

ОРГАНИЗАЦИОННО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ И ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КРУПНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

Е.Ю. Легчилина

Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС),
г. Омск, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. В статье рассмотрены организационно-институциональные аспекты и принципы построения социально-трудовых отношений крупной экономической системы, что обусловлено актуальностью и противоречивостью научных взглядов при решении проблем в процессах трансформации социально-трудовых отношений в современной экономике.

Материалы и методы. При проведении исследования использовались научные материалы зарубежных и отечественных ученых. В качестве методологии исследования автор применял системно-аксиологический подход на основе комбинации ряда научных методов, таких как аналитический, институциональный, системный. При рассмотрении организационно-институциональных аспектов построения социально-трудовых отношений применялась концепция коэволюции.

Областью исследования явились организационно-институциональные проблемы проектирования новой системы социально-трудовых отношений в период трансформации.

Выводы. Автор предложил четыре группы принципов, таких как принцип динамического соответствия ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям крупной экономической системы, принцип сетевизации на основе институциональной необходимости, принцип баланса экономической и социальной эффективности в системе социально-трудовых отношений, гибкости и трансформируемости системы социально-трудовых отношений на основе коэволюционной обусловленности, которые ориентированы на построение новой системы социально-трудовых отношений на основе системно-аксиологического подхода и направленных на снижение противоречий в системе.

Результаты. Данные исследования могут служить концептуальной основой при проектировании системы социально-трудовых отношений крупной экономической системы, а также разработки стратегии социально-экономического развития корпораций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-трудовые отношения, системно-аксиологический подход, корпоративная сеть ценностей, баланс экономической и социальной эффективности, трансформация социально-трудовых отношений.

© Е.Ю. Легчилина



Контент доступен под лицензией
Creative Commons Attribution 4.0 License.

ORGANIZATIONAL AND INSTITUTIONAL ASPECTS AND PRINCIPLES OF THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS' CONSTRUCTION IN LARGE ECONOMIC SYSTEMS UNDER TRANSFORMATION CONDITIONS

E.Yu. Legchilina

Omsk State University of Railway Transport,
Omsk, Russia

ABSTRACT

Introduction. *The paper deals with organizational and institutional aspects and principles of building social and labor relations of the large economic system. Such research is determined by the urgency and contradictory of scientific views by solving problems in the transformation processes of the social and labor relations in the modern economy.*

Materials and methods. *Scientific materials of foreign and domestic scientists are used in the research. The author applies the system-axiological approach on the basis of the scientific methods' combination, such as analytical, institutional and systemic. In addition, the concept of co-evolution is applied while considering organizational and institutional aspects of building social and labor relations.*

The organizational and institutional problems of designing a new system of social and labor relations during the transformation period are discussed in the paper.

Conclusions. *The author proposes four groups of principles, such as the principle of dynamic correspondence to value orientations of stakeholders and the goals of a large economic system, the principle of network based on institutional need, the principle of the balance of economic and social efficiency in the system of social and labor relations, the principle of flexibility and transformability of the social and labor relations' system on the basis of co-evolution.*

Therefore. *The results could serve as the conceptual basis for the design of the social and labor relations in large economic system, as well as the strategy for the socio-economic development of corporations.*

KEYWORDS: *social and labor relations, system-axiological approach, corporate value network, balance of economic and social efficiency, transformation of social and labor relations.*

© E.Yu. Legchilina



Content is available under the license
Creative Commons Attribution 4.0 License.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время социально-трудовые отношения в крупных экономических системах являются предметом активных обсуждений в научной среде. Существуют различные подходы к развитию, трансформации и формированию социально-трудовых отношений (далее СТО) в условиях динамизма и турбулентности инноваций (технологий), следует отметить их противоречивость и неоднозначность, что обусловлено, с нашей точки зрения, многоаспектностью, междисциплинарностью и значимостью социально-трудовых отношений.

Многие аспекты трансформации СТО нашли отражение в трудах российских и зарубежных ученых В. С. Половинко [1], Г. Ю. Ивлевой [2], Е. Г. Калабиной [3], Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода, [4] Р. А. Долженко [5], Т. А. Медведьевой [6], Cushen J. [7], Chahestani F. J., Fazel A., Mirjafari S. A [8], и др. Наблюдается плюрализм исследований в области аксиологических аспектов в трудовых отношениях в научных трудах (В. С. Магун [9], Н. В. Родионова [10], С. Долан, С. Гарсия [11], Joe Isaacs, Joel E Cutcher-Gershenfeld, Howe J. [12] и др.). Несмотря на многочисленные труды в сфере социально-трудовых отношений сохраняются противоречия и проблемы. К числу основных противоречий, например, можно отнести ряд действующих институтов в системе СТО, которые направлены на реализацию классических подходов к трудовым отношениям, не всегда соответствующих требованиям крупной экономической системы. Так, можно выделить значительный дисбаланс между ценностными ориентациями и потребностями субъектов трудовых отношений в институциональных основах, регламентирующих социально-трудовые отношения, что приводит к оппортунизму среди субъектов СТО и, соответственно, к росту издержек в деятельности организации.

По мнению автора, в условиях трансформации СТО противоречия в сфере трудовых отношений необходимо выявлять и преодолевать (уменьшать, исключать), проектируя (формируя) наиболее оптимальные сети системы социально-трудовых отношений на основе междисциплинарного комплексного подхода (аксиологического, институционального, системного).

Целью настоящей статьи является рассмотрение организационно-институциональных аспектов построения социально-трудовых отношений в крупных экономических системах в условиях трансформации на основе системно-аксиологического подхода.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В исследовании широко использованы материалы и научные публикации зарубежных и отечественных авторов. Методология исследования построена на основе комплексного системно-аксиологического подхода, кроме того, социально-трудовые отношения рассматривались с точки зрения синтеза институционального [13] и коэволюционного [14] подходов, предполагающих развитие взаимодействующих элементов как единой институциональной системы при сохранении целостности (в том числе как общий результат воздействия факторов окружающей среды и институциональных эффектов).

В данном исследовании под системой социально-трудовых отношений понимается сетевая система неоднородных связей, включающая множество стейкхолдеров и имеющая определенную координацию отношений между ними, способную трансформироваться [15]. Следует отметить актуальность стейкхолдерского подхода в исследовании социально-трудовых отношений, что определяется развитием многообразия форм социально-трудовых отношений и соответственно приводит к расширению заинтересованных сторон, субъектов и участников СТО, выступающих как носителями обособленных интересов, так и владельцами определенных ресурсов. (В работе стейкхолдеры рассматриваются в соответствии с ISO 26 000, с точки зрения заинтересованных сторон).

Рабочая гипотеза исследования заключается в необходимости и возможности применения системно-аксиологического подхода при построении сетевой системы социально-трудовых отношений крупных экономических систем на основе организационно-институциональных принципов, позволяющих спроектировать необходимую конфигурацию системы СТО, снижая противоречия в системе и обеспечивая механизмы развития системы СТО.

Крупную экономическую систему определим как сложную структурную многоуровневую организацию, которая создается с целью удовлетворения потребностей, имеющую многоступенчатую иерархическую структуру, способную к саморегулированию. (К крупным экономическим системам относятся транспортные, инфраструктурные, промышленные, финансовые (банковские) холдинги (корпорации), а также другие подобные организации).

Автор рассматривает трансформацию СТО как процесс построения новой сети социально-трудовых отношений на основе формиро-

вания (изменения) корпоративных сетей ценностей, обуславливающих трансформацию ценностной ориентации субъектов системы СТО [15]. Сам процесс трансформации СТО, с нашей точки зрения, включает такие этапы, как разрушение старой системы СТО, проектирование (построение) новой системы СТО, адаптацию новой системы СТО, внедрение новой системы СТО → переход в подсистему функционирования СТО.

Предметом данного исследования является стадия проектирования новой системы СТО с учетом организационно-институциональных аспектов и принципов построения новой системы социально-трудовых отношений крупных экономических систем в условиях трансформации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Исследование стадии проектирования системы СТО в процессе трансформации СТО обуславливает необходимость выделения принципов построения системы социально-трудовых отношений.

Проведенный автором анализ существующих принципов построения СТО, таких как солидарность и субсидиарность; «господство - подчинение»; равноправное партнерство; конфликт, конфликтное сотрудничество; конфликтное соперничество, дискриминация и т.п., показал, что большинство принципов системы СТО ориентированы только на отношения между работодателем и работником или на отношения между работниками, не учитывающие системно-аксиологические свойства СТО, что послужило основой для разработки принципов построения СТО. Под принципами построения системы СТО рассматриваем конкретно ориентированные организационно-институциональные правила, нормы и рекомендации, на основе которых планируется построение системы СТО.

В соответствии с определением понятий «социально-трудовых отношений» и «трансформации СТО» автором предлагаются следующие принципы построения системы СТО:

- 1) динамического соответствия ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям крупной экономической системой;
- 2) сетевизации системы СТО на основе институциональной необходимости;
- 3) баланса экономической и социальной эффективности в системе СТО;
- 4) гибкости и трансформируемости системы СТО на основе коэволюционной обусловленности.

Рассмотрим выделенные принципы более подробно.

1. Принцип динамического соответствия ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям крупной экономической системы (корпоративные сети ценностей) определяет целевые характеристики системы СТО и обеспечивает построение и функционирование системы СТО. Введение данного принципа продиктовано следующими обстоятельствами.

С одной стороны, аксиологический аспект является системно- и смыслообразующим фактором в процессах построения системы СТО, что может определять поведение работников в организации на рабочих местах [16]. В этом аспекте мы рассматриваем создание корпоративных сетей ценностей [17, 18] на основе балансировки индивидуальных и «общественных» ценностей, способствующих формированию нужного мотивационного поля у работников в соответствии с целевыми ориентирами экономической системы. С другой стороны, исследование системы социально-трудовых отношений как сложной системы вызывает необходимость проектирования системы СТО как целеполагающей и как обеспечивающей достижение целей экономической системы. Кроме того, аспект динамичности в социально-трудовых отношениях связан с постоянными изменениями во внешней и соответственно во внутренней среде экономической системы, что обуславливает динамику отношений и ценностей стейкхолдеров СТО.

Автором предлагается при проектировании системы СТО все многообразие ценностей, возникающих в социально-трудовых отношениях, разделить на три группы и встроить их в систему корпоративных сетей ценностей: «отношение к труду», «трудовое поведение» и «результативность труда». На рисунке 1 показана реализация динамического соответствия ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям экономической системы.

При проектировании группы ценностей «отношение к труду» нужно сформировать соответствие базовых ценностей индивида, необходимых для выполнения работ на рабочем месте (например, профессионализм, безопасность, бережливость, ответственность, время (пунктуальность), темп, скорость, репутация и т.п.), целям крупной экономической системы. В данном случае динамическое соответствие означает то, что ценности индивида, входящие в состав корпоративных сетей ценностей, должны быть согласованы с целями организации, выступающие в качестве ресурса, кото-

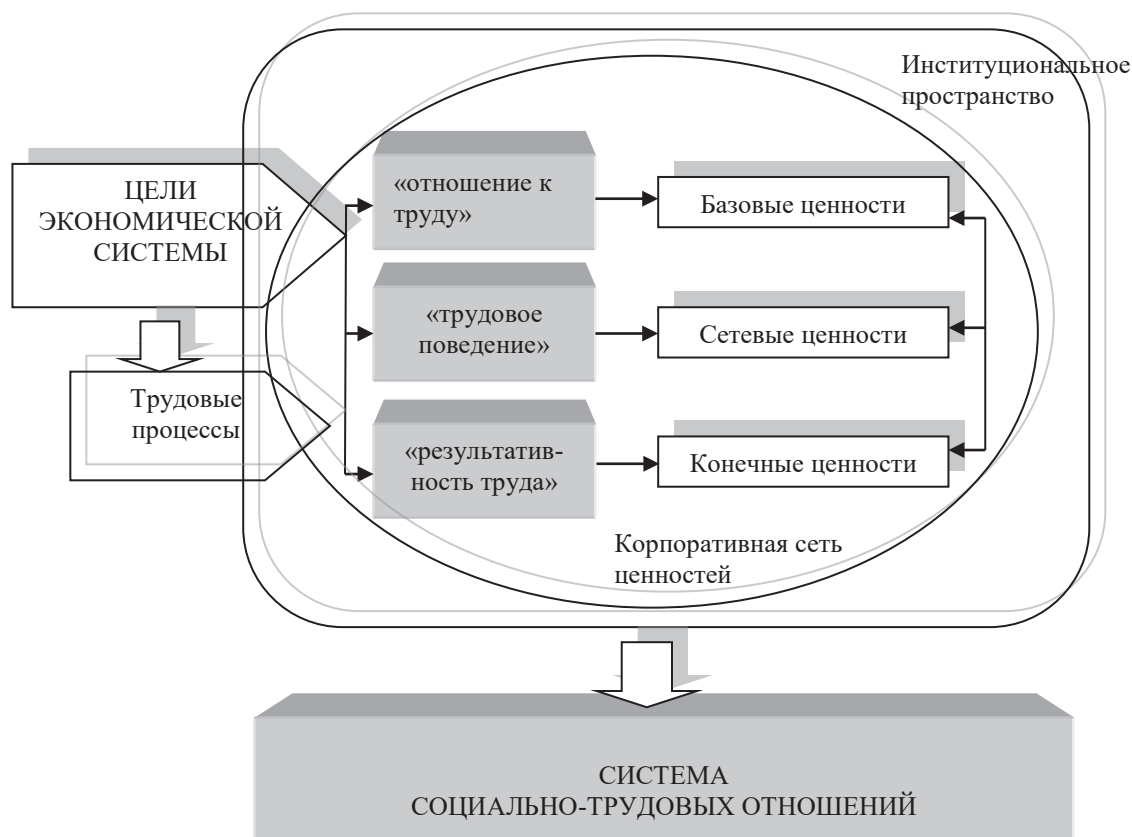


Рисунок 1 – Реализация принципа динамического соответствия ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям крупной экономической системы

Figure 1 – Implementation of the dynamic compliance principle with the value orientations of stakeholders and the goals of large economic system (compiled by the author)

Источник: составлено автором

рые необходимы для достижения целей экономической системы.

В группе ценностей «трудовое поведение» динамическое соответствие ценностным ориентациям стейкхолдеров и целям крупной экономической системы раскрывается как функциональная и динамическая способность системы СТО соответствовать целевым ориентирам экономической системы через социальные (неявные и неформализуемые) взаимосвязи, взаимодействия, в том числе через соответствие трудовым процессам посредством создания механизмов формирования организационных и корпоративных ценностей в соответствии с содержанием и организацией труда, способствующих формированию необходимой сети корпоративных ценностей (например, «интересная работа», интерес сам по себе, безотносительно к уров-

ню и способам оплаты) → «развитие компании (бизнеса)» (овладение новыми методами труда).

В группе «результативность труда» формируются так называемые «конечные ценности» (это те ценности, к которым работник стремится на протяжении трудовой деятельности в социально-трудовых отношениях), необходимые для достижения определенного результата (например, качество, стабильность, целостность, единство, благосостояние работника, репутация, открытость и т.п.), и определяют ключевую способность системы достигать целей. Для чего необходимо создание механизмов достижения результативности и эффективности в соответствии с трудовыми процессами, а также создание механизмов обновления, саморазвития и синергии в соответствии с институтами.

2. Принцип сетевизации (многоуровности коммуникаций) системы СТО на основе институциональной необходимости. Так, по мнению Р.А. Долженко [5], институционализация системы социально-трудовых отношений будет зависеть от скорости прироста количества активных стейкхолдеров и эффективности использования их в трудовых процессах [5, с.116], и соответственно требует упорядоченности взаимодействий. Введение принципа сетевизации обусловлено комплексом причин. Во-первых, это усложнение взаимодействий и отношений в экономической системе, что связано с технологическим детерминизмом и с изменением трудовых процессов. Во-вторых, повышение значения фактора времени (увеличение скорости трудовых процессов (операций, действий) требует нового подхода к организации труда и социально-трудовых отношений. В-третьих, расширение пространства компании (выход на новые рынки и территории). В-четвертых, опережающее развитие межорганизационных систем информации и коммуникации в экономической системе.

Принцип сетевизации при проектировании социально-трудовых отношений планирует создание многоуровневой и многосторонней системы связей (коммуникаций) в социально-трудовых отношениях, предполагающей архитектурно определенно выстроенные (организованные) «отношения» (взаимодействия между стейкхолдерами).

Сетевизация предполагает наличие множества стейкхолдеров и определенную координацию отношений между ними. Глобальные сетевые трудовые отношения рассмотрены в трудах McGrath-Champ S., Rainnie Al, Pickren G., Herod A. [19], и др. По мнению автора, принцип сетевизации должен базироваться на аксиологическом и институциональном подходах, что находит подтверждение в трудах Фукуямы [20], который говорит о том, что индивиды вступают в отношения в сети на основе разделенных ценностей. Фукуяма трактует «сеть» как «моральные связи на основе доверия», «сеть есть группа индивидуальных агентов, которые разделяют неформальные нормы и ценность сверх того, что требуют обычные рыночные транзакции» [20].

Аксиологические и институциональные основы сетевизации отражаются в работах А.В. Олескина и И.В. Ботвинко, где ценности и институты называются неким «матриксом» как особое консолидирующее значение, «по нему распространяются сигнальные вещества, что обеспечивает эффективную межклеточную

коммуникацию» [21, с. 68], а также как «объединяющие всех индивидуальных и коллективных членов сети цели и представления о путях их достижения, общие морально-этические ценности и правила делового поведения».

Автор на основе исследований предполагает, что принцип сетевизации способствует проектированию «сетевой упорядоченности», то есть проектируются определенные правила поведения (взаимодействий) в системе социально-трудовых отношений на основе обмена ценностями, что соответственно подразумевает формирование нового институционального пространства. Таким образом, сетевая структура неразрывно связана с институциональным пространством и она комплексно с ним проектируется (институциональная обусловленность).

Принцип сетевизации СТО предполагает возможность функционирования и обслуживания сети СТО с минимальными затратами, при этом обеспечивая необходимый уровень взаимодействий (коммуникаций). Построение современных сетей СТО направлено на создание корпоративных сетей ценностей СТО в рамках трудовых процессов.

С нашей точки зрения, любая сеть, в том числе сеть СТО, должна иметь строго упорядоченную структуру. Включаясь в сеть социально-трудовых отношений, стейкхолдеры становятся зависимы от сети партнерств (взаимодействий). В сети может наблюдаться несколько центров принятия решений и центров ответственности по поводу трудовых операций (действий). На рисунке 2 представлен пример многоуровневой сети системы социально-трудовых отношений.

Самый нижний уровень сети СТО представляет собой наибольшую совокупность сетевых элементов системы СТО. В качестве сетевых элементов могут на нижнем уровне рассматриваться такие участники СТО, как персонал, профсоюзы, государство в лице различных ведомств и т.п., коммутационные узлы – «центры ответственности» и «центры принятия решений», каналы передачи информации, образующие систему передачи информации между участниками СТО, расположенные на каждом уровне сети СТО.

Уровень управления сетевыми элементами СТО (оперативный уровень сети СТО) – это элементарные системы управления в сети СТО, которые автономно управляют отдельными элементами сети, контролируют канал связи между участниками СТО, управляют коммутационными узлами. Этот уровень в

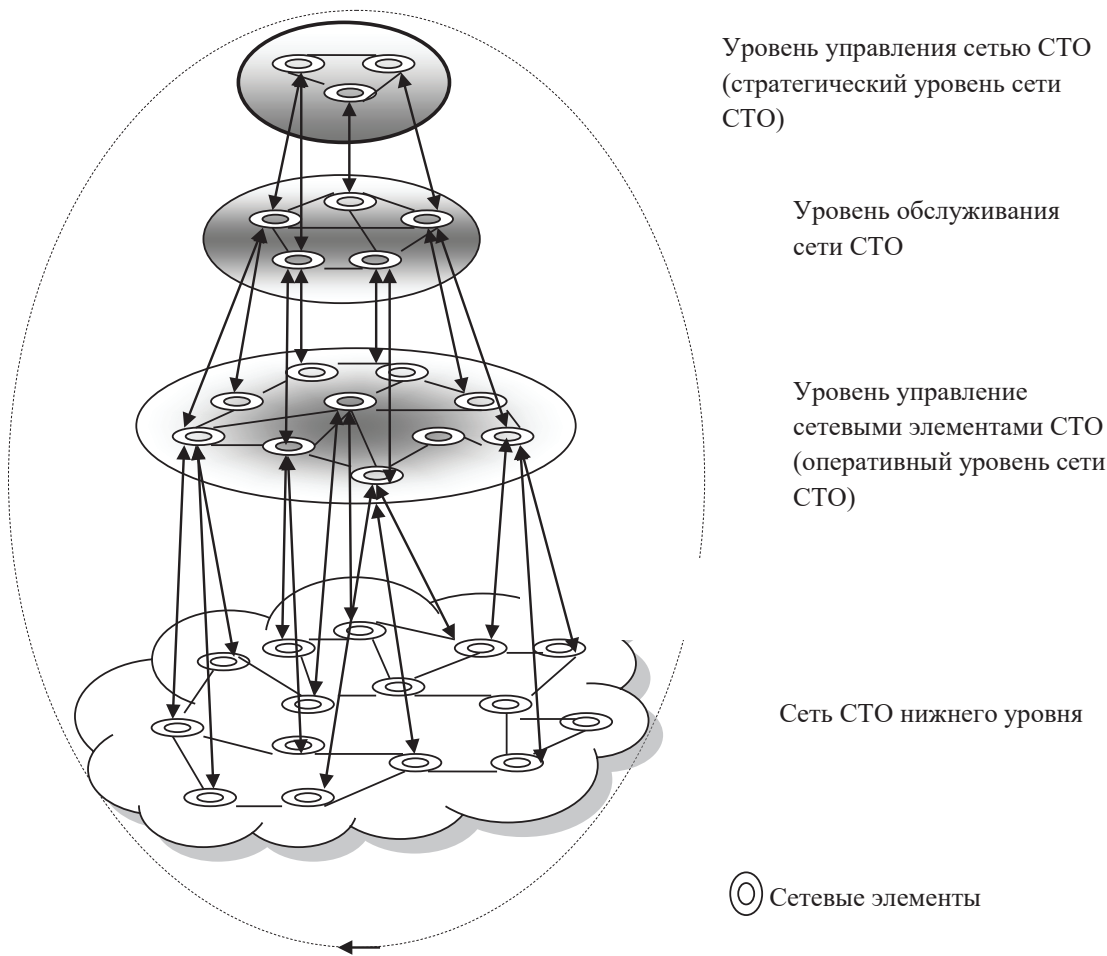


Рисунок 2 – Схема многоуровневой сети системы социально-трудовых отношений

Figure 2 – Diagram of multi-level network system of socio-labor relations

Источник: схема разработана автором на основе применения принципа сетевизации в социально-трудовых отношениях

сети СТО ответственен за моделирование поведения стейкхолдеров в трудовых процессах и функционирования сетевых элементов нижележащей сети. Атрибуты данных моделей позволяют управлять различными аспектами трудового поведения стейкхолдеров в системе СТО. Сетевыми элементами оперативного уровня сети СТО могут быть менеджеры, руководители подразделений и т.п.

Уровень обслуживания сети СТО обеспечивает координацию, функционирование и обслуживание элементарных систем управления и сетевых элементов СТО в рамках институционального пространства и корпоративной сети ценностей, контролирует конфигурацию составных каналов связи между сетевыми элементами СТО, согласовывает работу раз-

ных подсетей в сети СТО в трудовых процессах. С помощью этого уровня сеть СТО начинает работать как единое целое. Примерами сетевых элементов уровня обслуживания сети СТО являются специалисты (менеджеры) в области управления персоналом и др.

Уровень управления сетью СТО (стратегический уровень сети СТО) – в задачу этого уровня входит проектирование, контроль достижения и регулирование (в том числе трансформация) целей сети СТО и корпоративной сети ценностей в системе СТО в соответствии с целями экономической системы. Проектируются организационные, институциональные и аксиологические основы сети СТО. После формирования сети СТО данный уровень занимается контролем, регулированием каче-

ства, эффективности и результативности ее функционирования, то есть за соблюдением сетью всех принятых на себя обязательств в отношениях между участниками СТО. К сетевым элементам стратегического уровня сети СТО относятся руководители организации (компании), собственники компании и др.

Таким образом, принцип сетевизации в системе социально-трудовых отношений обеспечивает баланс самостоятельности работников в процессе трудовой деятельности и их взаимозависимость, сотрудничество в рамках корпоративной сети ценностей в достижении общих целей. Кроме того, по мнению автора, сетевые отношения препятствуют распространению оппортунизма в системе социально-трудовых отношений, снижению противоречий в системе.

3. Введение принципа баланса экономической и социальной эффективности при проектировании системы СТО обусловлено необходимостью обеспечения экономического роста одновременно с социальным развитием экономической системы.

Экономическая и социальная эффективность в системе СТО диалектически взаимосвязаны. С одной стороны, рост экономической эффективности лежит в основе достижения результатов в социальном развитии системы СТО, с другой стороны, повышение уровня социального развития СТО позволяет решать и экономические задачи. Следует обратить внимание, что ряд ученых говорит о проблематичности достижения равновесия экономической и социальной эффективности [22]. Другие ученые говорят о возможности балансировки экономической и социальной эффективности в социотехнологических системах [23]. Так, максимизация результатов и минимизация издержек по своей экономической сути не может предполагать социального эффекта, такого как улучшение условий труда и повышения качества трудовой жизни работника. В то же время как экономическая, так и социальная эффективность проявляется в первую очередь на индивидуальном уровне социально-экономического поведения работников. Однако условия для изменения соотношений экономической и социальной эффективности складываются на разных уровнях социально-трудовых отношений.

С нашей точки зрения, система СТО, с одной стороны, должна быть направлена на повышение производительности труда, увеличение доходности (прибыльности) экономической системы при оптимизации затрат, что

определяется показателями экономической эффективности и, с другой стороны, система СТО должна быть направлена на повышение качества трудовой жизни работников, что является одним из показателей социальной эффективности, то есть баланс предполагает достижение соответствия между количественными характеристиками результативности труда (производительности) и качественными характеристиками степени удовлетворения личных потребностей работника в трудовых процессах в рамках обмена ценностями.

Автор полагает, что при проектировании системы СТО целесообразно отталкиваться от целевой функции социально-трудовых отношений как регулятора качества трудовой жизни работников (что находит отражение в трудах Giorgio Gosetti [24]) и обеспечения их благосостояния за счет достижения экономических целей компании на основе обмена ценностей в рамках корпоративной сети ценностей в трудовых процессах. Правомерность данных выводов подтверждается наличием в менеджменте подхода измерения эффективности управления на основе достижения целей [25, 26]. В этом случае показателем сбалансированности социальной и экономической эффективности могут служить достижения запланированных целей на конкретном этапе развития экономической системы и корпоративная сеть ценностей, включающая определенные стандарты качества трудовой жизни работников.

Следует отметить, что экономическая и социальная эффективность СТО как интегральная категория характеризует проектируемую систему социально-трудовых отношений в двух направлениях: во-первых, это состояние и обеспечение эффективного использования трудового потенциала системы СТО в трудовых процессах, во-вторых, это состояние и обеспечение эффективности взаимоотношений между стейкхолдерами в системе СТО (в том числе формальных (договорных) и неформальных). Ряд зарубежных ученых рассматривает баланс экономической и социальной эффективности в трудовых отношениях через концепцию «Creating value and mitigating harm» [27] достижение баланса между созданием ценности и уменьшением вреда (например, усилия по созданию ценности за счет повышения заработной платы для работников могут нанести вред в краткосрочной перспективе в виде сокращения прибыли для работодателей и, возможно, увеличения безработицы) [27].

На основе проведенного анализа суще-

ствующих теорий и методологий в области трудовых отношений и исходя из нашей концепции социально-трудовых отношений на основе обмена ценностями, баланс экономической и социальной эффективности достигается на основе комбинации экономических и социальных ценностей в системе СТО в рамках институционального пространства. Соответственно уровень баланса закладывается при построении (формировании) корпоративных сетей ценностей в системе СТО. Матрица проектирования сети СТО на основе баланса экономической и социальной эффективности представлена на рисунке 3.

В «зоне экономической эффективности», где имеется возможность достижения высокого уровня экономической эффективности в трудовых процессах, но и низкая возможность создания сети корпоративных ценностей, в системе СТО экономические ценности и цели являются приоритетными. Такая система СТО хорошо функционирует в краткосрочном периоде. В долгосрочном периоде приводит к текучести персонала, возможному снижению результативности труда и качества в трудовых процессах, и, соответственно, понижается экономическая эффективность.

При проектировании системы СТО в зоне «социальной эффективности», в которой имеется высокая возможность для создания сети корпоративных ценностей и низкий уровень экономической эффективности, система СТО носит ярко выраженный социально ориенти-

рованный характер, требующий значительных инвестиции в социальную сферу. Созданная сеть корпоративных ценностей формирует необходимое мотивационное поле у работников и в долгосрочном периоде приводит к росту качества и результативности труда (в том числе производительности), и, соответственно, повышаются экономические показатели (в том числе рост уровня экономической эффективности). Одной из проблем (особенностей) этой зоны является потребность в значительном промежутке времени на создание корпоративной сети ценностей при снижении экономической эффективности (повышение затрат).

Конечно, ситуации, которые являются низкими по обоим измерениям, вряд ли будут приоритетом при проектировании системы СТО, поэтому эта зона не имеет приоритета в нашем исследовании.

Ситуации, которые имеют большое значение по обоим измерениям, такие как одновременное создание сети корпоративных ценностей и достижение высокого уровня экономической эффективности, часто представляются сложными социально-экономическими проблемами, требующими сочетание санкций, стимулов, мотивов, вмешательств и ресурсов. Проектируя систему СТО в «зоне баланса», необходимо установить оптимальное сочетание затрат на социальную сферу в соответствии с экономическими результатами, при этом формируя корпоративную сеть ценностей в соответствии с экономическими це-

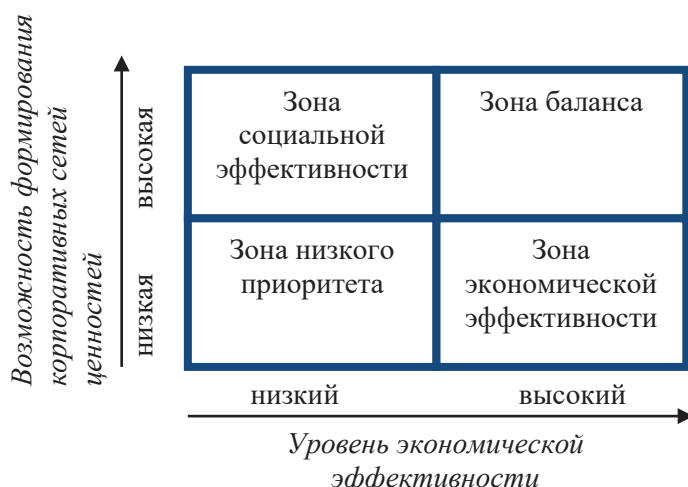


Рисунок 3 – Матрица проектирования сети СТО, на основе баланса экономической и социальной эффективности

Figure 3 – Matrix design of the social and labor relations' network based on the balance of economic and social efficiency

Источник: матрица составлена автором

лями экономической системы и встраивая ее в систему СТО через «социальное научение». «Зоне баланса» также необходим достаточно длительный промежуток времени на формирование новой системы СТО на основе балансировки экономической и социальной эффективности.

Таким образом, проектируя систему СТО на основе принципа баланса экономической и социальной эффективности, необходимо учитывать разные объективные обстоятельства в сфере труда и управления, так что возможность одной стороны – это риск другой стороны.

4. Принцип гибкости и трансформируемости системы СТО, предполагающей способность системы социально-трудовых отношений меняться с течением времени под воздействием внешних и внутренних факторов, обуславливают коэволюционность при проектировании системы СТО как результат взаимодействия стейкхолдеров на основе механизма адаптации. В систему СТО необходимо встраивать возможность развития и саморазвития в более сложные формы социально-трудовых отношений, увеличивая разнообразие и устойчивость системы СТО на основе согласованности всех элементов СТО, через развитие корпоративных сетей ценностей.

ОБСУЖДЕНИЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, исследование организационно-институциональных аспектов проектирования социально-трудовых отношений в крупных экономических системах в условиях трансформации позволило сформулировать и обосновать четыре принципа построения системы СТО на основе системно-аксиологического подхода, направленных на снижение противоречий и оппортунизма в социально-трудовых отношениях. Следует отметить, что применение выделенных принципов не предполагает построения жестких алгоритмов, моделей, методик проектирования системы СТО. Система СТО рассматривается как уникальный системно-аксиологический комплекс, способный к саморазвитию.

Применение сформулированных автором принципов имеет как теоретическое, так и практическое значение и формирует новые концептуальные основы построения системы социально-трудовых отношений в современных условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Половинко В.С. Модернизация социально-трудовых отношений в период неоинду-

стриализации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 3. С. 9–13.

2. Ивлева Г.Ю. Трансформации экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории // Общество и экономика, 2003. №10. С. 18.

3. Калабина Е.Г. Эволюция системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. 436 с.

4. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск: Томский государственный университет. 2013. 372 с.

5. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: институционализация и использование в условиях инновационной экономики. Барнаул: АлтГУ. 2014. 200 с.

6. Медведева Т.А. Исследование процессов трансформации социально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода // Вестник НГУ. Серия. Социально-экономические науки. 2013. № 13/4. С.172-180

7. Cushen J., Thompson P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter // *Work, Employment and Society*, 2016. Vol. 30, 2. pp. 352-365. / doi/10.1177/0950017015617676

8. Chahestani F.J., Fazel A., Mirjafari S. A. Predictive of organizational efficiency based on the quality of working life and personality traits among employees Hormozgan Province Gas Company// *Indian Journal of Positive Psychology*. 2016. 7(3). pp. 287-291, URL: http://www.iahrw.com/index.php/home/journal_detail/19#list

9. Магун В.С., Руднев М.Г. Базовые ценности россиян и других европейцев // *Вопросы экономики*. 2010. № 12. С. 93– 442.

10. Ценностное измерение хозяйственно-трудовой деятельности. Российская модернизация. Междисциплинарный подход. Коллективная монография / Под ред. Н.В. Родионовой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

11. Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. М.: Претекст, 2008. 320 с.

12. Howe J. Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes// *Journal of Industrial Relations*. 2016. Vol. 59, 2. Pp. 209-224. DOI: 10.1177/0022185616671352.

13. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа // *Вопросы экономики*. 1997. № 3. С. 97–137.

14. Lewin A.Y., Volberda H.W. Prolegomena on coevolution: a framework for research on strategy and new organizational forms. *Organization Science*. 1999. Vol. 10. No 5. Pp. 519-534. DOI: 10.1287/orsc.10.5.519

15. Легчилина Е.Ю. Трансформация социально-трудовых отношений на этапах жизненного цикла экономических систем // *Фундаментальные исследования*. 2017. № 10-3. С. 600-604.

16. Ehlers L.I. Conceptualising primary labour relationship quality // *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 2017. №20 (1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1573>.

17. Helfen M., Schüßler E., Sydow J. How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? // *Human Relations*. – 2018. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726718757060>.

18. Porter M.E. Kramer M.R. Creating shared value. // *Harvard Business Review*. 2011. –89(1–2). Pp 62–77

19. McGrath-Champ S., Rainnie A.I., Pickren G., Herod A. Global destruction networks, the labour process and employment relations // *Journal of Industrial Relations* 2015, vol 57, Issue 4, pp. 624 – 640. <https://doi.org/10.1177/0022185615582241>

20. Fukuyama F. *The Great Disruption*. London: Profile Books. 1999.

21. Олескин А.В. Сетевые структуры в биосистемах и человеческом обществе. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ». 2013. 304 с.

22. Алле М. Условия эффективности в экономике. М.: Наука для общества, 1998. 304 с.

23. Потуданская В.Ф., Мизя М.С. Эффективность труда персонала инновационно активного предприятия: социотехнологический подход. ОмГТУ. М.: Экономика, 2016. 228 с.

24. Gosetti G. Sustainable Agriculture and Quality of Working Life: Analytical Perspectives and Confirmation from Research. *Sustainability*, 2017, vol. 9 (10). 1749. doi:10.3390/su9101749. <http://www.mdpi.com/2071-1050/9/10/1749/htm>.

25. Белкина Н.А. Управление трудом по целям и результатам в системе «Рост» // *Челябинский гуманитарий*. 2011. Т. 4. № 17. С. 24-29.

26. Кузьмин А.М., Высоковская Е.А. Управление по целям // *Методы менеджмента качества*. 2012. № 3. С. 11

27. Isaac J., Cutcher-Gershenfeld J. E. Creating value and mitigating harm: Assessing institutional objectives in Australian industrial relations. *The Economic & Labour Relations Review*. 2018. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304618767263>.

REFERENCES

1. Polovinko V.S. Modernization of social and labor relations in the period of neoindustrialization. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ehkonomika»*, 2015, no 3, Pp. 9–13. (in Russian)

2. Ivleva G. YU. Transformation of the economic system: a review of concepts and contours of the general theory. *Obshchestvo i ehkonomika*, 2003, no 10, Pp. 18. (in Russian)

3. Kalabina E.G. Evolution of the system of relations “employee-employer” in the economic organization. Ekaterinburg: Institute of Economics UrO RAN, 2011. 436 p. (in Russian)

4. Bezzubko L.V., Nekhoda E.V. Social and labor relations: research results in Russia and Ukraine. Tomsk: Tomskij gosudarstvennyj universitet. 2013. 372 p. (in Russian)

5. Dolzhenko R.A. New forms of labor relations: institutionalization and use in an innovative economy. Barnaul: AltGU. 2014. 200 p. (in Russian)

6. Medvedeva T.A. Research of transformation processes of social and labor relations on the basis of extended system approach. *Vestnik NGU. Seriya. Social'no-ehkonomicheskie nauki*, 2013, no 13/4, pp.172-180. (in Russian)

7. Cushen J. Financialization and value: why labour and the labour process still matter / J. Cushen, P. Thompson. *Work, Employment and Society*, 2016. Vol. 30, 2. pp. 352-365. / doi/10.1177/0950017015617676

8. Chahestani F.J., Fazel A., Mirjafari S.A. Predictive of organizational efficiency based on the quality of working life and personality traits among employees Hormozgan Province Gas Company. *Indian Journal of Positive Psychology*. 2016. 7(3). pp. 287-291, URL: http://www.iahrw.com/index.php/home/journal_detail/19#list

9. Magun V.S., Rudnev M.G. Basic values of Russians and other Europeans. *Voprosy ehkonomiki*, 2010, no 12, Pp. 93– 442. (in Russian)

10. Value measurement of economic and labor activity. Russian modernization. Interdisciplinary approach. *Kollektivnaya monografiya / Pod red. N.V. Rodionovoj*. Moscow, YUNITI-DANA, 2012. (in Russian)

11. Dolan S., Garsiya S. Value-based management. Moscow, Pretekst, 2008. 320 p.

12. Joe Isaac, Joel E, Cutcher-Gershenfeld Creating value and mitigating harm: Assessing institutional objectives in Australian industrial relations. *The Economic & Labour Relations Review*. 2018. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304618767263>

13. Nort D. Institutional changes: framework for analysis. *Voprosy ekonomiki*, 1997, no 3, pp. 97–137.

14. Lewin A.Y., Volberda H.W. Prolegomena on coevolution: a framework for research on strategy and new organizational forms. *Organization Science*, 1999, Vol. 10, no 5, Pp. 519-534.

15. Legchilina E. YU. Transformation of social and labor relations at the stages of the life cycle of economic systems. *Fundamentalnye issledovaniya*, 2017, no 10-3, pp. 600-604. (in Russian)

16. Ehlers L.I. Conceptualising primary labour relationship quality. *South African Journal of Economic and Management Sciences*. 2017. No 20(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1573>.

17. Helfen M., Schüßler E., Sydow J. How can employment relations in global value networks be managed towards social responsibility? *Human Relations*. 2018. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726718757060>.

18. Porter M.E. Kramer M.R. Creating shared value. *Harvard Business Review*. 2011. 89(1–2). –Pp 62–77

19. McGrath-Champ S., Rainnie A.I., Pickren G., Herod A. Global destruction networks, the labour process and employment relations. *Journal of Industrial Relations*. 2015. Vol 57. Issue 4, pp. 624 – 640. <https://doi.org/10.1177/0022185615582241>

20. Fukuyama F. The Great Disruption. London: Profile Books. 1999.

21. Oleskin A. V. Network structures in biosystems and human society. Moscow, Knizhnyj dom «LIBROKOM». 2013. 304 p. (in Russian)

22. Alle M. Conditions of effectiveness in the economy. Moscow, Nauka dlya obshchestva, 1998. 304 p. (in Russian)

23. Potudanskaya V.F., Mizya M.S. The efficiency of the personnel of innovation active enterprises: a socio-technological approach. OmGTU. Moscow, Ekonomika, 2016. 228 p.15. (in Russian)

24. Gosetti G. Sustainable Agriculture and Quality of Working Life: Analytical Perspectives and Confirmation from Research. *Sustainability*, 2017. vol. 9 (10). 1749. doi:10.3390/su9101749. <http://www.mdpi.com/2071-1050/9/10/1749/htm>.

25. Belkina N.A. Labor management by goals and results in the “Growth” system. *Chelyabinskij gumanitarij*, 2011, T. 4, no 17, pp. 24-29. (in Russian)

26. Kuz'min A.M., Vysokovskaya E.A. Management by objectives. *Metody menedzhmenta kachestva*, 2012, no 3, pp. 11. (in Russian)

27. Isaac J., Cutcher-Gershenfeld J. E. Creating value and mitigating harm: Assessing institutional objectives in Australian industrial relations. *The Economic & Labour Relations Review*. 2018. <http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1035304618767263>.

Поступила 23.08.2018, принята к публикации 19.10.2018.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Прозрачность финансовой деятельности: никто из авторов не имеет финансовой заинтересованности в представленных материалах или методах. Конфликт интересов отсутствует.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Легчилина Елена Юрьевна – канд. экон. наук, доц., заведующая кафедрой «Менеджмент, маркетинг и коммерция» Омского государственного университета путей сообщения (ОмГУПС), ORCID 0000-0002-9091-0600 (644010, г. Омск, пр. Карла Маркса, 35, e-mail: legcelena@yandex.ru).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Legchilina Elena Yu. – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Management, Marketing and Commerce Department, Omsk State University of Railway Transport ORCID ID 0000-0002-9091-0600 (644010, Omsk, 35, Karl Marks Ave., e-mail: legcelena @ yandex.ru).