединения работодателей. Торговые палаты и экономические объединения занимаются, как правило, проблемами торговли, тарифами, налогообложением, стандартизацией продукции, патентами и т.д., в более широком плане, промышленной и экономической политикой. Когда же заходит речь о социально-трудовых отношениях: социальных проблемах, конфликтах, коллективных переговорах, заработной платы и т.д. – здесь необходимы объединения работодателей.

¹ Федеральный закон «Об объединениях работодателей» № 156-ФЗ от 27.11.2002
<http://base.garant.ru/185261/> (дата обращения 15.07.2015).

По мнению западных исследователей, в России преобладают ассоциации первого типа, занятые защитой интересов предпринимателей: «обычно это небольшие организации, группирующиеся вокруг харизматической личности и связанные с какой-то политической партией... Одной из тенденций в России является то, что наиболее эффективные организации появляются на региональном и городском уровне (территориальные ассоциации), они имеют большее значение, чем в большинстве западных стран»¹.

Наиболее активное, многочисленное и влиятельное объединение работодателей сегодня – это РСПП. Он образовался на базе основанного в 1990 г. группой народных депутатов во главе с Аркадием Вольским Научно-промышленного союза, созданного с целью создания паритетных отношений между правительством, профсоюзами и собственно производством в период быстрых и масштабных изменений в государстве, политике и экономике. После распада СССР эта организация была преобразована в общероссийскую, а в 1991 г. учрежден Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

В первое десятилетие существования основными задачами Союза были формирование собственного видения проблем и путей экономического развития, разработка предложений, в том числе законодательных, в экономической и социальной сферах, а также поиск способов воздействия на содержание и методы реализации реформ. Приоритетными для РСПП в этот период были защита и сохранение базовых отраслей производства, научно-технического и кадрового потенциала промышленности, построение системы социального партнерства, содействие адаптации российских предприятий к рынку, развитие международных контактов Союза.

В дальнейшем РСПП продолжал налаживать равноправные и конструктивные отношения между бизнесом и государством. Постоянный диалог с властью – встречи предпринимателей с Президентом России, активная работа представителей РСПП в координационных и совещательных органах, образованных Президентом Российской Федерации и Правительством России – все это призвано обеспечить более эффективное влияние деловых кругов на процесс принятия государственных решений в интересах предпринимателей и общества в целом.

Сегодня РСПП, согласно его данным, объединяет более ста отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые секторы экономики и

¹ Грант, В. Ассоциации работодателей / В. Грант // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб., Питер, 2002. – С. 969.

тысячи крупнейших российских компаний – представителей промышленных, научных, финансовых и коммерческих организаций во всех регионах России¹.

В соответствии с требованиями федерального закона «Об объединениях работодателей» в 2006 г. наряду с Общественной организацией учреждено Общероссийское объединение работодателей РСПП, которое является лицом бизнеса в процессах социального партнерства.

О.Ф. Жилин поясняет, что «Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), как объединение промышленно-производственной инициативы, не имеет общих задач с Общероссийским объединением работодателей «РСПП», являющимся координатором объединений работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых и социальных отношений. Последнее ведет большую и многостороннюю работу по согласованию социально-трудовых вопросов на общегосударственном уровне и учитывает предложения объединений работодателей, когда формируется Генеральное соглашение между правительством, профсоюзами и работодателями»².

Вин Грант утверждает: «Ассоциации работодателей представляют интересы компаний перед правительством и совместно с профсоюзами занимаются вопросами коллективного договора... и действуют как типичные посредники между властью и бизнесом»³.

Сегодня Российский союз промышленников и предпринимателей продолжает развиваться и укреплять свои позиции, расширять сферы влияния и состав организации, развивать региональные представительства. Однако, как известно РСПП объединяет в своих рядах, как правило, представителей крупного бизнеса. Но с развитием в стране малого предпринимательства возникла необходимость создания объединений предпринимателей-работодателей малого и среднего бизнеса, и в 2002 г. была создана Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России». Сегодня ее отделения действуют в 81 регионе России, объединяют около 400 тыс. человек, и создают более 5 млн. рабочих мест⁴.

¹ Официальный сайт РСПП <http://рспп.рф/about> (дата обращения 16.07.2015).

² Зачем организациям вступать в отраслевые объединения работодателей // Интервью Жилина О.Ф. – генерального директора Объединения работодателей Нефтяной и газовой промышленности <http://rspp.ru/viewpoint/view/220> (дата обращения 16.07.2015).

³ Грант, В. Ассоциации работодателей / В. Грант // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорена – Спб.: Питер, 2002. – С. 969.

⁴ Официальный сайт Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» http://old.opora.ru/organization/organization_structure.php (дата обращения 15.07.2015).

В 2009 г. руководством «Опоры России» было принято решение об учреждении Общероссийского объединения работодателей «Объединение предпринимательских организаций работодателей малого и среднего бизнеса», цель которого – представительство законных интересов и защита прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношениях¹.

Цели и ценности объединений работодателей хорошо прослеживаются при изучении их уставных и других нормативных документов. Так, например, согласно Уставу Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» основными его целями являются: всемерное и комплексное развитие российской экономики, укрепление национальной промышленности, содействие их модернизации на принципах добросовестной конкуренции, социальной ответственности, рыночных отношений, защиты собственности, свободы предпринимательства, деловой этики; развитие и поддержка деловой активности, высокого социального и правового статуса предпринимателей, укрепление социальной роли и позитивной репутации отечественного бизнеса, его влияния на создание благоприятных условий труда и достойной жизни граждан России².

Не менее интересными в контексте изучения целей и ценностей РСПП являются еще 3 документа:

1. ***Социальная хартия российского бизнеса***, принятая в 2007 г., определяет главную социальную миссию Союза: «Мы, представители делового сообщества, видим свою общественную миссию в обеспечении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека»³.

Основные принципы прописаны относительно всех партнёров по взаимодействию:

¹ Официальный сайт Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» http://old.opora.ru/organization/employers_opora/ (дата обращения 15.07.2015).

² Устав Общероссийской общественной организации «Российский союз промышленников и предпринимателей» <http://media.rspp.ru/document/1/1/7/173d6269faa2f7d5725a3c134fe8f2b9.pdf> (дата обращения 15.07.2015).

³ Социальная хартия российского бизнеса rspp.pf/simplepage/474 (дата обращения 15.07.2015).

1. Доверие со стороны акционеров, собственников и инвесторов — одна из ключевых ценностей в нашей деятельности.

2. Мы признаем работников важнейшей ценностью любой компании. Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли.

3. Смысл нашей деятельности – в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг.

4. Наши отношения с деловыми партнерами основаны на взаимном уважении¹.

Прочие обозначенные принципы касаются ответственной свободы предпринимательства, соблюдения прав человека, охраны окружающей среды и т.д.

2. *Антикоррупционная хартия российского бизнеса*², подписанная наряду с РСПП, руководителями Торгово-промышленной палаты, Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России». В Хартии провозглашается следование принципам недопущения и противодействия коррупции «как при выстраивании взаимодействия с органами государственной власти, так и в корпоративных отношениях». Основные принципы: управление в компаниях на основе антикоррупционных программ, эффективных финансовый контроль, контроль за персоналом, коллективные усилия и публичность антикоррупционных мер, отказ от незаконного получения преимуществ, прозрачные и открытые процедуры закупок, содействие осуществлению правосудия и соблюдению законности и др.

3. *Хартия корпоративной и деловой этики*³, провозглашающая основные принципы ведения предпринимательской деятельности: добропорядочности и справедливости, честности во взаимоотношениях со своими партнерами и конкурентам, заботы о поддержании, как собственной деловой репутации, так и репутации российского бизнеса в целом, следования общепризнанным моральным правилам и нравственным нормам в своих поступках и решениях.

¹ Социальная хартия российского бизнеса рспп.рф/simplepage/474 (дата обращения 15.07.2015).

² Антикоррупционная хартия российского бизнеса Социальная хартия российского бизнеса рспп.рф/simplepage/455 (дата обращения 15.07.2015).

³ Хартия корпоративной и деловой этики рспп.рф/simplepag 534 (дата обращения 15.07.2015).

Благотворительная деятельность – неотъемлемая часть деятельности РСПП. На сайте Союза перечислено множество корпоративных фондов (в частности, фонд «Лукойл», «Металлург», «Транссоюз» и т.д.), частных (например, фонды Потанина В., Алекперова В. и др.) и иных благотворительных фондов (например, фонд Поддержки публичной дипломатии, Фонд поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, Фонд поддержки образования и науки, Фонд «Обнаженные сердца», «Линия жизни» и т.д.)

Тем не менее, анализируя представленные цели и задачи, невозможно не согласиться с Д.Г. Щипановой, отмечающей, что «в силу специфики объективных и субъективных условий современной России социально-трудовые отношения ни на одном из этапов не играли значительной роли в процессе складывания предпринимательских объединений... Это, несомненно, отражает объективную несформированность интересов руководителей предприятий или их собственников как работодателей и, тем более, несформированность потребности в институциональном выражении этих интересов... Следует признать, что и сейчас институционализированное участие в социальном партнерстве не является существенно важным для многих предпринимательских групп и организаций и в лучшем случае рассматривается ими как дополнительный канал лоббирования своих интересов в структурах государственной власти. Это характерно для союзов предпринимателей, практически не имеющих дела с организованными работополучателями вследствие отсутствия или слабости профсоюзов, для малого и среднего бизнеса из-за специфики трудовых отношений в этом секторе»¹.

По словам эксперта: *«У нас основная цель – это защита интересов членов Ассоциации, в первую очередь, для этого она и создана. А также – лоббирование интересов, выработка нормативных законодательных актов на уровне общероссийском, муниципальном, областном, оказание юридической помощи членам Ассоциации, координация с точки зрения получения заказов, продвижения продукции предприятий на внутренние и внешние рынки через выставки, семинары, бизнес-встречи и так далее. И, пожалуй, самая основная функция – это участие в трехсторонней комиссии, в рамках этой трехсторонней комиссии мы свои интересы выдерживаем. Профсоюзы, выражая интересы наемных работников, защищают их, мы же защищаем*

¹ Щипанова, Д.Г. Теоретические и методологические основы реформирования социально-трудовых отношений современной России: дис. ... доктора экон. наук // Д.Г. Щипанова – Москва, 2004. – С. 53.

наши предприятия. Где-то мы кооперируемся с властью, либо, наоборот, с профсоюзами, в зависимости от ситуации. Ведутся переговоры, раз в 2 года составляется соглашение».

Появляются сегодня и совсем необычные объединения предпринимателей. Их цели совсем далеки от коммерческих. Так, например, еще одна организация работодателей с такой же аббревиатурой РСПП – Общероссийская общественная организация Российский Собор православных предпринимателей. Основной своей целью организация определяет религиозное и политическое воспитание предпринимательского класса на основе традиционных ценностей России, Православия и других коренных религий¹.

История служб занятости

В целях ликвидации безработицы в послереволюционной России и удовлетворения растущего спроса на труд в условиях военного времени в 1917 г. были созданы первые в России Бюро труда. С их помощью на предприятия набирались неквалифицированные и малоквалифицированные работники для замены рабочих, ушедших на фронт. Помимо учета безработных, свободных рабочих мест и распределения по ним людей, они оказывали материальную помощь нуждающимся. Первый государственный Закон о биржах был принят 19 августа 1917 г. По данным И.Е. Заславского, «согласно закону, биржи могли быть открыты в городах с населением не менее 50 тыс. человек. В задачи биржи входила регистрация спроса и предложения рабочей силы, посреднические услуги по найму, ведение учета и систематизация сведений о рынке труда»².

31 января 1918 г. советским правительством был обнародован новый закон о биржах труда, согласно которому было введено обязательное трудовое посредничество биржи при поступлении на работу. Реализацию политики занятости осуществляли государственные биржи труда при участии профсоюзов, советских и хозяйственных органов. Находясь в ведении профсоюзов, они управлялись комитетами, большинство в которых принадлежало рабочим. Тем самым, по словам

¹ Официальный сайт Российского Собора православных предпринимателей http://rspp.su/russ_prod/poselok.htm (дата обращения 15.07.2015).

² Заславский, И.Е. Труд, занятость, безработица / И.Е. Заславский – М., Департамент труда и занятости Правительства Москвы, 1992. – 158 с. http://trud.mos.ru/presscenter/helpful/birzhi_truda_v_rossii_i_storicheskie_khroniki/ (дата обращения 16.07.2015).

И.Е. Заславского, «биржи труда были превращены в органы профессионального рабочего движения, действовавшие в интересах рабочих организаций»¹.

Биржи труда того периода были чрезвычайно многофункциональны. Можно сказать, что они проводили активную политику занятости. В задачи бирж входила не только регистрация и периодическая отметка лиц, ищущих работу, назначение пособий безработным, но также изучение профессионально-квалификационного и социально-демографического состава безработных, сбор сведений о рабочих местах и вакансиях, регулярная публикация в местной прессе информации о предложении труда по профессиям и специальностям, консультации ищущим работу, межрегиональное перераспределение рабочей силы, а также профессиональное обучение по методикам, разработанным Центральным институтом труда.

Институциональные формы существовавших в тот период бирж труда также были чрезвычайно многообразны. В крупных промышленных городах биржи труда функционировали на основе профессиональных секций, которые создавались, когда число зарегистрированных безработных по профессии достигало 500 человек. Всего же развернутая сеть органов обеспечения занятости насчитывала более 280 бирж труда и тысячи корреспондентских пунктов. А.Ю. Шевчук отмечает, что «на биржах труда трудоустраивали городских обывателей, белогвардейских офицеров, представителей господствовавших классов. Организовывали общественные работы. В некоторых городах успешно работали артели безработных»².

На протяжении 1920-х г. круг случаев, когда предприятие могло само нанимать работников, стал неуклонно расширяться. 2 января 1925 г. ЦИК и СНК отменили обязательный наем рабочей силы через биржи труда и сохранили за ними лишь обязательную функцию регистрации в целях учета.

По данным Я.М. Бинемана, в 1927 г. на биржах труда было зарегистрировано 1478 тыс. чел., в 1929 г. – 1741 тыс. чел., в 1930 г. – 1081 тыс. чел.³.

¹ Заславский, И.Е. Труд, занятость, безработица / И.Е. Заславский – М, Департамент труда и занятости Правительства Москвы, 1992. – 158 с. http://trud.mos.ru/presscenter/helpful/birzhi_truda_v_rossii_istoricheskie_khroniki/ (дата обращения 16.07.2015).

² Шевчук, А.Ю. Российский рынок труда: история и современность / А.Ю. Шевчук // Вестник Университета ГУУ. – 2008. – № 5(15). – С. 137-142.

³ Труд в СССР. Справочник 1926-1930 г. // под редакцией Я.М. Бинемана – М: Планхозгиз, 1930. – С. 18 <http://www.hist.msu.ru/Labour/Trud/intro2.pdf> (дата обращения 14.07.2015).

Но, несмотря на то, что к лету 1930 г. около 1 млн. человек все еще состояло на учете бирж труда 7 ноября 1930 г. в газете «Правда» было объявлено о полной ликвидации безработицы в СССР. В октябре 1930 г. было принято решение о распределении всех безработных на работы и прекращении выплаты пособий по безработице. В 1930 г. закрылась Московская биржа труда. Советский Союз стал первой в мире страной, покончившей с безработицей. Все зарегистрированные на бирже безработные в принудительном порядке были обеспечены рабочими местами. Как поясняет Шевчук А.Ю.: «Биржи труда были преобразованы в территориальные управления кадров, которые были обязаны обеспечивать народное хозяйство рабочей силой, осуществлять ее плановую переброску, прямое распределение и перераспределение на ударные предприятия и стройки. Однако полностью эту задачу органы по труду выполнить не смогли, и в 1933 г. они были упразднены. Функции подбора, профподготовки и перераспределения рабочей силы, организации и оплаты труда стали осуществлять отделы кадров предприятий¹. О биржах труда в СССР было забыто на 60 лет.

Они возродились в начале 90-х с принятием закона «О занятости населения». Эти службы на протяжении последующих лет неоднократно меняли свои названия: Центр занятости, Биржа труда, Фонд занятости, Департамент труда и занятости, Комитет труда и занятости, Департамент Федеральной государственной службы занятости и т.д., но при этом их функции по содействию в трудоустройстве и выплате пособий по безработице были неизменны.

Обеспечение политики содействия занятости сегодня возложено на Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), деятельность которой координируется Министерством труда и социальной политики. Она создана в начале 1990-х г. на базе системы органов по труду бывшего Госкомтруда РСФСР. По мнению А.В. Кашепова и др., «после ликвидации в 2001 г. Фонда занятости населения большинство работников службы занятости были выведены из категории «государственных служащих» и приравнены к «бюджетникам», что привело к снижению уровня оплаты труда и других социальных гарантий и частичному оттоку из службы квалифицированных кадров. Тем не менее, в рамках своих чрезвычайно узких финансовых возможностей, работники службы заня-

¹ Шевчук, А.Ю. Российский рынок труда: история и современность / А.Ю. Шевчук // Вестник Университета ГУУ. – 2008. – № 5 (15). – С. 137-142.

тости продолжали выполнять задачи трудоустройства и социальной поддержки обращающихся граждан»¹.

Согласно закону № 199-ФЗ от 31 декабря 2005 г.², Российская Федерация передала органам государственной власти субъектов Российской Федерации полномочия по осуществлению контроля обеспечения государственных гарантий в области занятости населения; регистрации граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан; оказания в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан; осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными и другие полномочия.

Что касается Роструда, то лишившись части управленческих функций, этот орган сохранил функции координации работы служб занятости и разработки нового поколения нормативных документов – Административных регламентов оказания государственных услуг в сфере занятости. Сегодня Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), согласно Положению о Роструде, «осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями»³.

Таким образом, службы занятости имеют достаточно длительную историю, они с дореволюционного периода выступали посредниками в регулировании отношений работников и работодателей, и их посредничество в процессе найма на протяжении ряда лет было обязательным. Кроме того, на протяжении всего рассматриваемого периода основными целями и задачами служб занято-

¹ Кашепов, А.В., Сулакшин, С.С., Малчинов, А.С. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов и др. – М, Научный эксперт, 2008. – С. 123.

² Федеральный закон № 199-ФЗ от 31.12.2005 « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» <http://base.garant.ru/12144089/> (дата обращения 16.07.2015).

³ Положение о Федеральной службе по труду и занятости / в ред. Постановления Правительства РФ от 27.12.2014 №1581 <http://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/polozhenie-o-rostrude.php> (дата обращения 17.07.2015).

сти являлись учет безработных и помощь им, а также анализ ситуации на рынке труда. Сегодня эти функции сохранились. Делать выводы об имеющихся у современных служб занятости ресурсах и их трансформации сегодня достаточно сложно, так как не прослеживается очевидного наличия материального, квалификационного, символического и, тем более, инновационного ресурса, испытывают они и существенный кадровый дефицит. Возможно, основным ресурсом служб занятости на протяжении всего их существования был ресурс социальный, направленный на поддержание социальной стабильности в обществе.

История кадровых агентств

История рекрутмента уходит корнями в XIX век. Так, во Франции был известен Поль Мюрнер – самый успешный рекрутер для войск Наполеона. В Европе XIX в. практиковался поиск и отбор квалифицированных специалистов для работы в зарубежных колониях, а в Германии тогда же появилась первая частная служба по найму. В XIX в. в Британии и Франции уже активно работали собственно рекрутинговые организации, которые занимались как трудоустройством, так и поиском профессионалов «под заказ». Первая американская служба по найму, известная как «биржа занятости», начала работать в 1848 г. В XX в. в Европе стал обычным поиск, подбор и привлечение квалифицированных специалистов и неквалифицированных рабочих для военных заводов. В период Первой мировой войны в США появились государственные агентства, подбиравшие персонал для военных заводов, и частные агентства, которые работали для частных компаний.

После Великой депрессии и Второй мировой войны в США появились крупные специализированные рекрутинговые агентства под влиянием роста промышленности и спроса на рабочую силу. По словам Карташова С.А. и др.: «рекрутинг стал оформляться как особый вид предпринимательской деятельности, часто в среде аудиторских и консалтинговых фирм, которые в процессе своей работы сталкивались с некоторыми кадровыми проблемами заказчиков и брались за их решение»¹.

В России первые рекрутинговые компании появились только в начале 90-х, в начальный период становления рыночных отношений. В 1991 г. была отменена монополия Управления дипломатического корпуса на подбор сотрудников для иностранных фирм и совместных предприятий. В этом же году с принятием за-

¹ Карташов, С.А., Одегов, Ю.Г., Кокорев, И.А. Рекрутинг: найм персонала / под ред. Ю.Г. Одегова. – М., Экзамен, 2002. – С. 9.

кона РФ «О занятости населения» было легализовано понятие «безработный». Все это послужило толчком к развитию активной деятельности посредников – рекрутинговых (кадровых) агентств – на российском рынке труда.

Появление и развитие рынка рекрутинговых услуг в России имеют свои предпосылки. Вот как их характеризует в своем исследовании В.А. Базжина:

- 1) реформирование экономики и переход к рыночным отношениям создали условия для становления отечественного рекрутингового бизнеса и проникновения западных рекрутинговых агентств на российский рынок деловых услуг;
- 2) тенденция к сервисизации экономики проявилась в увеличении количества организаций сферы услуг в России;
- 3) высокий уровень безработицы способствовал созданию новой ниши для деятельности посредников на рынке труда;
- 4) в условиях рыночной экономики человеческие ресурсы стали важнейшим фактором эффективности производства;
- 5) у государственной службы занятости не было возможности охватить весь круг задач государственной социальной политики в области сокращения безработицы и улучшения структуры занятости¹.

В 1996 г. происходит важное событие в развитии рекрутинга в нашей стране, а именно: создание профессионального союза рекрутеров – Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП). Следует особо отметить профессионально-этический кодекс АКПП и, в частности, его последний пункт, в котором говорится о том, что агентства – члены АКПП обязуются «ни в какой форме, и ни при каких обстоятельствах не запрашивать вознаграждения от соискателей за их трудоустройство»².

В этом же году проходят первые конференции рекрутинговых агентств, и появляются их первые рейтинги. Кризис 1998 г. внес свои коррективы. Часть компаний уходит с рынка, а часть начинает брать деньги за свои услуги с соискателей. С относительной стабилизацией в 2001 г. расширяется линейка услуг кадровых агентств, усиливаются позиции сильнейших агентств, развивается Интернет - активность на рынке рекрутмента, начинается «война за таланты»,

¹ Базжина, В.А. Формирование механизмов координации деятельности субъектов рынка рекрутинговых услуг: дис. ... канд. экон. наук / В.А. Базжина – Спб., 2007. – С. 27-28.

² Профессионально-этический кодекс консультантов по подбору персонала http://apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=3379:ethicalcodex (дата обращения 18.07.2015).

появляются специализированные агентства, работающие с выпускниками вузов. К 2004 г. значительно возрастает спрос на рекрутинговые услуги. Происходит глобализация на рынке рекрутинговых услуг – 20% рынка принадлежит крупнейшим кадровых агентствам. Увеличивается число специализированных агентств, подбирающих специалистов в определенных сферах. Кризис 2008 г. привел к значительному снижению количества агентств, особенно мелких, многие снова переквалифицировались в агентства по трудоустройству, услуги которых оплачивает соискатель. На плаву остались, как правило, сильные и крупные агентства, хотя и они были вынуждены свернуть многие свои новые проекты. Агентствам приходится значительно снижать цены на свои услуги и все активнее искать дополнительные источники дохода, организовывая, например, различные курсы и семинары для соискателей.

Интересным в данном контексте представляется сравнение деятельности агентств по подбору персонала (услуги оплачивает работодатель) и агентств по трудоустройству (услуги оплачивает соискатель) в зависимости от экономической ситуации в стране (табл. 28 и 29)¹.

Т а б л и ц а 28

Характеристики деятельности агентств по подбору персонала
в зависимости от экономической ситуации

Экономическая ситуация	Агентства по подбору			
	Спрос на данные услуги	Число агентств	Объем оказываемых услуг	Цена услуги
Кризис	<i>Высокий на анти-кризисных специалистов и руководителей</i>	<i>Растет</i>	<i>Невысокий</i>	<i>Минимальна</i>
Депрессия	<i>Стабильный, невысокий</i>	<i>Стабилизируется</i>	<i>Невысокий, стабильный</i>	<i>Невысокий, стабильный</i>
Оживление	<i>Растет</i>	<i>Растет</i>	<i>Растет</i>	<i>Растет</i>
Подъем	<i>Максимальный</i>	<i>Большое число игроков</i>	<i>Максимально возможный</i>	<i>Высокая</i>

Задачи рекрутинговых агентств условно можно разделить на две группы:

Первая группа – это задачи, относящиеся к партнеру по социальному взаимодействию, то есть к организации-работодателю (или соискателю): поиск

¹ Бровкин, А.В. Институциональные формы подбора персонала: дис. ... канд. экон. наук / А.В. Бровкин – Москва, 2007. – С. 68-69.

и подбор персонала в соответствии с его требованиями (либо поиск работы для соискателя в соответствии с его пожеланиями).

Задачи второй группы относятся непосредственно к самому рекрутинговому агентству: рентабельность деятельности агентства, поиск и обучение собственных кадров, а также создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг. Кадровые агентства являются в чистом виде коммерческими организациями, конечная цель которых – получение прибыли, дающей возможность делать инвестиции в дальнейшее развитие бизнеса¹.

Т а б л и ц а 29

Характеристики деятельности агентств по трудоустройству
в зависимости от экономической ситуации

Экономическая ситуация	Агентства по трудоустройству				
	Спрос на данные услуги со стороны работодателя	Спрос на данные услуги со стороны соискателя	Число агентств	Объем оказываемых услуг	Цена услуги
Кризис	<i>Высокий на дешевую рабочую силу</i>	<i>Высокий</i>	<i>Максимально</i>	<i>Максимальный</i>	<i>Максимальна</i>
Депрессия	<i>Стабильный</i>	<i>Достаточно высокий</i>	<i>Стабилизируется</i>	<i>Стабилизируется</i>	<i>Стабилизируется</i>
Оживление	<i>Уменьшается</i>	<i>Уменьшается</i>	<i>Не увеличивается</i>	<i>Не увеличивается</i>	<i>Уменьшается</i>
Подъем	<i>Минимальный</i>	<i>Минимальный</i>	<i>Минимально</i>	<i>Минимальный</i>	<i>Минимальная</i>

Основные функции кадровых агентств можно определить следующим образом:

- 1) оказание работодателям разнообразных услуг, касающихся найма необходимого персонала;
- 2) помощь соискателям в поиске необходимой работы;
- 3) организация взаимодействия между ними;
- 4) консультирование работодателей по вопросам ситуации на рынке труда и заработной платы, помощь в принятии кадровых решений и т.д.;

¹ Карташов, С.А., Одегов, Ю.Г., Кокорев, И.А. Рекрутинг: найм персонала/ под ред. Ю.Г. Одегова. – М., Экзамен, 2002. – С. 12.

- 5) снятие социальной напряженности посредством проведения разъяснительной работы с населением по вопросам трудоустройства, организации курсов по переобучению и т.д.;
- 6) выполнение части других функций службы занятости, имея возможность более оперативно реагировать на изменения на рынке труда;
- 7) развитие собственно рекрутингового бизнеса, как процветающей индустрии, обеспечивающей материальное благосостояние людей, занятых в этом бизнесе.

Рекрутинговый рынок находится в процессе постоянного движения и изменения. К настоящему времени сформировалась профессия «рекрутер», о существовании которой в России раньше никто не подозревал. В вузах появились учебные программы, опубликованы книги и учебники по рекрутменту. Появились молодые рекрутеры, которые рассматривают данную профессию не как ступеньку на пути к карьере менеджера по персоналу, а приходят в кадровые агентства, чтобы профессионально расти именно как рекрутеры – консультанты. Значительно вырос и обогатился арсенал инструментов, с помощью которых рекрутеры ищут и оценивают кандидатов, а также спектр услуг, предоставляемых кадровыми агентствами. Активно изучается опыт зарубежных коллег.

На сегодняшний день в России присутствуют большинство крупнейших международных компаний рекрутинговых услуг. Из-за усилившейся конкуренции число кадровых агентств не становится больше с каждым годом, а наоборот, есть тенденция к его снижению. Те из игроков, кто не может поддерживать свою компанию на плаву, постепенно уходят с рынка, а новым компаниям все труднее конкурировать со «старичками». За счет более качественного предложения услуг работодателю опытные агентства становятся более специализированными и клиентоориентированными, больше уделяют внимание соискателям. Крупные кадровые агентства в России не только собирают обширные электронные базы данных обо всех, кто трудится в наиболее востребованных и высокооплачиваемых сферах, но и детально отслеживают всю карьерную судьбу потенциального кандидата.

Огромные возможности Интернета, появившиеся в последние годы, по мнению одних исследователей, должны кардинальным образом повлиять на процесс подбора и вывести на первый план онлайн-подбор персонала, по мнению других, все-таки не смогут утолить потребностей клиентов без помощи профессиональных рекрутеров.

Свои ценности кадровые (рекрутинговые) агентства, а точнее их объединение – Ассоциация консультантов по подбору персонала, декларирует в своих

нормативных документах. К примеру, в *Кодексе взаимоотношений основных участников кадрового рынка*¹, определяется состав участников кадрового рынка следующим образом: кадровые агентства, заказчики (работодатели) и кандидаты (соискатели), а также основная миссия агентств – «Содействие формированию цивилизованного рынка кадровых услуг», а именно:

- 1) Повышение общего уровня культуры всех участников рынка кадровых услуг, и, прежде всего, культуры взаимоотношений;
- 2) Повышение профессионального мастерства, знаний и умений всех участников рынка кадровых услуг;
- 3) Внедрение согласованных принципов, норм и стандартов профессиональной и этической деятельности, позволяющих выводить рынок кадровых услуг в целом на новый качественный уровень развития;
- 4) Обеспечение прозрачности бизнеса на рынке кадровых услуг.

Точную информацию об общем количестве кадровых агентств в стране сегодня найти сложно. Поиск в Интернете по данному запросу выдает информацию о 3798 кадровых компаниях².

Таким образом, кадровые (рекрутинговые) агентства – один из самых молодых участников социально-трудовых отношений, появившийся в нашей стране только с развитием рынка, но нашедший свою нишу. Конечно, как и у любой коммерческой организации, основной их целью является получение прибыли, но в некоторой степени их деятельность решает ряд социальных проблем, помогая работникам и работодателям найти друг друга, и в этой связи можно говорить об имеющемся у данных организаций социальном ресурсе. Утвердительно говорить о наличии у них ресурсов другого рода сложно, но, вероятно, стоит предположить наличие инновационного ресурса у таких компаний, так как без него их совершенно новая для России и ведущаяся в сложных условиях деятельность была бы вряд ли возможна.

История образовательных учреждений

История образования и образовательных учреждений ведет свое начало с древнейших времен. Кратко остановимся на истории профессионального образования в России, именно оно имеет непосредственное отношение к рынку труда.

¹ Официальный сайт АКПП / Кодекс взаимоотношений основных участников кадрового рынка http://apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=3380:razdel3114 (дата обращения 19.07.2015).

² http://www.orgpage.ru/rossiya/kadrovye_agentstva (дата обращения 18.07.2015).

Еще в начале XVIII в. в России стали появляться первые профессиональные учебные заведения: Школа математических и навигационных наук (1701), Морская академия (1705), Инженерный дворянский корпус, первый университет в Москве, созданный М.В. Ломоносовым в 1755 г. с юридическим и философским факультетами¹.

В XIX в. специальных учебных заведений для разных сословий стало больше: коммерческие, технические, строительные и архитектурные училища, были и частные учебные заведения: Строгановское училище, например, и др. Количество университетов также значительно увеличилось: Москва, Санкт-Петербург, Казань, Харьков, Вильно имели университеты, готовившие специалистов по филологии, истории, статистике, географии, правоведению, политэкономии, богословию, физике, математике, медицине. Успешно функционировали Артиллерийская, Императорская военная, Инженерная, Практическая, Коммерческая Академии, а также Институт инженеров путей сообщения, Лесной, Политехнический, Горный институты, Институт гражданских инженеров².

В своем исследовании Коджаспирова Г.М. схематично описывает систему профессионального образования второй половины XIX в.³ (табл. 30).

Т а б л и ц а 3 0

Система профессионального образования второй половины XIX века

Образование	Высшие учебные заведения	Средние и низшие специальные учебные заведения
Медицинские	Клинический институт великой княгини Елены Павловны в Петербурге; гинекологический институт при Московском университете; бактериологический институт при Ново-Екатерининской больнице в Москве; акушерские курсы для врачей при Императорском клиническом институте в Петербурге; курсы для врачей при бактериологической станции Харьковского медицинского общества. В Петербурге был женский медицинский институт	Фельдшерские школы, зуборучебные, массажа и врачебной гимнастики, школы акушеров и повивальных бабок (для села)

¹ Коджаспирова, Г.М. История образования и педагогической мысли: Таблицы, схемы, опорные конспекты / Г.М. Коджаспирова – М., Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – С. 116.

² Там же – С. 119.

³ Там же – С. 132-133.

Продолжение таблицы 30

Юридические	Юридические факультеты при университетах	Александровский и Демидовский лицеи и училище правоведения
Технические	Технологические, технические, политехнические институты в Петербурге, Москве, Харькове, Риге, Томске.	Низшие ремесленные школы, отделения и классы для обучения ремеслам.
Педагогическое	Историко-филологические институты (Петербург, Нежин) – закрытые государственные учебные заведения. Готовили преподавателей для гимназий.	Учительские семинарии – открытые учебные заведения с 3-летним сроком обучения. Выпускали учителей низших школ.
Сельскохозяйственное и лесное	Сельскохозяйственный институт близ Москвы, Лесной институт в Петербурге, высшие винодельческие курсы в Крыму.	Сельскохозяйственные или земледельческие училища с 6-летним сроком обучения. Низшие сельскохозяйственные школы I и II разряда, срок обучения – 4 и 2 года (таких школ 105 в стране, из них 4 – женские).
Коммерческое		Среднее образование – коммерческие училища с 7- и 3-летним сроком обучения. Низшие учебные заведения – торговые школы, классы и коммерческие курсы.
Военное	Академии (курс обучения 2-3 года, принимались по экзамену только прослужившие несколько лет в строю офицеры), военные училища (8 в стране, срок обучения 2-3 года).	Среднее – кадетский корпус (обучение 7 лет). Низшее – всякого рода школы (свыше 10 тыс.). В некоторые из них принимали женщин.
Морское	Морская академия и Кронштадское морское инженерное училище.	Среднее – офицерские классы. Низшее – начальные школы для детей матросов.
Духовные	Духовная академия	Духовные семинарии и училища
Межевые и топографические	Константиновский межевой институт	Землемерные училища
Лингвистические	Факультет восточных языков в университете Петербурга и Лазаревский институт восточных языков в Москве.	
Художественные и музыкальные	Не имело систематической организации. Были высшие, средние и низшие учебные заведения: училища, школы, курсы.	
Университеты	Было 9 университетов, где чаще всего был такой набор факультетов: богословский, историко-филологический, физико-математический, юридический, медицинский, восточно-языковедческий.	

До революции существовали как частные, так и государственные образовательные учреждения, соответственно образование могло быть как платным, так и бесплатным.

Советская власть принесла с собой новшества в системе профессионального образования. Появились учебно-показательные мастерские, школы ФЗО, профшколы, профкурсы, профтехучилища, техникумы, рабфаки и т.д. Совершенно исчезли частные учебные заведения. Государство полностью контролировала не только все процессы, связанные с обучением, но и занималось централизованным распределением выпускников. При этом все образование в стране стало бесплатным.

Согласно данным статистики, в советское время количество средних специальных и высших учебных заведений демонстрирует некоторые колебания, но в целом, показывает рост:

Т а б л и ц а 3 1

Число средних специальных учебных заведений (1914-1990), *тыс.*¹

1914	1927	1940	1950	1960	1970	1980	1990
297	672	2188	2005	1961	2423	2505	2603

Т а б л и ц а 3 2

Число высших учебных заведений (1914-1990), *тыс.*²

1914	1927	1940	1950	1960	1970	1980	1990
72	90	481	516	430	457	494	514

Больше всего высших учебных заведений в советское время были заняты подготовкой кадров для промышленности и строительства, затем – для сферы просвещения, далее по количеству выпускников – образовательные учреждения сельскохозяйственной направленности, затем – экономики и права, далее расположились учреждения, готовившие работников для сферы здравоохранения, физической культуры и спорта, затем транспорта и связи и искусства и кинематографии.

Средние специальные учебные заведения также готовили больше всего специалистов для промышленности и строительства, затем – для сельского хо-

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 193.

² Там же – С. 198.

зьяства, далее – экономика и право, затем – здравоохранение, физическая культура и спорт, далее – транспорт и связь, затем – просвещение и наконец, искусство и кинематография¹.

Были распространены три формы обучения: дневная, вечерняя (очно-заочная) и заочная. Количество студентов занимающихся по очной форме всегда было больше заочников, однако, не очень значительно (примерно с разницей в 200 тыс. чел.), существенно меньшее количество студентов занималось по очно-заочной форме.

После 90-х гг.. российская система профессионального образования претерпела существенные изменения: снова появились частные образовательные учреждения различных уровней и специализаций, где численность занимающихся заочно стала существенно превышать количество очных учащихся; снова было введено платное обучение; осуществлен переход на Болонскую систему образования с двумя уровнями подготовки – бакалавриатом и магистратурой и т.д. Данные по динамике количества образовательных организаций разных уровней подготовки приведены в таблицах 33-35:

Т а б л и ц а 33

Количество образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих (1990-2013), тыс.²

1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013
4328	3893	3392	2356	2040	1719	1271

Т а б л и ц а 34

Количество образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена (1990-2013), тыс.³

	1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013
	2603	2703	2905	2850	2925	2981	2709
Государственные и муниципальные	2603	2589	2688	2586	2665	2725	2494
Частные	–	114	217	264	260	256	215

¹ Народное хозяйство СССР 1922-1982 / юбилейный статический ежегодник ЦСУ СССР – Изд-во «Финансы и статистика», 1982. – С. 407-408.

² Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 191.

³ Там же – С. 193.

Т а б л и ц а 35

Количество образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов высшего звена (1990-2013), *тыс.*¹

	1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013
	514	965	1068	1115	1080	1046	969
Государственные и муниципальные	514	607	655	653	634	609	578
Частные	–	358	413	462	446	437	391

Вероятно, квалификационный ресурс их работников является основным преимуществом образовательных учреждений. Имеют они и определенный социальный ресурс, связанный с реализацией функции социализации молодого поколения. Ресурсом символическим сегодня в большей степени могут похвастаться учреждения высшего образования, хотя сегодня иметь высшее образование не столь престижно как полвека назад, а вот престижность самих вузов и специальностей существенно меняются в зависимости от общественных реалий и предпочтений.

Вряд ли можно говорить сегодня о наличии у современных образовательных учреждений существенного экономического (материального) ресурса. Ряд вузов, например, носящие титул Национальных Исследовательских университетов, возможно, могут похвастаться большей поддержкой государства, чем их менее успешные коллеги. Многие же учебные заведения, особенно среднего звена, до сих пор находятся на грани выживания после кризисов последних десятилетий, в период которых в числе наиболее пострадавших оказались образование и наука.

Это обстоятельство, наряду с другими, ставит перед образовательными учреждениями вопрос, решением которого они ранее никогда не занимались – а именно, необходимость «зарабатывания денег». То есть лишены поддержки государства, они превращаются в тех самых независимых посредников на рынке труда, для которых их собственные, коммерческие цели и интересы выходят на первый план.

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 193.

4.2. Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений

Для проведения эмпирического исследования, целью которого стало изучение работника малого и среднего бизнеса как субъекта современных социально-трудовых отношений, были использованы данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE)»¹ и данные анкетного опроса, проведенного среди работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

Для анализа актуальных сведений использовалась база данных по самой поздней волне опросов RLMS. На момент проведения исследования (апрель 2015 г.) самой поздней из доступных была база опроса 2013 г. (22 волна). 2013 год характеризовался относительной экономической стабильностью. Предполагается, что имеющиеся данные отражают типичную ситуацию в России. Взяты данные по индивидуальному (репрезентативному) опросу граждан РФ. Характеристики выборки и принципы сбора данных подробно прописаны на сайте RLMS².

Для отбора требуемых наблюдений использовалась пятиступенчатая фильтрация. Общий объём исходной выборки составляет 16087 человек.

На первом этапе были отобраны только те наблюдения, которые удовлетворяют условию отношения респондента к какой бы то ни было организации в качестве сотрудника. В результате база данных ограничилась 7016 наблюдениями.

Далее использовался фильтр по отнесению этих организаций к малым и средним по принципу численности сотрудников. В базе данных осталось 3522 респондента, работающих на предприятиях, численность сотрудников в которых не превышает 250 человек.

Третьим условием отбора была частная, негосударственная форма собственности предприятия. После этого этапа отбора в базе данных осталось 1752 наблюдения. Кроме того, необходимо было отобрать работающих исключительно в российских предприятиях, и таких оказалось также 1752.

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS -HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом – Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. <http://www.hse.ru/rlms/> (дата обращения 10.04.2015).

² Там же.

Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели), и искомая база данных составила 1629 наблюдений.

По данным, полученным на основании данных RLMS, мужчин среди работников предприятий малого и среднего бизнеса оказалось 47,8%, а женщин – 52,2%. Это несколько отличается от данных в среднем по стране, где среди занятого населения мужчин 51%, а женщин 49%¹. Вероятно, преобладание в малом и среднем бизнесе среди сфер деятельности оптовой торговли и сферы услуг и определяют это расхождение.

Что касается возраста респондентов, то, в целом, они соответствуют данным о возрасте занятого населения по стране в целом с небольшими отклонениями²:

Т а б л и ц а 3 5

Возраст работников малого и среднего бизнеса по данным RLMS
и занятого населения России по данным Росстата, %

	Малый и средний бизнес	В целом по стране
25-34	29,1	27,4
35-44	26,5	24,3
45-54	22	25,6
Старше 55	17,2	13,5
До 24 лет	5,3	9,2

Т а б л и ц а 3 6

Семейное положение работников малого и среднего бизнеса
по данным RLMS, %

Состоят в зарегистрированном браке	45,1
Никогда не состоял(а) в браке	25,9
Разведены	15,4
Состоит в повторном зарегистрированном браке	7,4
Вдовец/вдова	4,9
Зарегистрированы, но вместе не проживают	0,9
Затрудняюсь ответить	0,5

По данным RLMS 25,5% респондентов имеют диплом специалиста о высшем образовании. Добавив к этому 0,8% работников, имеющих диплом магистра, 0,4%, имеющих диплом бакалавра, 0,2% аспирантов и ординаторов, а также 0,1% работников, имеющих ученую степень, получим 27% респондентов, имеющих

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 108.

² Там же – С. 109.

высшее образование. Остальные получили либо среднее специальное, либо начальное специальное образование, либо только закончили разные профессиональные курсы, 11,2% ограничились средней школой, а 3,9% закончили только неполную среднюю школу. Это отличает наемных работников малого и среднего бизнеса от работников в целом по стране в худшую сторону в части наличия высшего образования. По данным Росстата, среди занятого населения России 31,7% имеют высшее профессиональное образование¹.

Т а б л и ц а 37

Распределение работников малого и среднего бизнеса по сферам деятельности предприятий по данным RLMS, %

Сфера деятельности предприятия	%
Торговля, бытовое обслуживание	39,2
Строительство	10,1
Легкая, пищевая	9
Транспорт, связь	8,3
Сельское хозяйство	5,3
Жилищно-коммунальное хозяйство	4,2
Здравоохранение	2,9
Наука, культура	2,1
Гражданское машиностроение	2,1
Финансы	2,0
Услуги населению	1,8
Армия, МВД, органы безопасности	1,7
Нефтегазовая промышленность	1,7
Другая отрасль тяжелой промышленности	1,6
Энергетическая промышленность	1,3
Образование	1,0
Операции с недвижимостью	0,9
Спорт, туризм, развлечения	0,7
IT, информационные технологии	0,6
Органы управления	0,5
Юриспруденция	0,4
Военно-промышленный комплекс	0,2
Церковь	0,2
Деревообрабатывающая промышленность, лесное хозяйство	0,2
Организация общественного питания	0,2
Химическая промышленность	0,1
Экология, защита окружающей среды	0,1

¹ Российский статистический ежегодник // стат.сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 109.

Среди огромного спектра должностей и профессий выделим наиболее часто упоминаемые. Больше всего (12,2%) респондентов определили себя как продавцы-консультанты в магазинах и 3,6% – прочие работники продаж (итого – 15,8%); 3,9% – бухгалтеры и счетоводы, а также 1,7% бухгалтеров высокой квалификации дают в итоге 5,6%; 3,1% отнесли себя к телохранителям; 3,0% – водители грузовых авто, фур и платформ; 2,6% – повара; 2,3% – уборщики в офисах, отелях и других учреждениях; 1,9% – водители легковых автомобилей; 1,8% – клерки по погрузкам, отправкам и взвешиваниям продукции; 1,5% – механики и слесари по автодвигателям; 1,4% – грузчики, и столько же сварщиков и газорезчиков; 1,2% – контролеры в магазинах, столько же водителей, машинистов и операторов мобильных установок; 1,1% – швеи, портные, скорняки и шляпники в ателье, столько же – штукатуров. Остальные должности составляют 1% и менее. Этот набор должностей является показателем того, что работники малого и среднего бизнеса занимают в большинстве своем должности невысокого уровня.

Официально оформлены на данном месте работы, по словам самих респондентов – 86,4%.

Численность организаций, в которых трудятся респонденты – работники малого и среднего бизнеса, составляет: 16-100 чел. – 47,6%; до 15 чел. – 40,9%; 101-250 чел. – 11,5%. Более 80 % этих организаций созданы после 1992 года.

Выборка для исследования работников малого и среднего бизнеса по г. Нижнему Новгороду и Нижегородской области формировалась следующим образом:

Выборка исследования квотная, репрезентативная по размеру и сфере деятельности предприятий, на которых заняты респонденты (на основании данных Росстата по малому и среднему бизнесу за 2013 г.¹).

Таким образом, были выделены три категории предприятий по численности работающих: микропредприятия: (1-15 чел.) – 175 респондентов (35%), малые предприятия (16-100 чел) – 260 респондентов (52%) и средние предприятия (101-250 чел.) – 67 респондентов (13%). И четыре категории – по сферам деятельности (путем объединения нескольких категорий Росстата в одну):

1. Услуги (предоставление любого рода услуг, например, перевозка, косметология, образование, ИТ и коммуникация и пр.) – 170 респондентов (34%).

¹ Малое и среднее предпринимательство в России // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – 86 с.
222

2. Торговля (все виды оптовой и розничной торговли) – 153 респондента (30%).
3. Производство (обрабатывающая промышленность, производство всех видов продукции: пищевая промышленность, машиностроение, полиграфия, химическая промышленность и т.д.) – 114 респондентов (23%).
4. Строительство – 65 респондентов (13%).

Выборка рассчитана, исходя из критических значений коэффициента Стьюдента (t-критерия) и заданной доверительной вероятности 94% при допустимой ошибке выборки равной 6%, что соответствует высокой степени достоверности получаемых данных. Размер выборки составил 500 человек (табл. 38).

Т а б л и ц а 38

Распределение респондентов по численности предприятий
и сферам их деятельности, чел.

	<i>чел.</i>
Средние	65
Производство	35
Строительство	8
Услуги	13
Торговля	11
Малые	260
Производство	54
Строительство	35
Услуги	95
Торговля	76
Микро	175
Производство	25
Строительство	22
Услуги	62
Торговля	66
Итого	500

Формализованные интервью были проведены весной 2015 г. Анкета содержала 69 вопросов, преимущественно закрытого типа, разделенных на шесть блоков и паспортичку. В итоге было получено 502 пригодные для анализа анкеты. Для обработки результатов была использована программа SPSS (версия 19.0). Данные о респондентах представлены в таблицах 39-44.

Т а б л и ц а 39

Распределение респондентов – работников малого и среднего бизнеса
г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области по полу, чел. и %

	<i>чел.</i>	<i>%</i>
Мужчины	236	47
Женщины	266	53
Всего	502	100

Т а б л и ц а 40

Распределение респондентов – работников малого и среднего бизнеса
г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области по возрасту, чел. и %

	<i>чел.</i>	<i>%</i>
15-24	42	8,3
25-34	165	32,9
35-44	127	25,3
45-54	99	19,7
55-64	61	12,2
65 и более	8	1,6
Всего	502	100

Т а б л и ц а 41

Семейное положение респондентов – работников малого
и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода Нижегородской области, чел. и %

	<i>чел.</i>	<i>%</i>
Женат/замужем	214	42,6
Незарегистрированный брак	47	9,4
Разведен/разведена	75	15,0
Вдовец/вдова	11	2,2
Холост/не замужем	155	30,8
Всего	502	100

Т а б л и ц а 4 2

Образование респондентов – работников малого и среднего бизнеса
г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, чел. и %

	чел.	%
Среднее общее	41	8,7
Среднее неполное	21	4,2
Среднее специальное	134	26,7
Начальное специальное	102	20,1
Высшее	181	35,8
Два и более высших	19	3,7
Ученая степень	4	0,8
Всего	502	100

Т а б л и ц а 4 3

Форма найма респондентов – работников малого и среднего бизнеса
г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, чел. и %

	чел.	%
Бессрочный трудовой договор	365	72,7
Срочный трудовой договор	66	13,1
Договор подряда	40	8,0
Не оформлен	31	6,2
Всего	502	100

Т а б л и ц а 4 4

Характер занятости респондентов – работников малого и среднего бизнеса
г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, чел. и %

	чел.	%
Полный, обычный рабочий день	373	74,3
Гибкий график при фиксированном количестве часов работы	45	9,0
Частичная занятость	37	7,4
Полная занятость на основном месте работы и подработка	18	3,6
Свободное расписание при назначенном времени предъявления результатов	16	3,2
Временная и сезонная работа, работа только на время проекта	10	2,0
Работа на дому при назначенном времени предъявления результатов	3	0,6
Всего	502	100

Должности, которые занимают нижегородские респонденты – работники предприятий малого и среднего бизнеса, представлены следующим образом: 9,4% – менеджеры, 5% – инженеры, 3,6% – юристы, 3,4% – бухгалтеры, 3% – продавцы, 2% – экономисты, 1,6% – слесари, 1,4% – кассиры, по 1,2% – администраторы, водители, программисты, 1% электриков, остальных – менее 1%.

По численности работающих организации респондентов сгруппированы следующим образом: 16-100 чел. – 51,8%, 1-15 чел. – 34,9%, 101-250 чел. – 13,3%. Сферы деятельности этих предприятий и их территориальный охват представлены в таблицах 45 и 46:

Т а б л и ц а 4 5

Сферы деятельности предприятий и организаций респондентов – работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, кол-во и %

	<i>кол-во</i>	<i>%</i>
Услуги	170	33,9
Торговля	153	30,5
Производство	114	22,7
Строительство	65	12,9
Всего	502	100

Т а б л и ц а 4 6

Территориальный охват деятельности предприятий и организаций респондентов – работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области, кол-во и %

	<i>кол-во</i>	<i>%</i>
Нижний Новгород	270	53,8
Нижегородская область	124	24,7
РФ	76	15,1
Поволжье	57	11,4
Москва	34	6,8
Зарубежье	28	5,6
СНГ	19	3,8
Не знаю	24	4,8

В заключение описания основных характеристик наших нижегородских респондентов и их организаций приведем таблицу с данными о «возрасте» этих предприятий (табл. 47).

«Возраст» предприятий и организаций респондентов –
 работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода
 и Нижегородской области, кол-во и %

	<i>кол-во</i>	<i>%</i>
До 3-х лет	73	14,5
3-5 лет	96	19,1
5-10 лет	127	25,3
10-20 лет	92	18,3
Свыше 20 лет	114	22,7
<i>Всего</i>	<i>502</i>	<i>100</i>

Таким образом, основные социально-демографические характеристики работников малого и среднего бизнеса имеют незначительные отклонения от этих характеристик занятого населения страны в целом. Одно из отличий состоит в преобладании женщин среди работников малого и среднего бизнеса, тогда как в целом по стране работающих мужчин несколько больше, чем женщин. Среди должностей и профессий – на первом месте менеджеры и работники продаж. Среди сфер деятельности – услуги и торговля. Большинство организаций малого и среднего бизнеса моложе 20 лет и более 50% осуществляют свою хозяйственную деятельность только на локальном/ местном рынке.

Следующей задачей явился анализ **ресурсов**, которыми обладают современные работники малого и среднего бизнеса.

Квалификационный ресурс был, в первую очередь, оценен по уровню образования работников. Как следует из приведенных выше данных, уровень образования работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области несколько выше, чем в среднем по стране. В совокупности 39,6% респондентов имеют одно или два высших образования, а также ученую степень. Этот факт можно связать с тем, что Нижний Новгород – город-миллионник, и в нем имеется большое количество различных вузов.

Что касается соотношения специальности по диплому и занимаемой должности, то наиболее пестрая картина получилась у разного рода менеджеров по продажам. Здесь наиболее часто встречаются работники с дипломами экономистов, менеджеров и ГМУ, юристов, инженеров, финансистов, есть технологи, социологи, педагоги, экологи, дизайнеры. В среде бухгалтеров наблюдается большее соответствие образования и должности. Как правило, это экономика, финансы и кредит, бухучет. Архитекторы, дизайнеры и журналисты также работают по полученной специальности. А вот среди аниматоров встре-

чаются социологи и переводчики. Работники кадровых служб удивляют разнообразием: здесь и специалисты ГМУ, юристы, историки, менеджеры по инновационным проектам и даже радиофизики. Врачи и медсестры, как правило, работают по специальности, также как и повара, а вот среди официантов и барменов есть историки, филологи, экономисты, специалисты IT сферы и даже слесарь, работающий поваром. Воспитатели и педагоги имеют соответствующее образование, также как и программисты и юристы. Животноводы, агротехники и зоотехники также имеют соответствующие дипломы. Среди разнорабочих и уборщиц встречаются технологи, инженеры, педагоги и др.

Оценка ресурсов работников малого и среднего бизнеса по данным RLMS производилась следующим образом: исходные переменные, позволяющие сформировать необходимые для исследования сводные переменные по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой:

- 1 – низкий уровень обладания ресурсом;
- 2 – нормальный уровень обладания ресурсом;
- 3 – высокий уровень обладания ресурсом.

Для итоговой оценки обладания тем или иным ресурсом брался средний показатель по соответствующему комплекту используемых переменных.

Для анализа квалификационного ресурса, которым обладают работники современного малого и среднего бизнеса по данным RLMS, использовались исходные переменные, описывающие:

- самый высокий уровень имеющегося образования;
- самостоятельное расположение респондентами самих себя на воображаемой профессиональной 9-тиступенчатой лестнице от *«начинающий ученик»* до *«профессионал высокого класса»*;
- количество часов, посвященных повышению профессиональной квалификации за последний год.

В результате были определены три группы обладателей квалификационного ресурса разного уровня.

Группа 1 – обладатели низкого уровня квалификационного ресурса. Уровень образования ниже среднего специального. Представители группы оценивают свою квалификацию ниже 7 баллов по описанной шкале. Повышения квалификации не проходили в течение последнего года.

Группа 2 – обладатели нормального уровня квалификационного ресурса. Уровень образования – профессиональное образование: среднее специальное или высшее профессиональное образование. Представители группы оценивают

свою квалификацию в реализуемой трудовой деятельности на 7-8 баллов. За норму принято хотя бы однократное повышение квалификации на краткосрочных курсах – от минимального значения (2-х часов) до 100 часов.

Группа 3 – обладатели высокого уровня профессионального ресурса. Образование преимущественно высшее. Самооценка квалификации на высшем уровне, 9 баллов по описанной выше шкале. Повышение квалификации осуществлялось двумя и более краткосрочными программами либо более длительными образовательными программами повышения квалификации в течение последнего года.

Уровень образования работников малого и среднего бизнеса по данным RLMS описан выше и сделан вывод о меньшем количестве работников с высшим образованием, нежели в целом по стране (27% против 32%). Что же касается самооценки, то здесь лидирует низкая оценка собственных квалификации и мастерства (45%). Почти такое же число респондентов дают себе средние оценки. Около 13% работников оценивают свою квалификацию высшими баллами. Влияет ли на такую самооценку достаточность имеющегося уровня образования для выполнения профессиональных задач, либо опыт работы в большей степени, нежели образование, сказывается на квалификационном ресурсе, либо дело в самонадеянности оценивающих свою квалификацию высшими баллами, либо другие обстоятельства – вопрос дальнейших изучений.

Относительно повышения квалификации в ходе анализа данных было обнаружено, что лишь незначительная часть людей изучаемой группы проходили какое бы то ни было обучение за предшествовавший опросу год (4%).

Таким образом, при суммировании переменных обнаружено, что по совокупности переменных около 60% респондентов относятся к первой низкоресурсной группе, около 35% – ко второй, с «нормальным», средним квалификационным ресурсом, и лишь около 5% сотрудников можно отнести к третьей группе (обладателей высокого квалификационного ресурса) сотрудников предприятий малого и среднего бизнеса.

Следующий анализируемый ресурс – *ресурс экономический*. Современная статистика дает возможность оценить уровень благосостояния населения по различным критериям: например, среднедушевые денежные доходы населения выросли с 2281 руб. в месяц в 2000 г. до 25928 тыс. руб. в 2013 г., среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике также выросла с 2223 руб. в 2000 г. до 29792 руб. в 2013 г., а величина прожиточного минимума – с 1210 руб. в 2000 г. до 7306 руб. в 2013 г. Соответственно численность населения с доходами ниже прожиточного минимума снизилась за эти годы с 42,3

до 15,5 млн. чел. С 83% до 87% в соответствующие годы выросла оплата труда наемных работников в общей структуре доходов домашних хозяйств¹.

В представленном исследовании экономический ресурс нижегородских работников малого и среднего бизнеса рассмотрен через возможности их семейного бюджета.

Т а б л и ц а 4 8

Распределение статей семейного бюджета работников малого и среднего бизнеса, %

Статья расходов	%
Питание и гигиена	89,2
Оплата жилья и коммунальных услуг	85,9
Одежда	43,6
Обслуживание автомобиля	42,4
Кредиты	34,5
Обучение, образование	29,7
Подарки, помощь родным и близким	28,9
Накопления	28,9
Лекарства и посещение врачей	28,3
Развлечения, путешествия, хобби и увлечения	24,9
Технические и электронные средства	20,3
Спорт	18,5
На все в равной степени	7,8
Пожертвования, благотворительность	2,6

Очевидно, что отдавая львиную долю доходов на оплату питания и коммунальных услуг, немногие могут себе позволить траты на путешествия, покупку современных электронных устройств и развлечения, при том, что более 30% работников выплачивают различного рода кредиты.

По базе данных RLMS переменная «экономический ресурс», описывающая финансовое (материальное) положение респондентов, была оценена по совокупности следующих исходных переменных:

- количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве зарплаты и премий за предшествующий опросу месяц работы;
- самостоятельное расположение респондентами себя на воображаемой 9-ти-ступенчатой лестнице, где нижняя ступень – «*нищие*», а высшая ступень – «*богачи*»;
- самостоятельная оценка удовлетворенности респондентами своим материальным положением по шкале с качественными оценками.

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 131.

По первой переменной не проводилось разбиения групп с различным уровнем дохода на группы высокого, нормального и низкого уровня обладания финансовым ресурсом. Была сформирована интервальная шкала. По двух остальных переменным была определена Группа 2, характеризующая «нормальный» уровень обладания экономическим ресурсом. На описанной воображаемой лестнице «бедный-богатый» респонденты, отнесенные к этой группе, располагают себя на ступенях 4-6 (середины лестницы, равноудаленная от крайних значений). При оценке удовлетворенности собственным материальным положением выбирают ответы «Скорее удовлетворены» и «И да, и нет».

Почти 80% рассматриваемой категории респондентов имеют доходы 15-25 тыс. рублей в месяц и ниже. При этом большинство (60%) субъективно определяют свой финансовый статус как средний (ступени 4-6). Однако объем прожиточного минимума за первый квартал 2014 г. для трудоспособного населения составил 8283 рублей на человека. Теоретически это граница бедности, фактически она может быть определена и выше, в зависимости от размера списка товаров и услуг, которые можно определить как необходимые для достойного образа жизни. В то же время статус специалиста с высшим или средним специальным образованием, имеющего работу, предполагает приближенность к уровню жизни некоего среднего класса, нормативному образу жизни, транслируемому масс-медиа. Средним положением в социальной структуре субъективно и характеризуют себя работники малого и среднего бизнеса по данным RLMS. Однако обратим внимание, что приведенная выше цифра – расчёт на одного человека, примерно такая же сумма необходима на каждого иждивенца в семье. Поэтому, можно предположить, что финансовое положение рассматриваемой категории граждан, в основном, очень напряженное и объективно, вряд ли приближенно к среднему классу.

Это подтверждают и другие данные RLMS, согласно которым 92% работников малого и среднего бизнеса ответили, что не имеют возможности улучшить свои жилищные условия посредством покупки дома или квартиры, 75% не имеют возможности откладывать средства на крупные покупки и столько же не позволяют себе отдыхать за границей. Только 50% способны при необходимости оплачивать учебу своих детей в вузе.

Более половины работников не удовлетворены текущей ситуацией, но и с такой же частотой отмечают, что это среднее положение на общем фоне – не хуже и не лучше, чем у других. Обратим внимание на совокупность данных: чуть больше 30% респондентов ставят себя на низшую ступень по параметру материального достатка, и около 60% не удовлетворены своим финансовым положением.

В целом, это подчеркивает низкую ресурсность работников малого и среднего бизнеса в отношении экономического ресурса. Вопрос о том, кроется ли причина такого положения наёмных работников в намеренном удерживании уровня зарплат на рынке труда со стороны собственников или в том, что малый и средний бизнес сегодня действительно не в состоянии предоставить сотрудникам заработную плату, соответствующую востребованному образу жизни, требует дополнительного изучения в дальнейшем.

Под *социальным ресурсом* в данном исследовании понимается социальная активность, а также возможность применения социального капитала – получения благ путем использования личного авторитета и связей с другими людьми, способными оказать полезные одолжения. Соответственно, был поставлен вопрос о наличии/отсутствии такого рода связей. Предполагаем, что при этой самой общей формулировке вопроса люди отвечали о самых очевидных для них связях, знакомствах «первой» руки. Утвердительные и отрицательные ответы распределились примерно поровну, с небольшим перевесом отрицательных.

Социальная активность была рассмотрена через способы проведения свободного времени и членство в различных объединениях и организациях (табл. 49-50).

Т а б л и ц а 49

Способы проведения свободного времени работниками
малого и среднего бизнеса, %

Варианты	%
Встречаются с друзьями и родственниками	64,5
Занимаются делами по дому и уходом за детьми	59,8
Занимаются любимым делом (хобби, увлечения)	40,8
Просто отдыхают и ничего не делают	40,4
Совершают прогулки	38,6
Посещают кино и/или театры	33,9
Занимаются фитнесом, спортом	33,5
Посещают кафе, бары, клубы, рестораны	28,9
Практикуют активные виды отдыха на природе, за городом	24,3
Занимаются самообразованием	21,5
Играют в игры на компьютере	20,1
Проводят время в торгово-развлекательных центрах	18,5
Работают на приусадебном участке	16,7
Путешествуют	14,3
Решают рабочие вопросы	12,9
Посещают разного рода выставки и концерты	10,2
Посещают церковь	8,8
Посещают курсы, занятия по интересам	6,6
Ведут активную общественную деятельность	3,0

Второй частью изучения социальной активности и, соответственно, потенциала социальных связей, был вопрос о членстве в группах разного характера:

Т а б л и ц а 5 0

Членство работников малого и среднего бизнеса
в организациях и объединениях, %

Варианты	%
Социальные сети	68,1
Клубы по интересам	13,3
Общественные движения и организации (общество защиты животных и т.д.)	7,8
Профессиональные сообщества	7
Неформальные объединения (байкеры, готы и т.д.)	6,8
Политические партии и движения	1,6

Не причисляют себя к каким-либо объединениям 26,9%.

Следуя приведенным данным, невозможно оценить уровень социальной активности рассматриваемой категории работников как высокий. Только 3% ответили, что ведут активную общественную деятельность. Во всех остальных случаях контакты работников ограничены общением с друзьями, родственниками и социальными сетями.

В контексте изучения социального ресурса работников по данным RLMS есть возможность оценить два имеющих отношение к рассматриваемому вопросу аспекта, а именно – самооценку обладания властью и самооценку личного авторитета (уважения со стороны окружающих). Вопросы звучат следующим образом:

«Представьте себе лестницу, из 9 ступеней, где на нижней ступени стоят совсем бесправные, а на высшей – те, у кого большая власть. На какой из девяти ступеней находитеесь сегодня Вы лично?»

«Еще одна лестница из 9 ступеней, где на нижней ступени находятся люди, которых совсем не уважают, а на высшей – те, кого очень уважают. На какой из девяти ступеней находитеесь сегодня Вы лично?»

Из анализа полученных данных следует, что существует заметная разница между ощущением власти, которое смещено к низким оценкам, и личного авторитета, которое смещено к высшим оценкам. Власть и уважение фактически противопоставляются друг другу. Работники не ассоциируют свою социальную позицию с властными возможностями. Однако признают, что получают уваже-

ние со стороны окружающих. Очевидно, власть в целом ассоциируется с политическим и экономическим влиянием.

Для разделения респондентов на три группы по уровню обладания данными проявлениями социального ресурса шкалы были укрупнены до 3 оценок 1-3; 4-6; 7-9.

Низкий уровень обладания социальным ресурсом «*власть*» отметили около 40% работников малого и среднего бизнеса, около 50% определили его как нормальный и только 8% отмечают уровень его наличия как высокий.

Низкий уровень наличия социального ресурса «*уважение*» отметили около 2%, нормальный – 38%, а высокий около 58% исследуемой группы работников.

На основании совокупности всех данных можно определить уровень наличия у работников малого и среднего бизнеса социального ресурса на «нормальном», среднем уровне.

Для оценки *информационно-инновационного ресурса*, которым обладают современные работники малого и среднего бизнеса, нижегородским представителям исследуемой группы был задан вопрос о том, какими техническими средствами они пользуются в повседневной жизни (табл. 51).

Т а б л и ц а 5 1

Использование современных технических средств
работниками малого и среднего бизнеса в повседневной жизни, %

Варианты	%
Пользуются мобильными телефонами для звонков и сообщений	98
Используют компьютер и/или планшет с выходом в Интернет для получения информации (почта, новости) и общения в социальных сетях	78,5
Пользуются банковскими картами	68,3
Используют компьютер для развлечений (музыка, игры и т.д.)	64,1
Используют различные приложения на телефоне/планшете (навигатор и т.д.)	58,4
Совершают покупки через Интернет	44
Используют специальные компьютерные программы	42,5
Пользуются банком онлайн	42
Оплачивают коммунальные услуги через Интернет или банковские терминалы	41

Для анализа данного ресурса работников малого и среднего бизнеса с помощью базы данных RLMS были взяты переменные, описывающие (за последние 12 месяцев, предшествовавших опросу):

- использование персонального компьютера в любых целях;
- использование ПК для работы или учебы;

- использование Интернета для любых целей;
- личное владение техническими устройствами (телефон, планшет, ноутбук, смартфон);
- применение приложений (доступ в интернет) на устройствах планшет и смартфон;
- использование банковских карт для операций по счету и для совершения покупок.

Все переменные были перекодированы так, чтобы положительный ответ формировал 1 балл для респондентов, а другие ответы (отрицательный, затрудняюсь ответить, отсутствие ответа) расценивались как отсутствие, нулевой балл по переменной. После этого все переменные были просуммированы и сведены в единую переменную. Минимальная сумма – 0 баллов, максимальная – 19 баллов.

Шкала была укрупнена до трех оценок: респонденты, набравшие менее 6 баллов, отнесены к группе, имеющей низкий уровень информационного ресурса; набравшие от 6 до 12 баллов – к группе, обладающей «нормальным» уровнем информационного ресурса; набравшие 13-19 баллов расценены как обладатели высокого уровня информационного ресурса.

В результате выяснилось, что каждый второй работник имеет «нормальный» уровень информационного ресурса, каждый третий – низкий, и пятая часть обладает высоким уровнем информационного ресурса. Более 70% работников малого и среднего бизнеса пользуются компьютером, но лишь половина от их числа пользуются компьютером для учебы или для работы. Более 80% обращаются к всемирной сети Интернет: для развлечений, общения с другими людьми, получения информации и расширения кругозора, повышения культурного уровня, чтения новостей и ознакомления со справочными материалами. Вдвое меньшее число, лишь 40% используют Интернет для совершения покупок, получения товаров и услуг. Почти 40% используют мобильные устройства для выхода в он-лайн.

Абсолютное большинство, более 90% представителей изучаемой группы имеют личный мобильный телефон. Чуть более 10% имеют личный планшет, около 60%, не имеют в свободном личном распоряжении компьютер, лэптоп или нетбук. Лишь 20% имеют своё персональное устройство и еще столько же имеют его в совместном пользовании с другими членами семьи. Пользуются собственным смартфоном, коммуникатором или айфоном 17%.

Более половины работников малого и среднего бизнеса являются активными пользователями банковских карт. Около трети используют карты только для снятия наличных.

Таким образом, в целом можно определить информационно - инновационный ресурс исследуемой группы работников как находящийся на «нормальном», среднем уровне. Видимо, это можно соотнести с тем фактом, что более половины работников малого и среднего бизнеса – молодые люди, которые наиболее активно пользуются современными технологическими достижениями.

Для оценки *биологического ресурса* (ресурса здоровья) были проанализированы ответы работников об их здоровье и самочувствии.

Наибольшая часть рассматриваемой группы – 46% характеризует собственное состояние здоровья как хорошее (болеют лишь изредка), около трети оценивают своё здоровье как отличное (и посещают врачей только для профилактических осмотров, либо не посещают вовсе). На хронические заболевания жалуются около 20%, в общем оценивая своё состояние удовлетворительно. Как плохое характеризуют своё физическое состояние лишь 3% работников.

Для анализа биологического ресурса работников малого и среднего бизнеса по данным базы RLMS были взяты следующие переменные:

- качественная оценка респондентами собственного здоровья. За нормальный уровень приняты характеристики «хорошее» и «среднее, не хорошее, но и не плохое»;
- информация о среднем количестве посещений врачей за год. За норму принято посещение врачей 1-3 раза в год.

На основании самооценки и информации о посещении врачей делается вывод об отнесении респондентов к одной из трех групп по шкале от низкого до высокого уровня обладания ресурсом здоровья.

Согласно полученным данным, сотрудники российского малого и среднего бизнеса обладают достаточно высоким уровнем ресурса здоровья по сравнению с другими рассмотренными ресурсами. Данные основаны не на медицинских наблюдениях, поэтому корректно будет сделать вывод не о крепком здоровье, а скорее о том, что здоровье не подводит опрошенных в их трудовой жизни. Абсолютное большинство оценивают свое здоровье как нормальное, более трети не испытывают необходимости посещать врачей. Одной из причин такого положения, вероятно, также можно считать относительно преимущественную молодость респондентов.

Важным моментом при оценке ресурсности работников является оценка *недостатка (нехватки)* ресурсов. Работники малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области отметили следующие проблемы:

Т а б л и ц а 5 2

Ресурсы, недостаток которых испытывают работники
малого и среднего бизнеса, %

Недостающие ресурсы	%
Финансы	74,9
Время	51,2
Полезные связи	38,8
Моральные силы и желание	26,3
Здоровье	24,9
Образование	17,3
Умение работать с современной техникой и пользоваться современными средствами связи	10,3

Таким образом, проанализировав все полученные данные, в целом ресурсы работников малого и среднего бизнеса можно систематизировать следующим образом по уровню обладания ими: низкий уровень демонстрируют квалификационный и экономический ресурсы; нормальный, средний уровень – ресурсы социальный и информационно-инновационный, ближе к высокому уровню – ресурс здоровья.

Еще одними показательными характеристиками современных работников малого и среднего бизнеса наряду с ресурсами представляются их **цели, ценности и интересы.**

По результатам исследования 2012 г. «О чем мечтают россияне: идеал и реальность», представленного в Едином архиве социологических и экономических данных НИУ ВШЭ¹, на вопрос: «Что определяет Ваш выбор в пользу той области профессиональной деятельности, в которой Вы мечтаете быть занятым (или которую Вы бы предпочли для Ваших детей)?» 1751 респондент ответил следующим образом (табл. 53):

¹ О чем мечтают россияне: идеал и реальность // результаты исследования, 2012.
<http://sophist.hse.ru/dbp/S=3388/Q=103/> (дата обращения 28.07.2015)

«Что определяет Ваш выбор в пользу той области профессиональной деятельности, в которой Вы мечтаете быть занятым (или которую Вы бы предпочли для ваших детей)?», %

Высказывание	%
Хорошие условия труда	47,5
Наличие гарантий стабильной занятости	42,2
Соответствие полученной профессии, специальности	33,5
Возможность карьерного, профессионального роста	31,6
Соответствие личным профессиональным интересам	19,9
Высокий социальный престиж сферы профессиональной деятельности	15,6
Возможность заработать и продвинуться по службе, не прилагая особых усилий	13,9
Высокий уровень социальной значимости профессиональной деятельности	10,3
Высокий инновационный потенциал сферы профессиональной деятельности	7,9
Предоставляемая сферой профессиональной деятельности возможность творчества, проявления инициативы	6,7
Конкурентоспособность сферы профессиональной деятельности, ее актуальность с точки зрения современных мировых тенденций развития экономики	6,4

Таким образом, основной набор трудовых ценностей россиян находится в поле личных, индивидуальных интересов, избегания проблем и ответственности. Социальная значимость, инновационный потенциал и конкурентоспособность на мировом уровне вызывают у россиян наименьший интерес.

Продолжая анализ этого вопроса, следует обратить внимание, в первую очередь, на жизненные ценности работников и место работы в системе этих ценностей. Для понимания мотивационной составляющей современных работников малого и среднего бизнеса им был задан вопрос о жизненных приоритетах с ограничением числа возможных выборов для выявления иерархически более значимых.

Предложенный набор ценностей базируется на пунктах, выделенных Г. Хофстеде¹. Это классический пример исследования ценностей, который традиционно используют для анализа корпоративных культур, то есть, все они связаны с трудовой жизнью.

В большинстве случаев среди жизненных приоритетов выделена семья, более чем в половине случаев необходимым в жизни признается высокий доход. В ходе анализа ответов отмечается стратегическая ориентированность работни-

¹ Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. – № 12. – С. 9-49.

ков – в числе часто называемых ценностей «перспективы будущего» и «самореализация». Труд, традиции, а также стремление к власти и реализации амбиций находятся среди наименее значимых ценностных ориентиров. В целом же, предложенные 17 ценностей оказались проранжированы следующим образом:

Т а б л и ц а 54

Ценности работников малого и среднего бизнеса, %

Высказывание	%
Семья	72,5
Высокий доход	62,2
Перспективы будущего	47,8
Самореализация	45,4
Справедливость	33,1
Удовольствия	31,9
Безопасность	30,5
Творчество	23,1
Благополучие сегодня	21,9
Карьера	21,1
Независимость	17,3
Порядок, законность	17,1
Признание	16,9
Труд	8,0
Власть	5,6
Амбиции	5,4
Традиции	5,0

В высказываниях работников о ценности работы находят отражение их общие жизненные ценности:

Т а б л и ц а 55

«Работа для меня это...»:

Высказывание	%
Средство зарабатывания денег	86,5
Применение моих навыков	43,2
Возможность общаться с людьми	39,6
Возможность учиться новому	37,3
Возможность приносить пользу людям	23,9
Разнообразии в жизни	22,9
Применение творческих способностей	18,7
Получение высокого социального статуса	15,3
Привычка	5,4
Соответствие ожиданиям окружающих	2,8

На вопрос: «Хотели бы Вы совсем не работать?» только 3,6% респондентов – работников малого и среднего бизнеса ответили утвердительно. Большинство ответов о том, чем бы они занимались, если бы не работали, находятся в семейной сфере: воспитанием детей и домашним хозяйством. Путешествия и другие хобби также находят место, наряду с единичными ответами про благотворительность, помощь нуждающимся, попавшим в трудную ситуацию людям и животным. А многие, если бы не работали, то занимались бы поиском работы.

Преобладающая индивидуалистическая направленность целей и ценностей современных работников вряд ли является отличительной чертой именно малого и среднего бизнеса, а причину этого явления следует искать в комбинации разного рода социальных, экономических, политических и др. проблем современного российского общества.

4.3. Современный работодатель малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений

Согласно статистике в России в 2013 г. насчитывалось 2063,1 тыс. малых предприятий, что составляет 42,6% от общей численности всех российских предприятий (4843, 4 тыс.) и 13,7 тыс. – средних предприятий (0,2%). Вместе – 42,8% предприятий малого и среднего бизнеса по стране в целом. При этом в составе малых предприятий – 1828,6 тыс. микропредприятий, что составляет 88,5% от всех малых предприятий¹.

Основные формы собственности предприятий и организаций малого и среднего бизнеса – это ИП и ООО.

Согласно Налоговому Кодексу Российской Федерации: *индивидуальные предприниматели (ИП)* – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица². Прежде в законодательных актах Российской Федерации использовались эквивалентные понятия – «предприниматель без образования юридического лица (ПБОЮЛ)», «частный предприниматель», которые в настоящий момент последовательно заменены на термин «индивидуальный предприниматель».

Существуют следующие определения термина «индивидуальный предприниматель»:

¹ Малое и среднее предпринимательство в России // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 10.

² Налоговый Кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ
<http://www.consultant.ru/popular/nalog1/> (дата обращения 05.06.2015) – п. 2. ст. 11.

ИП (частный предприниматель) – субъект хозяйственной деятельности, организационно-правовая форма, предусмотренная законодательством Российской Федерации для ведения коммерческой (предпринимательской) деятельности гражданами, зарегистрированными в установленном порядке.

ИП – гражданин, занятый инициативной, самостоятельной деятельностью (в рамках, не запрещенных законом), осуществляемой от своего имени, под свою имущественную ответственность, цель которой – получение прибыли или личного дохода¹.

Российский Закон «О предприятиях и предпринимательской деятельности»² закрепил право граждан вести предпринимательскую деятельность как индивидуально, не применяя наемный труд, так и создавая предприятия с привлечением наемных работников.

В 2013 г., по данным Росстата, 2499 тыс. чел. вели свою деятельность как индивидуальные предприниматели³.

Согласно ст. 87 Гражданского Кодекса РФ, *Обществом с ограниченной ответственностью (ООО)* признается хозяйственное общество, уставный капитал которого разделен на доли; участники общества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей⁴. Также определяет ООО и закон «Об обществах с ограниченной ответственностью»⁵.

Есть и другие формы собственности, которую могут иметь организации малого и среднего бизнеса в России (встречающаяся значительно реже) – например, *НОУ (негосударственные образовательные учреждения)* – организации, созданные для осуществления услуг некоммерческого характера с целью реализации образовательных программ⁶.

¹ Википедия – свободная энциклопедия <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения 06.06.2014).

² Закон РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности» от 25.12.1990 N 445-1 http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29304/ (дата обращения 05.06.2015).

³ Малое и среднее предпринимательство в России // стат.сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 77.

⁴ Гражданский Кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>(дата обращения 05.06.2015) – ст. 87.

⁵ Закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 № 14-ФЗ <http://base.garant.ru/12109720/> – ст. 2.

⁶ Международная юридическая компания http://digesta.ru/rus/nonstate_edu_rus.html (дата обращения 20.06.2015).

Малый и средний бизнес охватывают самые различные сферы деятельности, одни – в большей, другие – в меньшей степени. Сегодня Росстат наиболее часто выделяет такие сферы экономической деятельности как производство; сельское и лесное хозяйство; добыча полезных ископаемых; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; транспорт и связь; оптовая и розничная торговля; финансовая деятельность; гостиницы и рестораны; операции с недвижимым имуществом; аренда и предоставление услуг; образование; здравоохранение; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг¹.

Достаточно часто в современной литературе встречается и более простое деление на:

- 1) Производственный бизнес – связан непосредственно с производством товаров;
- 2) Коммерческий бизнес – это, собственно, покупка и продажа товаров;
- 3) Финансовый бизнес – связан с валютными операциями, ценными бумагами, инвестированием, микрофинансированием;
- 4) Посреднический бизнес – это коммерческие организации, целью которых является оказание услуг².

Среди основных видов экономической деятельности малых и средних предприятий, согласно Росстату за 2013 год, можно выделить следующие, наиболее значимые³:

Т а б л и ц а 5 6

Распределение предприятий *среднего* бизнеса по видам экономической деятельности в 2013 г., %

Виды деятельности	%
Обрабатывающие производства	29,3
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	18,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	14,9
Строительство	11,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9,6
Другие виды деятельности	5,7
Транспорт и связь	5,4
Добыча полезных ископаемых; производство и распределение электроэнергии, газа и воды	4,5

¹ Российский статистический ежегодник // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – 693 с.

² Кальчева Н. Сфера деятельности: что это такое? <http://fb.ru/article/39844/sfera-deyatelnosti> (дата обращения 12.05.2015).

³ Малое и среднее предпринимательство в России // стат. сб. – М.: Росстат, 2014. – С. 14.

Т а б л и ц а 57

Распределение предприятий *малого* бизнеса
по видам экономической деятельности в 2013 году, %

Виды деятельности	%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	29,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	20,7
Обрабатывающие производства	14,6
Строительство	13,5
Другие виды деятельности	8,9
Транспорт и связь	5,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	5,0
Добыча полезных ископаемых; производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,7

Т а б л и ц а 58

Распределение предприятий *малого и среднего* бизнеса
по видам экономической деятельности в 2013 г., %

Виды деятельности	%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	27,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	19,3
Обрабатывающие производства	16,5
Строительство	13,3
Другие виды деятельности	8,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство	6,8
Транспорт и связь	5,7
Добыча полезных ископаемых; производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,1

Таким образом, основная сфера деятельности российского малого и среднего бизнеса сегодня – торговля и оказание услуг.

«Локальный» социальный портрет современного работодателя малого и среднего бизнеса получен на основе анализа транскриптов 68 углубленных интервью общим объемом 405 страниц (163172 слов) с собственниками предприятий малого и среднего бизнеса. Все интервью были проведены в г. Нижнем Новгороде и Нижегородской области осенью 2014 г. Реплики и вопросы интервьюеров были исключены из контент-анализа, для осуществления которого ис-

пользовалась программа QDA Miner Lite v.1.3., разработанная компанией Provalis Research (Монреаль, Канада).

В ходе контент-анализа были использованы 60 категорий, которые были разнесены на 7 блоков в соответствии с логикой исследовательских задач.

В отсутствие статистических данных о руководителях российских предприятий малого и среднего бизнеса, владеющих полномочиями по принятию кадровых решений, генеральная совокупность их остается крайне неопределенной. В представленном исследовании выборка наполнялась методом «снежного кома», пределы которой диктовались общими правилами проведения качественного исследования и ростом повторов в ответах респондентов. Опрос проводился методом глубокого интервью.

Для анализа транскриптов интервью респондентов – собственников малого и среднего бизнеса в контексте изучения внутреннего состава субъекта Работодатель малого и среднего бизнеса были определены следующие 5 категорий, характеризующие организации, собственниками которых являются респонденты: *форма собственности; количество работающих; сфера деятельности и территориальный охват, «возраст» организации.*

В каждой категории в ходе анализа определилось по несколько кодов:

- 1) Форма собственности – 3 кода: *ООО, ИП, НОУ;*
- 2) Количество работающих – 3 кода: *микронпредприятия (до 15 чел.), малые предприятия (16-100 чел.), средние предприятия (101-250 чел.);*
- 3) Сфера деятельности – 7 кодов: *торговля, услуги, производство, информационные технологии, строительство и ремонт, сельское хозяйство, научная и проектная деятельность.*
- 4) «Возраст» организации – 4 кода: *до 3-х лет, 3-10 лет, 10-20 лет, свыше 20 лет.*
- 5) Территориальный охват деятельности – 4 кода: *«только в своем городе и области»; «по России»; «и в странах бывшего СНГ»; «и за рубежом».*

В категории *форма собственности* по указанным выше трем кодам произошло следующее распределение:

Т а б л и ц а 59

Распределение организаций и предприятий респондентов
по формам собственности, кол-во и %

	КОЛ-ВО	%
ИП	38	56
ООО	28	41
НОУ	2	3
<i>Итого</i>	68	100

Причем в ряде случаев один собственник может являться одновременно ИП, директором ООО или НОУ:

«У меня есть ИП, есть ООО и есть НОУ – три компании. НОУ всегда имела лицензию на образовательную деятельность, ООО имела лицензию на деятельность по трудоустройству за рубежом, а ИП – просто ИНН, с 2000 года открыто, изначально под культурно-массовые предприятия открывалось. При том, что НОУ – форма собственности, при которой уставом не подразумевается заработок денег, вот эта работа в тандеме либо с ООО, либо с ИП позволяет деньги зарабатывать, потому что в НОУ, по идее, весь заработок мы должны вкладывать на развитие образовательного учреждения и не зарабатывать. НОУ существует с 2010 года, ООО с 2005, а ИП с 2000» (м., 35 лет). Очевидно, что подобная изобретательность не простой каприз бизнесмена, а следствие несовершенства законодательства.

Относительно количества работающих в организации коды распределились следующим образом:

Т а б л и ц а 60

Распределение организаций и предприятий респондентов
по численности работающих, кол-во и %

	КОЛ-ВО	%
1-15 чел.	52	76
16-100 чел.	8	12
101-250 чел.	8	12
<i>Итого</i>	68	100

Категория *сфера деятельности* представлена в таблице 61.

Распределение организаций и предприятий респондентов
по сферам деятельности, кол-во и %

	КОЛ-ВО	%
Торговля	25	38
Услуги	20	29
Строительство	9	13
Информационные технологии	6	8
Производство	4	6
С/х	2	3
Научная и проектная деятельность	2	3
<i>Итого</i>	68	100

Если смотреть подробнее, то код «*торговля*» представлен торговлей: продуктами питания, горюче-смазочными материалами, мебелью для офиса и дома, компьютерной и бытовой техникой, строительными материалами, медицинским оборудованием, запчастями, и даже электронными сигаретами и слуховыми аппаратами.

Спектр оказываемых «*услуг*» также широк: доставка еды, сдача в аренду строительной техники, оказание юридических, образовательных и консалтинговых услуг, туристические услуги, страхование, рекламные услуги, организация концертов и культурно-массовых мероприятий, грузоперевозки, перегон транспорта и техники, прокат велосипедов, автосервисы и многое другое.

Производит российский малый и средний бизнес полиграфическую продукцию, хлебобулочные изделия, незамерзающую жидкость и другую химию, строительные и лакокрасочные материалы, гидроаппаратуру и др.

В составе кода «*информационные технологии*» отмечены: телекоммуникации, вещание, услуги call-центров, разработка и продвижение сайтов, разработка и внедрение программно-аппаратных комплексов и программного обеспечения.

В составе кода «*строительство и ремонт*» определены: строительство жилых домов, ремонт производственных, жилых, торговых зданий, производство отделочных работ и даже строительство и эксплуатация гоночной трассы.

Среди «*научной и проектной деятельности*» выделяются проектирование и экспертная оценка проектных решений.

В категории «*возраст организаций*», в наибольшем количестве (около 45%) представлен код «*от 10 до 20 лет*», т.е. большинство организаций существуют достаточно давно. Это также означает, что большинство их появились

именно в период с 1995 по 2005 г., в самый активный период становления рыночных отношений в стране. Организаций, которые стали приемниками тех, что существовали еще до перестроечного периода очень незначительное количество, хотя такие есть (код – «старше 20 лет»). Молодых организаций (код – «до 3-х лет») только в четверть, примерно столько же существуют «от 3-х до 10 лет» (табл. 62).

Т а б л и ц а 6 2

«Возраст» организаций и предприятий респондентов, кол-во и %

	КОЛ-ВО	%
До 3-лет	16	23,5
3-10 лет	13	20
10-20 лет	31	45,5
Свыше 20 лет	7	11
<i>Итого</i>	<i>68</i>	<i>100</i>

По территориальному охвату больше половины представленных организаций осуществляют свою деятельность «только в своем городе и области», («локальные/региональные»), 35% – «по России» («национальные»), около 7% – «и в странах бывшего СНГ», «и за рубежом» («международные»). Вот пример такого высказывания: «Территориальный охват деятельности предприятия: как внутрироссийская деятельность, так и международная: взаимодействие с ключевыми игроками и организациями мирового авто/мотоспорта» (м., 25 лет). То есть можно отметить, что малый бизнес не такой уж и малый, коль скоро включает в себя предприятия и организации, работающие за пределами своего населенного пункта.

Т а б л и ц а 6 3

Распределение организаций и предприятий респондентов по территориальному охвату деятельности, кол-во и %

	КОЛ-ВО	%
Только в своем городе и области	39	58
По России	24	35
И в странах бывшего СНГ	3	4
И за рубежом	2	3
<i>Итого</i>	<i>68</i>	<i>100</i>

Таким образом, представленные предприятия и организации отображают значительный сегмент хозяйственной деятельности и разнообразный уровень развития.

Для анализа **ресурсов** современного работодателя малого и среднего бизнеса были выделены следующие 4 категории, характеризующие бизнес-ресурсы: *человеческий ресурс, материальный, финансовый, административный*. Отдельно была представлена категория «*нехватка ресурсов*».

Большинство высказываний собственников малого и среднего бизнеса объединены кодом «**человеческий ресурс – основной**» (n=57). Однако представлена и противоположная точка зрения, которая выражается в желании свести к минимуму важность этого ресурса:

«Сейчас велико, но мы от него сознательно уходим. Это наша задача. Человек не должен быть незаменимым в нашем деле, это неправильно. В идеале, человеческий фактор не должен значить ничего» (ж., 35 лет)

«Мы предприняли стратегию автоматизации многих процессов, где участие человека сведено к минимуму, наши разработки это позволяют» (м., 40 лет)

Примерно половина высказываний работодателей малого и среднего бизнеса относилась к коду «**финансовый ресурс – самый важный**» (n=35). Анализируя код «*беру/не беру кредиты*», удалось увидеть, что мнения по поводу использования заемных средств разделились практически поровну. Часть предпринимателей берут деньги займы у знакомых. Отрицательное отношение к кредитам базируется, в первую очередь, на их высокой стоимости и на нестабильной ситуации в стране:

«Всегда к кредитам относился отрицательно. Поэтому работаю полностью на своем капитале. Считаю, что лучше подождать полгода, чем потом переплачивать вдвое. В мелком бизнесе каждая копейка важна» (м., 36 лет)

«Нет, не беру. Я имею возможность брать кредиты только на развитие бизнеса, но из-за того, что сейчас экономика нашей страны нестабильна, а кризис идет за кризисом, я опасаюсь брать кредиты» (ж., 35 лет)

Иногда, из-за сложностей с получением кредита для организации, собственники и их родственники берут кредит на личные, потребительские цели и используют эти деньги для развития бизнеса. Но и те, кто берет кредиты, делают это с большой осторожностью, взвешивая возможные риски:

«Здесь надо понимать, какой структуры бизнес считать оптимальным. Если у него большая команда, серьезные проекты, то тогда и кредитование должно быть и кредитная линия открыта. Все подбирается под каждую конкретную ситуацию. Нет смысла брать кредитные деньги, когда ты не делаешь ничего большого» (м., 28 лет)

«Да, стараемся брать суммы в разумных пределах, чтобы не влезать в долги, которые не сможем оплатить» (ж., 38 лет).

Кроме того, кредиты берут, как правило, не самые мелкие предприятия:

«С такими объемами, да. Как правило, последние годы кредитами для пополнения оборотных средств мы не пользуемся. Мы пользуемся долгосрочными кредитами на приобретение техники и капитальное строительство. В данный момент ведется капитальное строительство животноводческой фермы» (м., 42 года)

Многие собственники бизнеса считают, что сегодня брать кредиты – это норма, *«без этого никуда».*

Следующий по значимости код – *«наиболее важен материальный ресурс»* (n=23). Важны и помещения, и торговые площади, и транспорт и оборудование. У многих работодателей малого и среднего бизнеса есть в собственности помещения, склады, торговые площади, разнообразный транспорт, оборудование, земля. Однако около трети не имеют ничего в собственности, либо имеется только офис, или только оборудование, или даже только офисная техника. Часть указали, что все, что у них есть, находится в аренде. Транспорт нередко оказывается на аутсорсинге, либо используется личный. Происходит это по разным причинам: либо организация слишком маленькая или слишком молодая, либо иметь что-то в собственности нет необходимости или дороже, чем арендовать, либо просто не оформляется официально.

Далее количественно располагаются высказывания работодателей, объединенные кодом *«самый важный – административный ресурс»* (n=12). При анализе кода *«имею/не имею связи во власти»*, установлено, что половина работодателей малого и среднего бизнеса подтверждает наличие таких связей, другая половина отрицает. Часть предпринимателей отмечает, что такие связи есть, но они ими не пользуются и даже сторонятся таких связей. Кто-то хотел бы иметь такие связи, или их недостаточно. В ряде случаев утверждается, что в действительности практически у всех предпринимателей есть связи во власти в том или ином виде, и без них действительно не обойтись:

«Если честно, редко можно найти предпринимателя без связей с властными структурами. Из предыдущего опыта работы и реализованных проектов, есть выходы на глав администраций районов, выше – на Гос. Думу. Однако с ними надо точно знать, что ты от них хочешь, и что ты можешь им дать. Я не сторонник коррупционного подхода, но есть проекты, которые иным спосо-

бом не реализуются. Сейчас я рад, что мне не приходится пользоваться собственными связями. Я все делаю сам и абсолютно по закону» (м., 56 лет).

В ходе дальнейшего контент-анализа удалось выделить еще несколько неучтенных ранее видов ресурсов, имеющих ценность для современных работодателей. В первую очередь, это **информационный и инновационный ресурсы**.

В высказываниях, иллюстрирующих код «*наиболее важен информационный ресурс*» (n=21) особо отмечается важность информации, специальных знаний и языков: «*Естественно, что нужно обязательно знать, язык, всем*» (м., 24 года).

Самая ценная информация, по мнению многих предпринимателей, – это клиентская база:

«Самое главное – это те контакты с клиентами, которые накоплены за годы долгой, плодотворной и успешной работы. Все дальнейшее развитие зависит от предыдущих действий. Т.е. если на каком-либо объекте деятельность проходит успешно, то приобретенные контакты, связи и рекомендации существенно облегчают развитие и продвижение бизнеса на других объектах. Деньги и активы в этом смысле не играют особой роли» (м., 42 года).

Важна информация о конкурентах, технических новинках. Особо отмечается роль Интернета: «*Кто владеет информацией, владеет ситуацией*» (ж., 28 лет).

Код «*наиболее важен инновационный ресурс*» также представлен рядом высказываний собственников малого и среднего бизнеса (n=11):

«Компания должна постоянно продвигаться и развиваться, иначе наступит стагнация, а это первые признаки разрушения компании» (ж., 35 лет); «Иначе останешься на задворках истории» (м., 29 лет).

Нередко оба эти ресурса объединяют в один: информационно-инновационный: «*Без развития в этих сферах вряд ли компания сможет выйти на новый уровень*» (м., 28 лет).

Количественно менее значимо представлены в результатах контент-анализа еще два кода, которые нельзя обойти вниманием: «*самый важный – репутационный ресурс*» и «*самый важный – временной ресурс*»: «*Наша репутация – вот главный ресурс, многое на сарафанном радио держится*» (м., 35 лет). Что касается временного ресурса, то в высказываниях предпринимателей отмечается его острый дефицит. Связаны с этим и реплики о проблеме баланса работы и личной жизни. Нередко приходится жертвовать последней ради работы.

Относительно нехватки ресурсов, анализируемые высказывания собственников малого и среднего бизнеса носят следующий характер: в половине случаев отмечена нехватка, в первую очередь, человеческого ресурса. Работодатели активно комментируют, каких именно человеческих ресурсов им не хватает: *«хороших работников»*, *«умных людей»*, *«молодых, амбициозных специалистов»*, *«качественных управленцев»*, *«рабочих»*, *«инженеров»*. На втором месте – дефицит денег, в том числе, *«дешевых»* кредитов. Затем отмечена нехватка материальных ресурсов, связей (во власти и по регионам) и консультационных услуг. Отмечена также и нехватка *«стабильности»*, *«трудолюбия»*, *«ротаций»* и *«обновления»*.

Таким образом, основываясь на высказываниях предпринимателей о ресурсах, можно выстроить их следующую иерархию для малого и среднего бизнеса, опираясь на их значимость и дефицит: 1) человеческий ресурс; 2) финансовый ресурс; 3) материальный и информационный ресурсы; 4) административный и инновационный ресурсы; 5) временной и репутационный ресурсы.

Не меньший интерес представляют не только ресурсы современного работодателя малого и среднего бизнеса, но и **цели, ценности и мотивы** его деятельности.

Первая категория в этом контексте была определена как *«причины открытия собственного дела»*. Здесь коды распределились следующим образом, отражая наиболее упоминаемые *мотивы* открытия собственного дела: *«не хотел работать на кого-то»*, *«всегда хотел собственное дело»*, затем – *«всегда хотел хорошо зарабатывать»* и *«хотел сам управлять своей жизнью»*, далее – *«увидел свою нишу»* и *«хорошо разобрался в своем деле»*. Именно эти причины и определяют выбор предпринимателей в пользу собственного дела, а не наемного труда. Ряд высказываний свидетельствуют о том, что собственником бизнеса можно стать случайно, по стечению обстоятельств.

Анализ категории *«цели бизнеса»* представил более разнообразную картину (табл. 64).

Очевидно, что большинство работодателей малого и среднего бизнеса определяют своей ведущей целью *«получение прибыли»*. Но эта цель далеко не единственная. С небольшим отрывом лидирует *«удовлетворенность клиентов»*, их *«качественное обслуживание»*, затем представлены такие личностные цели как саморазвитие, самореализация, реализация амбиций, обеспечение семьи и получение материальных благ. В меньшем количестве случаев основной целью является – *«остаться на плаву, выжить»*.

Прослеживаются в высказываниях собственников малого и среднего бизнеса и социально-ориентированные цели: «пропаганда бережного отношения к природе», «помощь людям», «создание уникального продукта», «развитие Интернет-культуры в России», «повышение обороноспособности страны», и даже «совершенствование мира».

Т а б л и ц а 6 4

Цели современного малого и среднего бизнеса, кол-во

Цель	Количество упоминаний
Получение прибыли	30
Удовлетворенность клиентов, их качественное обслуживание, качественная продукция	23
Саморазвитие, самореализация, реализация личных амбиций собственника	18
Обеспечение семьи, материальные блага	12
Расширение бизнеса, создание собственных производственных мощностей, «новые разработки в нашей сфере»	5
Забота о сотрудниках, повышение им зарплаты, их развитие, создание рабочих мест	5
Забота о гражданах, их здоровье, помощь людям, общественная польза	5
Пропаганда бережного отношения к природе	4
Создание уникального продукта, народного продукта, специфического продукта	4
Развитие Интернет культуры в России, забота о культурном развитии людей, повышение правовой грамотности населения, «привить клиентам вкус»	4
Решать интересные задачи, делать красивые вещи, совершенствовать мир	4
Стать лучшими в своем деле, попасть в число самых крупных компаний в мире, стать лидером в своей сфере	3
Развитие бизнеса клиентов, поддержка и помощь бизнесу	2
Спасти предприятие и людей, остаться на плаву	2
Повышение обороноспособности страны	1
Развитие автоспорта в стране	1

Таким образом, если исключить традиционную основную цель любого бизнеса – «получение прибыли», становится очевидным, что далеко не все цели современного малого и среднего бизнеса связаны с материальной составляющей. Конечно, удовлетворенность клиентов способствует увеличению прибыли

предприятия, в тоже время, обеспечивая бизнесу упомянутый выше репутационный ресурс, а его руководителю – возможность удовлетворить не только свои материальные потребности, но и потребности самореализации. Отсюда – ряд целей, непосредственно связанных с развитием бизнеса, увеличением доли рынка, созданием уникального продукта и т.д., что опять же ведет, к увеличению прибыли. Но показательным оказывается и тот факт, что наряду с этими целями активно фигурируют и цели, напрямую не связанные с бизнесом и т.д. Это цели общественные, затрагивающие различные аспекты социальной жизни общества. И цели эти порой грандиозны и совершенно бескорыстны, что создает некий потенциальный социальный ресурс, который не находит пока должного применения. То есть, если мотив открытия собственного дела всегда был сугубо личностным, то цель уже имеющегося бизнеса зачастую далеко выходит за рамки личных интересов владельца.

Отметим, что ряд целей работодателей касается именно их работников и улучшения их положения. Огорчает тот факт, что эти цели не находятся у работодателей в числе первостепенных.

В некоторой степени подтверждают наличие у собственников малого и среднего бизнеса не только материальных целей и их ответы на вопросы *о ценностях*, для анализа которых были определены три кода: *«благотворительность»*, *«социальная ответственность»*, *«этичность бизнеса»*. Около половины высказываний, содержали информацию о том, что их авторы в той или иной форме занимаются благотворительностью, другие *«пока не готовы к этому»* или *«готовы, но пока не знают как»*. Были отмечены следующие формы благотворительной деятельности: *«помогаем детским домам»*, *«проводим благотворительные мероприятия»*, *«жертвую на храм»*, *«помогаем беженцам с Украины»*, *«поддерживаем в городе детский спорт»*, *«перечисляем деньги в благотворительные фонды»*, *«помогаем больным детям»* и т.д.

Многие работодатели считают свой бизнес социально-ответственным и понимают эту ответственность по-разному: *«да, мы продаем качественные продукты и отвечаем за свой товар»*, *«да, мы платим налоги»*, *«да, мы помогаем семьям своих работников»*, *«да, мы даем рабочие места»*, *«да, защищаем авторское право»*, *«да, стараемся не повышать цены»*, *«да, мы за безопасность и экологию»*, *«да, мы платим белую зарплату»* и т.д.

Заметим здесь, что хотя часть высказываний и относится непосредственно к работникам, все же прослеживается своеобразное толкование работода-

лями малого и среднего бизнеса понятия социальной ответственности, под которой понимается, например, выплата «белой» зарплаты.

Существует у современных предпринимателей и свое понимание того, что плохо, неэтично в бизнесе. Это, в первую очередь, *«неисполнение условий договора»* и *«обман потребителя»*. К неэтичным моментам также были отнесены: *«перевербовка кадров»* и *«увольнение работников»*, *«недобросовестная конкуренция»* и *«непрофессионализм»*, *«плагиат»* и *«переманивание клиентов»*, *«излишняя консервативность»* и *«излишний карьеризм»*, *«отсутствие моральных принципов»* и *«стремление к единоличной выгоде»*. Плохо, по мнению бизнесменов, *«не держать слова»* и *«не видеть за бизнесом людей»*. Однако единичные высказывания носили и другой характер: *«в бизнесе нет понятий хорошо и плохо»*, *«приходится переступать через людей»*.

Дополняют картину, характеризующую современную ценностную составляющую малого и среднего бизнеса, представления предпринимателей об «идеальном» бизнесе: *«постоянно расширяющийся и совершенствующийся, процветающий»*, *«тот, который работает сам»*, *«который приносит удовольствие»*, *«которым можно управлять дистанционно»*, *«который позволяет иметь собственную свободу»*, *«стабильный, надежно обеспеченный законом»*, *«по всей России»*, *«в другой стране»* и т.д. К сожалению, в представлениях работодателей об идеальном бизнесе работники не фигурируют вообще.

Таким образом, при рассмотрении целей, ценностей и мотивов современного малого и среднего бизнеса можно увидеть, что, цели бизнеса нередко выходят далеко за рамки личных материальных интересов владельцев, но, главное, что этот бизнес имеет в себе и существенный общественно-значимый и социально-полезный ресурс, который пока недостаточно используется современным обществом и не поощряется государством. К сожалению, зачастую в обществе бытует мнение о предпринимателях, как о людях, которые заняты исключительно собственным обогащением, не стремящимся принимать на себе никаких социальных функций. Однако это мнение нередко ошибочно.

В тоже время вызывает наибольшее сожаление и беспокойство тот факт, что все «благие намерения» работодателей практически не касаются главного объекта, на который должен бы быть направлен их основной интерес – работника, что существенным образом препятствует эффективному развитию их взаимоотношений и бизнеса в целом.

ГЛАВА 5. ХАРАКТЕР И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

5.1. Работник малого и среднего бизнеса: направления и характеристики взаимодействий в социально-трудовой сфере

При изучении основных характеристик взаимодействий работников малого и среднего бизнеса с другими субъектами социально-трудовых отношений, представляется необходимым, в первую очередь, определиться с тем, кто из них оказывает наибольшее влияние на трудовую жизнь работников:

Т а б л и ц а 65

Субъекты социально-трудовых отношений, оказывающие наибольшее влияние на трудовую жизнь работников малого и среднего бизнеса, %

Субъект социально-трудовых отношений	Выбор в числе наиболее значимых
Непосредственный руководитель	71,9
Сами работники и их коллеги	46,4
Главы компании, собственники	32,7
Семья, родственники, друзья, знакомые	31,3
Отдел кадров / служба управления персоналом	12,0
Профессиональные сообщества/объединения	9,0
Налоговая служба	4,4
Службы занятости	3,8
Никто	3,6
Профсоюзы	3,2
Кадровые агентства	2,6
Пенсионные и страховые фонды	2,4
Миграционные службы	1,0

Среди единичных ответов – образовательное учреждение, клиенты, онлайн сервисы и «работные» сайты.

Таким образом, наибольшее влияние на свою трудовую жизнь современные работники малого и среднего бизнеса ощущают со стороны непосредственных руководителей, коллег, и глав компаний, а также семьи, родственников,

друзей и знакомых. Профсоюзы, кадровые агентства и государство не оказывают какого-либо значимого влияния на их трудовую жизнь. Добавляются в общий набор контактов, имеющих отношений к трудовой жизни, и семья, друзья, знакомые, отделы кадров, профессиональные сообщества, миграционные службы и Интернет.

Ниже графически представлены оценки, характеризующие впечатление работников малого и среднего бизнеса от взаимодействия с обозначенными субъектами (рис. 5-14).

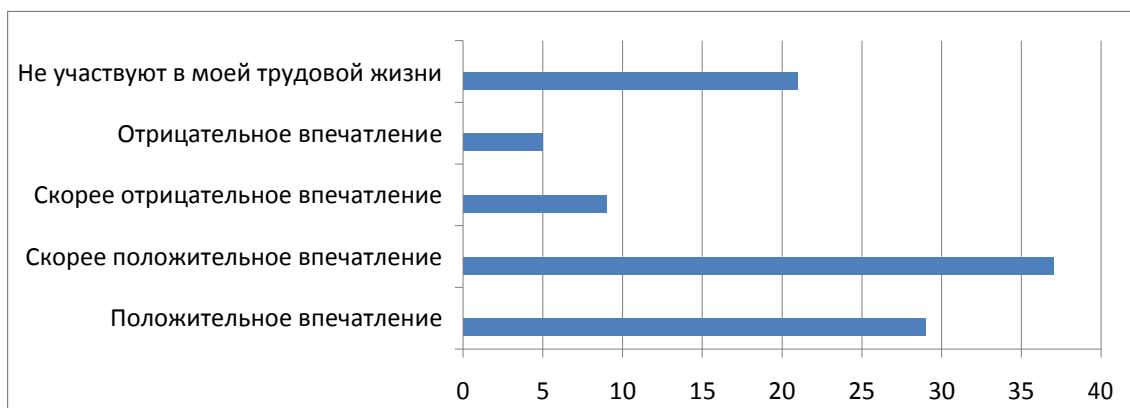


Рис. 5. Глава (собственник) компании в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

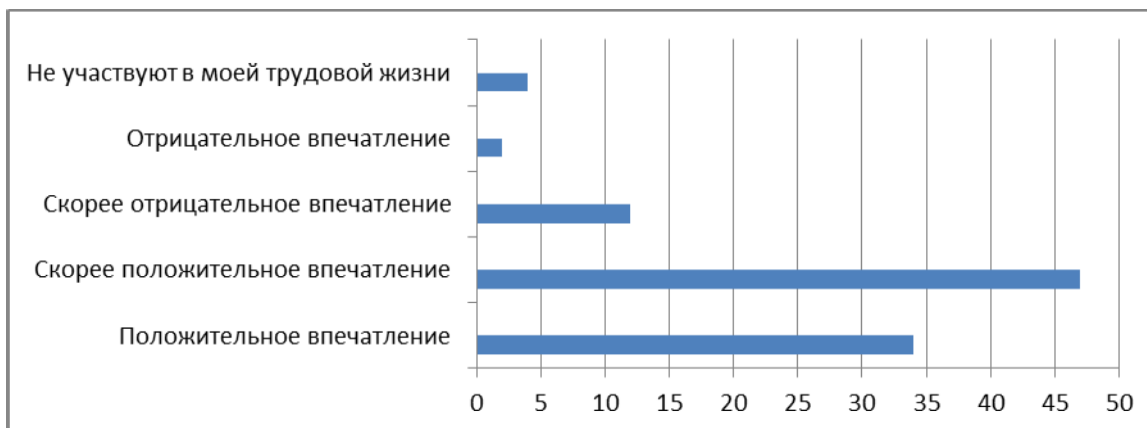


Рис. 6. Непосредственные руководители в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

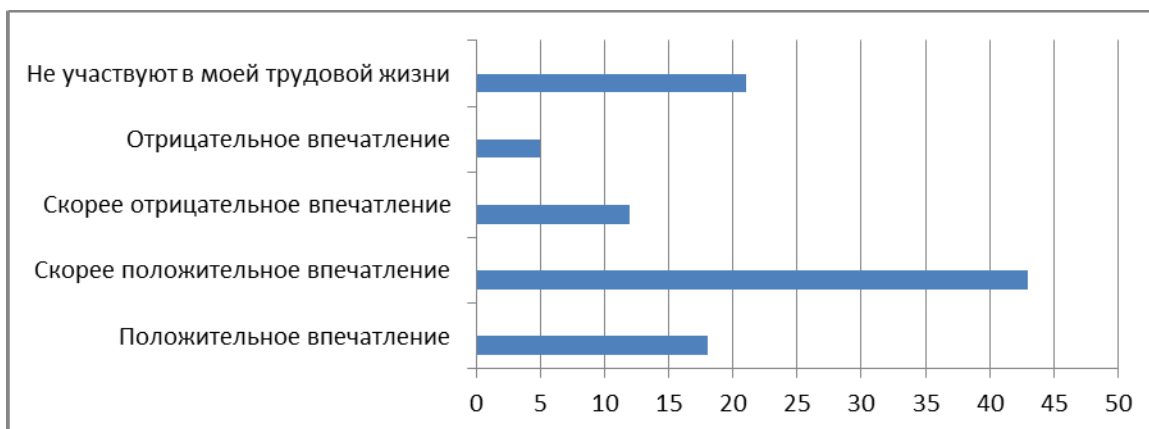


Рис. 7. Отдел кадров в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

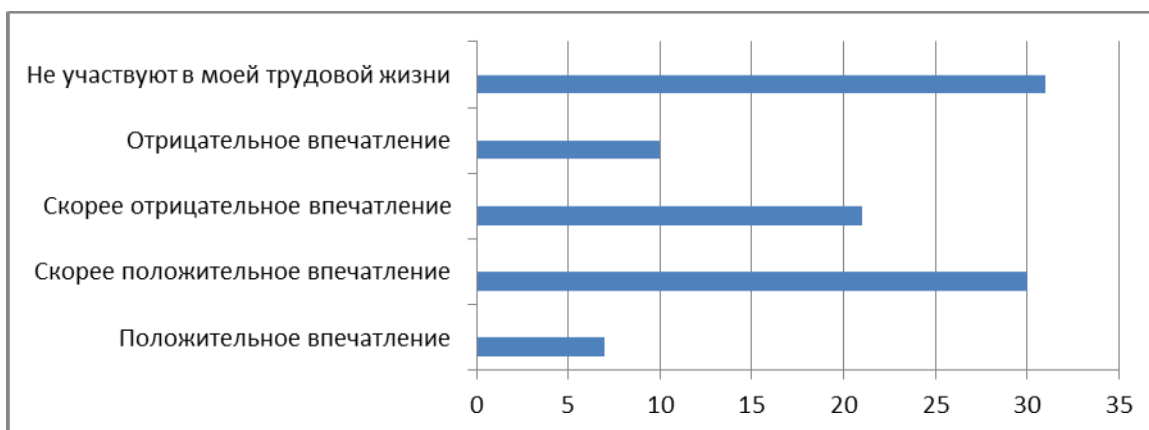


Рис. 8. Государственные службы в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

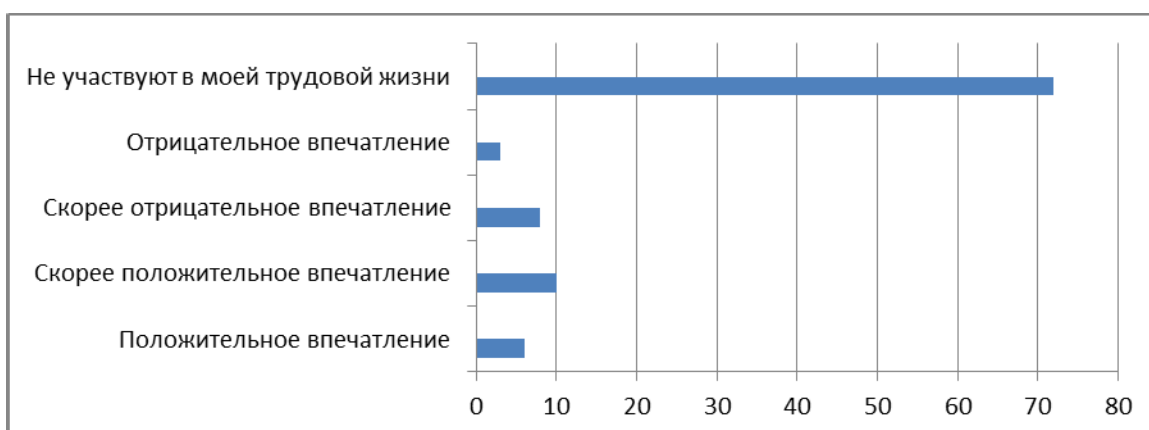


Рис. 9. Миграционные службы в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

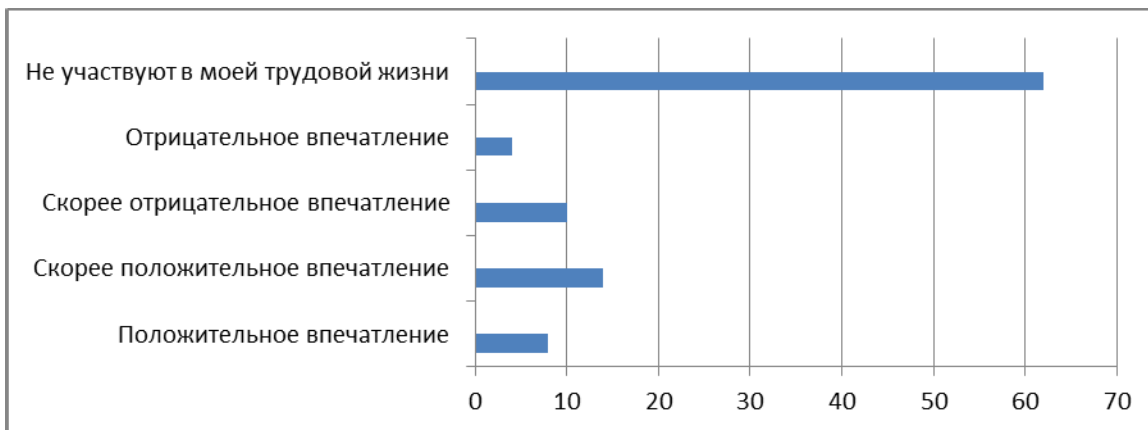


Рис. 10. Службы занятости в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

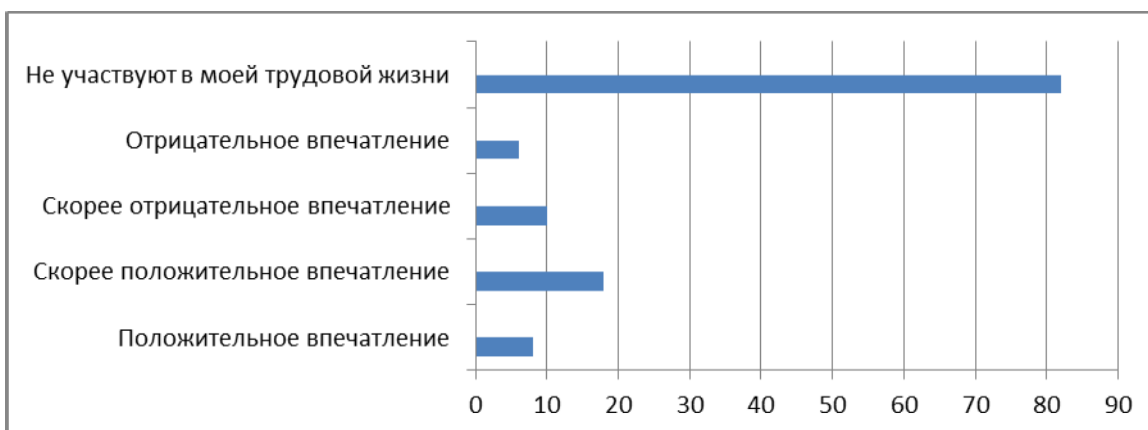


Рис. 11. Профсоюзы в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

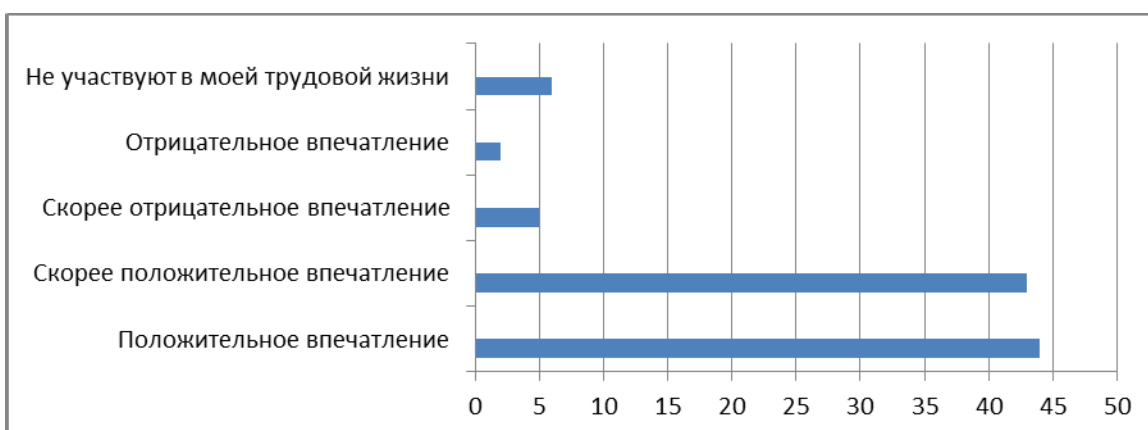


Рис. 12. Коллеги в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

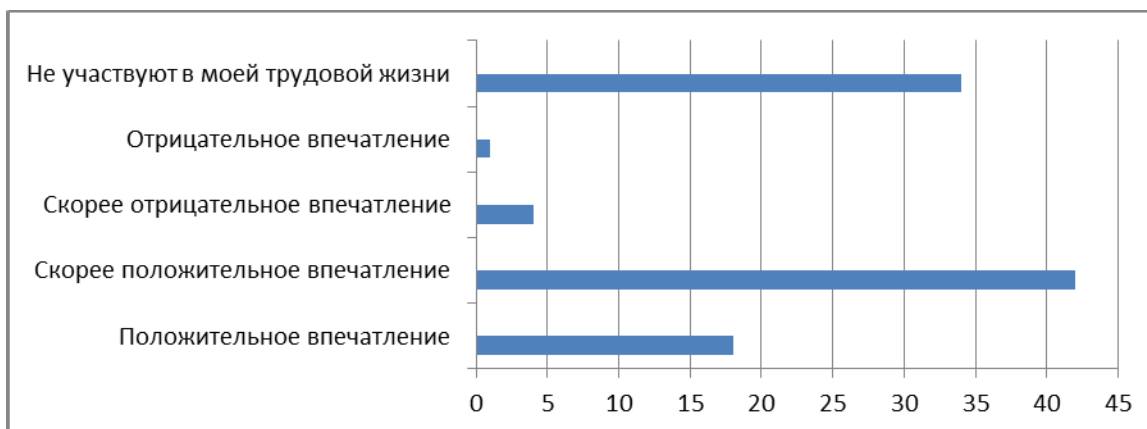


Рис. 13. Профессиональные сообщества в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

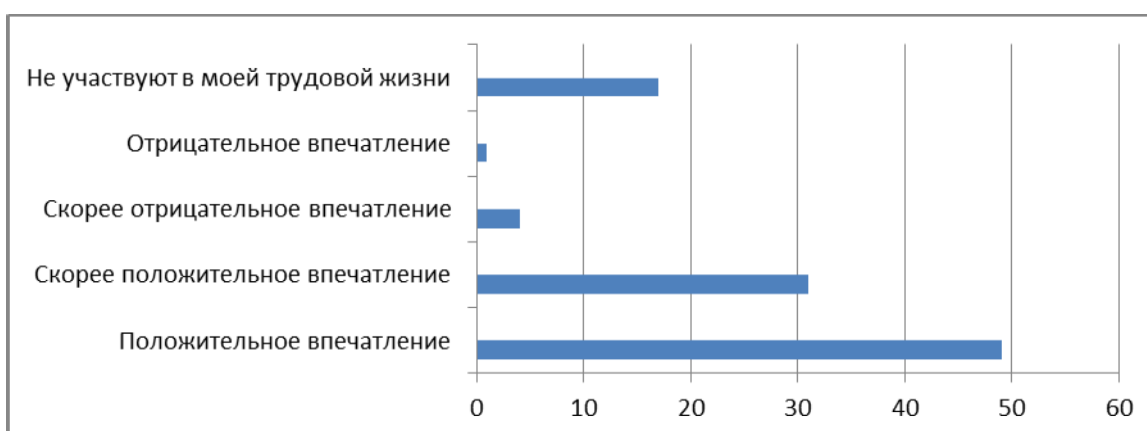


Рис. 14. Родственники, друзья, знакомые в трудовой жизни работника малого и среднего бизнеса, %

Таким образом, наибольшее количество положительных оценок получили взаимоотношения с собственниками компаний, непосредственными руководителями, отделом кадров и коллегами, друзьями, родственниками. Замечается общая тенденция к положительным оценкам роли субъектов социально-трудовых отношений в трудовой жизни работника, если только он отмечен среди значимых.

«Работник – Работодатель»

Очевидно, что основной причиной возникновения отношений «работник – работодатель» является потребность работника обеспечить себе средства существования путем продажи своей рабочей силы работодателю за определенную плату. Соответственно, условием возникновения данного взаимодействия со стороны работника должно быть желание эту рабочую силу продать. Кроме того, работни-

ку необходимо обладать определенными качествами, наличие которых работодатель может определять необходимым условием возникновения взаимодействия с работником. В тоже время современный работник выдвигает свои требования к работодателю и предлагаемому им рабочему месту и условиям труда, без выполнения которых данное взаимодействие также окажется невозможным (табл. 66).

Т а б л и ц а 66

Факторы, которые могут повлиять на решение работника
работать в компании, %

Факторы	%
Привлекательная зарплата	76,3
Удобный график работы	49,4
Профиль деятельности компании	33,7
Собственное положительное впечатление о компании	32,1
Близость работы к месту жительства	27,9
Имидж компании	27,1
Привлекательный соц. пакет	19,5
Положительные отзывы о коллективе	18,5
Собственное впечатление о коллективе	13,3
Положительные отзывы о главе компании	10,8
Положительные отзывы о будущем непосредственном руководителе	9,6
Личное положительное впечатление о руководителях компании	9,4
Личное положительное впечатление о главе компании	7,8
Мне все равно	3,4

Т а б л и ц а 67

Факторы, которые могут повлиять на решения работника
не работать в компании, %

Факторы	%
Низкая зарплата	75,5
Неудобный график работы	51
Негативные отзывы о компании	42,6
Отсутствие социальных гарантий	26,1
Негативное впечатление о коллективе	23,1
Профиль деятельности компании	19,3
Неудобное территориальное положение	18,3
Негативные отзывы о коллективе	17,7
Мне все равно	15
Личное негативное впечатление о руководителях компании	12,5
Личное негативное впечатление о главе компании	12,5
Негативные отзывы о будущем непосредственном руководителе	12,2
Негативные отзывы о главе компании	8,8

Анализ факторов, значимых при принятии решения о сотрудничестве с организацией (об устройстве на работу в конкретную организацию), показывает, что в подавляющем большинстве случаев (более 70%) наиболее значимым оказывается размер заработной платы. Каждый второй сотрудник принимает во внимание удобство графика работы. В ряде случаев этот фактор оказывается значимее размера оплаты труда. Все остальные факторы, носящие, как правило, эмоциональный, субъективный характер, гораздо реже оказываются значимыми.

Вероятно, что удовлетворение работодателем большей части этих пожеланий приведет к большей вовлеченности работника в социально-трудовые отношения, так как все вышеперечисленные факторы являются мотивационными и определяющими эффективность взаимодействия.

Среди основных факторов, которые могут сделать работу более привлекательной, улучшить к ней отношение, работниками малого и среднего бизнеса были отмечены следующие:

Т а б л и ц а 68

Факторы, определяющие привлекательность работы для работника, %

Факторы	%
Стабильность уровня зарплаты	75,9
Регулярное повышение заработной платы	74,3
Гарантия сохранения рабочего места	71,7
Дополнительные бонусы	65,5
Продвижение по службе	63,9
Однократное денежное вознаграждение в размере не менее четверти заработной платы	62,9
Авторитет в коллективе	51,4
Гибкий график	51,2
Похвала и признание	48,4
Самостоятельность в работе	42,2
Участие в управлении	29,7
Минимальная личная ответственность	22,1
Отсутствие сложных задач	21,1

Отмечена значимость и такого мотивационного фактора как благоприятная атмосфера в коллективе.

Если важным для выяснения специфики взаимодействия является вопрос об условиях его возникновения, то не менее важными являются причины, способствующие его поддержанию или разрыву.

Кроме рассмотренных выше мотивационных факторов, поддерживающих взаимодействие, важно и то, что нравится людям на их рабочем месте, что способно их удержать от принятия других предложений о работе. В числе наиболее важных причин работниками малого и среднего бизнеса обозначены: на первом месте – коллектив, затем – заработная плата, далее, уже с заметным отрывом, – удобный график работы и в конце списка – интересная работа.

Факторы, которые, напротив, могут явиться причиной увольнения, смены работы, представлены в таблице 69.

Т а б л и ц а 69

Факторы, которые могут явиться причиной увольнения/смены работы, %

Факторы	%
Семейные обстоятельства	53,6
Предложение более выгодной зарплаты	50
Личная неприязнь к непосредственному руководителю	35,1
Проблемы со здоровьем	28,3
Нечестное поведение главы фирмы или других руководителей	28,3
Проблемы с коллективом	20,7
Более выгодный график в другой компании	11,8
Желание поменять образ жизни и не работать	10,0
Личная неприязнь к главе фирмы	9,6
Желание открыть собственное дело	8,6
Желание работать по другой специальности,	8,0
Желание перейти в другую организацию	7,4

Важным, с точки зрения рассмотрения способов взаимодействия изучаемых субъектов, является способ возникновения первого взаимодействия, то есть как работник и работодатель находят друг друга и с чьей помощью.

На вопрос: «Как Вы ищете работу?» были получены следующие ответы:

Т а б л и ц а 70

Способы поиска работы, %

Способы	%
Изучают самостоятельно объявления на сайтах компаний в интернете	51,4
Размещают свои резюме на профессиональных сайтах	42,0
Обращаются напрямую к руководителям или в отдел кадров	29,5
Рассказывают о том, что ищут работу широкому кругу знакомых	27,3
Звонят по увиденным в разных местах объявлениям	18,3
Никогда не оказывались в состоянии поиска работы	15,5
Помогают друзья и родственники	15,1
Обращаются в службу занятости	10,0
Обращаются в кадровые агентства	7,6

Предпочтения работников относительно формы занятости также могут оказаться значимыми при выборе способов поддержания и совершенствования рассматриваемого взаимодействия с работодателями.

Значимость гибкого графика работы подтвердили 20% опрошенных работников, поставив в приоритет гибкий график при фиксированном количестве часов работы. Однако около 40% предпочитают стандартный (полный) рабочий день. Среди других, менее предпочтительных вариантов, свободное расписание при назначенном времени предъявления результатов (11%), полная занятость и подработка (9%), частичная занятость (8%), фрилансинг (2%).

Для дальнейшего анализа социально-трудовых взаимодействий работника и работодателя в малом и среднем бизнесе можно подробнее остановиться на некоторых его видах: *долговременные – кратковременные; непосредственные – опосредованные; добровольные – принудительные; формализованные – неформализованные.*

Долговременность – кратковременность отношений могут определяться формой найма. Среди респондентов – работников малого и среднего бизнеса г. Нижнего Новгорода и Нижегородской области оформлены по бессрочному трудовому договору 72,7%, по срочному трудовому договору – 13,1%, а по договору подряда – 8%.

Относительно *«непосредственности – опосредованности»* отношений можно утверждать, что только 39,4% опрошенных работников общаются с собственниками их организаций непосредственно. Примерно столько же делают это через своего непосредственного руководителя – 36,1%, через отдел кадров – 5,8%. Около трети работников (28,9%) вообще никогда не общаются с собственниками.

В случае необходимости недовольство содержанием или условиями труда работники выражают непосредственным руководителям (47%), коллегам (27%), знакомым, друзьям, родственникам (12%), главам компаний (7%).

Для определения *«добровольности – принудительности»* отношений работника и работодателя была представлена шкала с десятью крайними точками, намеренно сформулированными в эмоциональном стиле, где наименьший балл характеризовался высказыванием *«Иду как на каторгу, жду не дождусь окончания рабочего дня»*, а высший – *«С удовольствием хожу на работу и выполняю свои обязанности»*. Основная масса оценок расположилась от середины шкалы ближе к высшему баллу.

В отношении *«формализованности – неформализованности»* отношений по десятибалльной шкале оценки характера отношений работников и непосред-

ственных руководителей тяготеют к неформальным, дружеским. По мнению большинства работников, наибольшее влияние на трудовые процессы оказывают руководители среднего звена (47%) и главы компаний (39%), в то время как на настроение, атмосферу в коллективе больше всего влияют рядовые сотрудники (42%) и руководители среднего звена (38%).

Взаимные ожидания – еще один важнейший фактор, определяющий перспективы взаимодействия. Важно, чего ждут работники от своих непосредственных руководителей, что те, по их мнению, ждут от них и насколько сбываются (реализуются) эти ожидания (табл. 71).

Т а б л и ц а 7 1

Ожидания работников от непосредственного руководителя и их реализация, %

	<i>Выбрано среди важнейших</i>	Реализуется полностью	Частично реализуется	Никогда не ре- ализуется	Это не главное
Обеспечит нормальный режим труда и отдыха	44,6	35,1	27,3	3,0	6,8
Обеспечит справедливое распределение вознаграждений	34,3	38,6	29,3	8,6	4,8
Будет вести себя вежливо и уважительно	34,3	44,6	24,5	5,0	7,4
Гарантирует безопасность на рабочем месте	30,3	45,6	23,5	3,6	10,0
С ним (ней) можно будет договориться о собственных правилах работы, только внутри Вашего подразделения	19,5	33,3	30,7	14,1	13,7
Не будет ограничивать самостоятельность при выполнении заданий	25,3	35,5	28,9	10,4	11,0
Предоставит возможности персонального развития, будет способствовать обучению	27,1	36,7	26,7	9,4	13,5
Будет при необходимости «входить в положение» и предоставлять гибкий график и возможность «уйти с работы пораньше» и т.п.	30,1	39,8	27,7	5,8	11,9
Обеспечит благоприятную эмоциональную атмосферу	27,5	39,2	28,3	6,4	12,5
Даст хорошие рекомендации при увольнении и при необходимости поможет с поиском работы	21,9	32,3	22,7	11,2	22,1
Будет представителем Ваших интересов перед высшим руководством и собственником	18,1	32,9	29,5	12,5	18,1
Будет прислушиваться к Вашим пожеланиям и рабочим рекомендациям, просьбам	23,7	33,3	33,3	10,2	11,6
Будет самостоятельно внутри отдела решать все возникающие проблемы	20,3	36,7	34,5	5,6	12,0
Будет защищать Ваши интересы перед вышестоящим руководством	21,9	30,5	31,9	12,4	14,9
Не будет докладывать о Ваших проступках и ошибках вышестоящему руководству	18,5	27,9	34,5	8,8	19,5

Предполагаемые ожидания непосредственного руководителя,
по мнению работников, и соответствие им, %

	<i>Выбрано среди важнейших</i>	Полностью соответствую	Частично соответствую	Не соответствую	Это не главное, чего от меня ждут
Буду соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка	48,6	47,8	15,3	0,2	5,0
Буду обладать необходимой профессиональной компетенцией	50,0	48,0	14,7	1,0	5,0
Буду нацелен на долгосрочную совместную работу	38,6	48,2	16,7	1,6	7,6
Буду мотивирован на эффективную работу в организации	34,9	49,0	19,3	1,4	7,4
Буду брать на себя ответственность за выполнение порученных задач	37,3	49,2	20,7	1,8	4,8
Буду лоялен к компании, неконфликтен	23,7	50,6	22,3	2,4	9,0
Буду готов при необходимости работать сверхурочно и выполнять работу за рамками должностных обязанностей	31,3	38,8	23,3	9,0	10,0
Не буду решать на работе свои личные дела	22,7	39,6	24,7	7,2	13,9
Буду здоров и буду брать как можно меньше больничных листов	25,5	43,0	23,7	4,8	11,6
Буду хорошо отзываться о своем непосредственном руководителе перед высшим руководством	19,7	42,2	20,7	4,6	18,9
Внесу свой вклад в успешную работу подразделения	32,3	48,6	20,5	2,4	8,4
Буду следовать внутренним неформальным правилам, установленным в подразделении	21,1	41,4	28,9	2,8	13,9
Не буду общаться с высшим руководством «через голову» непосредственного руководителя	18,5	47,2	19,3	4,0	18,9
В случае возникновения проблем постараюсь решить их с непосредственным руководителем, а не буду жаловаться высшему руководству	24,3	53,6	14,5	2,2	15,1

В ответах на открытую часть вопроса работники отметили еще ожидание от руководителя личной порядочности, простоты общения и умения выслушать.

Таким образом, среди наиболее значимых ожиданий – обеспечение нормального режима труда и отдыха, справедливого распределения вознаграждений, уважительного отношения и «вхождения в положение работника». Эти ответы выбрали от 30 до 40% опрошенных работников малого и среднего биз-

неса. Столько же респондентов в среднем комментируют, что их ожидания полностью сбываются, и лишь порядка 10% считают, что ожидания от непосредственных руководителей не реализуются никогда.

Только порядка 1-4% работников считают, что полностью не соответствуют ожиданиям работодателей. Два пункта заметно выбиваются из этой картины: около 8% работников отмечают, что они полностью не соответствуют ожиданиям работодателя о том, что будут работать сверхурочно и выполнять работу за рамками должностных обязанностей, и не будут решать на работе свои личные дела.

Среди наиболее значимых ожиданий работодателей, по мнению работников: соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и обладание необходимой профессиональной компетенцией, важны также нацеленность на долгосрочную работу и желание брать на себя ответственность.

Отвечая на вопрос о проблемах взаимодействия с работодателями, работники малого и среднего бизнеса отмечают следующее: *«думают только о своей прибыли, а не о сотрудниках»*, *«некорректно ведут себя с работниками»*, *«не выполняют обещаний, данных работникам»*, *«несправедливо оплачивают работу»*, *«чаще ругают, чем хвалят, или, вообще, молчат»*, *«не любят инициативу на местах»*, *«ставят невыполнимые задачи»*, *«не хотят учитывать личную ситуацию сотрудника»*.

«Работник – Государство»

Причина возникновения данного взаимодействия не столь очевидна, как рассмотренного выше. Именно работодатель чаще всего общается с государством по поводу своих работников с налоговой инспекцией, пенсионным фондом и фондом социального страхования. Работник же в течение своей трудовой жизни встречается с ними гораздо реже. Наиболее очевидный и распространенный контакт – с Пенсионным фондом по поводу начисления пенсии. И обязательным условием для осуществления такого контакта является отчисление пенсионных взносов работодателем, что установлено в законодательном порядке.

Лично обращались в Пенсионный фонд 42% опрошенных работников, 40,4% – в налоговую инспекцию. Отмечены и обращения в паспортный стол и прокуратуру, суд и инспекцию по труду. Треть работников никогда не обращались лично ни в какие государственные службы.

В случае необходимости обращения в государственные структуры 64,7% лично наносят визит или делают звонок, 20,5% пользуются порталами государственных услуг, а 9,4% работников стараются задействовать связи.

Ниже представлена таблица, характеризующая основные взаимные ожидания работника и государства¹:

Т а б л и ц а 73

Сравнение взаимных ожиданий государства и работников

Ожидания работника: Государство...	Ожидания государства: Работник...
1. Заставит работодателя соблюдать Трудовой Кодекс в интересах работника.	1. Не будет активно отстаивать свои интересы (митинги, забастовки, голодовки) и т.д.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантиями: больничные, пенсии и т.д.	2. Будет работать на благо государства и платить налоги.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет самостоятельно справляться со своими проблемами, в том числе и в социально-трудовой сфере, без помощи государства.
4. Будет принимать необходимые законы, связанные с социально-трудовыми отношениями, и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет законопослушен в сфере социально-трудовых отношений.
5. Учтет при принятии законов интересы работников.	5. Будет с уважением относиться к законодательству и к представителям власти.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере трудовых отношений.	6. Будет доверять и с уважением относиться к государству, как к гаранту стабильности в сфере трудовых отношений.
7. Будет административно наказывать недобросовестных посредников.	7. Будет обращаться для помощи в трудоустройстве в государственные службы занятости.
8. Будет административно наказывать недобросовестных работодателей.	8. Не будет пытаться устроиться на работу нелегально.
9. Будет аккуратно выплачивать соискателю пособие по безработице в период трудоустройства.	9. Будет добросовестно искать работу, а не пытаться прожить на пособие по безработице.
10. Даст гарантии трудоустройства выпускников без опыта работы.	10. В случае сложной ситуации на рынке труда будет готов пройти переподготовку, переехать в другую местность, будет согласен на более низкооплачиваемую работу
11. Даст гарантии в трудоустройстве и сохранении рабочего места отдельным категориям граждан (инвалидам, матерям-одиночкам, женщинам с малолетними детьми)	11. Будет стараться обеспечить собственную занятость и создание новых рабочих мест путем организации и развития собственного дела.
12. Будет принимать меры для поднятия престижа работы в бюджетных учреждениях.	12. Преодолеет стереотип восприятия бюджетной сферы как малооплачиваемой и непрестижной.

¹ Чилипенко, Ю.Ю., Гапонова, О.С. Мотивация поведения субъектов социального взаимодействия на рынке труда / Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Гапонова // Вестник УрФУ. Серия «Экономика и управление». – 2012. – № 5. – С. 159-170; Чилипенко, Ю.Ю., Гапонова О.С. Анализ мотивационной структуры субъектов социального взаимодействия в контексте современного российского рынка труда / Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Гапонова // Экономический потенциал и перспективы России и стран СНГ – Краснодар, 2012. – С. 51–73.

В числе главных барьеров, ограничивающих возможности взаимодействия с государственными органами работники называют: очереди (54,2%), большое количество бумаг (50%), длительное время рассмотрения вопроса (37,6%), безразличное отношение чиновников (32,9%), «сложно понять, к кому обратиться» (30,9%), «трудно застать на месте нужного чиновника» (23,3%) и т.д.

«Работник малого и среднего бизнеса – Профсоюз»

Причиной возникновения этого взаимодействия в классическом варианте являлось создание профсоюзных организаций для защиты интересов работников. Кроме вхождения в состав профсоюзной организации с целью защиты своих интересов могут двигать работником и другие мотивы вступления в профсоюзную организацию: например, желание получить какую-либо материальную выгоду или «у нас на заводе все так делают». Незначительная часть работников малого и среднего бизнеса находит положительные стороны в самой идее профсоюза:

Т а б л и ц а 74

«Что Вас привлекает в идее профсоюза?», %

Не знаю, но, кажется, что у работников должно быть свое объединение	9,8
Возможные льготы, формы взаимопомощи	9,2
Помощь в решении различных проблем	7,0
Возможность отстаивать свои интересы перед работодателем	6,2
Возможность отстаивать свои интересы перед государством	5,4
Совместные мероприятия	4,8

Более 90% опрошенных работников малого и среднего бизнеса не являются членами профсоюзов. Это неудивительно, так как хорошо известно, что профсоюзы как формализованная структура присутствуют сегодня лишь на некоторых крупных предприятиях, преимущественно, производственных. Причем, и в этой среде профсоюзы фактически являются представителями интересов работодателя и функционируют как инфраструктура для управления персоналом. В среде малого и среднего бизнеса такие структуры практически отсутствуют. Большинство работников малых и средних предприятий не видят существенных преимуществ членства в профсоюзах. На вопрос «Хотели ли Вы быть членом профсоюза?» было получено 24,5% утвердительных ответов и 56,6% – отрицательных.

Отталкивают работников в идее профсоюза следующие моменты (табл. 75):

«Что Вас отталкивает в идее профсоюза?», %

Не хочу уделять время профсоюзной деятельности	36,3
Не хочу платить взнос	21,7
Мы привыкли индивидуально и самостоятельно решать проблемы	20,5
Наши интересы защищает работодатель	11,2
Мы защищены государством	6

В результате можно утверждать, что взаимодействие «работник малого и среднего бизнеса – профсоюз» практически отсутствует в современной системе социально-трудовых отношений.

«Работник малого и среднего бизнеса – Кадровые агентства»

Причиной возникновения взаимодействия с кадровым агентством, со стороны работника, как правило, является возникновение у него потребности помощи в вопросах трудоустройства. Тогда одним из важнейших условий взаимодействия становится возможность потенциального работника (соискателя) оплачивать услуги агентства. Бывает и другая ситуация, когда инициатором взаимодействия выступает агентство, как представитель работодателя, заинтересованного в приобретении работника с определенными профессиональными и личными качествами. Тогда от работника ничего кроме согласия безвозмездно принять посредничество агентства не требуется.

Следуя ответам респондентов – работников малого и среднего бизнеса, около 39,4% могли бы обратиться за помощью в трудоустройстве в кадровое агентство после того, как долго не смогли бы найти работу самостоятельно, 18,3% – сразу при необходимости найти работу, 10% – после того, как не получилось найти работу через службу занятости. Вероятность получения более быстрого результата 40% работников связывают с обращением по рекомендации. 36,5% ни при каких обстоятельствах не стали бы обращаться в кадровые агентства.

В то же время столько же работников считают, что агентства могут предложить те вакансии, которые нельзя найти самостоятельно и около трети считают, что с их помощью можно найти работу быстрее. Однако 80% опрошенных работников никогда не обращались в кадровые агентства, 56,6% не готовы платить за их услуги, 28,3% затруднились ответить, а 15,5% дали положительный ответ о возможности оплаты.

В таблице ниже приведено сравнение взаимных ожиданий этих двух субъектов социально-трудовых отношений от взаимодействия друг с другом:

**Сравнение взаимных ожиданий кадровых агентств (рекрутеров)
и соискателей (потенциальных работников)**

Ожидания соискателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутера: Соискатель...
1. Будет профессионален и компетентен, выполнит за соискателя всю работу по поиску подходящей вакансии.	1. Предоставит максимум возможной информации о себе, о пожеланиях к будущей работе, т.е. будет «знать, чего хочет».
2. Будет хорошо осведомлен о вакантной должности, организации и лицах, которые будут проводить собеседование.	2. Будет вовремя являться на собеседования к работодателю и сообщать рекрутеру о результатах.
3. Будет внимателен, профессионален, всегда доступен для обратной связи и консультаций.	3. Будет относиться к поиску работы как к работе, будет иметь серьезные намерения.
4. Будет понимать ситуацию кандидата, искренне желать помочь, не будет преследовать своих собственных целей, будет заниматься преимущественно его проблемой и использовать для этого личные связи.	4. Будет держать агентство в курсе своей карьеры и в случае необходимости обратится опять в это же агентство.
5. В случае неудачи (не удалось пройти испытательный срок) безвозмездно поможет найти другую работу.	5.Порекомендует агентство другим соискателям.
6. Будет придерживаться обещанных сроков, предоставит много вариантов подходящих вакансий.	6. Будет иметь четкие цели по поводу трудоустройства, не будет «капризничать» и часто менять свои пожелания.
7. Поиск работы для соискателя будет для агентства экономически целесообразен.	7. Поиск работы через кадровое агентство будет эффективен, не дорог и не дорог.
8. Ему будет приятно личное общение с соискателем.	8. Будет приятен в личном общении.
9. Подскажет как правильно вести себя на собеседовании с конкретным работодателем.	9. Будет прислушиваться к советам рекрутера.
10. Будет иметь хорошие отношения с работодателем, который будет отдавать предпочтение кандидатам, предложенным именно этим агентством.	10. Не будет пытаться выйти на контакт с работодателем, минуя агентство.
11. Будет соблюдать конфиденциальность и правила работы с персональными данными.	11. Сведения, предоставленные соискателем, будут максимально достоверны.
12. Агентство, в котором работает рекрутер, будет иметь известность и положительную репутацию.	12. Будет иметь достаточное количество положительных рекомендаций.

Среди проблем взаимодействия, кроме нежелания оплачивать работу агентств и высокую стоимость услуг, работники отмечают, что агентства не вызывают у них доверия, т.к. дают недостоверную информацию и навязывают

дополнительные услуги, работают медленно и предлагают не то, что может подойти, либо то, что самостоятельно можно найти в Интернете.

«Работник малого и среднего бизнеса – Службы занятости»

Причины возникновения взаимодействия работника со службой занятости, как правило, определяются целями, с которыми работники туда обращаются. Основных целей две: получить помощь в трудоустройстве, которая в отличие от кадровых агентств во всех случаях оказывается на безвозмездных условиях, и получение пособия по безработице.

Около половины опрошенных работников малого и среднего бизнеса (44,8%) рассматривают для себя возможность обращения в службы занятости после того, как не получилось найти работу самостоятельно, 22,3% – сразу при необходимости найти работу, а также в случае увольнения или сокращения. Треть (33,5%) указывают на принципиальное нежелание обращаться в службы занятости. Только 22,3% опрошенных работников ответили, что имеют опыт обращения в эти службы, а 77,3% дали отрицательный ответ.

Среди основных целей обращения отмечены:

Т а б л и ц а 77

Основные причины обращения работников в службы занятости, %

Причины	%
Изучить вакансии	29,1
Получить направление на работу,	24,7
Проконсультироваться со специалистами	21,3
Оформить пособие	17,9
Получить статус безработного	16,5
Получить направление на переобучение	9,8

Более 40% считают, что успешность трудоустройства через службы занятости определяется, в первую очередь, профессиональными качествами, четверть думают, что для этого достаточно самого факта обращения, а 21,3% предполагают, что лучше прийти по рекомендации.

Среди отмеченных или ожидаемых проблем взаимодействия отмечены: 12,5% – «мне неизвестно как это сделать», 13,3% – «центры занятости не вызывают доверия», 17,1% – «это неподходящий способ поиска работы в моей сфере деятельности». 12,4% опрошенных работников считают, что в службах занятости дают недостоверную и неполную информацию, 13,1% уверены, что там предлагают то, что можно найти в Интернете самостоятельно, 6,2% отмечают трудности с получением пособия по безработице.

5.2. Работодатель в малом и среднем бизнесе: направления и характеристики взаимодействий в социально-трудовой сфере

В этой части работы будут рассмотрены основные возможные направления взаимодействий работодателя малого и среднего бизнеса как субъекта социально-трудовых отношений на материалах контент-анализа интервью.

В ходе анализа категории *«имеем контакты с ...»* были исключены высказывания собственников малого и среднего бизнеса, не касающиеся взаимодействий в социально-трудовой сфере. (На первом месте оказались контакты с клиентами, поставщиками, подрядчиками и другими контрагентами, не имеющими отношения к социально-трудовым взаимодействиям). Среди субъектов социально-трудовых отношений наиболее часто современные работодатели малого и среднего бизнеса контактируют с государством (исключительно по поводу налогов, пенсионного и социального страхования), а следующий количественно код – *«контактируем с кадровыми агентствами»*. В ходе дальнейшего анализа было добавлено еще несколько кодов, не предусмотренных ранее: *«имеем контакты с миграционными службами»*, *«важны специализированные сайты и социальные сети»*. Крайне редко упоминают работодатели о контактах с образовательными учреждениями, и совсем не контактируют с объединениями работодателей и профсоюзами.

«Работодатель – Работник»

Взаимодействие «работодатель – работник», безусловно, самое распространенное, самое очевидное и самое основное в системе социально-трудовых отношений, первопричина всех остальных взаимодействий.

Причина возникновения данного взаимодействия лежит на поверхности и в самом известном варианте определяется как «купля-продажа рабочей силы». То есть работодатель, испытывая недостаток именно человеческого ресурса, покупает этот ресурс, тем самым обеспечивая функционирование своего предприятия и, возможно, получение прибыли. Без наемных работников предприниматель какое-то время, конечно, может вести собственное дело в одиночку, но с развитием бизнеса отсутствие наемного труда становится просто невозможным.

Главным условием возникновения данного взаимодействия является желание работника продать свою рабочую силу, а для работодателя – возможность ее купить, т.е. оплачивать работу работника. Все официальные условия возникновения, поддержания и прекращения такого взаимодействия определе-

ны законодательством. Главное условие, выдвигаемое законом работодателю – это официальное оформление трудовых отношений с работником посредством заключения с ним трудового договора.

Для работодателей степень вовлеченности в трудовые отношения с работниками в целом зависит от ряда факторов: например, размер организации определяет количественные характеристики (сколько нужно персонала), а, сфера деятельности организации – качественные характеристики (какого качества нужен персонал).

Для большинства работодателей важно мотивированное участие персонала в деятельности фирмы, и работодатели имеют возможность повышать вовлеченность работников в отношения с ними. Для этого они используют различные способы мотивации. По мнению большинства работодателей *«лучший способ – материальная мотивация»*. Однако важность нематериальных факторов также отмечена бизнесменами: *«стабильность»*, *«четкая карьерная лестница»*, *«индивидуальный подход»*, *«учет интересов сотрудника»* и *«важность собственного примера руководителя»* обозначены как наиболее серьезные мотивирующие факторы. Есть и высказывания, которые, скорее, можно объединить кодом *«демотивация сотрудников»*: *«наказание за ошибки»*, *«большая разница зарплат руководителей и рабочих»* и *«у всех минимальная зарплата»*.

Способы взаимодействия работодателя с работником могут быть рассмотрены через варианты поиска и формы найма персонала.

Около трети работодателей ищут сотрудников сами через Интернет, столько же – *«с помощью знакомых, по рекомендациям»*, еще треть замечают, что *«ищет свой отдел кадров/отдел персонала»*. И лишь затем были отмечены обращения в кадровые агентства, еще реже – в службы занятости. У ряда компаний весь подбор персонала на аутсорсинге. Есть и такие высказывания как *«переманиваем»* или *«приветствуем семейственность»*.

Здесь следует отметить, что такой относительно новый посредник как Интернет начинает занимать лидирующие позиции в вопросе поиска работником и работодателем друг друга, тем более, что в рассказах работодателей неоднократно отмечается такой способ оценки кандидатов как *««пробивка» их в социальных сетях»*.

«Форма найма» – еще одна категория описывающая способы взаимодействия работодателя с работником. Наиболее распространенная форма, обозначенная предпринимателями – *«бессрочный трудовой договор»*, реже - *«срочный трудовой договор»* и *«договор подряда»* (ГПХ). Здесь нужно отметить, что не

все работодатели различают эти формы договора и знают условия их заключения. Более того, в отмеченных нами случаях, когда работодатели категорически выбирают только эти две формы найма, они, скорее всего, нарушают закон, заключая подобные договоры с теми, с кем по закону должен быть заключен бессрочный трудовой договор. Единицы высказываний касаются наличия *«никак неоформленных работников»* и *«прочих отступлений»*.

Особое внимание было уделено анализу категории *«отношение к временным работникам»*. Более половины работодателей демонстрируют теоретически положительное отношение к найму временных работников, однако мало кто делает это на практике. Под кодом *«кого готовы нанять временно»* разместились грузчики, водители, наборщики и другой низкоквалифицированный персонал, сотрудники на время декретных отпусков, сезонные работники и работники на время выполнения определенного проекта. Есть высказывание о том, что *«такие работники своего рода кадровый резерв»*. Также неоднократно отмечена мысль, что *«с ними гораздо легче расставаться»*. Однако около четвертой части работодателей демонстрируют отрицательное отношение к временным работникам. Одной из причин этого являются сложности с их оформлением.

В попытке выяснить отношение работодателей к нетрадиционным, новым формам занятости была определена особая категория *«отношение к удаленным работникам»*. Около половины работодателей, в целом, демонстрируют положительное отношение к удаленным работникам, однако практически столько же высказываний объединились под кодом *«к нам это не применимо»*. И только в пятой части ответов прослеживается готовность пользоваться услугами удаленных работников. Примерно столько работодателей высказывают явно отрицательное отношение к удаленным работникам. Из тех, кто все же использует удаленный труд, около пятой части работают с фрилансерами. Понятие «хоум-офис» также известно современным работодателям малого и среднего бизнеса. Под кодом *«кому могу разрешить работать удаленно»* обозначены бухгалтеры, системные администраторы, торговые и региональные представители, юристы, экономисты, аналитики, *«те, кто работает в сфере Интернет-бизнеса»*. Некоторые работодатели отмечают возможность позволить работать удаленно своим сотрудникам в случае их болезни. Важно, что работать удаленно работодатели готовы разрешить только ответственным сотрудникам при наличии *«четкой системы контроля»*. Еще два варианта нестандартной занятости, упоминаемые работодателями значительно реже: *«гибкий график»* и *«выполнение частичных должностных обязанностей»*.

Таким образом, современный малый и средний бизнес использует все традиционные формы поиска работника. Почти все основные варианты этого поиска опосредованы: кадровыми службами, «друзьями – знакомыми», Интернетом, гораздо реже – кадровыми агентствами. Преобладают в малом и среднем бизнесе традиционные формы найма, но используются и менее традиционные формы: временные и удаленные работники. Однако, если теоретически работодатели в большинстве случаев, положительно относятся к ним, то на практике используют их значительно реже.

Первый момент, определяющий *долгосрочность или краткосрочность* взаимодействий, складывающихся у работодателя с работником, зависит, опять же, от формы найма работника. Как уже было отмечено, на сегодняшний день в сфере малого и среднего бизнеса предпочтения работодателей склоняются к долгосрочным формам взаимодействия с работниками. Одновременно видна тенденция к распространению краткосрочных форм найма, которые, по мнению работодателей, также имеют свои преимущества. Однако сегодня Трудовой Кодекс существенно ограничивает случаи, когда с работником может быть заключен срочный трудовой договор. Поэтому варианты краткосрочного сотрудничества, а тем более удаленного, пока оформить сложнее.

Второй момент, который демонстрирует краткосрочность – долгосрочность данного взаимодействия – это, так называемая «текучесть кадров». Большинство работодателей отмечают, что на их предприятиях *«есть текучка кадров»*, значительно меньшее их количество утверждает, что *«текучки нет»*. Наиболее характерна текучесть кадров для менеджеров по продажам, продавцов и низкоквалифицированного персонала. Некоторые работодатели считают, что *«текучка – это нормально»*.

В данном взаимодействии «работодатель – работник» возможны как *непосредственные*, так и *опосредованные* варианты. Начало взаимодействия (поиск друг друга) нередко процесс опосредованный. Далее, очень часто встречаются прямые, никем и ничем не опосредованные формы взаимодействия в ходе самого трудового процесса (что особенно характерно для микропредприятий). С той же долей вероятности встречаются и опосредованные отношения. И опосредованы они в этом случае, как правило, менеджерами/непосредственными руководителями. Половина опрошенных собственников малого и среднего бизнеса ответили, что у них есть наемные менеджеры.

Вступление во взаимодействие с работником носит для работодателя добровольный характер. Предприниматель вправе решить сам, нужна ли ему

наемная рабочая сила. Но нужно отметить, что государство некоторым образом контролирует этот процесс. Например, ст. 25 «Закона о занятости» накладывает обязательства на работодателя по предоставлению информации о наличии вакантных рабочих мест, или им определяются квоты, например, по обязательному приему инвалидов¹. Дальнейший процесс трудовых отношений также контролируется государством, особенно вопросы, связанные с прекращением таких отношений, т.е. обязательства перед работниками перестают быть добровольным делом работодателя. В подтверждение этому абсолютное большинство высказываний работодателей об отношениях с государством объединились под кодом «контакты по поводу работников»: это контакты с различными фондами (пенсионным, социального страхования и т.д.), службами занятости, миграционными службами и другими представителями государства.

Формализованность – неформализованность рассматриваемого взаимодействия может быть охарактеризована с точки зрения использования/неиспользования индивидуального подхода работодателя ко второму участнику взаимодействия – работнику. Учитывает ли работодатель индивидуальные характеристики работника, определяя необходимость взаимодействия с ним и его будущую эффективность? Какие именно? Ко всем ли относится одинаково? Применяет ли к работникам индивидуальный подход? В ходе анализа транскриптов интервью были выделены три кода, касающиеся учета демографических характеристик работников, каждый из которых имеет как положительную, так и отрицательную направленность:

Т а б л и ц а 78

Учет демографических характеристик
работника работодателем, кол-во

	Да	Нет
Учитываем пол	24	9
Учитываем возраст	21	14
Учитываем национальность	12	18

В целом, более половины опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса утверждают, что применяют к работникам индивидуальный подход. Некоторые «готовы учитывать каждую мелочь, особенно, если сотрудник ценен». Часть работодателей, определяя подход к работнику, учитывают его обра-

¹ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW;n=165863;req=doc> (дата обращения 15.07.2015).

зование и должность. Однако примерно пятая часть опрошенных предпринимателей отметили, что не делают различий, *«на работе все просто работники»*.

Категория *«отношение к работникам»* представлена тремя основными кодами: *«работниками доволен»*, *«работниками не доволен»*, *«доволен не очень, не всеми и не всегда»*. Позитивных впечатлений оказалось больше других, пятая часть работодателей не довольна своими работниками, а еще пятая часть высказала нейтральное отношение.

Работодателей, как правило, интересуют личные проблемы сотрудников, за редким исключением, и многие готовы им помогать *«по мере возможности»*. Отметим ряд высказываний, которые, по мнению работодателей, характеризуют их позитивные отношения к работнику: *«мы для своих сотрудников и профсоюз и соц. защита»*, *«наши сотрудники застрахованы»*, *«у нас есть корпоративы и премии»*, *«у нас налажен процесс обратной связи»*, *«мы доверяем друг другу»*.

Нередко, как пример положительного отношения к работникам, работодатели говорят о разного рода обучении, которое они предоставляют и оплачивают работникам: так значительное число работодателей подтвердили, что обучают своих сотрудников и *«готовы вкладываться в их обучение»*. Учат, как правило, на месте профессиональным навыкам, доучивают до высшего образования, отправляют на курсы повышения квалификации, учат иностранному языку и даже бизнес-этике. При этом часть работодателей отметили, что не вкладываются в обучение своих сотрудников, т.к. те *«все равно уйдут»*.

Таким образом, анализируя характер связи «работодатель – работник», можно отметить, что сегодня работодатель преимущественно нацелен на долгосрочные отношения с работником, понимая все преимущества такого сотрудничества. Однако краткосрочные отношения также в ряде случаев оказываются для работодателя предпочтительнее, однако, направлены, как правило, на ущемление интересов работника. Текучесть кадров – понятие хорошо известное малому и среднему бизнесу и в ряде случаев воспринимается работодателями как нормальное явление.

Отношения работника и работодателя могут быть как непосредственными (чаще на микропредприятиях), так и опосредованными. Менеджер – наемный работник, чаще всего выступает посредником в процессе данного взаимодействия.

В малом и среднем бизнесе отношения «работодатель – работник» мало формализованы, т.к. у многих работодателя есть возможность и желание применять к своим работникам индивидуальный подход, что редко возможно в

крупном бизнесе. В целом же, в большинстве случаев работодатели отмечают, что их взаимодействие с работниками носит положительный характер.

Правила взаимодействия работодателя и работника можно рассмотреть с точки зрения их *формальности* и *неформальности*. Многие отечественные и зарубежные ученые в своих исследованиях приходят к выводу о том, что в любых организациях наряду с формальными всегда присутствуют неформальные отношения¹. Малый и средний бизнес в России не исключение. Правила формальных трудовых отношений прописаны в Трудовом Кодексе РФ и прочих законах и актах, регулируются трудовым договором, должностными инструкциями и внутренними нормативными документами организации. Отечественные исследователи уделяют большое внимание изучению современных правовых основ трудовых отношений и закреплению в законах правил взаимодействия работника и работодателя. Основным выводом состоит в том, что Трудовой Кодекс в его современном варианте мало отражает реальные отношения в малом и среднем бизнесе. По словам одного из наших экспертов о Трудовом Кодексе: *«Здесь нет ничего про малый и средний бизнес»*.

Относительно наличия в их организациях неформальных отношений большинство опрошенных работодателей дали положительный ответ. Пятая часть уверенно утверждает, что таких отношений нет. В ряде случаев было отмечено присутствие родственных связей среди сотрудников организации.

Среди основных форм проявления неформальных отношений в организациях работодателями были отмечены: прием работников без официального оформления, разного рода *«неоплачиваемые стажировки»* (если работодатель и работник не понравились друг другу в первую-вторую недели работы, то они легко расстаются, при этом работодатель не несет никаких затрат, т.к. работник не был оформлен.), оформление работников *«задним числом»* и т.д. Многим случалось принимать на работу своих, либо чьих-то родственников, по личной просьбе друзей и знакомых. Работодатели не скрывают, что могут давать своим подчиненным поручения личного характера, особенно секретарям и водителям, и не видят в этом ничего плохого. Водители, например, нередко возят членов семей начальников по их личным делам.

В то же время около четверти опрошенных работодателей отпускают сотрудников в рабочее время по личным делам, более половины интересуются личной жизнью сотрудников, несколько меньше – отмечают вместе со своими

¹ Становление трудовых отношений в постсоветской России // под ред. Джоан Де Барделебен, С. Климовой, В. Ядова – М., Академический проект, 2004. – 320 с.

работниками праздники, дни рождения, отдыхают. Подтверждают наличие неформальных отношений с работниками и такие высказывания работодателей: *«могу дать сотрудникам денег в долг», «вместе обедаем», «вместе ходим на футбол», «вместе путешествуем», «обсуждаем рабочие вопросы в неформальной обстановке», «мы как одна семья».*

Анализ кода *«наличие должностных инструкций»* показывает, что около половины работодателей подтверждают наличие таковых в принадлежащих им организациях для всех категорий работников. У некоторых работодателей есть два варианта должностных инструкций: одна – официальная (для проверок), вторая – неофициальная (внутренняя, где закреплены все неформальные устные договоренности). В случае конфликта обращаются сначала ко второй.

Один из факторов, способствующий распространению неформальных отношений, – наличие в организации неформального лидера. Однако очень небольшая часть опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса подтверждает наличие такого лидера в их организациях. Интересны их высказывания о том, что они сами, как формальные руководители, за счет своей ярко выраженной харизматичности, нередко одновременно выполняют и функцию неформальных лидеров. Отмечена и важность контроля за неформальными лидерами, если таковые есть, и возможность их *«использования»*: *«им нужно внимание», «ими можно и нужно пользоваться».*

По поводу *«соблюдения/несоблюдения неформальных договоренностей»* мнения разделились примерно поровну, т.е. в половина работодателей замечает факты несоблюдения неформальных договоренностей со стороны работников. Под кодом *«формы несоблюдения»* прослеживаются различные варианты: от простой *«забывчивости»* до *«покрывательства»* друг друга и *«шантажа»* работодателя.

Относительно необходимости неформальных отношений в трети случаев было высказано позитивное к ним отношение в целом, значительно меньше отрицательных мнений, в части высказываний не было четкой позиции: *«нужны не везде и не всегда», «от этого никуда не денешься, это данность»* и т.д. Обозначена работодателями и необходимость контролировать подобные отношения между сотрудниками. Такие ответы, очевидно, вызваны боязнью руководителей, что распространение неформальных отношений и/или выделение неформального лидера может подорвать их формальный авторитет.

Таким образом, неформальные отношения в организациях малого и среднего бизнеса присутствуют наравне с формальными в различных аспектах и

проявлениях и серьезнейшим образом определяют правила взаимодействия работодателя и работника.

Идеальный работник был награжден работодателями достаточно традиционным набором прилагательных: ответственный, трудолюбивый, предприимчивый, коммуникабельный, вежливый, порядочный, исполнительный, грамотный, креативный, открытый, доброжелательный, лояльный, стрессоустойчивый, позитивный, самостоятельный, целеустремленный, равнодушный, здоровый и т.д. Стоит отметить, что некоторые работодатели убеждены, что идеальных работников не бывает, представляет интерес и единичное высказывание – *«нам удобно работать со слабыми»*.

Основные ожидания работодателей находятся в области профессионализма и дисциплины работников. Есть ожидания и более высокого порядка: преданность компании и принятие на себя ответственности. С другой стороны, часть ожиданий – это ожидания послушности и подчинения. Несовпадение взаимных ожиданий нередко и является причиной проблем взаимодействия.

Категория *«проблемы с работниками»* оказалась представлена большим количеством высказываний. Самый многочисленный код, характеризующий главную проблему, – *«найти, отобрать и удержать хороших работников»*. Далее следует такая проблема как *«отсутствие у работников желания работать»*, затем – *«текучка кадров (работники не настроены на долгосрочное сотрудничество)»* и *«некомпетентность»*. Еще ряд проблем, которые выделяют работодатели, касаются: *«ненадлежащего отношения к клиенту»* со стороны работников и *«неадекватных зарплатных ожиданий»*, *«безответственности»*, *«проблем с дисциплиной»* (прогулы, не выполнение работы в срок) и *«психологического и эмоционального выгорания»*, *«проблем с мотивацией»*, *«превышения полномочий»* и *«высоких амбиции менеджеров»*. Показательны и единичные высказывания: *«научившись в моей организации, хотят открыть свой бизнес или уходят к конкурентам»*, *«качают права»*, *«не лояльны, преследуют только собственные цели»*, *«не хотят брать на себя ответственность»*, *«у всех есть что-то важнее работы»*, *«не хотят развиваться и учиться даже за мои деньги»*, *«не могу с ними дальше развивать свое дело»*, *«не ориентируются в отрасли»*, *«часто болеют»*, *«сплетничают»*, *«айтишники постоянно капризничают»*.

Варианты решения проблем с работниками свелись всего к двум способам: *«система премирования»*, в три раза реже упоминается *«система штрафов»*. Отмечена важность хороших и доверительных межличностных отношений, а также такие варианты как: *«разделение ответственности»*, *«компро-*

мисс», «коллективная ответственность», «экспертная оценка», «посредничество HR-а /юриста», «общее собрание коллектива».

Третья часть опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса подтвердили наличие конфликтов внутри коллектива, пятая часть отрицают наличие конфликтов, отмечая, что если и бывают разногласия, то это рабочие моменты. Тем не менее, работники – именно тот участник бизнеса, с которым работодатели конфликтуют меньше всего. Гораздо чаще случаются у предпринимателей конфликты с клиентами/заказчиками, конкурентами, поставщиками, подрядчиками, контролирующими структурами, учредителями и совладельцами и т.д.

Основной способ разрешения конфликтов – *«мирным путем», «путем переговоров».* Существенно преобладают официальные методы разрешения конфликтных ситуаций (включая суд), но иногда используются и неформальные способы, и неофициальные пути.

«Работодатель – Государство»

Причина возникновения данного взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений обусловлена, в первую очередь, контролирующей функцией государства. Любой работодатель обязан включиться в отношения с государством по поводу своих работников. Необходимое условие – регистрация работодателя в Пенсионном фонде, Фонде социального страхования, предоставление информации в службы занятости, статистики и т.д. Поэтому степень вовлеченности работодателя в эти отношения крайне высокая. В ходе анализа транскриптов интервью в категории *«из гос. органов контактируете с...»* код *«налоговая инспекция»* оказался на первом месте. Именно с ней взаимодействуют собственники малого и среднего бизнеса наиболее часто. Затем – *«фонды пенсионного и социального страхования».* Эти контакты нередко носят заочный характер, не требующий очной формы взаимодействия. Работодатели отмечают, что достаточно правильно и вовремя делать отчисления и сдавать отчетность (можно по почте или через Интернет). Далее, в числе государственных органов, с которыми контактируют собственники малого и среднего бизнеса были названы: пожарные службы и администрации, Роспотребнадзор и таможня, Санэпидемстанция, градостроительный комитет, суды, полиция и т.д. У многих предпринимателей есть необходимость для осуществления своей деятельности проводить согласования с ними, получать различные разрешения и лицензии.

Все способы взаимодействия работодателя и государства устанавливаются и определяются законодательством. Предприниматели определяют эту форму взаимодействия следующим образом: *«мы платим – государство контролирует».*

При обсуждении *«положительного/отрицательного влияния государства»* тональность высказываний бизнесменов в преобладающем количестве случаев – минорная. Треть характеризуют взаимодействие с государством как отрицательное: *«оно нас не любит»*. Примерно пятая часть опрошенных работодателей едино во мнении: *«хорошо, что не трогает»*. Еще столько же предпринимателей говорят о том, что *«надо подстраиваться»* и *«воспринимать как данность»*.

Мнения об отрицательном влиянии государства на бизнес объединились в три центральных кода – *«коррупция»*, *«бюрократизм»*, *«желание задавить малый бизнес»*, и его придерживаются две трети опрошенных предпринимателей. Отмечены частые проверки, штрафы, высокие налоги, проблемы с таможней и вмешательство полиции. Есть и более эмоциональные ответы: *«нет помощи, только вред»*, *«государство может все отобрать»*, *«бесполезно обращаться за защитой в гос. органы»*, *«берет больше, чем дает»*, *«вводит разные запреты»*, *«зомбирует население»*, *«проводит фиктивные тендеры»*, *«в гос. учреждениях не умеют работать»*, *«на исход дела очень влияют настроение и ошибки гос. служащих»*.

Высказывания, отмечающие положительные моменты, противоречат предыдущим, но их меньше: *«способствует развитию бизнеса, помогает»*, *«дает возможность участия в тендерах»*, *«способствует конкуренции, развитию»*, *«помогло бизнесу в кризис»*, *«дает субсидии»*, *«мы получили грант от государства»*, *«в последнее время с гос. органами стало работать легче благодаря онлайн услугам»*.

Таким образом, характер взаимодействия с государством, по мнению работодателей, носит чаще отрицательный характер, что распространяется и на сферу социально-трудовых отношений. О каком-либо содействии со стороны государства в этой сфере речь не идет совсем.

Формальные правила взаимодействия работодателя и государства определяются законами, также как ими же устанавливается правило отсутствия неформальных правил в этих отношениях. Однако общеизвестно, что таковые отношения все же имеются в нашей действительности и связаны с коррупционной составляющей.

Высказывания по поводу взяток немногочисленны. Большая часть опрошиваемых предпринимателей уклонилась от обсуждения этой темы. Часть ответивших уверенно заявили, что *«не хотят и не будут давать взятки»*, другие высказались о том, что *«иногда и дали бы, но не знают как и кому, боятся»*.

Однако большинство мнений по поводу неформальных отношений с гос. структурами объединились под кодом «*личные связи решают многое*».

В таблице 79 приведено сравнение взаимных ожиданий государства и работодателей.

Т а б л и ц а 79

Сравнение взаимных ожиданий государства и работодателей

Ожидания работодателя: Государство...	Ожидания государства: Работодатель...
1. Не будет «душить» налогами, тогда будет возможным всегда платить работникам «белую» зарплату.	1. Будет социально ответственным и возьмет на себя часть забот о себе и социальном благополучии общества.
2. Обеспечит полностью работников соц. гарантиями: больничные, пенсии и т.д.	2. Будет самостоятельно справляться со своими проблемами, в том числе и в социально-трудовой сфере, без помощи государства.
3. Поможет в случае ликвидации или сокращения штата.	3. Будет избегать политики сокращения рабочих мест.
4. Будет принимать адекватные законы, связанные с социально-трудовыми отношениями и будет обеспечивать их выполнение.	4. Будет руководствоваться Трудовым Кодексом РФ.
5. Учет при принятии законов не только интересы работников, но и работодателей.	5. Не будет пытаться обогатиться за счет работников, чтобы не провоцировать социальную напряженность в обществе.
6. Будет гарантом стабильности, в том числе, и в сфере социально-трудовых отношений.	6. Будет охотно платить налоги и «белую» зарплату.
7. Будет находиться с работодателями в партнерских отношениях.	7. Будет давать возможность контролировать и влиять на его деятельность.
8. Будет вести активную и эффективную социальную политику.	8. Будет вести активную и эффективную социальную политику на своем предприятии и возьмет на себя ряд функций государства, (например, обеспечение детей сотрудников детскими садами, льготным медицинским обслуживанием и т.д.).
9. Будет принимать административные меры воздействия с целью подавления митингов и забастовок работников.	9. Будет принимать превентивные меры воздействия с целью недопущения митингов и забастовок работников.
10. Не будет применять санкции административного характера к работодателю в случае массового увольнения работников или задержки выплаты заработной платы.	10. Не будет практиковать массовые увольнения работников и задержку выплаты заработной платы.
11. Законодательно отрегулирует интересы отдельных категорий граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.)	11. Не будет ущемлять интересы отдельных категорий граждан: (инвалидов, работающих женщин с детьми и т.д.).
12. Будет осуществлять контроль за легализацией трудоустройства мигрантов.	12. Будет руководствоваться миграционным законодательством при привлечении к работе иностранных граждан.

Таким образом, взаимные ожидания работодателя и государства очень часто находятся в одной плоскости и даже касаются обеспечения интересов работников. С той разницей, что государство хочет переложить максимальное количество обязанностей в этом вопросе на работодателя, а работодатель, в свою очередь, – на государство.

При обсуждении «идеальных» отношении с государством наибольшее количество высказываний предпринимателей касалось желаний видеть поддержку и помощь с его стороны государства, лояльность, хотя половина опрошенных работодателей согласна на отсутствие отношений, нейтралитет и невмешательство.

В целом же все «проблемы малого и среднего бизнеса» можно разделить на несколько групп:

Проблемы непосредственно с государством: *«не поддерживает государство», «большие налоги», «постоянные изменения законов, нет унифицированных требований», «много обязанностей накладывает государство по отношению к работникам», «много «внимания» со стороны государства», «отсутствие видения путей развития у государства».*

Проблемы, на решение которых государство могло бы оказывать влияние: *«высокие проценты по кредитам», «засилье крупных корпораций», «конкуренция иностранных компаний», «диктат цен ритейлеров, монополисты».*

Внешнеэкономические проблемы: *«нестабильность, сложное экономическое положение», «курс евро», «валютные риски», «инфляция».*

Проблемы с работниками: *«нехватка квалифицированного персонала», «текучесть кадров», «нежелание развиваться», «сложности с привлечением молодежи».*

Социокультурные проблемы: *«русская лень», «менталитет», «отсутствие ответственности», «нет управленческих технологий, западные к нам плохо применимы», «надо учитывать специфику зарубежных партнеров», «отсутствие культуры предпринимательства», «нет стратегии и видения развития бизнеса», «боязнь предпринимательства».*

«Работодатель малого и среднего бизнеса – Профсоюзы»

В классической схеме взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений работодатель активно контактирует с профсоюзами: профсоюзы представляют интересы работников, а работодатель обязан обеспечить условия для деятельности представителей работников¹.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации – Ст. 32.

Причиной возникновения отношений работодателя с профсоюзами становится необходимость контакта для решения различных проблем взаимодействия с работниками, а условием – то, что работники должны быть членами профсоюза, что сегодня является добровольным.

Все опрошенные работодатели малого и среднего бизнеса утверждают, что их сотрудники не являются членами профсоюза. Причины обозначены следующие: *«они не имеют смысла», «это актуально только для крупного бизнеса», «им не верят», «они важны, если выполняют свои функции».*

Есть и единичные мнения, касающиеся потенциальной положительной роли профсоюзов: *«хорошо бы вернуться к советским традициям», «хорошо бы, если б были», «профсоюзы – это было хорошо», «это может быть выгодно».* Отмечено и показательное утверждение о том, что *«профсоюзы должны быть подконтрольны руководству предприятия».*

Еще одна группа высказываний, объединенные кодом *«я и есть профсоюз»*, возвращают нас к патерналистской системе отношений: *«теперь я их профсоюз», «раньше заботилось государство, а теперь наша организация», «я их профсоюз и соцзащита».*

«Работодатель малого и среднего бизнеса – Объединения работодателей»

Причина возникновения данного взаимодействия – необходимость объединения работодателей с целью защиты своих интересов, усиления своих позиций. Условие его возникновения – вступление работодателя в Объединение или Ассоциацию. В нашей стране это добровольное решение работодателя (в ряде зарубежных стран работодатели обязаны быть членами подобных Ассоциаций и Объединений).

Ни один из опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса не подтвердил своего членства в подобных организациях. Треть вообще ничего и них не слышали или *«что-то слышали»* об Ассоциации промышленников и предпринимателей (АПП). Только двое ответили, что пытаются взаимодействовать с АПП по некоторым вопросам. Среди причин названы следующие: *«наш бизнес слишком мелкий для членства», «не вижу необходимости», «нет доверия».*

Однако дальнейший анализ показал наличие у ряда работодателей потенциального желания вступить в данную организацию и представлений о возможных выгодах от членства в ней: *«хотели бы стать членами АПП», «хотели бы, но ничего и них не знаем», «хотели бы, но позже», «там можно приобрести нужные связи», «думаю, это полезно».*

«Работодатель малого и среднего бизнеса – Службы занятости и Миграционные службы»

Причины возникновения этих взаимодействий различны, но и в том, и в другом случае, они касаются работников и их найма работодателем. Однако, в первом случае – речь идет о потенциальных работниках, во втором – об иностранных. Работодатель обязан информировать службу занятости и своих вакантных рабочих местах и предстоящих массовых увольнениях, с одной стороны. С другой стороны – он может обратиться в службу занятости в случае поиска работников. Миграционная служба – обязательная инстанция при приеме на работу иностранных граждан.

Большинство опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса не обращаются в службы занятости. Четверть подтверждают опыт общения (постоянный или время от времени).

Мнения об эффективности этого взаимодействия расходятся: от *«часто обращаемся и нам нравится»*, *«нет никаких проблем»* до *«обращались, но нет смысла»*, *«служба занятости у нас не работает»*. Есть и такой вариант: *«Нам не нужны люди, которые обращаются в службу занятости»*.

К услугам миграционных служб также никогда не прибегало большинство опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса. Есть те, кто обращается постоянно, но их очень мало, также как и тех, кто делает это эпизодически. В последнее время появилась новая причина обращений работодателей в миграционные службы: *«по поводу украинских беженцев»*. Относительно эффективности взаимодействия обозначены полярные высказывания: от *«нет отдачи»* до *«исключительно положительные впечатления»*. Отмечено, что несовершенство законодательства мешает эффективной совместной работе.

Таким образом, направления взаимодействия «работодатель – службы занятости» и «работодатель – миграционные службы» не являются основными в общей схеме социально-трудовых взаимодействий в малом и среднем бизнесе. Те немногочисленные контакты, которые осуществляются в этих направлениях, нельзя однозначно определить как положительные или отрицательные.

«Работодатель малого и среднего бизнеса – Кадровые агентства»

Причина возникновения отношений с кадровыми агентствами со стороны работодателя, как правило, одна – он обращается в агентство за помощью в поиске работников. Надо сказать, что кадровые агентства оказывают для работодателей и другие услуги (например, оценка персонала, анализ заработных плат и т.д.), но они гораздо менее популярны. Необходимое условие возникновения

данного взаимодействия – возможность работодателя оплачивать услуги агентства. Хотя здесь также нужно добавить, что не во всех случаях услуги агентства для работодателя платны, иногда агентства оказывают услуги за счет соискателя.

Среди основных причин обращений в кадровые агентства работодатели называют: *«отсутствие времени на самостоятельный поиск»*, *«у агентства большая база»*, *«когда нужно найти работников на новых территориях»*, *«нет своей кадровой службы»* и т.д.

Большинство опрошенных предпринимателей никогда не обращались в кадровые агентства. Среди причин отмечены: *«нет на них денег»* *«низкое качество работы»*, и самый распространенный вариант – *«их заменил Интернет»*.

При обсуждении эффективности взаимодействия с кадровыми агентствами отрицательных оценок оказалось вдвое больше положительных, в ряде случаев озвучена оценка – *«нормально»*. И только в шести высказываниях работодателей отмечено, что у них нет проблем с кадровыми агентствами, их все устраивает и *«агентства находят персонал быстрее»*.

Среди основных проблем взаимодействия с кадровыми агентствами работодатели малого и среднего бизнеса называют: *«дорого»* *«низкое качество»*, *«не могут найти обычных работников»*, *«люди, которых они предлагают, ненадежны»*, *«имеют смысл только в больших городах»*. Есть и претензии другого рода – *«для них люди – товар»*, *«главная их задача – заработать деньги»*, *«безликий подбор»*, *«среди них много аферистов»*.

Отношения работодателей и кадровых агентств регламентируются, как правило, соответствующим договором. Иногда отношения строятся без официального оформления, на доверии. Неформальная составляющая может присутствовать и в этих отношениях, т.к. отношения работодателя во многом строятся не с самим агентством, а с отдельным его сотрудником – рекрутером.

Поэтому взаимные ожидания участников этого взаимодействия рассмотрены именно через ожидания работодателей и рекрутеров (табл. 80).

Таким образом, основные различия во взаимных ожиданиях сторон данного взаимодействия касаются: 1) количества информации, необходимой для успешного взаимодействия, и формы ее предоставления; 2) интенсивности взаимодействия и способов совместной работы; 3) объема ответственности за результативность взаимодействия. Отношения «работодатель – кадровые агентства» самые добровольные и самые рыночные во всей системе социально-трудовых отношений и вовлеченность участников зависит от степени удовлетворенности их взаимных ожиданий.

Сравнение взаимных ожиданий работодателей и кадровых агентств

Ожидания работодателя: Рекрутер...	Ожидания рекрутера: Работодатель...
1. Будет иметь представление об отрасли, в которой работает компания, о ситуации на рынке труда в этой отрасли, сможет проконсультировать заказчика о компенсационных ожиданиях специалистов, будет способен понять и оценить кадровую проблему, обозначившуюся у заказчика.	1. Предоставит максимум возможной информации о своей организации и отрасли, о требованиях к новому сотруднику, о пожеланиях к совместной работе.
2. Будет профессионален и компетентен, выполнит максимальную часть работы по подбору и отбору персонала, не перекладывая ее на заказчика и предоставляя для контакта с работодателем максимально подходящих кандидатов.	2. Четко представляет, какой сотрудник ему нужен, способен дать описание должностных обязанностей, условий работы и оплаты труда, способен формализовать все эти данные в виде заявки.
3. Освободит часть сотрудников компании от участия в решении кадровых вопросов.	3. Будет выдвигать к кандидатам требования, адекватные компенсационному пакету и условиям труда.
4. Будет нести ответственность за кандидата и в период испытательного срока и при необходимости предоставит замену в кратчайшие сроки.	4. Обеспечит возможность контактирования с лицами, непосредственно проводящими собеседование, принимающими решение и несущими за него ответственность, а также возможность присутствовать на собеседовании.
5. Будет придерживаться такого способа совместной работы с кандидатами, который наиболее удобен заказчику.	5. Примет ту форму совместной работы с кандидатами, которую предлагает рекрутер.
6. Обозначит реальные сроки подбора кандидата и выполнит работу в срок.	6. Будет уделять достаточно времени на общение с рекрутером.
7. Предложит варианты решения в сложных ситуациях.	7. В случае возникновения трудностей при подборе будет готов обсудить их, найти причины, выслушать совет и рекомендации рекрутера и при необходимости скорректировать заявку.
8. Будет комментировать сложности, возникающие в ходе работы.	8. Будет рассматривать кандидатов в кратчайшие сроки, комментировать причины отказа, стремиться сам выходить на контакт и корректировать процесс отбора.
9. Заявка данного заказчика будет для рекрутера ведущей, и работе над ней он будет отдавать все свое время.	9. Будет работать только с одним рекрутером, не будет устраивать соревнование среди агентств.
10. Будет соблюдать конфиденциальность, особенно, если работодатель не заинтересован в разглашении информации о поиске нового сотрудника.	10. Будет соблюдать конфиденциальность и этические нормы в общении с рекрутером.
11. Работа с рекрутером будет экономически целесообразна.	11. Будет готов оплатить работу в кратчайшие сроки.
12. Личное общение с рекрутером будет приятным.	12. Будет настроен на долгосрочное и эксклюзивное сотрудничество и будет готов рекомендовать рекрутера.

«Работодатель малого и среднего бизнеса – Образовательные учреждения»

Работодатели редко напрямую контактируют с образовательными учреждениями, однако отношения работодателя и работника практически всегда ими опосредованы – образовательные учреждения должны готовить работников для успешной деятельности в компаниях работодателей. Это и есть причина их взаимодействия. Главное условие – работодатели должны быть заинтересованы в выпускниках образовательных учреждений.

В ходе анализа категории *«отношение к студентам и выпускникам»* установлено, что только треть опрошенных работодателей в них заинтересованы. Еще хуже обстоят дела с наличием постоянных, регулярных контактов с образовательными учреждениями. Таких контактов практически нет, хотя некоторые работодатели понимают их важность и выражают потенциальное желание наладить такие отношения.

Эффективность данного взаимодействия во многом можно рассматривать через оценку работодателем качества подготовки в образовательных учреждениях. Положительных и нейтральных оценок оказалось не так и много: *«доволен современными выпускниками»*, *«уровень подготовки соответствует зарубежным странам»*, *«готовят на хорошем уровне»*. Отрицательных высказываний гораздо больше: *«не готовят к реальной жизни»*, *«не хватает практики»*, *«готовят не тех и не для тех»* и т.д. Есть и «философские» рассуждения относительно самого образования и диплома, демонстрирующие определенное отношение: *«инициативность важнее диплома»*, *«важны знания, а не диплом»*, *«опыт важнее образования»*, *«диплом – показатель ответственности»*, *«диплом – второстепенный фактор»*, *«отличники – только хорошие исполнители»*.

5.3. Исследование неформальной составляющей отношений работника и работодателя

Теоретические основы исследования

Необходимость остановить особое внимание на данной теме вызвана тем, что существующая в организациях система формальных норм и правил зачастую не в состоянии учесть всего многообразия реальных жизненных ситуаций, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности. Поэтому неформальные отношения возникают и получают широкое распространение в любой трудовой организации, независимо от ее формы собственности, органи-

зационно-правовой формы, отраслевой принадлежности, размера, численности персонала и дислокации.

Согласно точке зрения американского экономиста Дугласа Норта¹, именно неформальные отношения создают фундамент для формализации и формирования любой компании. Это своеобразная основа, с которой и начинается построение, а в дальнейшем и развитие, формальных отношений. В свою очередь, формализация является неотъемлемой частью организации в силу того, что именно она становится фактором, способствующим стиранию неопределенности в существующих неформальных отношениях. Именно благодаря формализации мы имеем дело с предсказуемостью организации, поскольку благодаря ей, во взаимоотношениях и взаимодействиях между работниками компании определяются их роли и статусы, предсказываются потенциальные модели развития их отношений. Однако в процессе формализации организации, и как следствие – в результате возрастания ее предсказуемости, мы сталкиваемся с существенным недостатком – компания не в состоянии охватить существующие человеческие отношения.

Стоит отметить, что между формальной составляющей, являющейся следствием предписанных процедур, и неформальной структурой – возникающей спонтанно, на основе чувственно-эмоциональных связей, в любой компании существует значительное отличие. Формальные отношения большинства компаний обладают достаточным количеством общих черт (хотя бы в силу того, что формируются на основе одной законодательной базы), однако того же нельзя сказать о неформальной структуре отношений, поскольку в каждой конкретной компании складывается уникальная ее конфигурация.

Нельзя придавать вторичную значимость неформальным отношениям в компании в силу их существенного влияния на эффективность деятельности организации. С их помощью руководство может влиять на решение производственных и непроизводственных задач, может формировать психологический климат внутри компании, способствовать построению деловых межличностных коммуникаций.

Вследствие вышесказанного, можно сделать вывод, что неформальные отношения представляют собой существенный потенциал, не используемый сегодня на практике в достаточной мере. Под таким потенциалом следует пони-

¹ Норт, Д. Насилие и социальные порядки / Д. Норт – М., Изд-во института Гайдара, 2011. – 480 с.

мать, в частности, создание условий, при которых активность неформальных отношений может быть направлена на достижение целей компании.

Все это определяет важность и существенную роль неформальных отношений в современных организациях и обществе в целом, и актуальность исследования, результаты которого будут представлены ниже¹.

Согласно общепринятым дефинициям, неформальность определяется как неофициальность, приватность взаимоотношений². Понятие неформальности включает отклонение от официально установленных порядков, норм, правил. Генетически неформальные отношения возникают в силу дуализма человеческой природы и несут в себе отпечаток субкультуры коллектива, генерирующей посредством них свою идентичность, противопоставляя общему особенное³.

В общем смысле неформальные трудовые отношения можно представить в виде совокупности устойчивых и массовых социальных интеракций между работниками и работодателями, которые дополняют, дублируют или замещают официальные регламенты взаимодействия. В узком смысле неформальные трудовые отношения можно рассматривать с точки зрения нарушения формальных правил в контексте несоблюдения закона.

Для более глубокого понимания рассматриваемого явления, необходимо проанализировать типологии неформальных отношений. Стоит отметить, что для классификации существует огромное количество оснований, различающихся в зависимости от интересов, характера деятельности, социального состава субъектов этих отношений.

По основанию деления на идейную и нравственную направленность и стилю поведения участников, неформальные отношения Красовский Ю.Д. делит на три группы:

- 1) *Просоциальные* (позитивно направленные социально-положительные отношения: любительские объединения, группы, кружки);
- 2) *Асоциальные* (стоят в стороне от социальных проблем);
- 3) *Антисоциальные* (разновидность неформальных отношений, вызывающих наибольшую тревогу и выражающихся в нравственной глу-

¹ Chilipenok, Yu. Gaponova, O. Experimental study of informal labour relations in Russia / Yu. Chilipenok, O. Gaponova // International Journal of Organizational Analysis – 2015. – Vol. 24, Iss. 2.

² Русский орфографический словарь. – М.: «Азбуковник», 1999. – 281 с.

³ Латыпова, Г.С. Проблема неформальных трудовых отношений на российском рынке труда / Г.С. Латыпова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 14 (115) – С. 88-97.

хоте и слепоте одной стороны отношений, и в личной боли и страданиях другой стороны)¹.

Отечественный исследователь С.Ю. Алашеев придерживается классификации неформальных отношений по другому основанию²:

- 1) *«Единичное нарушение»* – нарушения формальных предписаний в компании, которые не носят систематического характера и не влекут за собой наложения санкций на провинившегося;
- 2) *«Неформальные отношения как система зависимостей»* – руководитель не прибегает к применению формальных санкций за какое-либо нарушение, вовлекая, тем самым, провинившегося в отношения личной зависимости;
- 3) *«Неформальные отношения как устоявшиеся нормы»* – отношения настолько привычны для сотрудников, что они даже не задумываются над ними, фактически они становятся для коллектива формальными нормами. Как показывает практика, именно этот вид отношений имеет самое широкое распространение в современных компаниях.

Кроме того, в науке существует мнение, что выделенные выше типы представляют собой стандартные виды развития неформальных отношений в компании. Сначала они единичны, затем перерастают в зависимость и наконец, становятся закономерностью, превращаясь уже в нормы поведения. Причем, устоявшиеся неформальные отношения могут иметь свое закрепление в локальных актах компании, приобретая, таким образом, формальные рамки.

Неформальные отношения могут быть *дружественными* и *враждебными*. При дружественных отношениях весь коллектив делится на небольшие группы с общими интересами и схожим социальным положением. Такая структура идет на пользу компании благодаря тому, что такие подгруппы направляют свои стремления на достижение деловых целей организации. Враждебная структура компании, или «офисные войны» наиболее распространена по причине того, что каждый сотрудник преследует свои цели – повышение зарплаты, карьерный рост, расположение руководства к себе, повышение своей самооценки. Причем, в таких «войнах» сотрудников присутствуют как положительные, так и отрица-

¹ Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский – 2-е изд., перераб. и доп. – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.

² Алашеев, С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «Взгляд изнутри» / С.Ю. Алашеев // Социологические исследования. – 1995. – № 2. – С. 12-19.

тельные аспекты. С одной стороны, здоровые, дружеские отношения в коллективе всегда благоприятствуют эффективному производственному процессу. Однако, если работники видят друг в друге соперников и стремятся быть лучше, чем остальные, то и к работе относятся внимательнее и ответственнее.

Привлекает внимание и классификация *на неформальные группы членства* и *референтные неформальные группы*. Она была введена Г. Хайменом, которому принадлежит открытие самого феномена «референтной группы»¹. В экспериментах Г. Хаймена было показано, что часть членов определенных малых групп (в данном случае это были студенческие группы) разделяет нормы поведения, принятые отнюдь не в этой группе, а в какой-то иной, на которую они ориентируются. Такие группы, в которые индивиды не включены реально, но нормы которых они принимают, Г. Хаймен назвал референтными группами. Еще более четко отличие этих групп от реальных групп членства было отмечено в работах М. Шерифа, где понятие референтной группы было связано с «системой отсчета», которую индивид употребляет для сравнения своего статуса со статусом других лиц². В дальнейшем Г. Келли, разрабатывая понятия референтных групп, выделил две их функции: сравнительную и нормативную, показав, что референтная группа нужна индивиду или как эталон для сравнения своего поведения с ней, или для его нормативной оценки³.

Существует еще одна немаловажная классификация неформальных отношений – отношения *с целью, совпадающей* с целью формальной организации и *не совпадающие по цели*, данная Г.М. Андреевой⁴.

Неформальные отношения, цель которых совпадает с формальной целью организации, можно определить как совокупность спонтанных связей, отношений между членами организации, направленных на достижение рабочих целей за счет неформальных способов.

Неформальные отношения, цель которых не совпадает с целями компании, являются в чистом виде неформальными отношениями, когда в формально

¹ Hyman, H.H. The psychology of status. Archives of Psychology. / Reprint in H. Hyman & E. Singer (Eds.) // Readings in reference group theory and research.— New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited, 1942. – P. 147-165.

² Sheriff, M. Experiments in Group Conflict / M. Sheriff // Scientific American. – 1956. – Vol. 195, No 5. – P. 96-112.

³ Kelley, H.H. Two functions of reference groups / G.E. Swanson, T.M. Newcomb, & E.L. Hartley (Eds.) // Readings in social psychology, 1952. – P. 410–420.

⁴ Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева– 5-е изд., испр. и доп. – М., Аспект Пресс, 2007. – 363 с.

организованной структуре возникает социальная среда, в которой сотрудники общаются и взаимодействуют по своим правилам, с целями, не имеющими отношения к деятельности компании.

Рассматривая современные неформальные отношения, нельзя оставить без внимания классификацию этих отношений в зависимости от *отношения к современному законодательству*¹:

1. Неформальные отношения, *не противоречащие действующему законодательству*;

2. Неформальные отношения, которые *не носят законный характер, не предусмотрены современным законодательством*, в связи с чем, не несут за собой никаких правовых последствий;

3. Неформальные отношения, *вступающие в противоречие с законом*, за что законодательством и предусмотрена ответственность.

Отдельного внимания заслуживает вопрос мотивов, побуждающих сотрудников вступать в неформальные отношения, поддерживать их. Среди причин вступления сотрудников в межличностные неформальные отношения, по мнению М.Х. Мескона и его коллег, можно выделить следующие²:

1. *Необходимость быть членом той или иной группы, частью некоего коллектива*. В жизни мы часто наблюдаем ситуацию, когда не получая удовольствия от своего заработка, не имея привязанности к своей работе как таковой, сотрудник продолжает трудиться на благо предприятия. Происходит это по причине наличия личных связей, привязанности к коллегам, социального комфорта индивида. Для большого процента людей общение на рабочем месте – единственный источник социального взаимодействия с не членами семьи.

2. *Потребность в помощи по личным и профессиональным вопросам*. Несмотря на то, что в идеальных компаниях заведено идти за любой помощью к своему руководству, на практике такое встречается редко, чему есть много причин, как то занятость начальника, страх, что работника не поймут, и он окажется в неловкой ситуации, или о нем плохо подумают. Все это приводит к формированию неформальных практик взаимодействия между сотрудниками одного возраста, одних интересов, одного социального статуса.

¹ Петров, М.А. Неправовые практики и неформальные отношения как формы функционирования института предпринимательства: автореф.... дис. канд. соц. наук / М.А. Петров – СПб., 2005. – 25 с.

² Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / М.Х. Мескон и др. // пер. с англ. – М., «Дело», 2000. – 704 с.

3. *Необходимость защитить свои интересы.* Такая потребность опять же обуславливается сущностью человека, его осознанием, что сила в единстве. Издревле люди создавали объединения для защиты своей жизни, своей семьи, своих интересов. В рабочем коллективе мало что изменилось – например, профсоюзы могут создаваться на почве неудовлетворенности работниками условиями труда, чтобы защитить свое здоровье или себя от произвола работодателя.

4. *Потребность в получении дополнительной информации.* Нормальным явлением для компаний становится то, что руководство может скрывать некие данные от большинства работников, или же доносить их до сведения коллектива, но с большой задержкой. Человек же хочет быть в курсе новостей компании, поэтому он вступает в неформальные отношения с коллегами, которым может быть известна хоть какая-то информация, или которые могут знать ее и поделиться ей быстрее, нежели это сделает руководитель.

5. *Заинтересованность и симпатии к коллегам.* Люди притягиваются к другим людям, если рядом с ними они испытывают приятные чувства, удовлетворяют потребность в защите. Поэтому некоторые присоединяются к неформальным группам, если испытывают симпатию к одному из его членов, если могут узнать от него что-то полезное и новое.

6. *Потребность во власти.* Известный факт – если руководство не реагирует на единичные просьбы сотрудников изменить какие бы то ни было условия работы, то с помощью забастовки некоторой группы сотрудников, желаемый результат, вероятнее всего, будет достигнут, причем в кратчайшие сроки. Группа работников, которые имеют общую цель и намерены ее добиться, становится сильной альтернативой существующей в компании власти. Кроме того в любой неформальной группе всегда есть лидер, который также способен руководить своим «подчиненными», давать им указания и задания.

7. *Желание добиться результата.* Порой руководство компании дает задание, которое не под силу выполнить в одиночку, тут-то работникам и приходится создавать неформальные группы, объединяться и добиваться вместе намеченной цели.

Обращаясь к истории неформальных отношений в России нельзя не упомянуть такую их разновидность, как «*блат*». Блат – это процедура, основанная на взаимовыгодном и равнозначном обмене, способствующая обходу формальных процедур. Исследователи выделяют ряд черт, отличающих блат от других способов обойти формальные процедуры:

1) Блат – это обмен так называемыми «услугами доступа» к неким благам, чаще всего, в ситуации экономики дефицита и государственной системы привилегий;

2) Сама услуга доступа не оплачивается и не подразумевает под собой использования собственных ресурсов;

3) Блат способствует обеспечиванию личного потребления и исправляет систему официального распределения материального благосостояния, учитывая родство, личные связи и иные факторы;

4) Блат зачастую непросто распознать в силу того, что он прикрывается личными взаимодействиями, дружбой, взаимовыручкой и прочим¹.

Важны и функции неформальных взаимоотношений, оказывающие влияние на функционирование организации в целом:²

1. *Формирование устойчивого психологического климата в трудовом коллективе.* Празднование дней рождений и других событий, корпоративы и прочие подобные мероприятия помогают работнику стать членом трудовой «семьи» и разрешить многие конфликты. Зачастую эту функцию выполняют неформальные отношения, не связанные с основной функцией компании.

2. *Функция социального контроля.* В случае, когда индивид становится членом неформальной организации внутри трудового коллектива, ему приходится адаптироваться к ее принципам, нормам, правилам поведения, которые царят внутри такой организации. И чтобы она продолжала свое существование, каждый ее член должен их придерживаться.

3. *Функция сопротивления переменам.* Внедрение новых технологий, расширение штата сотрудников, реорганизация частично могут нести перемены, которые затронут и неформальные группы. В результате чего может произойти даже их распад, поэтому члены таких образований всячески противятся новинкам, опасаясь последствий.

4. *Функция формирования неформальных лидеров.* Во главе каждой неформальной группы стоит неформальный лидер, власть которого не регламентируется никакими документами и основывается на уважении, признании его личных качеств. Перед ним стоят две основных функции: осуществлять деятельность, направленную на достижение целей группы, и укреплять саму груп-

¹ Леденева, А. Блат и рынок: Трансформация блата в постсоветском обществе / А. Леденева // Мир России. – 1997. – № 4 – С. 89-106.

² Пригожин, А.И. Организации: системы и люди / А.И. Пригожин – М., 1983. – 173 с.

пу, продлевая ее существование. На практике встречаются случаи, когда эти функции делятся между несколькими людьми.

5. *Функция формирования новых способов достижения целей организации.* Уже из названия функции следует, что выполняют ее неформальные отношения, которые совпадают с функциями компании. Члены таких неформальных групп создают некоторые практики, направленные на достижение формальной цели новыми, не закрепленными нигде способами. Проблема возникает лишь в том, что зачастую работники не видят полной картины развития процесса и не могут по достоинству оценить насколько эффективна та или иная практика, и нова ли она в целом.

Переходя к рассмотрению *структуры неформальных отношений*, стоит сказать, что она, по мнению отечественного исследователя Сторожука А.Ю., имеет три основных элемента – лидерство, престиж и сентименты¹.

Лидерство в данном случае представляет собой функцию социальной среды, ее первично-организационное свойство персонифицировать инициативу. В такой ситуации лидерство – это двусторонний процесс: с одной стороны среда признает носителя активности, а с другой стороны – человек выражает ценности целой группы, берет на себя ответственность за их действия.

Престиж, в свою очередь – это своеобразная шкала признаний, которыми окружающая социальная среда способна наградить человека. По этой шкале индивиды делятся на несколько социальных позиций, объединенных нормами и правилами поведения. Причем такие социальные позиции не являются константой – индивид может двигаться по лестнице престижа как вверх, так и вниз. Вершиной шкалы престижа является позиция лидера. Такая градация работников не всегда совпадает с их рабочим статусом.

Сентименты – это не что иное, как предпочтения людей, позитивные (симпатии) или негативные (неприязнь).

Как мы уже отмечали, формальные и неформальные отношения в любой социальной организации взаимодействуют между собой. Такое взаимодействие выражается в четырех разных формах, которые получили в работах Г.М. Андреевой условные названия – альтернатива, симбиоз, разделение и коррекция².

¹ Сторожук, А.Ю. Неформальные отношения в структуре современной российской организации: автореф. дис. ... канд. соц. наук / А.Ю. Сторожук – Волгоград, 2009. – 23 с.

² Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева – 5-е изд., испр. и доп. – М., Аспект Пресс, 2007. – 363 с.

Альтернатива. Неформальные отношения работают вопреки правилам, тем самым создавая альтернативу формальным отношениям. Для работников это представляется благоприятным, так как они получают доступ к более эффективным способам достижения своих целей. Альтернативные неформальные отношения отрицают формализованные, дублируют их. Пример – устройство на работу на основе устной договоренности без заключения трудового договора, вопреки требованиям действующего законодательства.

Симбиоз. Союз формальных и неформальных отношений – формализация становится вспомогательным инструментом для осуществления неформальных договоренностей. Таким образом, возникает ситуация противоположная альтернативе – правила и принципы не нарушаются, а напротив, выступают заодно с неформальными устоями. Пример – сотрудник, знающий о воровстве своего начальника и не способствующий его раскрытию. Воровство – это неформальный способ получения дополнительного дохода, а вот повышение начальником по службе сотрудника-соучастника – это формальное вознаграждение за молчание.

Разделение. Сосуществование формальных и неформальных отношений в организации, которые взаимодополняют друг друга. Они как бы существуют в двух параллельных плоскостях, практически не соприкасаясь между собой, каждый имеет свой набор функций и задач.

Коррекция. Неформальные практики корректируют формальные процедуры. В такой ситуации неформальные отношения внедряются во все существующие формальные процессы, корректируют их с помощью своего воздействия. Однако такой подход не означает их противоположность или противоречивость, речь идет лишь о корректировке, наполнении формализованных отношений социальным содержанием.

Продолжая рассмотрение теоретических основ изучения неформальных отношений, рассмотрим *процесс развития неформальных отношений* в контексте формальной системы организации. В таком случае перед нами предстает динамическое развитие неформальных отношений. Компании подвергаются постоянным изменениям и процессу развития, которые, по мнению зарубежных исследователей, в свою очередь, имеют четыре последовательные фазы: формирование, брожение, нормирование и деятельность¹.

Формирование – процесс объединения людей, которые «притираются» друг к другу, примеряют на себя разные роли с целью определения лидера и дру-

¹ Tuckman, B.W., Jensen, M.A. Stages of small group development revisited / B.W. Tuckman, M.A. Jensen // Group and Organizational Studies – 1977. – Vol. 4.

гих неотъемлемых членов команды. Когда все индивиды чувствуют свою причастность к неформальной группе, организации, наступает время второй стадии.

Брожение – ступень внутреннего конфликта группы, вызванного тем, что ее участники выражают недовольство и оказывают сопротивление правилам и принципам, которые накладываются на них сеткой неформальных отношений, и разрешение вопроса лидерства. Оканчивается этот этап установлением относительно четкой иерархии лидерства.

Нормирование – стадия сплочения группы, формирования связей между ее членами, установления ценностей и традиций. Неформальная группа на данном этапе имеет наибольшую определенность – все роли распределены, установлены все правила и санкции за их несоблюдение. Этап заканчивается возникновением структуры отношений и формированием совместного набора ожиданий о том, что такое правильное поведение.

Заключительная стадия деятельности – самый функциональный этап развития неформальной группы в силу того, что становление ее уже завершено, она принята всеми своими участниками. Все члены стремятся к развитию, к достижению целей группы, которую уже можно считать сплоченной командой.

История изучения неформальных отношений

Еще в работах российских обществоведов и историков начала XX в., посвященных описанию трудовой жизни и быта промышленных рабочих, нашел свое отражение и подтверждение тот факт, что неформальные способы взаимодействия буквально пронизывали все стороны трудовых отношений – подбор работников и их наем, распределение работ, оплату труда и т. д.¹ Так сложилось исторически, что деятельность российских работников была строго подчинена регламентам, и это, в свою очередь, приводило к поискам неформальных путей урегулирования различных трудовых вопросов. Поэтому степень распространения неформальных отношений в российских организациях гораздо выше, чем в западных. Тем не менее, в западной индустриальной социологии и социологии труда неформальные отношения исследуются достаточно давно и в различных аспектах. Одним из первых, кто обратился к изучению феномена неформальности, был выдающийся британский антрополог К. Харт, исследо-

¹ Тимофеев, П. Чем живет заводской рабочий / П. Тимофеев. – СПб., Издательство христианского гуманитарного института, 2000. – С. 744–779.

вавший рынки труда в африканских городах¹. В фокусе его исследований оказались вчерашние мигранты из сел, неквалифицированные работники, находившие средства к существованию в неформальной занятости, которая служила для них единственной альтернативой полной безработице, поскольку формальный рынок труда им ничего не мог предложить, а системы помощи безработным в этих странах не существовало. Введенное им понятие «неформальный сектор» было практически мгновенно подхвачено и стало активно использоваться экспертами International Labour Organization (ILO)². С этого момента началось победное шествие этого понятия в социальных дисциплинах и экономической политике. Оно не только вызвало к жизни огромный поток исследовательской литературы, но и было взято на вооружение официальными статистическими ведомствами всего мира, в частности – получило отражение в обновленной версии National (Product and Income) Accounts System (NAS)³. Позднее на фундаменте, заложенном К. Хартом, возникли более общие концепции неформальной экономики и неформальной занятости, ставшие неотъемлемой частью понятийного аппарата современных антропологов, социологов и экономистов. Сегодня литература по проблемам неформальной экономики, неформального сектора, неформальной занятости насчитывает тысячи публикаций, и с каждым годом их число стремительно увеличивается в разных странах.

Вопросами теневой экономики и занятости в неформальном секторе интересовались американские ученые Э. Фейг⁴, П. Гутман⁵, В. Танзи¹, К. Макафи²,

¹ Hart, K. Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana / K. Hart // *Journal of Modern Africa Studies*. – 1973. – Vol. 11. – No 1. – P. 61-89.

² International Labour Organization (ILO) – специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений.

³ National Accounts System (NAS) – статистическая система, представляющая собой формализацию теоретической концепции национального счетоводства и состоящая из логически последовательной и интегрированной совокупности счетов, таблиц и балансовых ведомостей, которые отражают производство, распределение и использование валового внутреннего продукта и национального дохода страны. В 1993 г. Статистической комиссией ООН была одобрена третья версия международного методологического стандарта (СНС-93), используемая в настоящее время Россией и большинством других стран мира.

⁴ Feige, E.L. How Big is the Irregular Economy? / E.L. Feige // *Challenge*. – 1979. – No 22. – P. 5-13.

⁵ Gutmann, P.M. The Subterranean Economy / P.M. Gutmann // *Financial Analysts Journal*. – 1977. – No 34 (1). – P. 24-27.

обнаружившие в конце 70-х – начале 80-х гг. прошлого столетия, что реальная экономическая активность выше официально регистрируемой. Появились работы посвященные теме распространения и условий возникновения коррупции и экономических преступлений³.

Английские авторы⁴ сфокусировали свое внимание на неформальной занятости в сфере домохозяйств, невидимый труд которых не был опосредован финансовыми транзакциями и был предназначен сугубо для удовлетворения потребностей членов семьи.

В современной зарубежной экономической литературе рассматриваются «неявные контракты» [implicit contracts], под которыми понимаются неформальные [nonbinding] обязательства: со стороны работодателей – предложить устойчивую зарплату, постоянную занятость и условия труда, а со стороны работников – воздерживаться от таких соблазнов, как уклонение от работы или переход на другую работу в поисках лучших условий⁵. Считается, что такие «контракты» преодолевают недоверие и способствуют повышению лояльности сотрудников организации.

Особый интерес вызывают исследования неформальной экономики в странах социалистической ориентации. Специфика развивающейся социально-экономической системы социалистической Венгрии представлена в работах И. Габора и П. Галаши⁶. Работы Е. Мингиони¹ посвящены проблемам нефор-

¹ Tanzi, V. Underground Economy and Tax Evasion in the United States: Estimates and Implications / V. Tanzi // Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review. – 1980. – No 32 – P. 427-453.

² MacAfee, K. A. Glimpse of the Hidden Economy in the National Accounts / K.A. MacAfee // Economic Trends. – 1980. – No 316. – P. 81-87.

³ Dilnot, A.W., Morris, C.N. What do We Know about the Black Economy? / A.W. Dilnot, C.N. Morris // Fiscal Studies. – 1981. – Vol. 2.No1. – P. 58-73.

⁴ Гершуни, Дж. Бюджеты времени и неформальная экономическая деятельность / Дж. Гершуни – М.: Логос, 1999. – 576 с.; Henry, S. The Working Unemployed: Perspectives on the Informal Economy and Unemployment / S. Henry // Sociological Review. – 1982. – Vol. 30, No 3. – P. 46-77.; Pahl, R.E. Employment, Work and the Domestic Division of Labour / R.E. Pahl // Journal of Urban and Regional Research. – 1980. – No 4(1). – P. 1-19.

⁵ Granovetter, M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View / M. Granovetter // The Sociology of Economic Life. – Boulder: West view Press, 1992. – P. 233-263.

⁶ Gabor, I., Galasi, P. Labour Market and Second Economy in Hungary / I. Gabor, P. Galasi – New York: Campus Verlag, 1985. – 188 p.

мальной и нерегулярной занятости в соцстранах западной Европы. Дж. Скотт² исследовал вопросы неформальности в странах Юго-Восточной Азии.

В российской науке неформальные отношения и теневые процессы, как в экономических, так и в неэкономических сферах общества, их причины, особенности развития, сущностные характеристики представлены в научных трудах известных российских социологов, экономистов, политологов, правоведов и психологов. Концептуальные основы исследования неформальности в сфере трудовых отношений заложены в трудах российских исследователей В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова³, В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой⁴, Т.И. Заславской и М.А. Шабановой⁵, О.В. Синявской⁶, С.Ю. Алашеева⁷, Е.С. Кубишина⁸, С.Ю. Барсуковой⁹, Н.В. Бордачевой¹⁰, В.В. Радаева¹¹,

¹ Mingione, E. The History and Recent Sources of Irregular Forms of Employment / E. Mingione // *Underground Economy and Irregular forms of Employment*. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1990. – 384 p.

² Scott, J. The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia / J. Scott – New Haven: Yale University Press, 1976. – 254 p.

³ Здравомыслов, А. Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов – 2-е изд., испр., и доп. – М., Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

⁴ В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.

⁵ Заславская, Т.И., Шабанова, М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // *Социологические исследования*. – 2002. – № 6. – С. 3–17.

⁶ Синявская, О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О.В. Синявская // *Экономическая социология*. – 2008. – № 2 – С. 12-28.

⁷ Алашеев, С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «Взгляд изнутри» / С.Ю. Алашеев // *Социологические исследования*. – 1995. – № 2. – С. 12-19.

⁸ Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России / Е.С. Кубишин // *ЭКО*. – 2007. – № 2 – С. 160-176.

⁹ Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // *Социологические исследования*. – 2003. – №7. – С. 3-16.; Барсукова, С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С.Ю. Барсукова – М., Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2004. – 448 с.

¹⁰ Бордачева, Н.В. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность, методы оценки, масштабы / Бордачева Н.В. // *Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование*. – 2004. – № 4. – С. 19-24.

¹¹ Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления / В.В. Радаев – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2003. – 328 с.; Радаев, В.В. *Экономическая социология* / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с.

В.А. Давыденко, Г.Ф. Ромашкиной и Ю.П. Абдаловой¹ и др. Развитию исследований неформальности в России способствовал интерес к структуре реального управления экономикой социалистических стран. Получает признание точка зрения, что плановая экономика во многом жизнеспособна благодаря внеплановым регуляторам, умению хозяйственников амортизировать жесткость директив неформальными договоренностями между собой и с властными органами. Теневая экономика в СССР была представлена западу в работах Г. Гроссмана². В Советской России эту тему начинала развивать С. Глинкина³. Неформальные отношения в процессе производства освещались в исследованиях С. Алашеева⁴.

Когда же в 1990-е годы соцлагерь распался, на авансцену вышла тема взаимоконвертации формальных и неформальных институтов в ходе так называемого переходного периода, где особый интерес вызывает развитие теневой экономики, истоки и причины ее криминализации⁵.

В 2000-е гг. фокусом интереса социологов становится изучение противоречивых процессов легализации российского бизнеса, взаимозависимость теневизации экономики и политики, развитие административных рынков⁶. Неправовым практикам в сфере занятости посвящают свои исследования

¹ Давыденко, В. А., Ромашкина, Г.Ф., Абдалова, Ю.П. Социология неформальных отношений: экономика, культура и политика / В.А. Давыденко и др. – Тюмень: «Вектор-Бук», 2005. – 239 с.

² Grossman, G. The second economy of the USSR / G. Grossman // *The Underground Economy in the United States and Abroad* – Lexington, Massachusetts: Lexington Books, 1982.

³ Глинкина, С. Особенности теневой экономики в России / С. Глинкина // *НГ-Политэкономия*. – 1998. – № 5. – С. 6-9.

⁴ Алашеев, С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «Взгляд изнутри» / С.Ю. Алашеев // *Социологические исследования*, 1995. – № 2. – С. 12-19.

⁵ Радаев, В. В. Российский бизнес: структура транзакционных издержек / В.В. Радаев // *Общественные науки и современность*. – 1999. – № 6. – С. 5–19.; Леденева, А. Блат и рынок: Трансформация блата в постсоветском обществе / А. Леденева // *Мир России*. – 1997. – №4. – С. 89-106.; Ledeneva, A. *Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange* / A. Ledeneva – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – P. 11-119.

⁶ Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления / В.В. Радаев – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2003. – 328 с.; Барсукова, С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С.Ю. Барсукова – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2004. – 448 с.; Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // *Социологические исследования*. – 2003. – № 7. – С. 3-16.

Т.И. Заславская и М.А. Шабанова¹, масштабы неформальной занятости в постсоветской России изучают Е. Кубишин² и О. Синявская³. Рассматриваются вопросы проявления неформальности в сфере трудовых отношений в сравнении с другими странами. По мнению исследователей, представители развитых стран, далеко продвинувшихся по пути экономического роста, часто воспринимают формальную занятость как идеал, к которому все должны стремиться. Неформальная занятость для них – аномалия, атрибут недоразвитости⁴.

Другие исследователи считают, что на микроуровне неформальные практики предстают не просто естественным механизмом функционирования экономики, но способом решения многих проблем, связанных с несовершенством формальных правил. Сам факт чрезвычайно широкой распространенности неформальных рынков в экономиках постсоциалистических стран, как и малая результативность запретительных мер по отношению к неформальной торговле⁵, говорят о функциональности данного феномена и его положительном восприятии населением. В сфере неформальных трудовых отношений ситуация, как кажется, тоже всех устраивает: работодатели избегают излишних затрат, связанных с налогами и социальным обеспечением работников, неформально занятые получают более высокие «черные» зарплаты и моральное оправдание работать не в полную силу, не задумываясь о соблюдении трудовой дисциплины⁶.

В «Экономической социологии» В.В. Радаева уделено особое внимание понятию «деформализации правил»⁷. Под ней он понимает трансформацию институтов, в ходе которой формальные правила в значительной мере замещают-

¹ Заславская, Т.И., Шабанова, М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Социологические исследования. – 2002. – №6. – С. 3-17.

² Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России / Е.С. Кубишин // ЭКО. – 2007. – №2. – С. 160-176.

³ Синявская, О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О.В. Синявская // Экономическая социология. – 2008. – №2 – С. 12-28.

⁴ В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда/ под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.

⁵ Романов, П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России / П.В. Романов – Саратов, Изд-во Саратовского университета, 2000. – 190 с.

⁶ Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 3-16.

⁷ Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с.

ся неформальными и встраиваются в неформальные отношения. Выделяет он и обратный процесс – «формализации правил». Его суть состоит в замещении неформальных правил формальными предписаниями и встраивании хозяйственных практик в законодательные и контрактные рамки. Также автор отмечает, что процессы деформализации и формализации правил сосуществуют, но периодически сменяют друг друга в качестве доминирующей тенденции.

В ряде исследований¹ делается попытка систематизировать историю и логику развития исследований неформальной экономики, начиная с первых упоминаний этого феномена в середине XX века. Описываются особенности различных подходов к ее изучению – экономического, социологического и антропологического направления.

Экономический подход представляется родственным управленческому в силу того, что оба они видят неформальные отношения как помеху успешному экономическому развитию на макроуровне². В таком случае, перед исследователями встает необходимость определить разницу между реальной экономической деятельностью и формально фиксируемой.

Экономические социологи придерживаются точки зрения, что неформальные отношения – это рациональный выбор личности в целях снижения транзакционных издержек, следствием чего становится деформация институтов и замена формальных правил неформальными³. При такой расстановке ролей исследователи ставят перед собой цель – проанализировать роль неформальных отношений в работе экономических институтов и спрогнозировать последствия их распространения для компании и экономики.

В «Экономической социологии» В.В. Радаева отмечено, что экономист видит неформальные отношения как систему обмена благами в рамках так называемых «квази-рынков», когда каждый, преследуя свои выгоды, вступает в «рыночный» торг: оказал услугу сегодня, значит, можешь ждать ответную зав-

¹ Бордачева, Н.В. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность, методы оценки, масштабы / Н.В. Бордачева // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование, 2004. – № 4. – С. 19-24.

² Тамбовцев, В.Л. Формальное и неформальное в управлении экономикой / В.Л. Тамбовцев – М., Наука, 1990. – 98 с.

³ Заславская, Т.И., Шабанова, М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Социологические исследования. – 2002. – № 6 – С. 3-17.

тра¹. По его мнению, неформальная экономика – это совокупность хозяйственных отношений, которая не имеет своего официального закрепления в официальной отчетности.

Особенностью социологического подхода к изучению неформальных отношений в организациях становится неразрывность их с самими социальными отношениями. Исследовательская проблема в данном случае – воссоздание картины происходящего глазами самих участников процессов. Для социолога предметом изучения становятся особенности поведения работников в различных по типу организации компаниях, при различных системах управления и т.д.

Говоря об антропологическом подходе, стоит отметить, что по своей сущности, своим методам и природе он очень близок к социологическому, и разделять их не представляется до конца правильным. Ряд антропологических исследований, ставящих перед собой цель изучения микропрактик индивидов, дает повод задуматься над тем, что понятию «неформальные отношения» соответствует реальное социальное явление с внутренней логикой и эмпирическим ядром².

В начале XXI века появляются и первые совместные (с участием отечественных и зарубежных исследователей) проекты, посвященные изучению социально-трудовых отношений в современной России. Так, например, российские ученые из Института социологии РАН В. Ядов, Е. Данилова, О. Дудченко, З. Зарипова, К. Клеман, С. Климова, А. Мытиль, М. Тарарухина, и канадские ученые из Карлтонского университета Дж. Де Барделебен, Т. Барткью, Г. Ди Джакомо, И. Галпе-Лагновска, К. Тарасова³, изучая становление трудовых отношений в постсоветской России, существенное внимание в своем исследовании уделили проблемам их формальных и неформальных правил. В этой работе на примере трех стран: России, Канады и Германии авторами рассмотрены такие важные вопросы, как законодательное регулирование социально-трудовых отношений, формальные и неформальные правила взаимодействий субъектов рынка труда и проблемы социального партнерства. Ученые приходят к выводам о том, что нет единообразия практик и правил трудовых отношений в современной России, что формальные правила взаимодействия повсеместно переплетаются с неформальными и часто преобладают над ними.

¹ Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с.

² Шанин, Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России / Т. Шанин // Неформальная экономика: Россия и мир – М., Логос, 1999. – С. 11-32.

³ Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Джоан ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова – М., Академический проект, 2004. – 320 с.

Неформальную составляющую трудовых отношений они определяют следующим образом: «Это устные, неявные и подразумевающиеся правила, которым следуют работники и работодатели в разных отраслях заводской жизни и в личных взаимоотношениях. Соответственно формальные правила писаны, гласны и фиксированы». «Также – продолжают авторы – нельзя предполагать, что формальные правила более институализированы, чем неформальные. Неформальные могут так же сильно, как и формальные, предопределить поведение и взаимоотношения работников»¹.

После проведения исследования методом кейс-стади на нескольких заводах, авторы делают вывод о том, что на всех обследованных заводах «бросается в глаза явное преобладание неформальных правил и практик над формальными»². Это касается таких основных моментов, как режим труда, правила приема и увольнения, управления, личностных взаимоотношений, трудовой атмосферы, прав работников, дисциплины труда, норм выработки и качества, зарплаты. Также отмечено, что неформальные отношения складываются больше в пользу работодателей и в ущерб рядовым работникам.

Проводя сравнение с советским периодом, исследователи приходят к выводу, что «неформальность существовала и при советской системе, но сегодня она приобрела гораздо больший масштаб, и, применительно к новой экономической и социальной обстановке, обрела иной смысл, более соответствующий западному понятию флексибилности. Самый подходящий русский эквивалент – пластичность»³.

Значительный вклад в формирование теоретических основ и исследование генезиса неформальности в сфере труда внесла наша бывшая соотечественница, ныне профессор, преподаватель политических и социальных наук в Школе славянских и восточноевропейских исследований Лондонского университетского колледжа в Великобритании А. Леденева⁴. Совместно с А. Рогачевским и С. Ловеллом, она стала соредактором книги «Bribery and Blat in Russia: Negoti-

¹ Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Джоан ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова – М., Академический проект, 2004. – С. 135.

² Там же – С. 138.

³ Там же. – С. 186.

⁴ Леденева, А. Блат и рынок: Трансформация блата в постсоветском обществе / А. Леденева // Мир России. – 1997. – № 4 – С. 89-106.; Ledeneva, A. Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange / A. Ledeneva – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – P. 11-119.

ating Reciprocity from the Middle Ages to the 1990s»¹, где были собраны труды специалистов широкого спектра дисциплин, посвященные двум ключевым вопросам: проблеме взяточничества и отношениям блата в советской России.

Развитие неформальных отношений в России советского и постсоветского периодов.

Обращаясь к трудовым отношениям советского периода, необходимо отметить тот факт, что при кажущейся высокой степени формализации общественной жизни неформальные отношения в этот период составляли ее важнейшую и неотъемлемую часть. Развитию неформальных отношений по вертикали благоприятствовало отеческое (патерналистское) отношение руководителя к персоналу. Оно сформировалось под влиянием совокупности ожиданий подчиненных. Это могла быть прямая материальная поддержка (премии), социальное обеспечение работников (детские сады при предприятии, дешевые или бесплатные путевки в санатории и т.д.), либо распределение по неформальным каналам «услуг особого доступа» – дефицитных продуктов и сервисов, характерных для эпохи тотального дефицита². Стремление пользоваться привилегиями в виде приобретения редких товаров порождало развитие системы своеобразных неформальных отношений неденежного обмена и взаимного бартера услуг, оказываемых в обход формальных процедур.

В народе такие неформальные теневые экономические отношения получили название «блата». В словаре С.И. Ожегова «блат» определяется как: 1) условный язык воров; 2) знакомство, связи, которые можно использовать в личных, корыстных интересах³. В советскую эпоху термин утратил криминальную экспрессивную окраску, и под блатом стали в основном понимать использование личных контактов при устройстве на работу, при продвижении по службе, при неформальном обмене дефицитными товарами и услугами. По мнению А. Леденева⁴, сплавленный из советских и российских национальных черт, блат невозможно понять одномерно: с одной стороны – это форма эконо-

¹ Lovell, S., Ledeneva, A., Rogachevskii, A. Bribery and blat in Russia: negotiating reciprocity from the Middle Ages to the 1990s. / S. Lovell – New York: St. Martin's Press, 1990. – 295 p.

² Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с.

³ Ожегов, С.И. Словарь русского языка / под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой – 20-е изд., стереотип. – М., Рус. яз., 1988. – 750 с.

⁴ Леденева, А. Блат и рынок: Трансформация блата в постсоветском обществе / А. Леденева // Мир России. – 1997. – № 4. – С. 89-106.

мического обмена, predeterminedного экономикой дефицита и советским режимом, а с другой – это специфический культурный обычай, происходящий из глубин русской общины.

Отличительной чертой формальных организационных отношений той эпохи являлось тесное переплетение производственной, социальной, культурной жизни, где отношения активного обмена ресурсами в рабочем коллективе распространялись и на непроизводственную сферу¹. Кроме того, они строились на основе принципов взаимовыручки и взаимоподдержки. Поэтому, хотя в этих неформальных отношениях изначально и преследовался материальный интерес, они формировали определенную атмосферу семейственности, обеспечивали коллективный настрой, способствовали укреплению цепочек неформальных связей².

Неформальные отношения в организациях пронизывали как вертикальные, так и горизонтальные связи. Однако в большей степени возможности и преимущества таких неформальных каналов зависели от руководителя, так как характер и масштабы неформального распределения ресурсов определялись формальным статусом в иерархии организационной структуры и количеством ресурсов, которые имелись в его распоряжении. При этом отношения сотрудников и руководителя, основанные на распределении дефицитных ресурсов, имели положительную эмоциональную окраску, так как вынужденно формировали у подчиненных чувство зависимости и привязанности к руководителю, боязнь потерять должность и связанные с нею привилегии. Таким образом, патерналистские отношения в определенной мере усиливали лояльность и приверженность сотрудников организации и на эмоциональном уровне, поддерживали ее через материальное обеспечение³.

В настоящее время лояльность рассматривается как «текущее состояние, процесс, который проявляется в продолжительном поведении индивида, убеждение, которое имеет для него наивысшую ценность, что и выражаются в его

¹ Романов, П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России / П.В. Романов – Саратов, Изд-во Саратовского университета, 2000. – 190 с.

² Романов, П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий / П.В. Романов // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – №3 – С. 287-304.

³ Снежко, С.В. Историческая трансформация вертикальных неформальных отношений как фактора влияния на лояльность персонала / С.В. Снежко // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 46-49.

поведении, в твердом намерении следовать выбранному курсу»¹. Лояльность персонала – это чувство преданности, как непосредственному руководителю, так и организации в целом. По мнению исследователей, приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения². Оно включает не только внешнее отношение сотрудника к организации, но и внутреннее отношение человека, его намерения, силу убежденности, приверженность неким обязательствам, что формально может быть зафиксировано совершением определенных действий, но не отражать истинный уровень его лояльности. Для патерналистских отношений советского времени было характерно совершенно особое понимание лояльности сотрудников, согласно которому подразумевалось, что в обмен на привилегии, предоставляемые администрацией, сотрудники должны быть абсолютно лояльны³.

Действительно, в период патернализма предоставление работодателем гарантированного рабочего места, а также ряд преимуществ социального обеспечения, обеспечивали автоматическую лояльность работников. Советский руководитель мог управлять не только трудовым поведением своих непосредственных подчиненных, но и, в пределах своей компетенции, мог по своему усмотрению распределять финансовые, материальные, человеческие и иные виды ресурсов, необходимые для нормального осуществления рабочих операций⁴. Пережитки этого времени находят свое отражение во многих государственных структурах в России и в настоящее время.

Социально-экономические преобразования, проводимые в России в конце XX века, привели к радикальным переменам во всех сферах общественной жизни, в том числе в области трудовых отношений. Благодаря рыночным реформам 1990-х гг. были сняты многие запреты и ограничения, например, на совместительство, на дополнительную занятость. Снятие этих ограничений придало сфере занятости большую гибкость и динамичность. Предприятия начали самостоятельно решать вопросы заработной платы работников, условий их труда, чис-

¹ Andrews, M. *Lifetimes of commitment. Aging, politics, psychology* / M. Andrews – Cambridge: Cambridge University Press, 1991. – 146 p.

² Харский, К.В. *Благонадежность и лояльность персонала* / К.В. Харский – СПб., Питер, 2003. – 423 с.

³ Goman, C.K. *This isn't the company I joined. How to lead in a business turned upside down* / C.K. Goman – Berkeley, USA: KCS Publishing, 2004. – 184 p.

⁴ Удалов, Ф.Е., Алехина, О.Ф., Воронов, Н.А. *Управление поведением персонала на промышленных предприятиях*/Ф.Е. Удалов и др. // ЭКО. – 2010. – № 4. – С. 128-136.

ленности персонала, организации и нормирования труда. Вместе с тем, резко сократилась сфера централизованного государственного регулирования.

В условиях рыночной экономики динамично изменялись социально-трудовые отношения в целом и политика работодателей в частности. На рынке труда началась конкурентная борьба предпринимателей за долю рынка, работодателей – за качественные трудовые ресурсы, наемных работников – за необходимые материальные блага. Формально государство должно было заботиться о достижении равновесия в трудовых отношениях между субъектами этих отношений, за соблюдением принципов социального партнерства посредством законодательного регулирования и контроля, однако сфера государственного регулирования в то время резко сократилась. Трудовые отношения стали принимать различные формы выражения в зависимости от взаимных ожиданий групп стейкхолдеров в обществе в целом и на предприятиях в частности. Но общая ситуация на российском рынке труда характеризовалась высокой степенью непрозрачности, в ней преобладали латентные процессы: высокий уровень нерегистрируемой занятости, в том числе вторичной, случайной; фиктивная занятость; скрытая занятость среди полностью и частично безработных, дополняемая скрытой безработицей, что подтверждается более ранними исследованиями форм экономических практик, например, в постсоветской Москве в 2005-2006 гг.¹. Общим следствием преобразований стало дальнейшее увеличение масштабов неформальных отношений в сфере труда.

Таким образом, переход к рыночной экономике дополнил исторически сложившуюся специфику российских трудовых отношений широким распространением различных нестандартных форм социально-экономического поведения его основных субъектов.

Необходимо отметить, что интерес российских ученых к исследованию трудовых отношений и управления с 1990х г. во многом определялся рыночной трансформацией российского общества. Чаще всего социологические исследования охватывали крупные предприятия, так как общество было обеспокоено направлениями реструктуризации и процессами распада промышленных гигантов, а аналитический фокус исследований был в значительной степени направлен на способы выживания предприятий и приспособления к изменяющейся внешней среде. После дефолта 1998 г. в российской экономике стал обозна-

¹ Williams, C., Round, J. Evaluating the Penetration of Capitalism in Postsocialist Moscow / C. Williams, J. Round // The American Journal of Economics and Sociology. – 2008. – Vol. 67. No.2. – P. 359-379.

чатся некоторый подъем, на что ученые отреагировали, сместив исследовательский фокус на процессы зарождения в России капиталистических отношений, эффективность и механизмы внедрения западных практик управления, изменения структуры собственности в России и специфики начального этапа развития малого и среднего бизнеса. Новым предметом особого исследовательского внимания стали особенности управления в коммерческих организациях.

Исследование неформальных отношений работников и работодателей

Предметом настоящего исследования стала сфера неформального взаимодействия двух основных субъектов российского рынка труда: работников и работодателей.

Целью исследования явилось изучение неформальных отношений в современных российских организациях, а именно: степени распространенности этих отношений, условий их существования и взаимосвязи с формальными отношениями.

Исследование было проведено летом 2014 г. методом анкетного опроса (n=510).

Возрастная структура опрошенных работников такова: 36% респондентов в возрасте от 18 до 30 лет; 35% – от 31 до 40 лет, 18% – от 41 до 50 лет и 11% – старше 50 лет. Мужчин и женщин примерно поровну. 59% респондентов имеют высшее образование; 32% – среднее специальное.

Предприятия, на которых работают респонденты, представляли следующие отрасли экономической деятельности: строительство (22%), образование и здравоохранение (22%), производство (20%), сфера услуг (19%), торговля (17%).

Больше оказалось компаний с численностью до 15 человек (27%), далее – компании с численностью от 16 до 100 (18%), от 101 до 250 (16%), от 251 до 1000 (15%) и свыше 1000 человек (13%).

Что касается «возраста» организаций, в которых заняты опрошенные работники, то 17% существуют на рынке уже более 20 лет, 18% – от 11 до 20 лет, 28% – от 6 до 10 лет, 18% – от 2 до 5 лет и 19% являются молодыми организациями и функционируют менее 2 лет.

В окончательном варианте анкета содержала 18 вопросов открытого и закрытого типа. Вопросы касались существования формальных и неформальных правил и договоренностей в организациях; условий степени распространенности неформальных отношений; надежности неформальных договоренностей; официальных и неофициальных отношений с начальством и между колле-

гами; оформления трудовых отношений; возможности использования служебного положения в личных целях; значения личных связей для успешного трудоустройства и карьерного роста; неформального общения с коллегами вне работы и др. Особое внимание при анализе ответов было уделено гендерной принадлежности респондентов, а именно, мнению женщин по некоторым аспектам неформальных отношений.

Отдельно проводился экспертный опрос (в формате глубинного интервью) среди основателей и топ-менеджеров 25 российских коммерческих организаций (форма собственности – ООО как наиболее распространенная) различных сфер деятельности. Каждая из указанных выше отраслей была представлена тремя экспертами и двумя руководителями HR-служб. Среди экспертов 40% – это люди в возрасте 50 лет, способные оценить современную ситуацию в сравнении с советским периодом.

Вопросы к экспертам касались: наличия неформальных отношений в организации и сфер, на которые они распространены; важности и необходимости таких отношений; соблюдения работодателями неформальных договоренностей с работниками; случаев и причин несоблюдения таких договоренностей самими работниками; трансформации вариантов проявления неформальных отношений советской эпохи в настоящее время; рекомендаций по регулированию неформальной составляющей трудовых отношений.

Гипотезами исследования явились несколько предположений:

- 1) Наряду с формальными отношениями в современных организациях в той или иной степени обязательно присутствуют неформальные отношения;
- 2) Развитие неформальных отношений может привести к их закреплению в качестве норм трудового поведения и к их частичной формализации;
- 3) Неформальные трудовые отношения в постсоветской России являются современной трансформацией системы неформальных связей Советской эпохи;
- 4) Степень распространенности неформальных отношений в организации зависит от ряда условий и социальных факторов, в том числе и от гендерной принадлежности и мотивации субъектов этих отношений;
- 5) В ряде случаев, работодатели предпочитают нанимать женщин, основываясь не на признании их профессиональной компетенции, а на возможности безнаказанно осуществлять в отношении них дискри-

минационные практики, пользуясь их фактической правовой незащищенностью и некоторыми социально-психологическими особенностями;

- 6) Формальные договоренности более «надежны» и соблюдаются чаще, нежели неформальные;
- 7) Женщины более осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения, но, если вступают в них, то полагаются на неформальные обязательства в большей степени, чем на формальные правила. Формальные обязательства кажутся им ненадежными в силу изначального гендерного неравенства в трудовых отношениях;
- 8) Пострадавшей стороной в ходе несоблюдения неформальных договоренностей может быть не только работник, но и работодатель. При этом женщины-работницы и женщины-работодатели ведут себя менее агрессивно, чем мужчины, в случае ущемления их интересов вследствие неисполнения таких договоренностей.

Предположение о том, что наряду с формальными отношениями в современных организациях в той или иной степени обязательно присутствуют неформальные, полностью подтвердилось. Так, 97% работников ответили, что в той или иной мере сталкивались с проявлениями неформальных отношений в течение своей трудовой жизни.

На вопрос о наличии неформальных договоренностей с начальством, не оформленных официальными документами, 43% опрошенных работников ответили утвердительно, 22% не захотели отвечать на этот вопрос, и 35% дали отрицательный ответ. Содержание этих договоренностей различно, наиболее часто встречаются: выполнение работником обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, дополнительная работа, работа во внеурочное время. Иногда руководители не стесняются давать своим подчиненным различные поручения личного характера. В их числе: покупка подарков, бронирование билетов, гостиниц, поиск информации (адреса, телефоны), личные покупки, отправка личной корреспонденции, покупка продуктов и оплата коммунальных услуг.

Руководители в ходе интервью также в своем большинстве подтвердили наличие таких отношений, как между работниками одного уровня, так и по вертикали. Только трое утверждали, что неформальные отношения в подотчетных им организациях отсутствуют. Несмотря на то, что эксперты признали существование таких отношений очевидным фактом, при ответе на вопрос о наличии ярко выраженного неформального лидера в коллективе, только пятая их часть

подтвердили, что такой человек есть или был в их организации, остальные отрицали его существование, либо утверждали, что формальные руководители за счет своей ярко выраженной харизматичности одновременно выполняют и функцию неформальных лидеров.

Результаты опроса рядовых сотрудников показали, что, по их мнению, при найме на работу, помимо квалификации, крайне важны личные и родственные связи претендента. Только 2% опрошенных работников полностью отрицают их роль, 15% отмечают, что в их организациях работают родственники и друзья работодателей, 20% ответили, что все ключевые должности в их организациях занимают только благодаря личным связям, а 59% респондентов (из которых 37% женщин) вообще убеждены, что без них нельзя найти хорошую работу, и поэтому они пользуются личными связями, как для своего трудоустройства, так и для трудоустройства своих близких.

Эксперты – работодатели со своей стороны подтвердили, что им неоднократно случалось принимать на работу своих, либо чьих-то родственников, по личной просьбе друзей и знакомых.

При этом необходимо отметить тот факт, что трудоустройство через друзей, знакомых, родственников, земляков уже давно стало неотъемлемой частью российских трудовых отношений. Еще в XIX в. российские исследователи отмечали, что в дореволюционной России был широко распространен наем новых рабочих на предприятие «семейным образом»¹.

Согласно данным исследования, проведенного Карин Клеман в период с 1993 г. по 2003 г. на 12-ти российских предприятиях с использованием методов структурированного интервью и включенного наблюдения, из опрошенных работников 63% отметили, что при решении вопросов о премиях и надбавках играют важную роль отношения с начальством. Еще более значимы такие отношения при выдаче разрешения на использование транспорта организации – 81%. И даже вопрос выдачи путевок на лечение и отдых детей работников довольно часто решается в зависимости от отношений с руководителями – 39%².

Данные настоящего исследования показали, что размер зарплаты, бонусов и карьерные перспективы работника и в наши дни напрямую зависят от хороших отношений с начальством (мнение 65% респондентов). На наш взгляд,

¹ Сойфер, В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2007. – № 4. – С. 41-48.

² Клеман, К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 66-69.

это обусловлено общей тенденцией ослабления норм защиты прав трудящихся и разрушением государственной системы социальных гарантий.

Тем не менее, 18% опрошенных работников (из них более половины женщин) ответили, что не пользуются личными неформальными связями только по причине их отсутствия, 20% затруднились ответить, и лишь 4% респондентов не пользуются ими принципиально, а полагаются только на свою квалификацию и профессионализм. Отмечено, что в ряде организаций запрет на прием родственников на некоторые ведущие позиции закреплен во внутренних нормативных документах.

Но есть и обратная ситуация, когда неформальные способы приема на работу и использования родственных связей для дальнейшего продвижения по службе, находят отражение в таких вполне официальных документах как «Положение о трудовых династиях», закрепляющих некоторые привилегии последних, что подтвердили 5% респондентов.

Более половины опрошенных работников – 57% (муж. – 25%, жен. – 32%) признали, что им хотя бы однажды приходилось работать без официального оформления, и столько же (58,5%) готовы работать неофициально и в будущем, если условия будут более выгодны, чем на аналогичной официально оформленной должности. Показательно, что мужчин среди них гораздо больше – 38%. Это подтверждает наши гипотезы о том, что женщины более осторожны в вопросах вступления в неформальные отношения, но чаще подвержены дискриминации при трудоустройстве.

Необходимо отметить, что официальное оформление далеко не всегда определяет реальные условия трудовой сделки. Работники либо изначально предупреждаются об этом, либо по ходу трудового процесса ставятся перед фактом, что должностная инструкция является формальностью. Внешне формальный найм может быть неформальным по сути. Так, 14% респондентов не знают содержания должностной инструкции, так как никогда ее не читали, либо заранее отнеслись к ней как к пустой формальности. Около половины опрошенных работников считают, что инструкция отражает их должностные обязанности в общих чертах, и только пятая часть подробно изучили свою должностную инструкцию, и считают, что работа проходит в точном соответствии с ней. Такое распределение мнений респондентов делает весьма условным само понятие формального найма. В ряде организаций нами были выявлены случаи наличия двух вариантов должностных инструкций: формальных (для проверок)

и неформальных, по словам одного из экспертов «подписанных кровью» (для внутреннего пользования).

Одним из наиболее распространенных примеров, иллюстрирующих закрепление неформальных отношений, является традиция праздновать дни рождения сотрудников и другие праздники в рабочее время (89% работников знакомы с этой практикой). Есть и другие варианты, отмеченные респондентами: сокращение рабочего дня в день рождения сотрудника, 1 сентября, чтобы проводить детей в школу и т.д., что нередко закрепляется в таком официальном документе, как «Правила внутреннего трудового распорядка организации». Нередко закрепляется во внутренних нормативных документах организации и такая противоречащая Трудовому Кодексу Российской Федерации ситуация как система денежных штрафов (33% сталкивались с этим).

Таким образом, развитие неформальных отношений нередко ведет к их формализации. В процессе функционирования неформальные взаимоотношения начинают восприниматься работниками как устоявшиеся нормы поведения. К ним постепенно привыкают и работники и работодатели. Поэтому не исключено, что постепенно устоявшиеся неформальные нормы могут быть зафиксированы в документах, то есть, заключены в формальные рамки.

Гипотеза о том, что неформальные трудовые практики в постсоветской России уходят своими корнями в систему неформальных связей советской эпохи также находит свое подтверждение в ходе исследования.

Согласно данным А. Леденевой, полученным в ходе экспертного и биографического интервью в 90-х гг. прошлого столетия, сформированные советской системой отношения блата, имеют эффект «возврата» в постсоветской России: «Знания о блате, навыки его использования не могут исчезнуть вместе с Союзом»¹.

В процессе экспертного интервью респондентам старше 45 лет был задан вопрос о существовании неформальных практик в прошлом, и об их отличии от современных неформальных трудовых отношений. Эксперты единодушно подтвердили существование отношений блата в Советской России, но, при этом подчеркнули, что в настоящее время эти отношения претерпели существенную трансформацию. Советский блат, по их словам, обслуживал повседневные практики потребления, а постсоветские связи фокусируются на нуждах современного бизнеса. Отношения советского блата предполагали ответную потен-

¹ Ledeneva, A. *Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange* / A. Ledeneva – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – P. 11-119.

циальную помощь, это был обмен услугами между людьми, имеющими доступ к разнообразным дефицитным ресурсам в силу своей деятельности. Постсоветские же неформальные связи дают возможность решать многие деловые вопросы, но по рыночным расценкам. Эти расценки, конечно, неформальны, но вполне устойчивы. Вместо ответных обязательств работает правило рыночных расчетов за услугу.

Полученные данные не противоречат результатам исследований И. Олимпиевой и О. Паченкова¹, согласно которым, в современной России для людей самых разных статусов, представляющих различные социальные группы и вовлеченных в разного рода неформальные экономические отношения, неформальная экономика представляется вполне естественной; факт ее неформальности сам по себе достаточно редко вызывает ощущение дискомфорта; во всяком случае, не чаще, чем формальные экономические отношения. По мнению И. Олимпиевой, в неформальных трудовых взаимодействиях, фигурируют акторы, которым по тем или иным причинам неформальные экономические отношения удобны. Так, для работников они привычны, предприятиям малого и среднего бизнеса позволяют находить возможности для получения неподконтрольного потока наличности, чиновникам – компенсировать низкие зарплаты, политикам они необходимы, к примеру, для проведения предвыборных кампаний.

В ходе анализа сведений о респондентах и их организациях и по результатам экспертного опроса, удалось выявить следующие факторы, влияющие на распространение неформальных отношений: размер организации, давность ее существования, сфера деятельности, демографические и социальные характеристики работников.

По мнению экспертов, большие компании имеют более четкую, иерархичную внутреннюю структуру, прописанные бизнес-процессы и многочисленные инструкции, чему в малых компаниях (как правило, частных) не уделяется должного внимания, что дает гораздо больше возможностей работодателям малых компаний использовать неформальные практики отношений с работниками. То же самое было сказано и о сферах деятельности, относящихся к частному сектору (торговля, сфера услуг). В них более распространены неформальные отношения.

¹ Олимпиева, И., Паченков, О. Неформальная экономика как социальная и исследовательская проблема / И. Олимпиева, О. Паченков // Неформальная экономика в постсоветском пространстве: проблемы исследования и регулирования – СПб., ЦНСИ, 2003. – С. 4-14.; Oлимпieva, I. The Changing Contours of Corruption in Russia: Informal Intermediaries in State-Business Relations / I. Oлимпieva // East-West Journal of Economics and Business. – 2010. – No 13(2). – P. 61-82.

«Возраст» организации (стадия жизненного цикла) оказывает существенное влияние на распространение неформальных отношений. По мнению экспертов, отношения в только что созданных компаниях обычно являются неформальными, но с ростом организации и появлением организационной иерархии, они неизбежно регламентируются и формализуются.

Из всех социально-демографических характеристик работников наиболее значимой с точки зрения вовлеченности в неформальные отношения является гендерная принадлежность. Для современного российского общества характерно стереотипное разделение отраслей и профессий на традиционно «мужские» и «женские». Таким образом, существует неравномерное распределение мужчин и женщин среди персонала крупных и малых организаций; статусных и малоизвестных фирм; частных предприятий и государственных учреждений; топовых и низких должностных позиций. Обсуждая вопрос связи гендерной принадлежности и степени включенности в неформальные трудовые отношения, эксперты отметили, что женщины более осторожны в вопросах вступления в такие отношения, чем мужчины, но более ответственно относятся к своим неформальным обязательствам.

Относительно дискриминации по гендерному признаку при найме на работу 56% опрошенных работников (из них 80% женщин) ответили, что сталкивались со случаями дискриминации, 28% (из них 68% женщин) – иногда, 10% с такими случаями никогда не сталкивались и 14% затруднились ответить.

Ученые подразделяют дискриминацию при найме на работу на два основных вида: дискриминация на уровне предпочтений и статистическая дискриминация. Дискриминация на уровне предпочтений со стороны работодателей была рассмотрена в общих чертах Г. Беккером, который предположил, что часть их имеет предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в данном случае – женщин)¹.

Сущность статистической дискриминации заключается в том, что принимая решение о найме, работодатель пытается угадать вероятную трудоспособность и эффективность кандидатов на должность по неким косвенным признакам, таким как: образование, опыт, пол, возраст, результаты тестирования и т.д. Если работодатель считает, что женщины – худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам, независимо от индивидуальных профессиональных характеристик конкретного кандидата. Таким образом,

¹ Becker, G. The Economics of Discrimination / G. Becker – Chicago, University of Chicago Press, 1971. – 274 p.

конкретный работник оценивается исходя из критериев, сформированных для той группы, представителем которой он является. Так, традиционно считается, что мужчины более эффективны в таких сферах деятельности как: интеллектуальный труд, работа, связанная с принятием решений, работа с повышенными физическими нагрузками. Для женщин – работа с людьми, с бумагами, работа, требующая повышенного внимания и терпения, чисто исполнительская работа, а также легкая работа, не требующая высокой квалификации и образования¹.

Знакомы работникам и другие виды дискриминации: в оплате труда, повышении квалификации, при продвижении в должности, в случае сокращения персонала и т.д. Респонденты женского пола отмечают случаи дискриминирующего отношения не только со стороны своих начальников и коллег мужского пола, но даже и со стороны клиентов. Нередко мужчины отказываются поступать на работу в организацию, где женщины заняты на топовых должностях, либо, когда ими непосредственно будет руководить женщина: *«ни за какие деньги не буду работать под руководством женщины, потому что женщина и руководитель понятия несовместимые»*, *«женщины не умеют принимать жестких и серьезных решений»*, *«у женщин по природе нет качеств, необходимых успешному руководителю»*, *«мужчины в принципе умнее женщин»*. Гендерная дискриминация со стороны клиента обычно возникает тогда, когда он предпочитает быть обслуженным, например, только женщинами или только мужчинами. Во многих случаях (например, продажа автомобилей, строительных материалов, бытовой техники и т.д.), клиенты считают, что женщина не может быть компетентна в этих вопросах.

Экспертный опрос руководителей по вопросам найма женщин-работниц показал, что большинство работодателей настроены принимать женщин только на определенные должности, а для некоторых должностей женщины оказались предпочтительнее мужчин. Среди мотивов предпочтения женщинам половина экспертов отметили, что женщины соглашались на более низкую оплату, кроме того, женщины-работницы более «послушны и управляемы», чем сотрудники-мужчины и более уступчивы в отношении сверхурочной работы. Таким образом, в тех случаях, когда работодатели все же предпочли найм женщин, это не было связано, с высокой оценкой их профессиональных качеств, а основывалось на безнаказанной возможности осуществлять в отношении женщин дис-

¹ Теория и методология гендерных исследований: курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной – М., МЦГИ, 2001. – 416 с.

криминационные практики, такие как занижение оплаты и предоставление худших условий труда.

При анализе неформальных трудовых отношений важно установить, чьим интересам они соответствуют. Часто считается, что такие отношения выгодны только работодателю и противоречат интересам работников. Но порой неформальные отношения могут быть выгодны обеим сторонам. Казалось бы, работодатель должен быть заинтересован в пресечении любых отклонений от трудовой дисциплины, в строгом контроле за расходом материалов и рациональном использовании рабочего времени. Но, следует отметить тот факт, что закрывая глаза на разного рода нарушения и отклонения, работодатель ставит работника в некую зависимость, так как любое нарушение может быть обнаружено, а нарушитель призван к ответу.

В ответах работников не удалось найти подтверждение гипотезе о том, что формальные отношения более надежны и соблюдаются чаще. Напротив, большинство респондентов (62%) отметили, что неформальные договоренности в их организациях соблюдаются обеими сторонами взаимодействия не реже, а иногда, и чаще, чем формальные. В то же время работники отмечают, что придают большее значение неофициальным договоренностям с начальством или коллегами, чем официальным правилам (68%). Женщин среди них оказалось 48%. Причины, скорее всего, кроются в том, что женщины, по своей природе, более доверчивы, чем мужчины, и поэтому, всецело полагаются на вытекающие из неформальных договоренностей обязательства. Да и зачастую боятся отказать начальнику из страха лишиться премии, или вообще быть уволенными, так как не чувствуют себя достаточно защищенными формальной системой.

В работе «Становление трудовых отношений в постсоветской России»¹ авторы определяют основные категории рабочих, проигрывающих в неформальных отношениях: это, в первую очередь женщины, затем – молодые рабочие и еще одна группа – работники, не уверенные в себе и в своей пользе для предприятия. А выигрывают высококвалифицированные профессионалы, и если их специальность востребована и дефицитна, они могут претендовать либо на высокую зарплату, либо на ослабление надзора со стороны начальства. По мнению авторов исследования, с одной стороны, неформальные правила и практики могут помочь рабочим самоутвердиться и приобрести дополнительно какие-либо материальные или социальные ресурсы, с другой стороны, – они

¹ Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Джоан ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова – М., Академический проект, 2004. – 320 с. – С. 159.

ставят рабочих под угрозу еще большей подчиненности, чем в формальном пространстве. Исследователи приводят примеры выгод и потерь рабочих от неформальных взаимоотношений в сфере труда, в правовой сфере, в социальной сфере и в области дисциплины.

Однако, несмотря на то, что выгода работодателя доминирует над выгодой работника, неформальные трудовые отношения создают определенный риск и для него. Ведь в случае исполнения трудовых обязанностей работником ненадлежащим образом, работодатель может понести существенный ущерб, как материальный (брак), так и профессиональный (разглашение коммерческой тайны). Предъявление претензий к такому работнику практически невозможно¹.

Однако большинство работодателей из двух зол выбирают меньшее, и соглашаются нанять работника неформальным образом, чтобы только потом не иметь перед ним никаких обязательств. Так большинство экспертов подтвердили факт наличия как минимум единичного случая неформального найма работников в состав подчиненных им подразделений. При этом все они полностью осознавали возможные риски, но шли на данный шаг сознательно. Подтвердили эксперты и тот факт, что встречались в своей практике с несоблюдением неформальных договоренностей со стороны работников, хоть и не часто.

Таким образом, очевидно, что взятые неформальные обязательства могут выполняться или не выполняться не только работодателями, но и работниками, т.к. в неформальных трудовых отношениях всегда присутствуют две стороны. Поэтому работодатели, вступая в неформальные отношения с наемными работниками, также могут оказаться обманутыми в своих ожиданиях. При этом, по мнению большинства экспертов, в случае возникновения конфликтов из-за несоблюдения неформальных договоренностей, женщины-работодатели и женщины-работницы менее агрессивны и менее настойчивы в отстаивании своих интересов и, соответственно чаще, чем мужчины, оказываются в невыгодном положении и сдают свои позиции.

В отношении природы уступчивости и сговорчивости женщин-работниц на рынке труда, исследователи выдвигают две основные гипотезы. Первая – женщины так погружены в семью, что работа имеет для них второстепенное значение. Вторая гипотеза диаметрально противоположная – работа очень важна для женщин, и поэтому они вынуждены соглашаться на любые, даже самые дис-

¹ Латыпова Г.С. Проблема неформальных трудовых отношений на российском рынке труда / Г.С. Латыпова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 14. – С. 88-97.

криминационные условия, лишь бы получить работу¹. По данным нашего исследования подтвердилась, скорее, вторая гипотеза. Причем, мотив самореализации (51%) оказался для женщин важнее мотива зарабатывания денег (31%).

Относительно необходимости в организациях неформальных отношений эксперты не высказали однозначной позиции. При этом треть опрошенных руководителей сочли такие отношения в коллективе нежелательными и даже вредными, и только трое признали их необходимость и полезность. Такие ответы, по нашему мнению, были вызваны боязнью руководителей, что распространение неформальных отношений и выделение неформального лидера может подрывать их формальный авторитет, обусловленный занимаемой должностью. Что же касается рядовых работников, то более половины респондентов (65%) уверенно ответили, что такие отношения нужны и важны для создания благоприятной дружественной обстановки на рабочем месте и, при этом, поддерживают дисциплину и слаженность трудовых процессов, поддерживая систему формальных норм и правил.

Отвечая на вопрос о будущем неформальных отношений, более половины работников (56%) ответили, что роль неформальных отношений в трудовой сфере, по их мнению, в дальнейшем будет снижаться, 22% скептически отнеслись к такой перспективе, отмечая, что процесс, скорее, будет обратным, 14% ответили, что в этом вопросе останется все как есть и 6% затруднились ответить. Ответы экспертов-руководителей незначительно отличались от ответов их подчиненных, подтверждая все же тем самым, преобладание тенденции к снижению в дальнейшем роли неформальных отношений в сфере труда, хотя в силу российского менталитета полное их исчезновение вряд ли возможно.

¹ Хоткина, З.А Новый век новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России / З.А. Хоткина // Общество и гендер: материалы Летней школы – Рязань: Издательство «Поверенный», 2003. – С. 150-156.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Использование категории «*социальное взаимодействие*» для анализа социально-трудовых отношений представляет исследователям широкий круг возможностей, тем более что данное теоретическое понятие хорошо изучено и является предметом интереса различных концепций и теорий от классики до современности.

Многочисленные определения «социального взаимодействия», приведенные в современной литературе, единогласно отмечают взаимную причинно-следственную связь, обуславливающую поведение субъектов этого взаимодействия.

Классические теории социального взаимодействия, сосредотачиваясь на его изучении в рамках макроподхода, уделяют особое внимание таким характеристикам как цели, интересы и мотивы, приводящие субъектов к необходимости установления связей с другими субъектами, наряду с нехваткой разного рода ресурсов. Важен с точки зрения классических теорий и социальный смысл взаимодействия, его роль в системе отношений общества в целом.

Ведущие социологические школы XX века в рамках многочисленных концепций социального взаимодействия, уже более ориентированными на микроподход, рассматривают различные его стороны, смещая акценты на взаимные ожидания субъектов, их ценности, влияние их предыдущего опыта, явное и неявное поведение, взаимопонимание и степень вовлеченности в ситуацию взаимодействия, установление его правил, сам характер взаимодействий и возможность конфликтов.

Современные теории, избегая макро и микро-подходов в анализе, и вместе с тем, сближая их, делают упор на анализе социальных практик взаимодействия субъектов, в том числе и дистанционных, в условиях информационного общества, общества риска и потребления.

Исходя из анализа многочисленных определений, концепций и теорий социального взаимодействия, представляется возможным выделить те наиболее значимые характеристики, как самих взаимодействий, так и их субъектов, которые можно подвергнуть эмпирическому анализу:

Наиболее значимые характеристики субъектов: их внутренний состав, предыдущий опыт, цели, ценности, интересы и мотивы субъектов, имеющиеся у них ресурсы.

Наиболее значимые характеристики самих взаимодействий: направления взаимодействий, причины и условия их возникновения, степень вовлеченности субъектов, способы взаимодействия и характер связей, правила взаимодействия, взаимные ожидания и проблемы взаимодействия.

Не являются исключением и взаимодействия в трудовой сфере.

Трудовые отношения – предмет научного интереса исследователей на протяжении многих столетий. Классический период их изучения за рубежом характеризовался созданием теоретических основ для анализа этих отношений в рамках самых разнообразных подходов: от классического марксизма до классического менеджмента. Особое внимание уделялось изучению, особенно эмпирическому, основного субъекта этих отношений – работника, его роли и поведения в системе этих отношений. Этот анализ его положения приводил исследователей к выводам о крайне тяжелом, зависимом состоянии наемных работников и наличии постоянного конфликта с другим основным субъектом этих отношений – работодателем – предпринимателем. Изучению последних уделялось значительно меньше внимания, то, тем не менее, именно в этот классический период заложены теоретические основы исследования предпринимательства, хотя приоритетными направлениями анализа оказывались отличительные качества самих предпринимателей и их деятельности, а вот отношениям с работниками уделялось значительно меньше внимания. Существенный вклад в изучение взаимоотношений работника и работодателя внесли концепции научного менеджмента, основным интересом которых как раз и являлись эти отношения, определялась важность в их регулировании особой прослойки наемных работников – менеджеров, а также важность применения различных методов мотивации и стимулирования для более эффективного процесса взаимодействия работников и работодателей.

Роль государства в системе социально-трудовых отношений не оставалась без внимания и рассматривалась в двух основных вариантах: 1) государство не должно вмешиваться в отношения работодателей и работников; и 2) государство должно регулировать и контролировать эти отношения, определяя «правила игры». Выделилась и определилась роль профсоюзов и объединений работодателей как коллективных субъектов социально-трудовых отношений, представляющих интересы работников и работодателей.

Современный этап изучения социально-трудовых отношений в зарубежной практике вывел на повестку дня ряд новых вопросов и придал новое звучание ряду вопросов традиционных. Так, например, акцент в классической про-

блеме законодательного регулирования трудовых отношений перемещается на проблему регулирования новых, нетипичных форм занятости, а проблема индустриального конфликта получает новое звучание в связи с перемещением его на микроуровень (с крупномасштабных забастовок на уровень конкретных рабочих мест). Проблемы трудовой этики, ценности работы, равных возможностей в сфере труда все также остаются актуальными. Активно ведутся дебаты по поводу гибкости рынка труда и поведения его участников, необходимости применения концепции «управления разнообразием» для успешного функционирования современных организаций. Но наибольшее беспокойство современных исследователей вызывает, несмотря ни на что, уязвимое положение современных наемных работников и наемного труда в целом, что связывается с распространением процессов глобализации, информатизации и индивидуализации.

Российские общественные деятели XVI-XVII века, а также первые российские социологи, в рамках промышленной и, особенно, аграрной социологии, активно интересовались положением рабочих и крестьян, а также проблемами предпринимательства.

Рассматривая сложный внутренний состав каждого субъекта (например, гильдии купцов или разряды крестьянства), и описывая трудное и зависимое положение последних наряду с рабочими, отечественные исследователи подчеркивали необходимость учета интересов всех субъектов трудовых отношений для их эффективного развития и необходимость вмешательства государства в обеспечение этого процесса.

В ходе многочисленных эмпирических исследований, а также на основании статистических данных, предоставляемых фабричными инспекциями, получены обширные материалы о тяжелых условиях жизни и труда фабрично-заводских рабочих. Анализируя их сложное положение, и как следствие, возникающие разного рода проблемы, решение этого вопроса общественные деятели того времени видят в возможном участии работников в управлении предприятием.

Деятельность предпринимателей – еще один предмет особого интереса российских исследователей трудовых отношений того периода. В связи с изучением генезиса российского предпринимательства, особое внимание уделялось предпринимательской деятельности старообрядцев, которая характеризовалась патерналистским отношением к работникам, заботой о них самих и их семьях. Еще одна характерная черта предпринимательства того времени – благотворительность и меценатство, мотивом и причиной которых исследователи определяют религиозность предпринимателей того времени, а следствием –

развитие российской культуры. Отмечается и способность предпринимательского класса влиять на политические решения.

С развитием марксизма на первый план выходит другая сторона отношений работников и работодателей, представляющая наибольший интерес для исследователей, а именно – проблема их классового конфликта.

Марксистский подход к анализу трудовых отношений являлся основополагающим на протяжении всего советского периода, хотя начало XX века характеризуется еще и повышенным вниманием к идеям «научного менеджмента», получившим развитие на Западе, появлением «организационной науки тектологии» А.А. Богданова, теорий социальной и профессиональной стратификации П.А. Сорокина и т.д.

Советский период социологии труда – время доминирования прикладных исследований, а также эпоха НОТ, уделявшей пристальное внимание изучению и практической организации труда и выработке наиболее эффективных способов участия работников в трудовом процессе.

После объявления социологии буржуазной наукой в 30-е годы возрождение социологии труда произошло лишь в 60-е годы прошлого столетия и характеризовалось бурным развитием заводской социологии и крупномасштабными прикладными исследованиями в разных городах страны, продолжавшимися до 80-х годов XX века.

Главная их особенность – отношение к основному объекту изучения – работнику. Если в дореволюционных исследованиях подчеркивалась его зависимая роль и эксплуатация работодателем-предпринимателем, а также тяжелые условия труда и быта, то советский работник, крестьянство и интеллигенция – главные и определяющие их успешность участники трудовых отношений, строители коммунизма, окруженные заботой и вниманием государства. Ни о какой эксплуатации не могло быть и речи. Как и не изучались в советский период и вопросы, связанные с предпринимательством, которого также не было в советской России. Тем не менее, в отдельных книгах, изданных за рубежом нашими соотечественниками (например, Г.К. Гинсом), рассматривались вопросы отношений предпринимателей с рабочими, условия, от которых зависит их характер, мотивы предпринимательской деятельности и т.д.

Современный период изучения социально-трудовых отношений в России характеризуется новым спектром проблем, необходимость исследования которых принесли с собой глобальные изменения в жизни российского общества последних десятилетий – это проблемы трансформации самих субъектов социаль-

но-трудовых отношений и их функций, изменения их ценностных ориентиров и правил взаимодействия, как следствие, проблемы атипичной занятости, неформальных отношений, развития социального партнерства и др., в изучении которых уже есть определенные успехи. Одна из характерных особенностей современного периода – постепенное смещение исследовательского интереса с изучения социально-трудовых отношений на крупных промышленных предприятий на предприятия частного сектора, предприятия малого и среднего бизнеса, что представляет собой пока малоисследованный, но перспективный предмет для изучения.

Как известно, результаты любого исследования и его специфика определяются теми концепциями и подходами, которые заложены в его основу. Относится это и к исследованию социально-трудовых отношений. Анализ различных теоретических подходов с точки зрения их применимости к изучению тех характеристик субъектов социально-трудовых отношений и их взаимодействий, которые обозначены выше, приводит нас к выводу о необходимости их систематизации и применения комбинированного подхода, сочетающего в себе возможности использования наиболее релевантных подходов для анализа определенной характеристики.

Так, для анализа состава субъектов социально-трудовых отношений в целом и внутреннего состава каждого из них целесообразно применение структурно-функционального, системного и сетевого подходов. Для исследования имеющегося (предыдущего) опыта субъектов взаимодействия применение формационного, цивилизационного и социокультурного подходов представляется наиболее целесообразным. Цели, ценности, интересы, мотивы сторон взаимодействия дадут возможность проанализировать ценностный и социокультурный подходы, а имеющиеся у субъектов взаимодействия ресурсы – подход ресурсный. Изучение направлений взаимодействий возможно с помощью структурно-функционального и сетевого подходов, а причины и условия возникновения взаимодействий и степень вовлеченности субъектов – с помощью ценностного и ресурсного подходов. Для исследования способов взаимодействия наиболее целесообразно применять деятельностно-активистский подход, для изучения характера связей – структурно-функциональный, а правил взаимодействия – институциональный. Взаимные ожидания субъектов взаимодействия помогут проанализировать ценностный и социокультурный подходы, а проблемы взаимодействия – ценностный и конфликтный и т.д.

Современные исследователи социально-трудовых отношений сталкиваются в процессе работы с рядом терминологических сложностей, вызванных неоднозначностью толкования основных, включенных в него понятий. Основному понятию «труд» дано огромное количество разнообразных определений, отражающих различные стороны рассматриваемого явления. Собрав наиболее значимые характеристики, будем считать, что *труд* (в идеальном его воплощении) – это целесообразная, преобразовательная, общественно-полезная или общественно-приемлемая и эффективно-организованная деятельность, складывающаяся под влиянием определенных условий и факторов, обеспечивающая существование человека в обществе и его взаимодействие с природой и другими людьми посредством создания материальных и нематериальных ценностей и служащая основой формирования системы социально-трудовых отношений в обществе.

Само понятие «социально-трудовые отношения» также вызывает непрекращающиеся споры в современной отечественной научной литературе, в частности по поводу его содержания и соотнесения с понятием «трудовые отношения» (зарубежные авторы чаще апеллируют термином индустриальные отношения (*industrial relation*) или трудовые отношения (*labor relation*)). Ряд исследователей считают эти понятия синонимичными и тождественными, другие отстаивают мнение, что социально-трудовые отношения являются частью отношений трудовых, третьи, утверждают обратное, считая трудовые отношения составляющей частью социально-трудовых отношений.

Мы согласны с последними, считая, что социально-трудовые отношения существенно многообразнее и шире непосредственно трудовых. Если трудовые отношения – это первичные отношения, отношения между работниками и работодателями непосредственно в процессе трудовой деятельности, то дополняя их другими, также связанными с трудовой сферой, вторичными, отношениями вне трудового процесса, но, однако влияющими на отношения трудовые, приходим к понятию «социально-трудовых отношений».

Не меньшее количество разногласий присутствует сегодня среди отечественных и зарубежных исследователей по поводу состава субъектов трудовых и социально-трудовых отношений. Единых критериев отнесения нет, что и имеет следствием данную неопределенность, которая осложняется еще и дискуссией вокруг инфраструктуры рынка труда, что совсем запутывает ситуацию. Однако работники, работодатели и государство – это те субъекты, которых большинство исследователей относят к основным, главным субъектам этих отношений.

Такие же участники социально-трудовых отношений как современные профсоюзы, объединения работодателей, службы занятости, рекрутинговые агентства, образовательные учреждения и др. пока не нашли своего четко определенного места в общей картине.

Вероятно, некоторым образом способствовать прояснению данной ситуации может исследование тех многочисленных изменений и трансформаций, которые претерпели эти субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействия в ходе истории.

В дореволюционный период следует отметить неуклонный рост численности промышленных рабочих, их преимущественно крестьянское происхождение, незначительное число женщин на производстве. Крайне низкий уровень квалификационного и материального ресурсов работников.

В первые годы Советской власти число рабочих и служащих, занятых в фабрично-заводской промышленности продолжало расти, опять же при преобладании промышленных рабочих. К 1930 г. прошлого столетия количество занятых в частном секторе работников было сведено практически к нулю. По социальному происхождению уже половина рабочих была рабочими во втором поколении. Квалификационный и экономический ресурсы работников остаются крайне низкими, но появляется ресурс символический, связанный с престижностью рабочей профессии и рабочего происхождения.

В довоенный период также крупная промышленность являлась ведущей, в том числе и по числу занятых в этой сфере деятельности работников. При тяжелых условиях и принудительном характере труда, материальное положение работников остается крайне тяжелым, но благодаря пропаганде и агитации на первый план выходят цели общественные, что способствует росту социального ресурса работников.

Отличительная черта военного периода – преобладание женщин в народном хозяйстве, снова на первом плане – важность ресурса физиологического как способности к тяжелому физическому труду. Стремительный рост показывают символический, социальный и личностные ресурсы работников.

В послевоенный период сохраняется тенденция преобладания промышленных предприятий по численности работников. Доля рабочих и служащих в общей численности работников приблизилась к 70%, колхозное крестьянство составляло около 30%. Очень быстрый рост показывает квалификационный ресурс работников и возрастает количество людей, занятых преимущественно умственным трудом. Существенно увеличивается доля женщин, имеющих среднее

специальное или высшее образование. В период восстановления страны снова на высоте социальный, символический и личностные ресурсы советских «строителей коммунизма».

Период «развитого социализма» вплоть до 90-х годов одновременно с ростом ресурса экономического, продолжающимся ростом ресурса квалификационного, принес снижение уровня символического и социального (понимаемого как преобладание общественных интересов над личными) ресурсов работников. На первый план стали выходить личные интересы. Высшей точки достигают проблемы протекционизма, блата, хищений и взяточничества.

Ближе к 90-м годам, в связи с принятием ряда законов, наметился рост возможностей для индивидуальной трудовой деятельности. К 2004 году доля занятых в государственном секторе существенно сократилась. В течение переходного периода существенно выросла доля занятых в торговле и общественном питании. Кризисы принесли с собой существенное снижение экономического ресурса работников, многие из которых оказались на грани выживания. Рост продолжал показывать квалификационный ресурс и отличительной особенностью этого периода являлся тот факт, что в 2006 г. впервые число работников с высшим образованием превысило число работников со средним специальным образованием.

Сегодня мы продолжаем наблюдать рост числа занятых в частном секторе экономики, на первом месте по численности работающих находится оптовая и розничная торговля, растет квалификационный и экономический ресурс работников. Понятие социального ресурса как социальной активности существенным образом трансформировалось, и преобладающим его вариантом стала активность в социальных сетях.

Относительно трансформации целей и ценностей работников следует отметить, что, к сожалению, одной из основных целей, имеющей место в самые разные исторические периоды, и нередко преобладающей над другими, было просто выживание и возможность обеспечить минимум средств для существования своей семьи.

Что касается ценностей, то согласно материалам проведенного эмпирического исследования, посвященного трудовому опыту трех поколений российских работников, то, несмотря на то, что особенности этапа социально-экономического развития страны накладывают существенный отпечаток на все аспекты трудовой жизни работника, лично для себя, на индивидуальном уров-

не, представители всех поколений определили главными ценностями: здоровье, поддержку семьи, и лишь потом материальное благополучие.

История работодателей – предпринимателей также неоднородна и неоднозначна, но наиболее яркая в первый, дореволюционный период. Уже тогда можно было выделить крупный и мелкий бизнес и их основные отличия. К интересам крупного бизнеса относились не только коммерческие, но и политические вопросы, для пестрого и разнородного мелкого бизнеса нередко основным вопросом был вопрос выживания. Соответственно уровень обладания материальным ресурсом, впрочем, как и административным, социальным и символическим во многом зависел от размера бизнеса.

Именно крупному бизнесу дореволюционной поры и его представителям свойственны такие проявления социальной ответственности как благотворительность, меценатство, патриотизм, стремление к образованию и повышению культурного уровня, а также стремление к познанию всего нового и современного, что позволяет говорить об имеющемся у предпринимателей-работодателей того времени информационно-инновационном ресурсе. Все это способствовало и росту уважения в обществе к богатым и щедрым предпринимателям, что демонстрирует наличие ресурса символического. А вот такие ценности как религиозность и трудолюбие свойственны были большинству предпринимателей того времени, независимо от размера их дела.

Традиционной сферой деятельности для крупного бизнеса было производство, а для мелкого – торговля. Товарищество на вере можно считать предшественником современных ООО.

В Советский период не могло быть и речи о предпринимательстве, т.к. единственным работодателем выступало государство, и лишь к концу прошлого столетия снова появились условия для развития предпринимательства и частного бизнеса, который снова разделил с государством функции работодателя.

Этот период возрождения частного предпринимательства в России был сложным и противоречивым, представившим различные практики открытия собственного дела. По материалам результатов эмпирического исследования выделяются два варианта «хаотический» и «осознанный». Первый более свойственен тем предпринимателям, которые начали свою деятельность в 90-е, не имея никакого понятия о том, как стоит бизнес. Более молодые предприниматели пришли к открытию своего бизнеса более быстро, цивилизованно, пользуясь уже накопленным опытом работы в качестве наемных менеджеров и/или родительскими капиталами и опытом.

Профсоюзы в России также имеют свою длительную историю. Они отличались крайней активностью в дореволюционный и революционный период, но, пожалуй, только до революции выполняли свою классическую функцию – защиту интересов работников.

В Советский период это была самая масштабная организация, членством в которой были охвачены 98% работников страны. Профсоюзы в СССР обладали мощной материальной базой. Наличие символического ресурса проявлялось в престижности быть в числе руководства профсоюзными организациями. Однако, находясь под контролем государства и коммунистической партии, профсоюзы, как правило, решали бытовые и досуговые проблемы работников, а функция по защите их прав была формальной.

После распада Союза профсоюзы оказались в крайне плачевной ситуации, лишившись разом всех своих ресурсов. Восстановить свой авторитет профсоюзы не могут и по сей день.

Первые предшественники современных объединений работодателей появились еще в XXII веке, а в начале XX века в России их насчитывалось около 150, и они активно принимали участие не только в экономической, но и в политической жизни страны, обладали очень существенным материальным и финансовым ресурсами, а также могли влиять на государственные решения.

Постсоветский период возобновления рыночных отношений дал толчок к появлению современных объединений работодателей, которые, в первую очередь, видят свою задачу в защите коммерческих интересов бизнеса. Их участие в регулировании вопросов социально-трудовой сферы состоит в участии в работе трехсторонней комиссии по регулированию этих отношений.

Службы занятости, возникнув еще до революции, выполняли разнообразные функции, связанные с помощью в трудоустройстве, анализом ситуации на рынке труда, учету безработных и т.д. Пик их значимости и востребованности пришелся на послереволюционный период, когда их посредничество в трудоустройстве было обязательным, однако уже в 1930 г. все биржи были полностью закрыты. Возродились они только в начале 90-х гг., и самая востребованная функция их сегодня – назначение пособий по безработице.

Кадровые (рекрутинговые) агентства, как негосударственные посредники, появились в России в начале 90-х гг., взяв, и более успешно, благодаря современным методам работы, на себя часть задач служб занятости. В сложных рыночных условиях им удалось занять свои нишу, показывая колебания активности и успешности в разные годы в зависимости от социально-экономической

ситуации в стране, а также создать свое объединение. Несмотря на относительно небольшую востребованность их услуг (в первую очередь, из-за необходимости оплаты), им удается выживать и даже сохранять свои позиции, очевидно, благодаря наличию определенного инновационного ресурса, который помогает находить различные варианты достижения своих целей.

Первые профессиональные учебные заведения появились в России еще в начале XVIII века. До сегодняшнего дня они востребованы, численность учащихся всегда показывала и показывает неуклонный рост, отличаются только время от времени списки наиболее популярных профессий, а соответственно, и учебных заведений профессионального образования. Их материальная обеспеченность нередко вызывает беспокойство, а вот квалификационный ресурс его работников, как правило, на высоте.

Внутренний состав субъекта Работник малого и среднего бизнеса, с точки зрения социально-демографических характеристик (на основе данных статистики, RLMS и авторского анкетирования), характеризуется незначительным преобладанием женщин (в целом по стране наоборот), незначительным сдвигом возрастных характеристик в сторону более молодого сегмента, огромным разнообразием должностей и профессий. 70% работников заняты на условиях полного рабочего дня, и они, в большинстве случаев, официально оформлены.

Что касается самих организаций, в которых заняты работники, то они представляют самые разнообразные сферы деятельности, среди которых преобладают услуги и торговля. Большинство организаций моложе 20 лет и более половины осуществляют деятельность только на локальном/местном рынке.

Среди целей и ценностей мотив зарабатывания денег определяет значимость работы для большинства работников. Важны еще и хорошие условия труда, а также гарантии стабильной занятости, присутствуют мотивы самореализации и будущих собственных перспектив, а также избегания проблем и ответственности. В целом, практически все ценности современных наемных работников малого и среднего бизнеса (вероятно, как и по всей стране) лежат в индивидуальной плоскости. Их мало волнуют вопросы социальной значимости работы, соответствия ожиданиям окружающих, интересы предприятия, на котором они работают.

Современные работники малого и среднего бизнеса обладают относительно высоким уровнем биологического ресурса (ресурса здоровья), средним уровнем инновационного (пользование современными техническими средствами) и социального (социальная активность, в том числе и в социальных сетях)

ресурсов и низким уровнем квалификационного (уровень образования, самооценка и повышение квалификации), экономического (финансового) и временного (недостаток свободного времени) ресурсов. Наиболее остро современные работники ощущают недостаток экономического ресурса.

При рассмотрении целей, ценностей и мотивов современного работодателя малого и среднего бизнеса (на материалах контент-анализа интервью) можно увидеть, что цели бизнеса нередко выходят за рамки личных материальных интересов их владельцев (хотя, безусловно, основная их цель – получение прибыли), что говорит о наличии некоторого общественно-значимого и социально-полезного ресурса, который пока недостаточно используется современным обществом и не поощряется государством.

В то же время вызывает наибольшее сожаление и беспокойство тот факт, что все «благие намерения» работодателей практически не касаются главного объекта, на который должен бы быть направлен их основной социальный интерес – работника, что находит отражение в своеобразном понимании современными работодателями сущности социальной ответственности и приводит к выводу о взаимном «равнодушии» работников и работодателей друг к другу.

Ресурсы современных работодателей малого и среднего бизнеса по значимости выстроились в следующую иерархию: 1) человеческий ресурс; 2) финансовый ресурс; 3) материальный и информационный ресурсы; 4) административный и инновационный ресурсы; 5) временной и репутационный ресурсы. Недостаток современным работодателям, в первую очередь, человеческого ресурса.

По результатам эмпирического исследования представляется возможным определить список субъектов, которые оказывают существенное влияние на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса, и оценить характер этого влияния. Среди наиболее значимых, и, как правило, имеющих положительную эмоциональную окраску, отмечаются: влияние непосредственных руководителей, коллектива, глав компаний, а также семьи, родственников, друзей и знакомых. В общий набор значимых, хотя значительно менее важных контактов, включены: отделы кадров, профессиональные сообщества, миграционные службы и Интернет. Профсоюзы, кадровые агентства и государство не оказывают какого-либо значимого влияния на трудовую жизнь современных работников малого и среднего бизнеса.

Со стороны работодателей малого и среднего бизнеса также обнаруживается собственная иерархия взаимодействий: ведущим контактом после контакта непосредственно с работником является взаимодействие с государством (прак-

тически полностью отсутствующее у работников). Далее среди наиболее значимых агентов значатся специализированные сайты и социальные сети. Существенная значимость подобных контактов отмечена также и работниками, что дает возможность предположить в общей схеме современных социально-трудовых взаимодействий малого и среднего бизнеса наличие еще одного независимого посредника – Интернета, существенно расширяющего возможности обеих взаимодействующих сторон. Контакты с профсоюзами и объединениями работодателей практически отсутствуют в системе современных взаимодействий работодателей малого и среднего бизнеса.

В отношении контакта «работник – работодатель» можно выявить следующие его закономерности:

Со стороны Работодателя:

Современный малый и средний бизнес использует все традиционные формы поиска работников, однако Интернет становится одним из основных посредников в их поиске и оценке. Преобладают традиционные варианты найма, но используются и относительно новые формы: временные и удаленные сотрудники. Однако, если теоретически работодатели в большинстве случаев, положительно относятся к ним, то на практике используют их значительно реже, определяя целый ряд причин, препятствующих этому. Если же они и делают это, то краткосрочные отношения нередко оказываются направленными на ущемление интересов работника. Текучесть кадров – понятие хорошо известное малому и среднему бизнесу, и, в ряде случаев, воспринимается работодателями как нормальное явление.

Неформальные отношения в организациях малого и среднего бизнеса присутствуют наравне с формальными в различных аспектах и проявлениях. Эти отношения серьезнейшим образом определяют правила взаимодействия работодателя и работника.

В малом и среднем бизнесе отношения «работодатель – работник» мало формализованы, т.к. у работодателя есть возможность и желание применять к своим работникам индивидуальный подход, что редко возможно в крупном бизнесе. В большинстве случаев, по высказываниям работодателей, их взаимоотношения с работниками носят положительный характер.

Основные ожидания работодателей находятся в области профессионализма и дисциплины работников. Есть ожидания и более высокого порядка: преданность компании, саморазвитие и принятие на себя ответственности. С другой стороны, часть ожиданий – это ожидания послушности и подчинения.

Несоответствие взаимных ожиданий нередко и является причиной проблем, возникающих в ходе взаимодействия, а их спектр достаточно широк: от лени рядовых работников до завышенных амбиций менеджеров. Менеджер – наиболее часто опосредует процесс взаимодействия работника и работодателя и способствует сглаживанию конфликтных ситуаций, в разрешении которых сегодня преобладает мирный, официальный путь.

Со стороны Работника:

Анализ факторов, значимых при принятии работником решения о сотрудничестве с организацией (об устройстве на работу в конкретную организацию) показал, что в подавляющем большинстве случаев наиболее значимым оказывается размер заработной платы. Перекликаются с этим фактом и основные мотивационные факторы, способствующие увеличению вовлеченности работника в отношения с работодателем – стабильность уровня заработной платы, ее регулярное повышение и гарантия рабочего места.

Знакомы современным работникам малого и среднего бизнеса все способы поиска работы, однако, самостоятельный поиск ее при посредничестве Интернета – наиболее распространенный способ. Хотя работники и отмечают привлекательность гибкого графика работы и других нетрадиционных форм занятости, все же большинство останавливают свой выбор на стандартном рабочем дне.

Еще одна отличительная черта данного взаимодействия – первостепенная значимость контактов с непосредственным руководителем и значение отношений с коллективом, а также значимость неформальных отношений.

Среди наиболее значимых ожиданий от работодателя – обеспечение нормального режима труда и отдыха, справедливого распределения вознаграждений, уважительного отношения и «вхождения в положение работника», что, по их мнению, оправдывается лишь в половине случаев. Среди наиболее значимых ожиданий работодателей, по мнению работников: соблюдение ими правил внутреннего трудового распорядка и обладание необходимыми профессиональными компетенциями, важны также нацеленность на долгосрочную работу и желание брать на себя ответственность. Среди наиболее ярких несоответствий ожиданиям работодателей, по мнению самих же работников, отмечены ожидание от них сверхурочной работы и того, что они не будут решать на рабочем месте свои личные проблемы.

Что касается отношений основных субъектов с государством, как предпочтительный для себя вариант работодатели видят невмешательство в их дела. О каком-либо содействии с его стороны речь не идет совсем. Работодатели, в

большинстве случаев, даже не знают, что государство способно оказать им какую-либо помощь в социально-трудовых вопросах, так как не интересуются этим, не веря в помощь государства. Более того, именно государство считают работодатели малого и среднего бизнеса основной причиной многих своих бед.

Взаимные ожидания работодателей и государства нередко оказываются в одной плоскости и, в отношении работников, состоят в желании переложить ответственность за них друг на друга.

В большинстве случаев наемные работники не поддерживают активного взаимодействия с государством и его представителями. Одной из причин является тот факт, что подавляющее большинство процедур, связанных с необходимостью контактов с этими структурами в сфере труда, осуществляют за них работодатели. Влияние государства на их трудовую жизнь по субъективным оценкам работников незначительное. Хотя и хотелось бы большего внимания (помощи) со стороны государства.

В целом, отношения работника и работодателя малого и среднего бизнеса с государством далеки от партнерских, взаимовыгодных и социально-ответственных. Равнодушие и перекладывание ответственности друг на друга – основная их черта, существенно осложняющая возможность их конструктивного развития.

На периферии сознания и действия, как работников, так и работодателей расположены так называемые «посредники» – всевозможные официальные и неофициальные организации и группы, которые по разным причинам не исполняют своих «родовых» функций или не оказывают на социально-трудовую сферу должного воздействия. В первую очередь, это касается профсоюзов. Как показывают материалы исследования, работники в абсолютном большинстве не являются членами профсоюзного движения, и, соответственно, взаимодействия работодателей с профсоюзами практически сведены к нулю. Причиной этой ситуации эксперты – представители профсоюзных организаций считают не сопротивление работодателей созданию на их предприятиях профсоюзных организаций, а именно нежелание самих работников отстаивать свои права. Потенциальное отношение к профсоюзам со стороны работодателей малого и среднего бизнеса имеет как положительную, так и отрицательную коннотацию. Отрицательных суждений больше, они в основном отображают ситуацию потери смысла в профсоюзных организациях. При положительном отношении работодателей чаще речь идет о профсоюзах советского толка, то есть как об организациях, обслуживающих властные интересы или выполняющие роль собесов

при предприятии. Те работодатели, которые больше уделяют внимание работникам, идентифицируют свои задачи с задачами профсоюзов – реализацией социальной политики в фирме, добровольным взятием на себя ответственности и обязанностей государства. Аналогичным образом обстоят дела и с участием работодателей в объединениях, представляющих их интересы. На данный момент времени основные интересы таких объединений лежат в коммерческой плоскости, а их участие в социально-трудовых отношениях сводится к работе в Трехсторонней комиссии. Кроме того, подобные ассоциации объединяют, как правило, представителей крупного бизнеса и сами мало заинтересованы в членстве малых предприятий. Поэтому и работодатели малого и среднего бизнеса не доверяют им, не видят смысла в стимулировании отношений и не нуждаются в их услугах. В редких случаях работодатели потенциально заинтересованы в членстве в таких объединениях с целью получения «нужных связей» в бизнес-среде.

Вовлеченность работодателя малого и среднего бизнеса во взаимодействие с кадровыми агентствами выше, чем в отношении с государственными службами занятости. Работодатели обращаются к агентствам в поисках кадров при открытии отделения фирмы на новой территории, или в отсутствие времени для самостоятельного поиска работников, а также ссылаются на наличие в кадровых агентствах большой базы данных о потенциальных работниках. Фактически, речь идет о развитии аутсорсинга в сфере профессионального подбора и найма персонала. Однако не все работодатели могут себе это позволить. Причинами отказа обращений в кадровые агентства являются стоимость услуг, несоответствие предлагаемых работников требованиям работодателей, отсутствие индивидуального подхода к подбору персонала. С другой стороны, для самих кадровых агентств практики работы с предприятиями малого и среднего бизнеса являются второстепенными, они чаще ориентированы на предоставление услуг крупному бизнесу.

Работники же, напротив, если и обращаются к посредникам за помощью в трудоустройстве, предпочитают кадровым агентствам службы занятости по причине бесплатности их услуг. Но основная причина состоит в том, что только службы занятости обладают полномочиями назначения пособий по безработице, что вызывает у части работников неоправданное желание контактировать с ней по этому поводу сколь можно большее количество раз.

Что касается образовательных учреждений, то большинство работодателей не имеют с ними налаженных, непосредственных контактов, хотя видят определенный смысл в их развитии. Мнение же относительно успешности функ-

ционирования современных образовательных учреждений как посредников, готовящих для них подходящие кадры, оказались противоречивыми.

Таким образом, схема взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений малого и среднего бизнеса упрощается фактически только до первичных, производных субъектов: в первую очередь, основных – работника и работодателя друг с другом и взаимодействия последнего с государством. Значение взаимодействий с любого рода посредниками сведено практически к нулю.

Обобщая результаты анализа формальных и неформальных практик взаимодействия работников и работодателей, можно утверждать, что неформальные практики обязательно присутствуют в современных российских организациях, связаны с формальными нормами, поддерживают и дополняют их. Они сознательно создаются и поддерживаются руководством организации, и можно предположить, что на более высоком уровне они косвенно поддерживаются государственной системой.

Вероятно, с дальнейшим продвижением по пути формирования в современной России цивилизованных социально-трудовых отношений, значение неформальной компоненты будет постепенно уменьшаться, но, из-за исторически сложившихся условий и специфических особенностей российского менталитета, традиций патернализма, полный отказ от протекционизма в России, в том числе и в сфере труда, вряд ли возможен.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Статистические сборники

1. Малое и среднее предпринимательство в России: Статистический сборник – М: Росстат, 2014. – 86 с.
2. Народное хозяйство СССР в Великой Отечественной войне 1941-1945 / Статистический сборник – М: Госкомстат СССР, 1990.
3. Народное хозяйство СССР в 1956 г. / Статистический ежегодник – М: Статистическое издательство, 1957.
4. Народное хозяйство СССР в 1960 г. / Статистический ежегодник – М: Госстатиздат ЦСУ СССР, 1961.
5. Народное хозяйство СССР 1922-1982 гг. / Юбилейный статический ежегодник ЦСУ СССР – М., Изд-во «Финансы и статистика», 1982.
6. Народное хозяйство СССР в 1990 г. / Статистический ежегодник – М: Госстатиздат СССР, 1991.
7. Российский статистический ежегодник / Статистический сборник – М.: Росстат, 1996-2014.
8. Труд в СССР / Диаграммы. 1924-1926 гг. – М: ВЦСПС, 1926.
9. Труд в СССР / Диаграммы. 1926-1928 гг. – М: ВЦСПС, 1928.
10. Труд в СССР. Справочник 1926-1930 гг. / под редакцией Я.М. Бинемана – М: Планхозгиз, 1930.
11. Численность и заработная плата рабочих и служащих в СССР / итоги единовременного учета за март 1936 г. – редакционно-издательское управление ЦУНХУ Госплана СССР и в/о «Союзоргучет» – Москва, 1936.
12. Численность и состав рабочих в России на основании данных первой всеобщей переписи населения Российской империи 1897 г. // под ред. Н.А. Троицкого – Том 1, 1906.

Книги, монографии, статьи и т.д.

13. Адамс, Р. Профсоюзы / Р. Адамс // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1112-1125.
14. Алашеев, С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «Взгляд изнутри» / С.Ю. Алашеев // Социологические исследования – 1995. – №2 – С. 12-19.
15. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева – 5-е изд., испр. и доп. – М., Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
16. Андерсон, Э.Ф. Трудовые конфликты / Э.Ф. Андерсон – М., изд-во Московского губернского суда, 1925. – 62 с.
17. Антипов, А. За Икса не отвечаю / А. Антипов // В мире науки. – 2013. – № 3. – С. 73-78.
18. Анурин, В.Ф. Общая социология / В.Ф. Анурин – М., Академический проект, 2003. – 496 с.

19. Базжина, В.А. Формирование механизмов координации деятельности субъектов рынка рекрутинговых услуг: дис. ... канд. экон. наук / В.А. Базжина – СПб., 2007. – 190 с.
20. Барсукова, С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С.Ю. Барсукова – М., Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2004. – 448 с.
21. Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 3-16.
22. Басаргин, Н.В. Записки / Мемуары декабристов. Южное общество / Н.В. Басаргин – М., 1982. – 380 с.
23. Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек – М: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
24. Беляева, И.Ф. Концепция развития трудовых отношений в России в переходный период: тезисы доклада / И.Ф. Беляева – М., Министерство труда РФ, Институт труда, 1995. – 39 с.
25. Берви-Флеровский, В.В. Положение рабочего класса в России: наблюдения и исследования Н. Флеровского / В.В. Берви-Флеровский – СПб., издание Н.П. Полякова, 1869. – 494 с.
26. Берви-Флеровский, В.В. Избранные экономические произведения в 2-х т. / В.В. Берви-Флеровский – М., Соцэкгиз, 1958. – Т.1. – 620 с.
27. Бергер, П., Лукман,Т. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман // пер. с англ. Е. Руткевич. – М., Московский философский фонд, 1995. – 322 с.
28. Бернштейн-Коган, С.В. Численность, состав и положение петербургских рабочих / С.В. Бернштейн-Коган – СПб., Петербургский политехнический институт имп. Петра Великого, 1910. – 188 с.
29. Бёрнс, Э. Введение в марксизм / Э. Бёрнс // пер. с англ. Ж.Ф. Федотовой – М., Издательство Иностранной Литературы, 1961. – 96 с.
30. Блайтон, П. Гибкость / П. Блайтон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1015-1028.
31. Блумер, Г. Общество как символическая интеракция / Г. Блумер // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 128-133.
32. Богданов, А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука, в 2-х книгах / А.А. Богданов – М., Экономика, 1989. – 654 с.
33. Богданов, А.А. Организационные принципы единого хозяйственного плана / А.А. Богданов // Вестник труда. – 1921. – № 4-5. – С. 40-45.
34. Бодрийяр, Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр – М., Культурная революция, Республика, 2006. – 269 с.
35. Большой толковый социологический словарь (Collins) в 2-х т. // пер с англ. – М., Вече, АСТ, 2001.

36. Бордачева, Н.В. Занятость в неформальном секторе экономики: сущность, методы оценки, масштабы / Н.В. Бордачева // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2004. – № 4. – С. 19-24.
37. Боровской, М.А., Масыч, М.А., Бечвая, М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения / М.А. Боровской и др. // Ученые записки СКАГС. – 2012. – №4. – С. 63-67.
38. Бочаров, В.Ю. Социальный институт наемного труда в современной России / В.Ю. Бочаров – Самара, изд-во «Самарский университет», 2010. – 640 с.
39. Бочаров, В.Ю. Проблематизация социального государства / В.Ю. Бочаров // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – № 1 – С. 129-137.
40. Бровкин, А.В. Институциональные формы подбора персонала: дис. ... канд. экон. наук / А.В. Бровкин – Москва, 2007. – 209 с.
41. Брун, О.Е. Развитие теорий социальных сетей: от локального к глобальному социуму: автореф. дис. ... канд. соц. наук / О.Е. Брун – Москва, 2012. – 25 с.
42. Булгаков, С.Н. Философия хозяйства / С.Н. Булгаков – М., Наука, 1990. – 412 с.
43. Булгаков, С.Н. Христианская социология / С.Н. Булгаков // Социологические исследования. – 1993. – № 10. – С.120-149
44. Бурдые, П. Социология социального пространства / П. Бурдые // пер. с франц., отв. ред. перевода Н.А. Шматко – М., Институт экспериментальной социологии; СПб., Алетейя, 2007. – 288 с.
45. Бурдые, П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2005. – Т.6. – № 3. – С. 60-74.
46. Бурляева, В.А., Просвирнина, И.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе / В.А. Бурляева, И.А. Просвирнина // материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону» – Т.2: Общественные науки – Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2008. – 194 с.
47. Бушмарин, И.В. Рынок труда в современной экономике / И.В. Бушмарин // Общество и экономика. –1994. – №1. – С. 11-16.
48. Варфоломеева, О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / О.А. Варфоломеева – Санкт-Петербург, 2001. – 18 с.
49. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер // пер. с нем., сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов, предисл. П.П. Гайденко – М., Прогресс, 1990. – 804 с.
50. Веблен, Т. Теория праздного класса / Т. Веблен – М., Прогресс, 1990. – 367 с.
51. Виноградова, Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: дис. ... канд. филос. наук / Н.Л. Виноградова. – Волгоград, 1999. – 156 с.

52. Волков, Ю.Е. Социология труда / Ю.Е. Волков – М., ИД «АТИСО», 2009. – 536 с.
53. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.
54. Галимова, Л.Н. Особенности менталитета купца-старообрядца / Л.Н. Галимова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. История. – 2011. – № 3(19). – С. 30-31.
55. Гарфинкель, Г. Исследования по этнометодологии / Г. Гарфинкель // пер. с англ. З. Замчук, Н. Макаровой, Е. Трифионовой – СПб., Питер, 2007. – 334 с.
56. Гастев, А.К. Трудовые установки / А.К. Гастев – М., Экономика, 1973. – 344 с.
57. Гастев, А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев – М., Экономика, 1972. – 480 с.
58. Гершуни, Дж. Бюджеты времени и неформальная экономическая деятельность / Дж. Гершуни – М., Логос, 1999. – 576 с.
59. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективные ресурс компании / В.И. Герчиков – М., ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
60. Геташвили, М.А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений / М.А. Геташвили // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2013. – №19 (46). – С. 43-50.
61. Гидденс, Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс – 2-е изд. – М., Академический проект, 2005. – 528 с.
62. Гил, К. Индустриальные отношения в Европе / К. Гил // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 583-600.
63. Гинс, Г., Цыкман, Л. Предприниматель / Г. Гинс, Л. Цыкман – Изд-во Посев, 1992. – 223 с.
64. Глинкина, С. Особенности теневой экономики в России / С. Глинкина // НГ-Полтиэкономика, 1998. – № 5. – С. 6-9.
65. Голенкова, З.Т., Игитханян, Е.Д. Социальная структура и стратификация / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян // Социология в России / под ред. В.А. Ядова – М., 1996. – 772 с.
66. Гоффман, Э. Представление себя другим / Э. Гоффман // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 188-198.
67. Гоффман, И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта / И. Гоффман // под ред. Г.С. Батыгина и Л.А. Козловой – М., Институт социологии РАН, Институт Фонда «Общественное мнение», 2003. – 752 с.
68. Градосельская, Г.В. Сетевой анализ как метод исследования современных трансформаций / Г.В. Градосельский // Социально-экономическая транс-

- формация в России: научные доклады – М., Московский Общественный Научный Фонд, 2001. – С. 43-75.
69. Грант, В. Ассоциации работодателей / В. Грант // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 960-971.
70. Грэхэм, П. Человеческие отношения / П. Грэхэм // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 119-128.
71. Гуссерль, Э. Идеи к чистой феноменологии и феноменологической философии / Э. Гуссерль – М., Академический проект, 2009. – 489 с.
72. Гухман, Б.А. Производительность труда и зарплата в промышленности СССР / Б.А. Гухман – М., Экономическая жизнь, 1925. – 191 с.
73. Давидсон, П. Исследуя предпринимательство / П. Давидсон // пер. с англ. под науч. ред. А.Ю. Чепуренко, О.И. Образцовой – М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 399 с.
74. Давыденко, В.А., Ромашкина, Г.Ф., Абдалова, Ю.П. Социология неформальных отношений: экономика, культура и политика / А.В. Давыденко и др. – Тюмень, «Вектор-Бук», 2005. – 239 с.
75. Данилевский, Н.Я. Россия и Европа / Н.Я. Данилевский – М., Наука, 1991. – 674 с.
76. Дементьев, Е. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет / Е. Дементьев – М., Изд-е И.Д Сытина, 1897. – 256 с.
77. Де Роберти, Е.В. Современное состояние социологии / Е.В. Де Роберти // Социология в России XIX – начала XX веков: тексты. – М., 1997. – 368 с.
78. Добреньков, В.И., Кравченко, А.И. Социология: в 3-х т. / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко – М., Норма, 2008. – Т.2. – 725 с.
79. Догадов, В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР: очерки профсоюзного права / В.М. Догадов – М., Госиздат, 1928. – 176 с.
80. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда: метод социологии / Э. Дюркгейм // пер. с фр., подгот. А.Б. Гофман – М., Наука, 1991. – 572 с.
81. Ельмеев, В.Я. Трудовая парадигма в социологии / В.Я. Ельмеев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 11-15.
82. Желены, М. Труд и досуг / М. Желены // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 448-458.
83. Забелин, Л. Численность рабочих, производительность труда и зарплата в промышленности за десять лет / Л. Забелин // Вопросы труда. – 1927. – №10 – С. 77-87.
84. Забродин, В.Ю. Труд, общество, социология труда / В.Ю. Забродин // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные

- проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – 676 с. – С. 15-19.
85. Заславский, И.Е. Труд, занятость, безработица / И.Е. Заславский – М, Департамент труда и занятости Правительства Москвы, 1992. – 158 с.
 86. Заславская, Т.И., Шабанова, М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанова // Социологические исследования. – 2002. – № 6. – С. 3-17.
 87. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А., Рожин, В.П. Человек и его работа / А.Г. Здравомыслов – М., Мысль, 1967. – 392 с.
 88. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов – М., Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
 89. Землянухина, С.Г. Системный подход к исследованию трудовых отношений / С.Г. Землянухина // Вестник Омского университета. – 2003. – № 2. – С. 13-19.
 90. Зиммель, Г. Введение в социологию / Г. Зиммель // Научное обозрение. – 1902. – № 10. – С. 42-43.
 91. Зиммель, Г. Избранное в 2 т. / Г. Зиммель // пер., гл. ред. и авт. проекта С.Я. Левит. – М., ЮристЪ, 1996.
 92. Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии / Д.В. Иванов – Омск, изд-во ОмГУ, 2005. – 72 с.
 93. Ильин, В.И. Российские профсоюзы и аппарат управления: тенденции взаимоотношений / В.И. Ильин // Социологические исследования. – 1995. – №10 – С. 53-58.
 94. Кавелин, К.Д. Взгляд на русскую сельскую общину / К.Д. Кавелин // Собрание сочинений в 4-х т. – Т.2. – СПб., 1898. – 676 с.
 95. Кавелин, К.Д. Записка об освобождении крестьян в России / К.Д. Кавелин // Собрание сочинений в 4-х т. – Т.2. – СПб., 1898. – 676 с.
 96. Кареев, Н.И. Крестьяне и крестьянский вопрос во Франции в последней четверти XVIII века / Н.И. Кареев – М., 1879. – 492 с.
 97. Кареева, С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... канд. соц. наук / С.Г. Кареева – Москва, 2011. – 133 с.
 98. Карпушкина, А.В. Институциональный подход к исследованию социально-трудовых отношений / А.В. Карпушкина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 16 (231). – С. 63-67.
 99. Карташов, С.А., Одегов, Ю.Г., Кокорев, И.А. Рекрутинг: найм персонала / под ред. Ю.Г. Одегова. – М., Экзамен, 2002. – 320 с.
 100. Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель // пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко – Спб., Изд-во «Алетейя», 2009. – 574 с.

101. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс // пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана – М., ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
102. Кауфман, А. Статистическая наука в России. Историко-критический очерк / А. Кауфман – М., 1922. – С. 56.
103. Кашепов, А.В., Сулакшин, С.С., Малчинов, А.С. Рынок труда: проблемы и решения / Кашепов и др. – М., Научный эксперт, 2008. – 232 с.
104. Квеско, Р.Б. Занятость населения и ее регулирование / Р.Б. Квеско – Томск: изд-во Томского Политехнического университета, 2008. – 102 с.
105. Кижеватова, В.А. Институциональный подход к регулированию социально-трудового потенциала российского общества / В.А. Кижеватова // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С. 47-49.
106. Кирдина, С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / С.Г. Кирдина // Социологические исследования, 2002. – № 12. – С. 23-32.
107. Клеман, К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 66-69.
108. Климова, С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников / С.Г. Климова // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 94-99.
109. Ковалевский, М.М. Общинное землевладение: причины, ход и последствия его разложения / М.М. Ковалевский – М., Тип. Ф.Б. Миллера, 1879. – 249 с.
110. Ковалевский, М.М. Сочинения. В 2 т. / М.М. Ковалевский // отв. ред. А.О. Бороноев – СПб., Алетейя, 1997. – Т.1 – 267 с.
111. Коджаспирова, Г.М. История образования и педагогической мысли: Таблицы, схемы, опорные конспекты/ Г.М. Коджаспирова – М., Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 224 с.
112. Козер, Л. Функции социального конфликта / Л. Козер // Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренькова – М., Международный университет бизнеса и управления, 1996. – С. 542-556.
113. Козырев, Г.И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль / Г.И. Козырев // Социологические исследования. – 2005. – № 8. – С. 124-129.
114. Константинов, С.А. Пространство регионального рынка труда в динамике социальных процессов: автореф. дис. ... доктора соц. наук / С.А. Константинов – Саратов, 2007. – 39 с.
115. Конт, О. Курс позитивной философии / О. Конт // Антология мировой философии – Т.3. – М., 1971. – 729 с.
116. Коулман, Дж. Введение социальной структуры в экономический анализ / Дж. Коулман // Экономическая социология. – 2009. – № 3. – С. 33-40.

117. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139.
118. Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Академический Проект, 2001. – 508 с.
119. Крамар, Робин Дж. Равные возможности в сфере занятости / Робин Дж. Крамар // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1003-1015.
120. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение / Ю.Д. Красовский – 2-е изд., перераб. и доп. – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
121. Кревневич, В.В. Социальные последствия автоматизации: на материалах международного исследовательского проекта «Автоматизация и пром. рабочие» / В.В. Кревневич – М., Наука, 1985. – 188 с.
122. Кроуч, К. Корпоративизм / К. Кроуч // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 923-934.
123. Кубишин, Е.С. Неформальная занятость населения России / Е.С. Кубишин // ЭКО. – 2007. – № 2 – С. 160-176.
124. Кузьминов, Я., Радаев, В., Яковлев, А., Ясин, Е. Институты: от заимствования к выращиванию / Я. Кузьминов // Вопросы экономики. – 2005. – № 5. – С.5-27.
125. Куликов, В.В. Концептуальные основы современной экономики труда / В.В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – № 11-12. – С. 56-59.
126. Кэр, Г. Промышленные отношения: сфера, парадигмы и системы / Г. Кэр // Социальные и гуманитарные знания. – 1994. – № 2. – С. 8-10.
127. Лавров, П.Л. Исторические письма / П.Л. Лавров – М., Мысль, 1965. – Т.1. – 751 с.
128. Лаппо-Данилевский, А.С. Очерк истории образования главнейших разрядов крестьянского населения в России / А.С. Лаппо-Данилевский – 3-е изд. – М., Книжный дом «Либроком», 2013. – 156 с.
129. Лапин, Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры / Н.И. Лапин // Социологические исследования. – 2000. – №7 – С. 3-12.
130. Латыпова, Г.С. Проблема неформальных трудовых отношений на российском рынке труда / Г.С. Латыпова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 14 (115) – С. 88-97.
131. Левада, Ю.А. Поколения XX века: возможности исследования / Ю.А. Левада // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2001. – № 5 (55). – С. 7-14.
132. Леденева, А. Блат и рынок: Трансформация блата в постсоветском обществе / А. Леденева // Мир России. – 1997. – № 4 – С. 89-106.
133. Ленин, В.И. Еще раз о профсоюзах / Ленин В.И. // Полное собрание сочинений в 55-ти т. – М., Политиздат, 1958-1983. – Т.42 – 1969. – 606 с.

134. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений в 55-ти т. / В.И. Ленин – изд-е 5 – М., Политиздат, 1958-1983 – Т.3. – 1971. – 791 с.
135. Луман, Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Н. Луман // пер. с нем. И.Д. Газиева, под ред. Н.А. Головина – СПб., Наука, 2007. – 641 с.
136. Маврин, С.П. Трудовое право России / С.П. Маврин – М., ЮристЪ, 2002. – 560 с.
137. Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее /под общ. ред. Е.Г. Ясина, А.Ю. Чепуренко, В.В. Буюева, О.М. Шестоперова – М., Новое издательство, 2004. – 268 с.
138. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии в 4 т. / К. Маркс – М., Изд-во политической литературы, 1969. – 2892 с.
139. Маркс, К., Энгельс, Ф. Избранные произведения в 9-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Политиздат, 1985. – Т.2. – 712 с.
140. Маркс, К., Энгельс, Ф. Собрание сочинений в 39-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Политиздат, 1962. – Т.2. – 805 с.
141. Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения в 50-ти т. / К. Маркс, Ф. Энгельс – М., Государственное издательство политической литературы, 1955-1981.
142. Маркус, Б.Л. Труд в социалистическом обществе / Б.Л. Маркус – М., Госполитиздат, 1939. – 308 с.
143. Маркус, Б.Л. Положение рабочего класса в СССР / Б.Л. Маркус – М., Московский рабочий, 1927. – 71 с.
144. Матанми, С. Индустриальные отношения в развивающихся странах / С. Матанми // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 569-583.
145. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон – М., АСТ Москва: Хранитель, 2006. – 873 с.
146. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / М.Х. Мескон и др. // пер. с англ. – М., «Дело», 2000. – 704 с.
147. Мид, Дж. Избранное / Дж. Мид // сб. переводов, сост. и переводчик В.Г. Николаев, отв. ред. Д. В. Ефременко. – М., РАН. ИНИОН, 2009. – С. 79.
148. Миронов Б.Н. «Послал бог работу, да отнял черт охоту»: трудовая этика российских рабочих в пореформенное время / Б.Н. Миронов // Социальная история. Ежегодник. 1998/99 – М., 1999. – С. 243-283.
149. Митягина, Е.В. Ресурсность рабочих в условиях «двойной» российской модернизации: дис...доктора соц. наук / Е.В. Митягина – Нижний Новгород, 2014. – 360 с.
150. Михайловский, Н.К. Герои и толпа: Борьба за индивидуальность / Н.К. Михайловский // Избранные труды по социологии в 2-х т. – СПб., Алетейя, 1998. – Т.2 – 406 с.
151. Мраморнова, О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» / О.В. Мраморнова // Вестник СГТУ. – 2011. – № 4(60). – С.357-361.

152. Мраморнова, О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... доктора экон. наук – Краснодар, 2010. – 49 с.
153. Нехода, Е.В. Использование формационной и цивилизационной концепции общественного развития для анализа генезиса труда и социально-трудовых отношений / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 296. – С. 165-171.
154. Нехода, Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. ... доктора экон. наук / Е.В. Нехода – Томск, 2009. – 50 с.
155. Новейший философский словарь // сост. А.А. Грицанов. – Мн., Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896 с.
156. Норд, Д. Институты и экономический рост. Историческое введение / Д. Норд // THESIS. – 1993. – № 2 – С. 71-79.
157. Норт, Д. Насилие и социальные порядки / Д. Норт – М., Изд-во института Гайдара, 2011. – 480 с.
158. Оболенский, Е.П. Воспоминания о 1826 и 1827 годах князя Евгения Петровича Оболенского/ Е.П. Оболенский // Мемуары декабристов. Северное общество – М., 1981. – 400 с.
159. Общая социология // под общ. ред. проф. А.Г. Эфендиева – М., ИНФРА-М., 2009. – 654 с.
160. Одегов, Ю.Г., Руденко, Г.Г., Бабынина, Л.С. Экономика труда в 2 т. / Ю.Г. Одегов и др. – М., Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – Т.2 – 922 с.
161. Одяков, С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений / С.В. Одяков // Научно-теоретический журнал «Научные проблемы гуманитарных исследований». – 2011. – № 9. – С. 266-273.
162. Ожегов, С.И. Словарь русского языка // под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой – 20-е изд., стереотип. – М., Рус. яз., 1988. – 750 с.
163. Окубаяши, К. Индустриальные отношения в Японии / К. Окубаяши // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 600-616.
164. Олимпиева, И., Паченков, О. Неформальная экономика как социальная и исследовательская проблема / И. Олимпиева, О. Паченков // Неформальная экономика в постсоветском пространстве: проблемы исследования и регулирования – СПб., ЦНСИ, 2003. – С. 4-14.
165. Олимпиева, И.Б. Перспективы институционального подхода к исследованию индустриальных отношений в России / И.Б. Олимпиева // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. – Самара, Изд-во «Универс групп», 2007. – С. 177-187.
166. Пажитнов, К.А. Положение рабочего класса в России / К.А. Пажитнов – СПб., 1906. – 296 с.

167. Парето, В. Компендиум по общей социологии / В. Парето // пер. с итал. А.А. Зотова – 2-е изд. – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 511 с.
168. Парпура, А.В. Цивилизационный фактор менеджмента в сфере социально-трудовых отношений / А.В. Парпура // Омский научный вестник. – 2009. – № 2. – С. 135-137.
169. Парселл, Дж. Отношения между работниками / Дж. Парселл // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С.945-960.
170. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс // под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского – М., Академический проект, 2000. – 879 с.
171. Першиков, А.Н. История российского предпринимательства: курс лекций / А.Н. Першиков – Томский политехнический университет, 2012. – 139 с.
172. Петров, М.А. Неправовые практики и неформальные отношения как формы функционирования института предпринимательства: автореф. дис... канд. соц. наук / М.А. Петров – СПб., 2005. – 25 с.
173. Печерский, А. В лесах. На горах / А. Печерский – Рипол, 1993. – 2400 с.
174. Плеханов, Г.В. Избранные философские произведения в 5-ти т. / Г.В. Плеханов – М., Госполитиздат, 1956-58. – 4500 с.
175. Подмарков, В.Г. Человек в трудовом коллективе / В.Г. Подмарков – М., Экономика, 1982. – 175 с.
176. Поплавский, И.А. О влиянии жилищ на заболеваемость и смертность рабочих / И.А. Поплавский – М., тип. В. Рихтер, 1914. – 23 с.
177. Попов, Ю.Н., Шевчук, А.В. Введение в социологию труда и занятости / Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук – М., Дело, 2005. – 200 с.
178. Посошков, И. Книга о скудости и богатстве / И. Посошков – М., Наука, 2004. – 408 с.
179. Пригожин, А.И. Организации: системы и люди / А.И. Пригожин – М., 1983. – 173 с.
180. Пригожин, А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим / А.И. Пригожин – М., Издательство «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.
181. Прокопович, С.Н. Бюджеты петербургских рабочих / С.Н. Прокопович – СПб., типография Шредера, 1909. – 16 с.
182. Пул, М. Индустриальные и трудовые отношения / М. Пул // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С.1053-1079.
183. Радаев, В.В. Российский бизнес: структура транзакционных издержек / В.В. Радаев // Общественные науки и современность. – 1999. – №6 – С. 5-19.
184. Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления / В.В. Радаев – М., Издательский дом ГУ ВШЭ, 2003. – 328 с.
185. Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев – 2-е изд. – М., Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 602 с.

186. Раковская, В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.С. Раковская – Томск, 2009. – 27 с.
187. Рашин, А. Дифференциация заработной платы / А. Рашин // Вестник труда. – 1926. – № 7-8. – С. 93-103.
188. Резник, Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная онтология / Ю.М. Резник – М., Институт востоковедения РАН, 1999. – 514 с.
189. Ритцер, Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер – 5-е изд. – СПб., Питер, 2002. – 688 с.
190. Робинсон, С. Союзы и конфликты / С. Робинсон // Вестник труда. – 1923. – № 1. – С. 25-34
191. Розанов, Ф.И. Социальное взаимодействие как информационный обмен: дис...канд. филос. наук / Ф.И. Розанов – Новосибирск, 2010. – 26 с.
192. Романов, П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России / П.В. Романов – Саратов, Изд-во Саратовского университета, 2000. – 190 с.
193. Романов, П.В. Промышленный патернализм в системе социальной политики предприятий / П.В. Романов // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – № 3. – С. 287-304.
194. Романов, П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследование управления, контроля и организаций в современном обществе / П.В. Романов – Саратов, СГТУ, 2000 – 215 с.
195. Романов, П.В. Социология менеджмента и организаций / П.В. Романов – Ростов-н/Д, Феникс, 2004. – 288 с.
196. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М., Изд. дом ВШЭ, 2011. – 574 с.
197. Ружелович, Т.М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния / Т.М. Ружелович // Вестник Омского университета. – 1997. – № 2. – С.79-82.
198. Русский орфографический словарь – М., «Азбуковник», 1999. – 281 с.
199. Рябушинский, В.П. Старообрядчество и русское религиозное чувство / В.П. Рябушинский – М., 1994. – 452 с.
200. Сахаров, А.Д. Тревога и надежда / А.Д. Сахаров – Интер-Версо, 1990. – 336 с.
201. Святловский, В.В. Фабричный рабочий / В.В. Святловский – Варшава, типография Варшавского института глухонемых, 1889. – 272 с.
202. Симпсон, Б. Законодательство в области занятости / Б. Симпсон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 990-1003.
203. Синявская, О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О.В. Синявская // Экономическая социология. – 2008. – № 2. – С. 12-28.

204. Слюсарянский, М.А. Труд как базовый социальный процесс / М.А. Слюсарянский // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008. – С. 25–29.
205. Смит, А. Исследование о причинах и природе богатства народов / А. Смит – М., Эксмо, 2007. – 960 с.
206. Смит, К. Трудовой процесс / К. Смит // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 215-227.
207. Снежко, С.В. Историческая трансформация вертикальных неформальных отношений как фактора влияния на лояльность персонала / С.В. Снежко // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 46-49.
208. Современная западная социология: словарь // под ред. Ю.Н. Давыдова, М.С. Ковалева, А.Ф. Филиппова – М., Политиздат, 1990. – 432 с.
209. Сойфер, В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2007. – № 4. – С. 41-48.
210. Солнцев, С.И. Рабочие бюджеты в связи с теорией «объединения»: социально-экономический очерк по данным берлинской бюджетной статистики / С.И. Сомин – Смоленск: электро-тип. Я.П. Подземского, 1907. – 133 с.
211. Сомин, Н.В. Философия хозяйства С.Н. Булгакова / Н.В. Сомин // Альманах Центра общественных наук и экономического факультета МГУ – М., Изд-во МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2004. – № 2. – С. 129-132.
212. Сорокин, П.А. Система социологии в 2 т. / П.А. Сорокин – М., Астрель, 2008. – 1008 с.
213. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество. / П.А. Сорокин – М., Политиздат, 1992. – 543 с.
214. Социология в России / под ред. В.А. Ядова – изд. 2-е, перераб. и дополн. – М., Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 722 с.
215. Социология: история и современность / отв. ред. Ю.Г. Волков – изд. 2-е. – Ростов н/Д., Феникс, 2007. – 668 с.
216. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов – СПб., Наука, 2006. – 426 с.
217. Социологический словарь // отв. ред. Г.В. Осипов – М., Норма, 2008. – 608 с.
218. Спенсер, Г. Основания социологии / Г. Спенсер – С. Петербургъ, изд. И.И. Билибина, 1876. – Т.1. – 505 с.
219. Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Джоан ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова – М., Академический проект, 2004. – 320 с.
220. Сторожук, А.Ю. Неформальные отношения в структуре современной российской организации: автореф. дис.... канд. соц. наук / А.Ю. Сторожук – Волгоград, 2009. – 23 с.

221. Страус, Дж. Коллективный договор / Дж. Страус // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 905-923.
222. Струмилин, С.Г. Заработная плата и производительность труда в русской промышленности за 1913-1922 гг. / С.Г. Струмилин – М., Вопросы труда, 1923. – 88 с.
223. Стэмп, Дж. Развитие менеджмента / Дж. Стэмп // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 761-777.
224. Сухинин, И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис...доктора экон. наук / И.В. Сухинин – Москва, 2013. – 53 с.
225. Тамбовцев, В.Л. Формальное и неформальное в управлении экономикой / В.Л. Тамбовцев – М., Наука, 1990. – 98 с.
226. Тахтарев, К.М. Науки об общественной жизни, ее явлениях, их соотношениях и закономерности. Опыт изучения общественной жизни и построения социологии / К.М. Тахтарев – М., Кооперация, 1919. – 424 с.
227. Теория и методология гендерных исследований: курс лекций / под общ. ред. О.А. Ворониной – М., МЦГИ, 2001. – 416 с.
228. Тимофеев П. Чем живет заводской рабочий / П. Тимофеев – СПб., 1906. – 112 с.
229. Тихонова, Н.Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа / Н.Е. Тихонова – М., Институт социологии РАН, 2007. – 320 с.
230. Тойнби, Дж. А. Постижение истории / А. Дж. Тойнби – М., Прогресс, 1991. – 736 с.
231. Томасон, Дж. Ф. Вмешательство третьей стороны / Дж. Ф. Томасон // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1099-1112
232. Тощенко, Ж.Т., Цветкова, Г.А. Социология труда / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова – М., Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.
233. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // сб. науч. статей под ред. В.А. Ядова – Самара, изд-во «Самарский университет», 2013. – 264 с.
234. Тукумцев, Б.Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа / Б.Г. Тукумцев // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – С. 36-42.
235. Турен, А. Возращение человека действующего. Очерк социологии / А. Турен – М., Научный мир, 1998. – 204 с.

236. Удалов, Ф.Е., Алехина, О.Ф., Воронов, Н.А. Управление поведением персонала на промышленных предприятиях / Ф.Е. Удалов и др. // ЭКО. – 2010. – № 4. – С. 128-136.
237. Философский словарь // под ред. М.М. Розенталя – изд. 3-е – М., Политиздат, 1975. – 496 с.
238. Фролов, С.С. Социология / С.С. Фролов – М., Логос, 1996. – 256 с.
239. Фролов, С.С. Социология / С.С. Фролов – 3-е изд., доп. – М., Гардарики, 2001. – 344 с.
240. Фуко, М. Интеллектуалы и власть: статьи и интервью 1970–1984 в 3 частях / М. Фуко – М., Праксис, 2005.
241. Хабермас, Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Ю. Хабермас // пер. с нем. под ред. Д.В. Складнева, послесл. Б.В. Маркова – СПб., Наука, 2000. – 380 с.
242. Хабермас, Ю. Теория коммуникативного действия (фрагменты) / Ю. Хабермас // Вопросы социальной теории, 2007. – Т.1. – С. 229-245.
243. Харский, К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский – СПб., «Питер», 2003. – 423 с.
244. Хеллер, Ф., Руиз-Квинтанилла, С. Антонио Трудовая этика / Ф. Хеллер, С. Антонио Руиз-Квинтанилла // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 440-448.
245. Хойт, Н. Вилер Индустриальные отношения в США / Вилер Н. Хойт // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 616-645.
246. Хоманс, Д. Социальное поведение как обмен / Д. Хоманс // Современная зарубежная социальная психология / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской – М., Изд-во Московского ун-та, 1984. – С. 82-91.
247. Хорькова, Е.П. История предпринимательства и меценатства в России / Е.П. Хорьков – М., 1998. – 496 с.
248. Хоткина, З.А. Новый век новые проблемы: гендерные аспекты труда и занятости в России / З.А. Хоткина // Общество и гендер: материалы Летней школы – Рязань: Издательство «Поверенный», 2003. – С. 150-156.
249. Хофстеде, Г. Модель Хофстеде в контексте: параметры количественной характеристики культур / Г. Хофстеде // Язык, коммуникация и социальная среда. – 2014. – № 12. – С. 9-49
250. Цибульский, В. Политика заработной платы в СССР за 15 лет пролетарской диктатуры / В. Цибульский – М., Профиздат, 1932. – 48 с.
251. Чайнов, А.В. Крестьянское хозяйство. Избранные труды / А.В. Чайнов – М., Экономика, 1989. – 492 с.
252. Челинцев, А.Н. Теоретические основания организации крестьянского хозяйства / А.Н. Челинцев – Харьков, 1919. – 178 с.

253. Чилипенко, Ю.Ю., Гапонова, О.С. Мотивация поведения субъектов социального взаимодействия на рынке труда / Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Гапонова // Вестник УрФУ : серия Экономика и управление. – 2012. – № 5. – С. 159-170.
254. Чилипенко, Ю.Ю., Гапонова О.С. Анализ мотивационной структуры субъектов социального взаимодействия в контексте современного российского рынка труда / Ю.Ю. Чилипенко, О.С. Гапонова // Экономический потенциал и перспективы России и стран СНГ – Краснодар, 2012. – С. 51-73.
255. Чупров, А.А. Очерки по истории статистики / А.А. Чупров – СПб., 1909. – 34 с.
256. Шамис, Е. Теория поколений / Е. Шамис // Директор по персоналу. – 2008. – № 4.
257. Шамис, Е., Антипов, А. Теория поколений / Е. Шамис, А. Антипов // Маркетинг. Менеджмент. – 2007. – № 6.
258. Шанин, Т. Эксплоатационные структуры и неформальная экономика современной России / Т. Шанин // Неформальная экономика: Россия и мир – М., Логос, 1999. – С. 11-32.
259. Шевчук, А.Ю. Российский рынок труда: история и современность / А.Ю. Шевчук // Вестник Университета ГУУ. – 2008. – № 5. – С. 137-142.
260. Шестаков, П.Н. Рабочие на мануфактуре Товарищества «Эмиль Циндель» в Москве: статистическое исследование П.Н. Шестакова / П.Н. Шестаков – М., Типография А.И. Мамонтова, 1900. – 45 с.
261. Шестаков, П.Н. Образовательные учреждения и грамотность рабочих на мануфактуре Товарищества «Эмиль Циндель» в Москве – М., Типография А.И. Мамонтова, 1904. – 45 с.
262. Шкаратан, О.И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР: историко-социологическое исследование / О.И. Шкаратан – М., Мысль, 1970. – 423 с.
263. Шкаратан, О.И. Русская культура труда и управления / О.И. Шкаратан // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – С. 30-55
264. Шпенглер, О. Закат Европы / О. Шпенглер – Новосибирск, Наука, 1993. – 592 с.
265. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер – М., «Эксмо», 2007. – 864 с.
266. Щипанова, Д.Г. Теоретические и методологические основы реформирования социально-трудовых отношений современной России: дис....доктора экон. наук / Д.Г. Щипанова – Москва, 2004. – 313 с.
267. Щюц, А. Избранное: Мир, светящийся смыслом / А. Щюц // пер. с нем. и англ. – М., Российская политическая энциклопедия, 2004. – 1056 с.

268. Эдвардс, Пол К. Индустриальный конфликт / Пол К. Эдвардс // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорена – СПб., Питер, 2002. – С. 1028-1053.
269. Энгельс, Ф. Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека / К. Маркс, Ф. Энгельс // Избранные произведения в 3-х т. – Т.3. – М., Политиздат, 1985. – С. 69-82.
270. Южаков, С.Н. Социологические этюды / С.Н. Южаков – М., Астрель, 2008. – 1056 с.
271. Ядов В. А. Культура труда и трудовые отношения: что мы можем сказать и сделать? / В.А. Ядов // материалы всероссийской научно-практической конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» / под общ. ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева – Санкт-Петербург, 2008 – 676 с. – С. 42-45
272. Ядов, В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: курс лекций / В.А. Ядов – СПб., Интерсоцис, 2009. – 138 с.
273. Ядов, В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе / В.А. Ядов // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса / под общ. ред. Т.И. Заславской – М., МВШСЭН, 2001. – С. 310-319.
274. Янжул, И.И. Фабричный быт московской губернии: Отчет за 1882-1883 г. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа / И.И. Янжул – СПб., тип. В. Киршбаума, 1884. – 144 с.
275. Янсон, Ю.Э. Опыт статистического исследования о крестьянских наделах и платежах / Ю.Э. Янсон – СПб., изд-во «Лань», 2013. – 184 с.
276. Adams, R.J. and Melts, N.H. Industrial Relations Theory / R. J. Adams, N.H. Melts – New York, IMLR Press, 1993.
277. Allen, R.E. and Keaveny, T.J. Contemporary Labor Relations / R.E. Allen, T.J. Keaveny – M.A.: Addison-Wesley, 1988.
278. Andrews, M. Lifetimes of commitment. Aging, politics, psychology / M. Andrews – Cambridge: Cambridge University Press, 1991. – 146 p.
279. Bauman, Z. Intimations of Postmodernity / Z. Bauman – London: Routledge, 1992. – 232 p.
280. Bean, R. Comparative Industrial Relation: An Introduction to Cross-National Perspectives / R. Bean – London, 1994.
281. Becker, G. The Economics of Discrimination / G. Becker – Chicago, University of Chicago Press, 1971. – 274 p.

282. Blanchflower, D.G. and Freeman, R. Going Different Ways: Unionism in the Us and Other Advanced OECD Countries / D. G. Blanchflower, R. Freeman 1990. – No 5.
283. Blau, P. Inequality and heterogeneity: A primitive theory of social structure / P. Blau – New York, 1977.
284. Braverman, H. Labor and Monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century / H. Braverman – New York, 1974.
285. Bronstein, S.A. Societal chance and industrial relations in Latin America: trends and prospects / S. A. Bronstein // *Industrial Labour Review*. – 1995. – No 134 (2) – P. 163-186.
286. Buckley, P. and Casson, M. Economics as an imperialist social science / P. Buckley, M. Casson // *Human Relations*. – 1994. – No 45(9). – P.1035-1052
287. Burawoy, M. The Politics of Production / M. Burawoy – London: Verso, 1985.
288. Castells, M. The Rise of the Network Society / M. Castells – Wiley-Blackwell, 2010. – 656 p.
289. Clegg, H.A. Trade Unionism under Collective Bargaining / H.A. Clegg, 1976.
290. Coleman, J., Fararo, T. Rational Choice Theory / J. Coleman, T. Fararo – Newbury Park, CA: Sage, 1992.
291. Commons, J. Institutional Economics / J. Commons – New York: Free Press, 1934.
292. Chilipenok, Yu, Gaponova, O. Experimental study of informal labour relations in Russia / Yu. Chilipenok, O. Gaponova // *International Journal of Organizational Analysis*. – 2015.– Vol. 24, Iss. 2.
293. Dahrendorf, R. Class and Class Conflict in Industrial Society / R. Dahrendorf – Stanford, 1959.
294. Dilnot, A.W., Morris, C.N. What do We Know about the Black Economy? / A.W. Dilnot, C.N. Morris // *Fiscal Studies*. – 1981. – Vol. 2.No1. – P. 58–73.
295. Donald, D. Bowen, Robert, D. Hisrich. The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective / D. Bowen Donald, D. Hisrich Robert // *The Academy of Management Review*. – 1986. – № 4. – P. 393-407.
296. Dunlop, J. Industrial Relations System / J. Dunlop – New York: Holt and Winston, 1958.
297. Edwards, P.K. Industrial conflict: themes and issues in recent research / P.K. Edwards // *British Journal of Industrial Relations*, 1992. – №30(3). – P. 361-404.
298. Emerson, R.M. Exchange Theory // Part II: Exchange Relations and Networks / R. M. Emerson // *Sociological Theories in Progress* – Boston, MA: Houghton-Mifflin, 1972.
299. Feige, E.L. 1979. How Big is the Irregular Economy? / E.L. Feige // *Challenge*. – 1979. – No 22. – P. 5-13.
300. Fox, A. Beyond Contract / A. Fox – London: Faber &Faber, 1974.

301. Fulcher, J. *Labour Movements, Employers and the State* / J. Fulcher – Oxford: Clarendon Press, 1991.
302. Furnham, A. *Work related beliefs and human values* / A. Furnham // *Personality and Individual Differences*. – 1987. – No 8. – P.627-637.
303. Gabor, I., Galasi, P. *Labour Market and Second Economy in Hungary* / I. Gabor, P. Galasi – New York: Campus Verlag, 1985. – 188 p.
304. Goman, C.K. *This isn't the company I joined. How to lead in a business turned upside down* / C.K. Goman – Berkeley, USA: KCS Publishing, 2004. – 184 p.
305. Gospel, H.F. *Management structures and strategies: an introduction* in H.F./ Gospel and C. R. Littler (eds) // *Management Strategies and Industrial Relations* – London: Heinemann, 1983.
306. Granovetter, M. *The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View* / M. Granovetter // *The Sociology of Economic Life* – Boulder: Westview Press, 1992. – P. 233-263.
307. Grossman, G. *The second economy of the USSR* / G. Grossman // *The Underground Economy in the United States and Abroad* – Lexington, Massachusetts: Lexington Books, 1982.
308. Gutmann, P.M. *The Subterranean Economy* / P.M. Gutmann // *Financial Analysts Journal*. – 1997. – No 34 (1). – P. 24-27.
309. Hart, K. *Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana* / K. Hart // *Journal of Modern Africa Studies*. –1973. – Vol. 11, No 1. – P. 61-89.
310. Heneman, H.G., Scwab, D.P., Fossum, J.A. and Dyer, L.D. *Human Resource Management* / H.G. Heneman ... – Homewood, IL: Irwin, 1980.
311. Henry, S. *The Working Unemployed: Perspectives on the Informal Economy and Unemployment* / S. Henry // *Sociological Review* – 1982. – Vol. 30, No 3. – P. 46–77.
312. Howe, N., Strauss, W. *Generations: The history of America's future* / N. Howe, W. Strauss – New York, 1991.
313. Hyman, H.H. *The psychology of status*. *Archives of Psychology*. / Reprint in H. Hyman & E.Singer (Eds.) // *Readings in reference group theory and research* – New York: Free Press, London: Collier-Macmillan Limited, 1942. – P. 147-165.
314. Hyman, R. *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice* / R. Hyman // *European Journal of Industrial Relations*. – 1995. – No 1 – P. 33-38.
315. Hyman, R. *The Political Economy of Industrial Relations* / R. Hyman – London: Macmillan, 1989.
316. Jewson, N. and Mason, D. *The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches* / N. Jewson, D. Mason // *Sociological Review*, 1986. – No 34 (2). – P.43-63
317. Johns, H.E. and Moser, H.R. *Where has EEO taken personnel policies* / H.E. Johns, H. R. Moser // *Personnel*. – 1989. – No 10 – P. 63-66.

318. Kaufman, B.E. *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relation in the United States* / B.E. Kaufman – New York: ILR Press, 1993.
319. Kelley, H.H. Two functions of reference groups. / G.E. Swanson, T.M. Newcomb, & E.L. Hartley (Eds.) // *Readings in social psychology*, 1952. – P. 410-420.
320. Kerr, C. *Future of Industrial Societies* / C.Kerr – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983.
321. Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F. and Myers, C.A. *Industrialism and Industrial Man* / C.Kerr... – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1960.
322. Kluckhohn, C. Values and Value Orientations in the Theory of Actions / C. Kluckhohn // *Toward General Theory of Action* / Parsons T. and Shils E. (eds.) – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1951.
323. Kochan, T.A. *Collective Bargaining and Industrial Relations* / T.A. Kochan – Homewood, IL: Irwin, 1980.
324. Kochan, T.A., Kats, H.C. and McKersie, R.B. *The Transformation of American Industrial Relations* / T.A. Kochan... – New York: Basic Books, 1986.
325. Larson, S. and Nissen, B. *Theories of the labor movement* / S. Larson, B. Nissen – Detroit, MI: Wayne State University Press, 1987.
326. Ledeneva, A. *Russia's Economy of Favours: Blat, Networking and Informal Exchange* / A. Ledeneva – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – P. 11-119.
327. Lovell, S., Ledeneva, A., Rogachevskii, A. *Bribery and blat in Russia: negotiating reciprocity from the Middle Ages to the 1990s.* / S. Lovell. – New York: St. Martin's Press, 2000. – 295 p.
328. MacAfee, K.A. *Glimpse of the Hidden Economy in the National Accounts* // *Economic Trends*. – 1980. – No 316. – P. 81-87.
329. Millward, N., Stevens, M., Smart, D. and Hawes, W. *Workplace Industrial Relations in Transition* / N. Millward... – Aldershot Dartmouth Press, 1992.
330. Mingione, E. *The History and Recent Sources of Irregular Forms of Employment* / E. Mingione // *Underground Economy and Irregular forms of Employment* – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1990. – 384 p.
331. Moerel, H. *The Study of Labour Relations* / H. Moerel – Nijmegen: Institute for Applied Social Sciences, 1994.
332. Olimpieva, I. *The Changing Contours of Corruption in Russia: Informal Intermediaries in State-Business Relations* / I. Olimpieva // *East-West Journal of Economics and Business*. – 2010. – No 13(2). – P. 61-82.
333. Pahl, R.E. *Employment, Work and the Domestic Division of Labour* / R.E. Pahl // *Journal of Urban and Regional Research*. – 1980. – №4(1). – P.1-19.
334. Perlman, S. *Theory of the Labor Movement* / S. Perlman – New York: Macmillan, 1928.

335. Pool, M. *Toward a New Industrial Democracy: Worker,s Participation in Industry* / M. Pool – London and New York: Routledge & Kegan Paul, 1986.
336. Rose, M. *The work ethic women skill and the ancient curse* / M. Rose // Presidential paper to section N (sociology), British Association for the Advancement of Science, 1991.
337. Purcell, J. *The management of industrial relations in the modern corporations: agenda for research* / J. Purcell // *British Journal of Industrial Relations*. – 1983. – No 21(2). – P.1-16.
338. Scott, J. *The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia* / J. Scott – New Haven: Yale University Press, 1976. – 254 p.
339. Shaeffer, R.G. and Lynton, E.P. *Corporative Experience in Improving Women’s Job Opportunities* / R. G. Shaeffer, E. P. Lynton – New York: The Conference Board Inc., 1979.
340. Sheriff, M. *Experiments in Group Conflict* / M. Sheriff // *Scientific American*. – 1956. – Vol. 195, No 5. – P. 96-112.
341. Shipper, P.C. and Shipper, P.M. *Beyond EEO: toward pluralism* / P.C. Shipper, P.M. Shipper // *Business Horizons*. – 1987. – No 5-6 – P.53-61
342. Simpson, W.R. *First sub theme: structural adjustment and its impact on labour relations* / W.R. Simpson // *ILO: Political Transformation, Structural Adjustent and Industrial Relations in Africa: English-speaking Countries* – Geneva, 1994.
343. Slapentokh, V. *Public and Private Life of Soviet People* / V. Slapentokh – Oxford, 1989.
344. Slomp, H. *Labor Relations in Europe* / H. Slomp – New York: Greenwoodpress, 1990.
345. Tanzi, V. *Underground Economy and Tax Evasion in the United States: Estimates and Implications* / V. Tanzi // *Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review*, 1980. –No 32. – P. 427-453.
346. Tesfatsion, L. and Kenneth, L. *Handbook of Computational Economics* / L. Tesfatsion, L. Kenneth – Amsterdam, 2006.
347. Thomas, W.I. and Thomas, D.S. *The Child in America: Behavior Problems and Programs* / W.I. Thomas, D.S. Thomas – New York: Alfred A. Knopf, 1928.
348. Tuckman, B.W., Jensen, M.A. *Stages of small group development revisited* / B.W. Tuckman, M.A. Jensen // *Group and Organizational Studies* – 1977. – Vol. 4.
349. Utada, T. *Labour Unions and Labour-Management relations* / T. Utada – Tokyo: Japan Institute of Labour, 1986.
350. Visser, J. *Trade unionism in western Europe: present situations and prospects* / J. Visser // *Labour and Society*. – 1988. – No 13(2). – P. 18-38.
351. Webb, S. and Webb, B. *The History of Trade Unionism* / S. Webb, B. Webb – London: Longmans Green, 1902.
352. Webb, S. and Webb, B. *Industrial Democracy* / S. Webb, B. Webb – London: Longmans Green, 1920.

353. Williams, C., Round, J. Evaluating the Penetration of Capitalism in Postsocialist Moscow / C. Williams, J. Round // *The American Journal of Economics and Sociology*. – 2008. – Vol. 67. No. 2. – P. 359-379.
354. Williams, W. What's on the Worker's Mind? By One Who Put on Overallis to Find Out / W. Williams – New York: Charles Scribner's Sons, 1920.
355. Millward, N. Stevens, M. Smart, D. and Hawes, W. Workplace Industrial Relations in Transition / N. Millward... – Aldershot Dartmouth Press, 1992.
356. Yesufu, T.M. The state and industrial relations in developing countries / T.M. Yesufu // *Industrial Relations and Economic Development* – London, 1966.

Чилипенко Юлия Юрьевна

Социально-трудовые отношения:
теория и практика взаимодействия субъектов
в сфере малого и среднего бизнеса

Монография

Подписано в печать 14.10.2015.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 21,1
Тираж 500 экз.

Издательство НИСОЦ
г. Н. Новгород, Казанское ш., д.10/1, к.6

Отпечатано в типографии «ДТ-принт»
г. Н. Новгород, ул.Агрономическая, д.134, к.105а