

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи



Каз Евгения Михайловна

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ:
ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ И ФАКТОР «ДОВЕРИЕ»

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук,
профессор Гага Владимир Антонович

Томск – 2016

Оглавление

Введение.....	3
1 Теоретические основания исследования роли доверия в формировании социально-трудовых отношений.....	13
1.1. Социально-трудовые отношения: становление и развитие категории в современных экономических исследованиях.....	13
1.2. Трансформация представлений о роли социальности в трудовой деятельности и концепция доверия	24
1.3. Динамизм рынка, фактор «доверие» и развитие социально-трудовых отношений в организации.....	37
2 Доверие в контексте ряда школ и направлений исследования.....	51
2.1. Современные динамическая и структурная теории организации: исследование роли доверия в трансформации социально-трудовых отношений	51
2.2. Доверие в предметном поле экономики труда и системе социально-трудовых отношений.....	78
2.3. Фактор «доверие» в концепциях мотивации трудовой деятельности.....	92
3 Роль доверия в практике совершенствования социально-трудовых отношений.....	111
3.1. Эмпирический анализ роли доверия в трудовой деятельности	111
3.2. Методический подход к повышению доверия как фактору развития социально-трудовых отношений в организации: разработка и апробация	123
Заключение	151
Список использованных источников и литературы	155
Приложение А Социально-трудовые отношения как многоаспектное понятие: область интересов авторов и библиографические источники	173
Приложение Б Анкета руководителя организации.....	175
Приложение В Анкета сотрудника организации	177
Приложение Г Бланк парных сравнений	179
Приложение Д Анкета «Оценка стадии жизненного цикла организации»	180

Введение

Актуальность исследования. В 1903 году Ф.У. Тейлор писал, что причиной низкой производительности труда являются «мысли и рассуждения, обусловленные общественными отношениями рабочих»¹, и считал, что «установление таких отношений между предпринимателем и рабочими, при которых каждый рабочий будет работать с наибольшей выгодой для себя и с максимальной производительностью, в соединении с максимальным сотрудничеством рабочих с дирекцией предприятия и помощью, оказываемой рабочим дирекцией должно привести в результате к увеличению продукции, приходящейся на одного рабочего и на одну машину, – в среднем, почти вдвое»². Эта проблема, сформулированная У.Ф. Тейлором, и поставленный им вопрос: «Какие иные реформы... могут дать столько в направлении повышения благосостояния, уменьшения нищеты и облегчения страданий?»³, – уже более ста лет оказывают мощное влияние на содержание исследовательских программ в области экономики труда. Однако многие из намеченных У.Ф. Тейлором задач все еще далеки от своего решения.

Период социально-экономической нестабильности, вновь переживаемый страной в настоящее время, усиливает потребность в инструментах, активизирующих способность и готовность сотрудников выполнять возложенные на них задачи в условиях динамично изменяющейся внешней и внутренней среды, что невозможно без опоры на ресурс доверия. Неслучайно термин «дефицит доверия» получил распространение в первой половине 1990-х годов – время коренных социально-экономических преобразований.

Все изложенное определяет актуальность диссертационной работы, ориентированной на использование научного потенциала концепции доверия в исследовании социально-трудовых отношений. Данная концепция получила широкое признание за рубежом, однако в основном в рамках таких дисциплин как психология, социология, этика. Что же касается экономической науки, то она до сих пор не попала в сферу научного интереса российских ученых-экономистов, занимающихся проблемами социально-трудовых отношений.

Представленная диссертация находится в русле экономических исследований, авторы которых убеждены, что компании процветают не только благодаря деньгам, но и благодаря символам и ценностям. Приобретенные организацией экономические ресурсы прямо или опосредовано преобразуются в символические ресурсы (репутация, социальная ответственность и т.д.). Последние, обеспечивая рост компании и ее защиту от неопределенностей внешней среды, фактически, вновь трансформируются в экономические ресурсы. Так, символические

¹ Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М., 1991. С. 5.

² Там же. С. 3.

³ Там же.

ресурсы, а доверие относится к их числу, становятся экономическими. Неслучайно Ф. Фукуяма отмечает, что европейские и американские корпорации благодаря использованию символических ресурсов «обнаруживают, что способны производить тот же объем продукции с меньшими затратами рабочей силы, причем не в силу технологических нововведений, а в силу реорганизации трудовых отношений»⁴.

Для экономики труда обращение к ранее пограничным для нее понятиям открывает возможность с их помощью наметить дальнейшие пути развития ее традиционных разделов и обнаружить новые перспективные направления. Такая исследовательская программа согласуется и с общей логикой развития социальных наук в последнее время, когда, по замечанию президента Международной социологической ассоциации П. Штомпки, наблюдается смещение интереса с исследования «жестких переменных» («класс», «статус», «технологическое развитие» и других) к изучению более мягких («символ», «ценность», «дискурс» и так далее)⁵.

Степень научной разработанности проблемы. Фундаментальные теоретические положения в области изучения отношений в сфере труда были сформулированы классиками экономической науки Д. Рикардо, А. Смитом, К. Марксом, М. Вебером, Дж. Кейнсом, А. Маршаллом.

Современным изменениям как в общественных отношениях в целом, так и в сфере труда посвящены работы З. Баумана, В.Л. Иноземцева, Н. Лумана, И.В. Попова, А. Селигмана, А.Л. Соболевской, Ф. Фукуямы и др.

Непосредственно социально-трудовые отношения стали предметом изучения И.Б. Адовой, И.М. Алиева, Л.В. Беззубко, Т.В. Блиновой, Г. Бравермана, Б.С. Бурыхина, Н.А. Волгина, В.А. Гаги, Б.М. Генкина, Б.Г. Гимпельсона, Н.А. Горелова, Т.И. Заславской, Б.Г. Збышко, С.Г. Землянухиной, Л.О. Ильиной, В.Л. Иноземцева, Р.И. Капелюшникова, Ю.П. Кокина, И.Д. Колмаковой, Р.П. Колосовой, В.В. Куликова, Г.Г. Меликьяна, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегова, О.Е. Подвербных, Г.Я. Ракитской, В.Д. Роика, И.В. Роциной, С.Ю. Роцина, В.С. Симонова и др.

Требования к человеческому капиталу, важные для понимания сущности социально-трудовых отношений, подробно рассматриваются в трудах Л.И. Абалкина, Г. Беккера, Е.В. Галаевой, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникова, Т. Шульца.

Вопросы роли человека в производственных системах разрабатывались И.К. Адизесом, П. Друкером, Г. Минцбергом, Э. Мэйо, Ф. Тейлором, Г. Фордом и др.

⁴ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М. 2008. С. 88.

⁵ Sztompka P. Trust: a sociological theory. Cambridge, 1999. P. 214.

Как перечисленные, так и многие другие авторы внесли значительный вклад в изучение различных аспектов социально-трудовых отношений. Вместе с тем целый ряд вопросов, связанных с их формированием и развитием, в том числе на уровне предприятий и организаций, остается нерешенным. В этой связи обращение к концепции доверия представляется целесообразным.

Взгляд на доверие как на фундаментальную основу социального порядка охватывает большое количество дисциплин и уровней исследования. Почему люди доверяют, как доверие формирует социальные отношения – изучение этих вопросов находится в центре внимания экономистов (А.К. Ляско, Г. Миллер, Д. Норт, В.В. Радаев, В.В. Сухих, Г.Р. Экселрод), психологов (И.В. Антоненко, П. Ворчел, М. Дойч, Л.А. Журавлева, В.П. Зинченко, В.П. Познякова, В.С. Сафонов, Т.П. Скрипкина, В.А. Сумарокова, П.Н. Шихирева), социологов (Ю.В. Веселов, Д. Гамбетта, А. Селигман, П. Штомпка), политологов (Б. Барбер, Р. Хардин), исследователей, занятых изучением организационного поведения (Р. Крамер, Т. Тайлер).

Ряд авторов убеждены, что доверие – главный фактор формирования здоровой личности (К. А. Абульханова, О. В. Голубь, С. И. Достовалов, В. П. Зинченко, С. Л. Рубинштейн, Т.П. Скрипкина, П. Шавер, Э. Эриксон), другие рассматривают доверие как основу межличностных отношений (А. Л. Журавлев, М. Занна, Б. Ф. Поршнев, Дж. Ремпел, Дж. Холмс). Некоторых авторов интересует изучение доверия как основы для организации сотрудничества (М. Бернард, П. Блау). Других, как залог стабильности социальных институтов, рынков и важный механизм организации эффективного рыночного обмена (С. Г. Важенин, О. Виллиамсон, М. Грановеттер, А. К. Ляско, Л. Цукер, К. Эрроу и др.). Наконец, значительное количество исследований посвящено социально-философским и нравственно-этическим аспектам доверия (Н. Луман, Б. А. Рутковский, Ф. Фукуяма, Я. Янчев).

Все это указывает на то, что проблема доверия находится в центре междисциплинарных исследований. Высокая востребованность изучения феномена «доверие» со стороны общества, экономики и бизнеса, позволяет прогнозировать дальнейшую активизацию и углубление исследований в данной области. Вместе с тем все более значимой становится проблема сближения теоретических позиций, согласования концептуальных и прикладных моделей, разработанных в рамках различных дисциплин.

Феномен доверие проник в экономические исследования через концепцию социального капитала. Разнообразие точек зрения на социальный капитал все больше усиливает позиции тех, кто считает, что за этим термином скрывается не строгое научное понятие, а область пересечения научных интересов между различными областями обществознания (Р.Ш. Меняшев, Л.И. Полищук, Е.Г. Ясин).

Р. Патнэм, благодаря исследованиям которого было привлечено внимание современных авторов к изучению социального капитала, определил его как способность сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели. Коллективные действия, в свою очередь, невозможны без доверия. Так доверие попало в поле зрения экономистов, а концепция социального капитала приобрела статус экономической категории (К. Бджорнсков, Дж. Кефер, С. Кнак). Полученное новое теоретическое знание и положительные результаты эмпирических исследований экономической отдачи от социального капитала в вопросах поддержания общественного порядка, самоорганизации местных сообществ (Е. Борисова, Г. Винкел, Е. Остром, А. Пересецкий, Л.И. Полищук, С. Сэджер), показали целесообразность исследования доверия как ключевого элемента социального капитала.

Самостоятельное направление занимается исследованием факторов, оказывающих влияние на уровень доверия в организации. Работы, относящиеся к данному кругу, носят как теоретический, так и эмпирический характер. Они посвящены изучению взаимосвязи поведения менеджеров и доверия к ним со стороны сотрудников (Б. Банкер, Дж. Девис, Л. Зуццкер, В. Крид, Р. Левицки, П. Майер, Р. Майлс, Б. З. Мильнер, Т. М. Орлова, Б. Шеппард), факторам, содействующим повышению доверия между фирмами (Дж. Дарлей, Р. Крамер, Т. Тайлер, А. Эдмондсон, К. Элсбеч). Большинство авторов, относящихся к данной группе, исследует доверие в организации с точки зрения субъективных представлений участников взаимоотношений, что обусловило специфику и ограниченность моделей и методов оценки этого феномена, используемых ими. Однако на доверие в организации оказывает серьезное влияние и ряд объективных внутрикорпоративных факторов. Некоторые авторы указывают на их наличие (Дж. Ваитнер, Д. Макнайт). Другие пытаются определить их состав (Дж. Брокнер, Дж. Делей, П. А. Сиегел, Т. Тайлер, Р. Б. Шо). Вместе с тем обращает на себя внимание противоречивость полученных в данном направлении результатов (Р. Крамер, К. С. Кук).

Среди российских авторов также растет исследовательский интерес к доверию как экономической категории (А.В. Белянин, И.А. Николаев, В.В. Сухих, Х.П. Харчилава и др.). Однако до сих пор практически нет работ, посвященных месту доверия в системе социально-трудовых отношений.

Актуальность темы и степень разработанности проблемы определили цель, задачи, объект, предмет и логику исследования.

Область исследования. Содержание диссертации соответствует пунктам 5.1 «Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), п. 5.3. «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», п. 5.11. «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Регулирование социально-трудовых

отношений – корпоративный аспект» Паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы – обосновать необходимость, возможность и пути интеграции научного потенциала концепции «доверие» в теоретические исследования и практику формирования социально-трудовых отношений на уровне организаций.

Цель исследования конкретизирована в следующих **задачах**:

- выявить причины и направления трансформации социально-трудовых отношений;
- исследовать роль доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации;
- провести анализ современных структурной и динамической концепций организации и роли феномена доверия в формировании социально-трудовых отношений;
- исследовать наличие элементов доверия в классических концепциях мотивации;
- разработать и апробировать модель мотивации трудовой деятельности, включающую как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него;
- исследовать влияние, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений;
- предложить и апробировать методический инструментарий интеграции научного потенциала концепции «доверие» в практику совершенствования социально-трудовых отношений организации.

Объект исследования – социально-трудовые отношения в организации как комплекс сложных социальных связей.

Предметом диссертационной работы является исследование роли доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации.

Методологической и теоретической основой исследования послужили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и смежных отраслей знания, динамическая и структурная концепции организации, классические теории мотивации, материалы научных конференций и статей по теме диссертации. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования, такие как дедукция и индукция, анализ и синтез, социологические методы (опрос, контент-анализ), статистические методы обработки информации (регрессионный анализ, метод многомерного шкалирования, анализ временных рядов).

Степень достоверности результатов проведенных исследований. Достоверность результатов проведенных исследований обеспечивается использованием документов Международной организации труда, законодательных актов, постановлений Правительства РФ

и других нормативно-правовых документов, регулирующих различные аспекты социально-трудовых отношений в Российской Федерации.

Выводы основываются на корректном применении общенаучных методов исследования (дедукция и индукция, анализ и синтез), социологических методов (опрос, контент-анализ), статистических методов обработки информации (регрессионный анализ, метод многомерного шкалирования, анализ временных рядов).

Научная новизна исследования заключается в обосновании целесообразности использования потенциала концепции доверия в теоретических и прикладных исследованиях социально-трудовых отношений, что позволило поставить вопрос о необходимости разработки системы управления доверием как важного направления формирования и развития социально-трудовых отношений на микро-, отраслевом, региональном и национальном уровнях, и предложить пути решения данной задачи.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения, выносимые на защиту.

1. Доказано, что фактор «доверие» выдвигается на роль важного параметра развития социально-трудовых отношений на микроуровне. Показано, что текущая стадия жизненного цикла организации, тип конфигурации и функциональные особенности ее структурных частей в разной мере определяют востребованность механизмов доверия, а значит, обуславливают «разное качество» образующихся социальных связей в сфере труда. Аргументирована высокая автономность социально-трудовых отношений на микроуровне и многообразие их типов в рамках одной организации. Представление о многообразии видов социальных связей в трудовой сфере и их различной устойчивости закреплено в определении социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей субъектов по поводу осуществления трудовой деятельности

2. Для описания многообразия формирующихся в организации социально-трудовых отношений введены термины «хронотоп» и «хронотип». Понятие «хронотоп» позволяет зафиксировать специфику складывающихся в отдельных подразделениях организации социально-трудовых отношений, под влиянием своеобразия текущей стадии жизненного цикла, конфигурации организации, а также функциональных особенностей той структурной части, к которой относится данное подразделение. «Хронотип» – закономерности развития социально-трудовых отношений во времени. Выделены следующие хронотипы развития социально-трудовых отношений: линейно-эволюционный; линейно-эволюционно-инволюционный; циклический; хаотический.

3. Установлено, что ключевые для классических теорий мотивации трудовой деятельности понятия: «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), опираются на более широкую категорию «доверие». Это позволило выдвинуть и обосновать положение, что фактор «доверие» может рассматриваться в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности. Обосновано, что классические теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом: анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд.

4. Разработана и апробирована модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Выявлены тесные корреляционные связи на значимом уровне между: *приемлемым* уровнем доверия (определяется такими параметрами как тип конфигурации организации, стадия жизненного цикла, функциональные особенности структурных частей организации); *сложившимся* фактически уровнем доверия в первичных трудовых коллективах (оба играют ключевую роль в формировании социально-трудовых отношений) и результатами трудовой деятельности сотрудников. Установлено также наличие тесной взаимосвязи между факторами, определяющими доверие, качествами, необходимыми руководителю, и ценностным ориентациям работников. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании.

5. На базе теоретических и прикладных исследований роли фактора «доверие» в развитии социально-трудовых отношений разработан и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения». Предложенный подход позволяет выявлять подразделения, для повышения результативности деятельности которых требуется формирование более высокого уровня доверия; разработан инструментарий отбора претендентов на вакантные должности, который должен стать неотъемлемой частью системы управления доверием в организации.

Теоретическая значимость исследования определяется актуальностью задач, поставленных в диссертации, и состоит в дальнейшем развитии теории социально-трудовых отношений на основе использования научного потенциала концепции доверия. Сформулированные в работе положения и выводы о роли доверия в формировании и развитии

социально-трудовых отношений в организации, а также факторах и процессах, его обуславливающих, расширяют проблемное поле экономики труда.

Практическая значимость выполненного исследования заключается в разработке методического подхода к совершенствованию социально-трудовых отношений на уровне организации: разработана и апробирована методика оценки реального уровня доверия, сложившегося в подразделениях и первичных трудовых коллективах организации; разработана методика картирования «условий взаимодействия», позволяющая выявить подразделения, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия; предложен и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающийся на принципы «ситуационного подхода» и результаты картирования.

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные результаты диссертационного исследования докладывались и получили одобрение на 16-ти конференциях разного уровня, в том числе: III Международный научный симпозиум «Непрерывное благополучие в мире» (Томск, 2016); XI Международная научно-практическая конференция «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (Санкт-Петербург, 2016); III Международная научная конференция «Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине» (Томск, 2016); II Международный научный симпозиум «Непрерывное благополучие в мире» (Томск, 2015); Международный финансово-экономический форум «Экономическая политика России в условиях глобальной турбулентности» (Москва, 2014); V Юбилейная Всероссийская научно-практическая конференция студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (Томск, 2014); Международный научный симпозиум «Lifelong Wellbeing in the World» (Томск, 2014); Международный научный симпозиум «Общество и непрерывное благополучие человека» (Томск, 2014); Ежегодная научная конференция по экономике (Томск, 2013); IV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения» (Томск, 2013); X Всероссийская научно-практическая конференция «Фундаментальные проблемы модернизации экономики России» (Томск, 2013); XIII Международная научно-практическая конференция «Энергия молодых – экономике России» (Томск, 2012); Ежегодная научная конференция по экономике (Томск, 2012); III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Менеджмент XXI века: парадигмы, концепции, метафоры» (Томск, 2012); II Международная конференция «Лидерство как основа конкурентного преимущества» (Томск,

2011); Научно-практическая конференции «Современные проблемы модернизации российской экономики» (Томск, 2011).

Отдельные результаты диссертационного исследования прошли экспертное обсуждение на VIII Российской Летней школе по экономике труда для исследователей и преподавателей, проходившей с 29 июня по 5 июля 2014 года (организатор – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»).

Научные и практические исследования автора были поддержаны в 2016 году грантом РГНФ (проект №16-12-70004) «Доверие в исследовании социально-трудовых отношений: концепция и совершенствование кадровой политики организации».

Представленные в диссертации практические рекомендации, направленные на развитие социально-трудовых отношений, апробированы в ООО «Спец Логистик – НК», что подтверждено справкой о внедрении результатов работы.

Публикации по теме исследования. По проблеме диссертационного исследования опубликовано 26 работ, в том числе 1 статья в журнале, входящем в базу цитирования Web of Science, 6 статей, включенных в Перечень российских рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ. Общий объем публикаций составил 7,2 п.л.

Структура диссертационной работы. Цель и задачи диссертационной работы определили ее структуру и содержание. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений.

Во введении обоснована актуальность, степень разработанности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены его предмет и объект, представлены теоретическая и методическая основы исследования, степень достоверности результатов проведенных исследований, раскрыта научная новизна, обоснована теоретическая и практическая значимость.

В первой главе исследована роль доверия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в организации. Выдвинуто предположение о существовании двух аспектов динамики социально-трудовых отношений. Теоретически обоснована гипотеза о перспективности совершенствования социально-трудовых отношений в компании посредством создания условий для развития доверия.

Во второй главе с использованием метода контент-анализа выявлена роль фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла организации, в различных ее конфигурациях и структурных частях. Выдвинута гипотеза о многообразии форм организации социально-трудовых отношений. Выявлены

закономерности развития форм организации социально-трудовых отношений во времени. Установлено, что ключевые понятия классических теорий мотивации трудовой деятельности опираются на более широкую категорию «доверие». Показано, что указанные теории не исключают роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом.

В третьей главе разработана и подтверждена методами статистического анализа модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Выдвинут и аргументирован тезис о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании. Предложен и апробирован методический подход к формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающийся на результаты исследования концепции доверия и ее роли в совершенствовании социально-трудовых отношений в организации.

В заключении сформулированы основные выводы, вытекающие из проведенного исследования.

1 Теоретические основания исследования роли доверия в формировании социально-трудовых отношений

1.1. Социально-трудовые отношения: становление и развитие категории в современных экономических исследованиях

В рамках данного раздела прежде всего рассматриваются сформировавшиеся в научном сообществе представления о сущности категории «социально-трудовые отношения» и недостаточности традиционных подходов к ее исследованию. Затем обосновывается целесообразность определения отношений в сфере труда как комплекса сложных социальных связей.

В ряду, образуемом понятиями «трудовые отношения», «индустриальные отношения», «социально-трудовые отношения», последнее получило наибольшее признание в современных экономических исследованиях.

Близкий по смыслу термин «трудовые отношения» является общеупотребительным в трудовом законодательстве и правовых исследованиях в целом⁶. Так, Трудовой кодекс определяет их, как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции... при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,... трудовым договором»⁷. Однако активное использование понятия «трудовые отношения» экономической наукой⁸ неизбежно приводит к неоправданному сужению поля исследований, ограничив его изучением вопросов формализованного взаимодействия по линии работник-работодатель. Кроме того, анализ факторов, оказывающих значительное влияние на результативность трудовой деятельности, как индивида, так и коллектива, но слабо поддающихся регламентации, отодвигается в этом случае на периферию исследования.

Избежать этой опасности позволяет понятие «индустриальные отношения». Оно помещает взаимодействия, возникающие в процессе труда, в более широкий контекст, определяя индустриальные отношения, как «отношения между рабочими, рабочими коллективами и организациями, с одной стороны, и менеджерами, компаниями и

⁶ Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры: трудовой договор, индивидуальные и коллективные трудовые споры, нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений, судебная практика. М., 2008. 213 с.; Сошникова Т.А. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2009. 136 с.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: (ред. от 29 дек. 2012 г.). Ст. 15 // URL: <http://www.zakonrf.info/tk/15/> (дата обращения 08.09.2014).

⁸ Шишкин А. Е. История трудовых отношений. М., 2014. С. 10; Деменков С. А. Трудовые отношения и институты. Кострома, 2005. 140 с.; Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом. М., 2010. 432 с.

организациями работодателей - с другой»⁹. Вместе с тем данное понятие сужает проблематику исследований в другом отношении. Вне сферы научного внимания остается трудовая деятельность, осуществляемая за рамками промышленности¹⁰, например, в сфере услуг, в то время как ее роль в экономике становится все более определяющей. Кроме того, в западной научной традиции «под индустриальными отношениями понимаются только отношения, складывающиеся между наемными работниками и предпринимателями»¹¹.

Указанных недостатков лишено понятие социально-трудовые отношения. Данное понятие ввела в научный оборот в 1982 году Г. Я. Ракитская¹², определив социально-трудовые отношения как «социально-экономические отношения в сфере (по поводу) трудовой жизнедеятельности»¹³. Обосновывая необходимость дополнить понятийный аппарат экономики труда указанной категорией, Г.Я. Ракитская отмечала: «Каждая из наук (экономическая, социальная, организационная, социально-психологическая и т.п.), не умея наладить взаимодействие с другими в исследовании труда, стремится изобразить трудовые отношения... как часть своего предмета. Получается, что единый объект (трудовая жизнедеятельность людей) искусственно «разрывается» различными фундаментальными и конкретными науками»¹⁴. Она также подчеркивала: «...при рассмотрении труда... сохранять необходимые предпосылки научности *можно, лишь ведя это рассмотрение применительно к человеку как целостности, неразложимой далее на элементы...* оставаясь в рамках науки, мы не вправе сужать, скажем, экономику труда до экономики рабочей силы (курсив автора)»¹⁵.

За прошедшие годы данное понятие стало общеупотребительным. В проведенных за этот период исследованиях было установлено, что социально-трудовые отношения отличаются «полиструктурностью»¹⁶, «многоуровневостью»¹⁷, «сложностью»¹⁸, «многоаспектностью»¹⁹.

⁹ Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь. М., 2000. С.104.

¹⁰ Понятие «индустриальные» в термине «индустриальные отношения» традиционно рассматривается как синоним понятия «промышленные».

¹¹ Джерри Д., Джерри Дж. Большой толковый социологический словарь: пер. с англ. М., 2001. Т. 1. С. 244.

¹² Гребенников В. Г., Ракитская Г. Я. Социально-трудовые аспекты совершенствования хозяйственного механизма // Социально-экономические проблемы совершенствования хозяйственного механизма: сб. тр. М., 1982. Вып.3. С.3-13.

¹³ Ракитская Г. Я. Общая теория социально-трудовых отношений и перспективы их демократического регулирования в современной России: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2003. С. 37.

¹⁴ Там же. С. 38.

¹⁵ Там же. С. 36.

¹⁶ Адова И. Б. Генезис экономических отношений между работником и работодателем // Материалы VII Всероссийской конференции «Трансформация российской национальной экономической системы», посвященной памяти профессора Р. М. Гусейнова. Новосибирск, 2012. С. 10.

¹⁷ Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск, 2013. С. 6-7.

¹⁸ Раковская В. С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области). Автореф. дис. ... к.э.н. Томск, 2009, С. 7.

¹⁹ Одяков С. В. Трансформация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России: дис. ... канд. социологических наук. Екатеринбург, 2012. С. 16; Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996. С. 92.

Так, С. В. Одяков указывает: «Многоаспектность трудовых отношений 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»²⁰.

Л. В. Беззубко и Е. В. Нехода отмечают: «...выделение уровней... позволяет не только четко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения»²¹.

В. С. Раковская, также обращая внимание на аспект многоуровневости, подчеркивает сложность рассматриваемого явления: «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»²².

К настоящему времени установлено, что социально-трудовые отношения характеризуются рядом признаков, однако основное внимание большинства исследователей привлечено к анализу следующих трех: субъекты, уровни, типы (Рисунок 1).

На рисунке 1 авторы, в исследованиях которых основное внимание уделяется единственному аспекту социально-трудовых отношений, относятся к вершине куба, расположенной на одной из координатных осей (см. окружности, обозначенные цифрами 1 или 2²³). Авторы, уделяющие внимание двум аспектам социально-трудовых отношений, расположены в вершинах куба 3, 4 или 5, а трем аспектам – в вершине 6 (Приложение А).

Так, например, Б. М. Генкин, Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова, В. Г. Траилина и авторы некоторых других проанализированных нами работ занимаются исследованием и уровней, и субъектов, и типов социально-трудовых отношений, поэтому они были размещены в вершине 6, на пересечении трех ребер куба. Внимание других привлечено в большей мере лишь к исследованию субъектов социально-трудовых отношений (вершина 1), третьих – к исследованию субъектов и уровней социально-трудовых отношений (вершина 4).

²⁰ Там же. С.16.

²¹ Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. Томск, 2013. С. 6.

²² Раковская В. С. Указ. соч. С. 7.

²³ Вершине куба, расположенной на оси «уровни социально-трудовых отношений», не присвоен номер. Это означает, что работы, авторы которых уделяют внимание только данному аспекту социально-трудовых отношений, среди проанализированных, не выявлены.

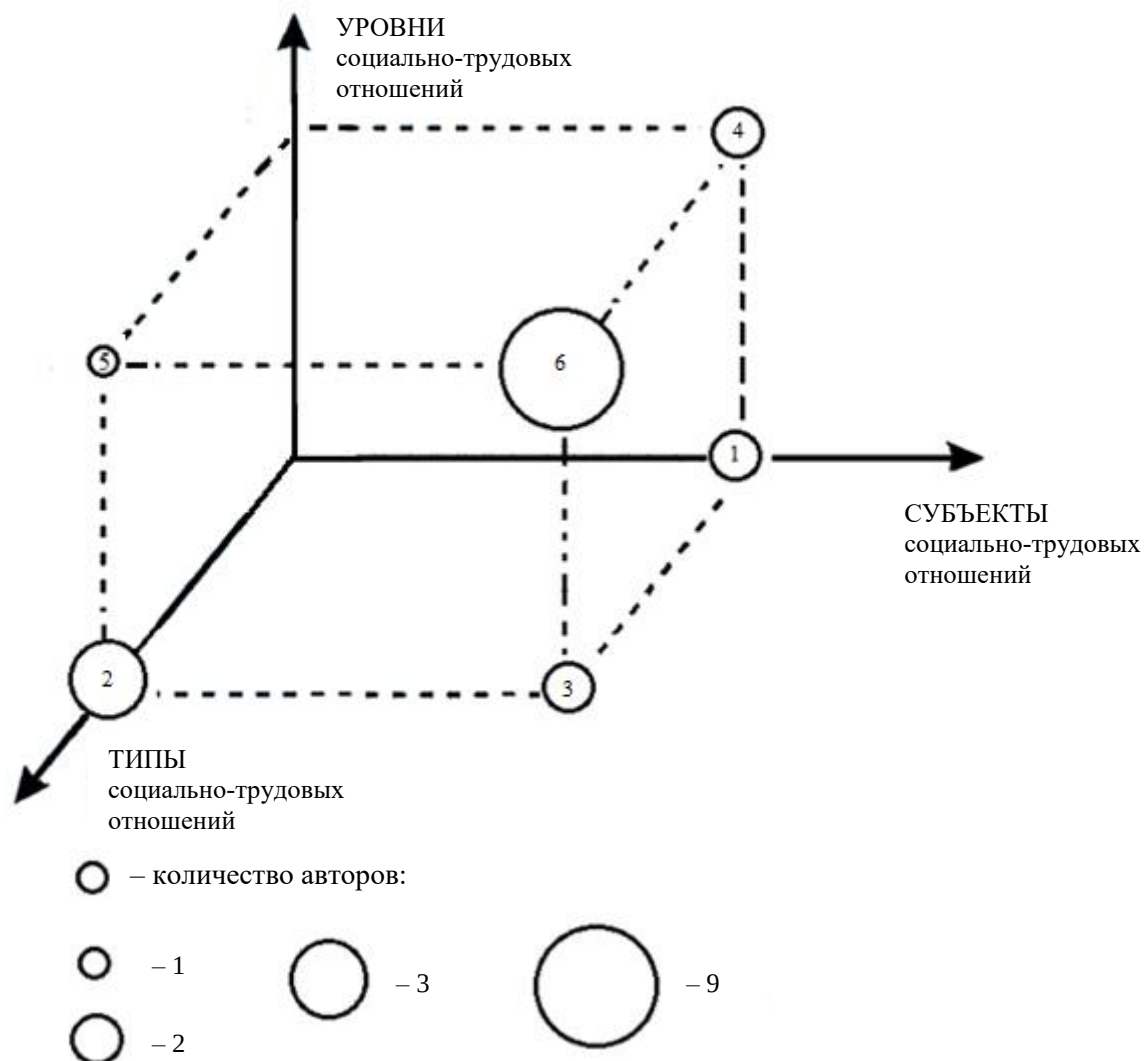


Рисунок 1 – Социально-трудовые отношения: ведущие аспекты понятия и внимание, уделяемое их исследованию

В начале 1990-х годов многие авторы использовали данное понятие лишь в контексте исследования социального партнерства, и в основном только на общенациональном и отраслевом уровне. Такое ограничение рамок использования понятия «социально-трудовые отношения» во многом связано с принятием в 1991 г. Президентом РСФСР Указа «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Действительно, в данном законодательном акте отмечалось: «В целях создания системы *социального партнерства* в области *социально-трудовых отношений*... ввести в практику ежегодное заключение на *республиканском уровне* генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей... заключать трехсторонние *отраслевые* тарифные соглашения между органами государственного

управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей), предусмотрев в них взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения (выделено нами – Е.К.)»²⁴.

Однако в дальнейшем понятие «социально-трудовые отношения» получило признание в исследованиях, касающихся не только взаимодействия объединений и ассоциаций работодателей, профсоюзов и государственных органов, требующих регулирования в общенациональном или отраслевом масштабе (макро- и мезоуровень, соответственно), но и в исследованиях, проводимых на уровне отдельных организаций, первичных трудовых коллективов и входящих в них сотрудников (микроуровень).

Тем не менее, преобладающими и до настоящего времени остаются исследования социально-трудовых отношений на макро- и мезоуровне. Так, например, И. Д. Колмакова указывает, что субъектами социально-трудовых отношений являются только профсоюзы и их объединения, государственные органы власти, муниципальные органы управления и работодатели²⁵. Близкой позиции придерживается Н. А. Белкина²⁶ и некоторые другие авторы. Это свидетельствует, что нет полного единства мнений также и по поводу состава субъектов социально-трудовых отношений – лиц или органов, оказывающих воздействие на социально-трудовые отношения и способствующих их формированию и развитию. Однако с тем, что к ним относятся наемные работники, трудовые коллективы, профсоюзы, представляющие их интересы, работодатели и их объединения, государство и его представители как организатор коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, согласно большинство авторов.

С точки зрения характера взаимодействия органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в процессе выработки и реализации согласованной политики в трудовой сфере, выделяют следующие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт.

Если патернализм характеризуется доминирующей ролью государства в регламентации порядка действий и взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений, то социальное партнерство рассматривается как согласованное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений на основе взаимного признания и учета приоритетов каждого из них при выработке общей политики в указанной сфере.

²⁴ Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». [«Электронный ресурс»]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/ (дата обращения 11.10.2016).

²⁵ Колмакова И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. 2006. №1 (73). С. 20.

²⁶ Белкина Н. А. Корпоративная система управления трудом. Екатеринбург, 2003. 282 с.

Наличие общности интересов в решении вопросов социально-трудовой проблематики ведет к организации взаимодействия их участников на основе согласия и формирует тип социально-трудовых отношений, обозначаемый термином «солидарность», а обусловленный стремлением к самостоятельности и самореализации, перенос работниками части ответственности за взаимодействие с общества на себя – «субсидиарность».

В свою очередь, тип социально-трудовых отношений, обозначаемый термином «конкуренция», понимается большинством исследователей как «соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере»²⁷; а тип, обозначаемый в рамках данной классификации как «дискриминация» формируется, когда в отношении отдельной личности, социальной или профессиональной группы произвольно нарушаются общепринятые принципы построения системы социально-трудовых отношений, что ведет к незаконному ограничению их прав.

Дискриминация и другие причины могут привести к забастовкам, митингам и иным формам протестных действий. Это будет свидетельствовать об обострении противоречий между субъектами социально-трудовых отношений и формировании особого типа взаимодействия между сторонами, определяемого, согласно рассматриваемой классификации, как «конфликт».

Ряд авторов распространяют классификацию социально-трудовых отношений по их типам до уровня предприятия. В то время как другие ограничиваются в своих исследованиях лишь макроуровнем. Это позволяет последним выявить взаимосвязь между социальной моделью общества и типом социально-трудовых отношений. Так, В. Можаяев указывает: «При анализе современных социальных моделей общества... необходимо уделять должное внимание характеру социально-трудовых отношений, который, ... предопределен... моделью (социальной моделью общества – Е. К.)»²⁸. Однако сами существующие социальные модели, по замечанию того же автора, «в основном привязаны к отдельным странам или группам стран»²⁹. Близкой позиции придерживается и Е.Г. Мамытов: «Развитие социально-трудовых отношений понимается как процесс формирования типа трудовых отношений, адекватного складывающейся политической системе»³⁰.

Очевидно, что тип социально-трудовых отношений, при таком его понимании, характеризуется как стабильная черта социально-трудовых отношений на протяжении длительных исторических периодов. Однако отношения в сфере труда на уровне предприятия, как будет показано нами в следующих параграфах, отличаются динамизмом и многообразием.

²⁷ Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений // Кадры предприятия. 2011. №10. С. 107.

²⁸ Можаяев В. Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества // Общество и экономика. 1999. №12. С.106.

²⁹ Там же.

³⁰ Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка. М., 2008. С.30.

Соглашаясь с правомерностью применения положений рассматриваемой классификации к социально-трудовым отношениям, сложившимся не только на макро- и мезо-, но и на микроуровне³¹, следует учитывать следующее. Признание в любой стране патернализма или, например, солидарности в качестве характерного типа регулирования социально-трудовых отношений на национальном или региональном уровне не означает, что мы обнаружим патернализм или солидарность в области социально-трудовых отношений на всех предприятиях данной страны или региона. Тип социально-трудовых отношений, в указанном понимании, скорее создает лишь общий фон, который оказывает влияние на формирование социально-трудовых отношений в конкретной организации. Далее будет показано, что для характеристики своеобразия социально-трудовых отношений, формирующихся на микроуровне, целесообразно использовать понятие «хронотоп социально-трудовых отношений». Ему могут быть присущи и черты патернализма и, например, солидарности, но без жесткой увязки с типом регулирования социально-трудовых отношений на национальном или региональном уровне.

Итак, категория «тип социально-трудовых отношений», в сложившемся его понимании, позволяет зафиксировать специфику взаимодействия сторон в вопросах регулирования социально-трудовых отношений на макро- и мезоуровне, но не учитывает множество деталей, определяющих специфику социально-трудовых отношений, формирующихся на уровне конкретной организации. Мы согласны с А.В. Соловьевым, который заметил, что «координация, программирование и управление поведением... субъектов, взаимодействующих в социально-трудовой сфере, не смогут привести к желаемому результату..., если не будет понята природа разных типов социально-трудовых отношений»³² на разных уровнях их регулирования, добавим мы.

С тем, что транслировать данную типологию социально-трудовых отношений на микроуровень взаимодействия их участников не представляется корректным, так как на формирование социально-трудовых отношений в рамках компании существенное влияние оказывает целый ряд внутрифирменных факторов, согласны и другие исследователи. Так, В. Г. Траилина отмечает, что авторы современных подходов к исследованию социально-трудовых отношений уделяют недостаточно внимания «уровню индивидуального взаимодействия их участников. Это обосновывает необходимость дальнейших научно-практических исследований специфики социально-трудовых отношений на индивидуальном уровне взаимодействия субъектов этих отношений, а также поиска новых инструментов регулирования отношений на

³¹ Уколова Л. В. Исследование социально-трудовых отношений в организациях потребительской кооперации: аналитический и методический аспекты. Белгород, 2011. 196 с.; Колесникова М. П. Социальное партнерство в российских корпорациях: дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2005. 159 с.; Лазарева Э. И. Социальное партнерство как фактор совершенствования управления корпорациями: дис. ... кан. экон. наук. М., 2005. 130 с.

³² Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений. С. 98.

данном уровне»³³. На обоснованность такого подхода указывает и позиция, которой придерживается Международная организация труда (МОТ). Ее эксперты обособляют социально-трудовые отношения на уровне общества, обозначая их термином («трипартизм»³⁴), от отношений на уровне организации («бипартизм»³⁵) и считают, что они различаются «системой по регулированию вопросов труда»³⁶.

Проблемы, встающие в процессе исследования формирования и развития социально-трудовых отношений в организации сложны и многообразны. Они, подобно трансформационным процессам в обществе: «...не имеют ничего общего с однонаправленным переходом социальных субъектов "из пункта А в пункт Б". Природа этих процессов, – отмечает Т. И. Заславская, – ближе к перемещению в малоизвестной местности, зависящему от многих непредсказуемых факторов. Поэтому прогнозирование их конечных результатов затруднено, и главная задача исследователей состоит в возможно более точном отслеживании *реального перемещения ... в социетальном пространстве. Для решения этой задачи важно найти и использовать такую систему координат, оси которой отражали бы главные направления происходящих трансформаций* (курсив автора)»³⁷. И далее она замечает, что выбор исследовательского пространства определяется задачами исследования и сущностными особенностями изучаемых процессов³⁸.

Все вышеизложенное свидетельствует: использование типологического пространства, представленного на рисунке 1, для целей исследования внутрикорпоративных социально-трудовых отношений представляется недостаточным. Близкого мнения придерживается и А. В. Соловьев: «В ходе изучения социально-трудовых отношений неизбежно и постоянно приходится учитывать, что одни и те же общественные процессы протекают, во-первых, в сфере индивидуальной жизнедеятельности, а во-вторых, в сфере общественного

³³ Траилина В. Г. Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целостном контексте // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. 2015. № 3 (55). С.160.

³⁴ Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» [«Электронный ресурс»]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=319 (дата обращения 15.08.2016);

Рекомендация № 152 Международной организации труда «О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению Международных трудовых норм и национальным мероприятиям, касающимся деятельности международной организации труда» (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [«Электронный ресурс»]: URL: <https://www.lawmix.ru/abro/52e5> (дата обращения 15.08.2016).

³⁵ Конвенция МОТ N 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» [«Электронный ресурс»]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=317 (дата обращения 15.08.2016); Там же. Конвенция МОТ № 144; Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия [«Электронный ресурс»]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=543 (дата обращения 15.08.2016); Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии» [«Электронный ресурс»]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=564 (дата обращения 15.08.2016).

³⁶ Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. М., 2007. С. 387.

³⁷ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С.7.

³⁸ Там же.

воспроизводства в целом... Если исходить из того, что и общество, и организация являются самостоятельными социальными системами, то социально-трудовые отношения необходимо исследовать отдельно в каждой из систем»³⁹.

Итак, положение дел, сложившееся к настоящему времени в области исследования социально-трудовых отношений, может быть охарактеризовано как «проблемная ситуация». По нашему мнению, одна из важнейших причин ее формирования заключается в том, что границы данного понятия до сих пор не являются устойчивыми, а потому требуют дальнейшего уточнения.

Из множества определений социально-трудовых отношений:

- «социально-трудовой называется та сфера социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.»⁴⁰;
- «социально-трудовые отношения – отношения между людьми, которые возникают на основе дифференциации и кооперации экономических задач и функций»⁴¹;
- социально-трудовые отношения – это отношения, в которые вступают «работодатели, профсоюзы, государственные и муниципальные органы власти и управления, объединения профсоюзов, объединения работодателей и другие лица, так или иначе участвующие в регулировании этих отношений»⁴²;
- система социально-трудовых отношений может быть представлена как «совокупность институциональных актов, регламентирующих эти отношения»⁴³;
- «социально-трудовые отношения выступают как надстроечные явления, протекающие вне сферы труда»⁴⁴,

нам представляются более приемлемыми те, в которых указывается источник их формирования.

Так, Г. Г. Меликьян и Р. П. Колосова дают следующее определение: «Социально-трудовые отношения – это объективно существующие *взаимозависимость и взаимодействие*

³⁹ Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений. С. 103.

⁴⁰ Волгин Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения. М., 2001. С. 246.

⁴¹ Симонов В. С. Экономика социально-трудовых отношений. СПб., 2010. С. 37.

⁴² Колмакова И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. 2006. № 1 (73). С. 20.

⁴³ Попова И. В. Система социально-трудовых отношений в рыночной экономике // Инженерный вестник Дона № 4-1. том 22. 2012 [«Электронный ресурс»]: URL: <http://ivdon.ru/ru/magazine/issue/105?page=3> (дата обращения: 13.08.2016).

⁴⁴ Белкина Н. А. Корпоративная система управления трудом. Екатеринбург, 2003. С. 18.

(здесь и далее на с.22–23 выделено нами – Е.К.) субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни»⁴⁵.

В словаре-справочнике «Социальное партнерство» указывается: «Социально-трудовые отношения – разнообразие экономических, психологических и правовых *взаимосвязей* индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессе трудовой (производственной) деятельности, обеспечения рабочими местами и в связи с распределением и потреблением производственного национального продукта»⁴⁶.

Б. М. Генкин подчеркивает, что «социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты *взаимодействия* индивидов и социальных групп»⁴⁷.

Ю. Г. Одегов и В. Н. Сидорова отмечают, что «социально-трудовые отношения – объективно существующие *взаимозависимость и взаимодействие* субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни»⁴⁸.

Социально-трудовые отношения, – по мнению А. Г. Лапковой, – это совокупность *взаимодействий* работников как непосредственных, так и опосредованных, в коллективном трудовом процессе. Они складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними»⁴⁹.

Л. В. Беззубко и Е. В. Нехода указывают, что: «Социально-трудовые отношения – комплекс *взаимоотношений и взаимодействий* между наемными работниками и работодателями (собственниками) или уполномоченными ими органами, трудовыми коллективами или другими выборными органами с участием государственных или местных органов самоуправления, направленных на решение социально-экономических вопросов с целью обеспечения высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом в условиях рыночной экономики»⁵⁰.

⁴⁵ Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. М., 1996. С. 10.

⁴⁶ Киселев В. Н., Деревмченко Л. Л. Социальное партнерство. Краткий словарь - справочник. М, 2002. С. 45.

⁴⁷ Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М., 2006. С 354.

⁴⁸ Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах. М., 2008. С.9.

⁴⁹ Лапкова А. Г. Особенности формирования трудовых отношений различных типов // Российское предпринимательство. 2010. № 7 Вып. 2 (163). С. 44.

⁵⁰ Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / под общ. Ред. Е.В. Неходы. Томск, 2013. С.11.

И. М. Алиев отмечает: «Социально-трудовые отношения – *взаимодействия* субъектов этих отношений в процессе трудовой деятельности, направленные на достижение приемлемого уровня и качества жизни людей»⁵¹.

Во всех перечисленных определениях присутствует прямое указание на взаимодействие или взаимосвязь. А значит, на родовое для этих отношений понятие «социальная связь». Однако приведенные выше определения сводят социально-трудовые отношения исключительно к взаимодействиям и взаимосвязям субъектов этих отношений (работников, трудовых коллективов и работодателей), но такая позиция, с точки зрения концепции социальных связей, представляется недостаточной. Она не отражает тот факт, что понятие социально-трудовых отношений является более широким, охватывающим несколько видов социальных связей. Кроме того, в системе социальных связей для явлений, обозначаемых терминами «взаимодействие», «взаимосвязь» характерной чертой является неустойчивость их проявления, в то время как категория «социально-трудовые отношения», напротив, характеризуется устойчивостью. Таким образом, верно, что социально-трудовые отношения представляют собой форму обмена социальными связями по поводу осуществления трудовой деятельности, но неверно утверждение, что социально-трудовые отношения сводятся только к взаимодействию и взаимосвязи.

Каждая социальная связь, формирующаяся в организации, в зависимости от прочности, может быть отнесена к одному из следующих видов:

- контакт;
- социальное действие;
- взаимодействие;
- социальные отношения;
- социальная организация.

Первые два вида формируют в процессе трудовой деятельности простые социальные связи. Остальные три – сложные. Каждая последующая форма социальных связей может возникнуть только при наличии предыдущей и на ее основе (например, взаимодействие не может сформироваться при отсутствии контактов). Кроме того, каждая последующая форма социальных связей является и более прочной.

Авторы некоторых выше рассмотренных определений социально-трудовых отношений останавливаются на взаимодействии, хотя взаимодействие представляет лишь один тип из класса сложных социальных связей (наиболее простой и наименее устойчивый). Действительно, взаимодействие, несмотря на то, что может осуществляться на протяжении длительного периода времени, часто является неустойчивым (например, взаимодействие

⁵¹ Алиев И. М. Экономика труда / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. М., 2012. С.66-67.

сотрудников в подразделении, в котором постоянные конфликты приводят к высокой текучести кадров или подразделение, сотрудники которого систематически нарушают трудовую дисциплину). Авторы других приведенных выше определений подчеркивают только элемент трудового контроля или трудовых институтов, важных, но не единственных составляющих социально-трудовых отношений. Это касается не только работ отечественных авторов: «Например, в Западной Европе, – пишут Л. В. Беззубко и Е. В. Нехода, – под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наемных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей»⁵².

По нашему мнению, исходя из изложенного, определение социально-трудовых отношений может быть расширено и дано в следующей формулировке: социально-трудовыми называются отношения, охватывающие весь комплекс *сложных социальных связей* субъектов этих отношений (работников, трудовых коллективов, работодателей, государства) по поводу осуществления трудовой деятельности. Такое определение расширяет рамки социально-трудовых отношений, включая в них не только взаимодействие, но и наиболее устойчивые формы сложных социальных связей. Как будет показано далее, взгляд на социально-трудовые отношения, как на комплекс социальных связей в трудовой деятельности (далее социально-трудовых связей), позволяет вскрыть некоторые их особенности, до сих пор остающиеся вне сферы активных интересов научного сообщества, но открывающие новые перспективы исследований в экономике труда.

1.2. Трансформация представлений о роли социальности в трудовой деятельности и концепция доверия

Понимание отношений в сфере труда как комплекса сложных социально-трудовых связей в данном параграфе получит дальнейшее более широкое обоснование. Для этого мы исследуем тенденции изменения представлений о роли социальности в системе знаний о трудовой деятельности.

Затем будут проанализированы причины и направление трансформации социальности в начале XXI века. Это позволит представить систему аргументов, свидетельствующих об

⁵² Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине. С.6

усилении роли доверия как в организации общественной жизни в целом, так и в формировании социально-трудовых отношений, в частности.

Термин «социально-трудовые отношения», как было указано выше, стал использоваться отечественной экономической наукой в 1980-х годах, однако изучение отдельных явлений, объединенных впоследствии данным понятием, началось значительно раньше.

Г. Я. Ракитская отмечает, что еще марксизм «... дополнил категорию труда социальным смыслом»⁵³. Однако представления о предприятии как о базисе, а о государстве как о надстройке, господствовавшие в отечественной экономической науке до конца 1960-х годов, не способствовали широкому исследованию отношений в сфере труда, формирующихся на предприятиях, как социально-экономических. Поэтому закономерно, что авторы, занимавшиеся в первые десятилетия XX века проблемами труда, были убеждены: «при крупном машинном производстве... гораздо большую роль играют факторы, заключающиеся в той материальной обстановке, в которую поставлен труд рабочего... это скорее и больше определяет «волеустремление» последнего, чем что бы то ни было»⁵⁴. В человеке они видели лишь аналог паровой машины. Неслучайно, например, В. Н. Горячкин в книге с характерным названием «Работа живых двигателей» писал: «Человека можно рассматривать как всякую иную машину. Это живой двигатель... Он может приспособливаться к работам самого разнообразного свойства в смысле требуемой мощности, скорости и продолжительности»⁵⁵.

Понимание того, что «у нас... нет задачи исследовать труд как конкретную человеческую деятельность. Не то мы углубились бы в такие предметы, как мускульные усилия, энергетические затраты организма, рациональность трудовых операций, физиология труда, вредные воздействия производственной среды или организации труда на организм работника, процесс трудового мышления и т.п.»⁵⁶ появилось в работах отечественных исследователей в конце 60-е годов, а в работах зарубежных авторов в 30-е годы XX века.

Причина столь позднего обращения европейских и американских исследователей к изучению социальных аспектов труда – иная, чем у отечественных авторов: это доминирующее положение, которое занимала теория «факторов производства». Данный подход вынуждал его сторонников смотреть на все «сквозь проблему обеспечения экономической конкурентоспособности, проблему относительного понижения издержек. И на работника, на труд – тоже именно так... Поэтому (при таком подходе – Е.К.) вся экономика труда (и вся проблематика труда) – это экономика и проблематика комбинирования их с рабочей силой как с

⁵³ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 30-31.

⁵⁴ Розмирович Е. Ф. О некоторых научных теориях управления государственным учреждением и предприятием // У истоков НОТ. Л., 1990. С. 200-229.

⁵⁵ Горячкин В. Н. Работа живых двигателей. М., 1914. С. 14.

⁵⁶ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 28

ресурсом»⁵⁷, – пишет Г.Я. Ракитская. Такая логика заставляла и теоретиков, и практиков «отвлекаться от очень важного обстоятельства – от того, что они оперируют человеком, людьми»⁵⁸. Это приводило их, продолжает Г. Я. Ракитская, к «абстрагированию от того реального обстоятельства, что у одного из ресурсов, которые включены в производственные комбинации, есть гражданские права, семейное положение и семейные обязанности, есть присущий ему уровень культурной развитости, интересы, права, претензии и т.п.»⁵⁹.

Близкое, по сути, объяснение причин данного явления, но с социокультурных позиций, предложили Дж. Лакофф и М. Джонсон. Они убеждены, что указанный культурный стереотип возник «как естественное следствие нашего восприятия труда, нашего пристрастия к счету и нашей одержимости целесообразностью»⁶⁰. Отвечая на вопрос: что явилось причиной его появления? Дж. Лакофф и М. Джонсон также обращаются к феноменам конвейерного производства и машинной индустрии.

Биографы Г. Форда⁶¹ утверждают, что в 1914 году он неожиданно распорядился удвоить заработную плату рабочим своих предприятий. Владелец автомобильных заводов публично заявлял, что пошел на этот шаг с целью сделать более доступной для сотрудников компании покупку автомобилей, производимых на заводах «Форд мотор», а значит, и увеличить спрос на них. Эта история правдива лишь наполовину: в той части, которая касается повышения заработной платы. Однако, что касается истинной причины подобного решения, то она состояла в намерении Г. Форда добиться кардинального снижения текучести рабочей силы на его заводах. Пути решения данной проблемы, стоявшей и на многих других предприятиях, хозяева которых смотрели на своих работников лишь как на один из факторов производства, были предложены и теоретически обоснованы в 1930-е годы. Они заложили основу формирования «школы человеческих отношений» и были сформулированы в ходе анализа результатов социально-психологических исследований, проведенных в г. Хоторне на фабрике Западной электрической компании. Благодаря дальнейшей активизации исследований в области социальных аспектов труда, в науке и практических исследованиях сформировались концепции «обогащения труда», «гуманизации труда», «качества трудовой жизни», «человеческого капитала».

⁵⁷ Там же. С. 34-35.

⁵⁸ Там же. С. 35.

⁵⁹ Там же.

⁶⁰ Лакофф Дж., Джонсон М. Метафоры, которыми мы живем // Язык и моделирование социального взаимодействия. М., 1982. С. 135.

⁶¹ Hounshell D. A. From the American System to Mass Production, 1800-1932. Baltimore, 1984. P. 258-259; Nevins A., Hill F. E. Ford: Decline and Rebirth, 1933-1962. New York, 1962. P. 32-33.

Позиция лауреата Нобелевской премии по экономике Г. Беккера обозначается нередко, в силу ее социальной направленности, как «социология рационального выбора»⁶². Особое внимание, которое он уделял идеи координации усилий множества людей в процессе обмена ресурсами, создало предпосылки для введения впоследствии в научный оборот понятия «социальный капитал». П. Бурдьё определил его как: «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью... отношений взаимного знакомства и признания»⁶³, а Дж. Коулман как «связи между акторами»⁶⁴. Если понятие «человеческий капитал», введенное Т. Шульцем и развитое Г. Беккером, включает знания и навыки, приобретенные индивидом, а потому является мало осязаемым по сравнению с физическим капиталом, воплощенным в материальных активах, то социальный капитал существует только в процессе взаимоотношения субъектов, а значит, еще менее осязаем, чем человеческий и, тем более, физический капитал.

Сходные тенденции характерны и для работ отечественных авторов, в разные годы занимавшихся экономическими исследованиями в трудовой сфере. Так, Г. Н. Черкасов в 1970-е гг. предложил включить в состав факторов, влияющих на трудовую деятельность и требующих тщательного исследования «социальные факторы»⁶⁵, а А. М. Вейнберг – удовлетворенность трудом⁶⁶. В эти же годы широкое признание в нашей стране получает премирование за достижение социально-экономических показателей, системы бездефектного изготовления продукции, коллективная сдельная оплата с распределением заработка по КТУ, а позже бестарифная оплата труда. Все они характеризуются усилением внимания к личностным качествам работника, а значит, и большей социальной направленностью. Их анализу были посвящены работы Н. А. Волгина⁶⁷, В. А. Гаги⁶⁸, Ю. П. Кокина⁶⁹, Л. Э. Кунельского⁷⁰, С. И. Шкурко⁷¹ и других авторов.

⁶² Верховин В. И., Зубков В. И. Экономическая социология. М., 2002. С. 72.

⁶³ Бурдьё П. Формы капитала // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики. М., 2004. С. 528.

⁶⁴ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С.124

⁶⁵ Черкасов Г. Н., Громов Ф. А. Условия труда: анализ и пути совершенствования. М., 1974. С. 40-41.

⁶⁶ Вейнберг А. М., Данилочкина Н. Г. Совершенствование проектирования трудовых процессов. Рига, 1989. 118 с.

⁶⁷ Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. М., 1992. 65 с.

⁶⁸ Гага В. А. Вопросы теории и практики премирования. Томск: Изд-во Том. Ун-та, 1975. Ч. 1. 120 с.; Гага В. А. Проблемы организации коллективных форм стимулирования труда // Социально-экономический механизм стимулирования труда. Вып. 2: Томск, 1981. С. 155-160.

⁶⁹ Кокин Ю. П., Скрипко Ю. С. Материальное стимулирование конечных результатов производства. М., 1983. 151 с.

⁷⁰ Кунельский Л. Э. Заработная плата и стимулирование труда: Социально-экономический аспект. М., 1981. 248 с.

⁷¹ Шкурко С. И. Стимулирование качества и эффективности производства. М., 1977. 271 с.

Что касается исследования отечественными авторами проблем человеческого капитала, то оно особенно активизировалось в 1990-е годы. Указанным вопросам были посвящены работы Р. И. Капелюшникова⁷², Е. В. Галаевой⁷³, С. А. Дятлова⁷⁴ и других. Вместе с тем необходимо отметить, что данной теме уделялось определенное внимание и в 1970-е годы в работах Л. И. Абалкина, В. В. Куликова, О. И. Ожерельева, В. А. Медведева и других авторов.

Наконец, активное обращение в начале нынешнего века ряда российских исследователей к изучению социального капитала⁷⁵ является, по нашему мнению, важным этапом на пути к изучению социально-трудовых отношений субъектов с точки зрения роли социальных связей в организации трудовой деятельности.

О дистанции, пройденной в вопросе осмысления роли «социальности» в трудовой деятельности, от понимания работника как «живого двигателя» и «фактора производства» до наших дней, свидетельствует фраза, принадлежащая Ф. Фукуяме, одному из наиболее влиятельных общественных мыслителей современности: «Сотрудники компании никогда не будут лишь пунктами в организационном расписании: на рабочем месте у них развиваются чувства солидарности, преданности, антипатии – все то, что влияет на саму природу хозяйственной деятельности, которой компания занимается. Другими словами, социальное... поведение сосуществует с рациональным стремлением к максимизации полезности в целом ряде аспектов. Поэтому наибольшая экономическая эффективность не обязательно достигается рациональными и эгоистически настроенными индивидами»⁷⁶. Однако в исследовании социально-трудовых отношений, по нашему мнению, необходимо сделать следующий шаг: признать важную роль механизмов доверия в их формировании. Производственные коллективы, социально-трудовые отношения в которых проникнуты доверием, как будет показано далее, в большей мере способны достигать поставленных целей. Это означает, что доверие относится к наиболее ценным ресурсам организации.

Для развития представлений о труде, по мнению Г. Я. Ракитской, «... требуется не только обобщать новые явления и тенденции в труде..., как это и делают обычно исследователи – трудовики... Требуется в должной мере... увязать изучение социально-трудовых проблем с

⁷² Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: проблемы роста личности // Общество и экономика. 1993. № 9-10. С. 3–14.

⁷³ Галаева Е. В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе // Общество и экономика. 1997. № 7-8. С. 244-258.

⁷⁴ Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб, 1994. 160 с.

⁷⁵ Ясин Е. Г. Модернизация и общество // Вопросы экономики. 2007. № 5. С. 4–29.; Полищук Л. И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: анализ институционального выбора // Вопросы экономики. 2009. № 10. С. 4–22.; Горожанкина М. Е. Социальный капитал: политэкономический аспект. Донецк, 2006. 289 с.; Епанчинцев А. О. Социализация капитала в социальном аспекте. Таганрог, 2008. 102 с.; Ракша С. В. Институционализация социального капитала в рыночной экономике: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2005. 160 с.; Фейзба М. Я. Социальный капитал как фактор экономического развития территории: дис. ... канд. экономических наук. М., 2007. 149 с.

⁷⁶ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2008. С. 45.

происшедшими, происходящими и предстоящими сдвигами в общественном устройстве»⁷⁷. В этой связи новые существенные изменения в организации общественной жизни, наметившиеся в начале XXI века, подтверждают необходимость исследования отношений в сфере труда, как комплекса сложных социальных связей, и проясняют роль феномена «доверие» в социально-трудовых отношениях, формирующихся в современных компаниях.

В. Л. Иноземцев обращает внимание, что общество, вступившее в новое тысячелетие, характеризует три главных признака: «утрата человеком контроля над большинством значимых социальных процессов; возрастающая в связи с этим неопределенность и прогрессирующая незащищенность личности перед лицом неконтролируемых ею перемен; наконец, возникающее в таких условиях стремление человека отказаться от достижения перспективных целей ради получения немедленных результатов, что в конечном счете приводит к дезинтеграции как социальной, так и индивидуальной жизни. Как следствие, общество начала XXI века характеризуется, с одной стороны, стремительным усложнением экономических процессов, а с другой – все более явной фрагментированностью человеческого существования»⁷⁸. «Травмы больших перемен»⁷⁹, как их называет П. Штомпка, становятся тем глубже, чем больше длительность периода следующих один за другим быстрых общественных изменений. Вероятность того, что «у нас будут проблемы... из-за отсутствия предсказуемости окружения и четких указателей, как жить»⁸⁰ в этих условиях существенно повышается.

О серьезных разломах в общественной жизни на наднациональном уровне и их природе свидетельствует термин «глобализация». «Понятие глобализации, – обращает внимание З. Бауман, – описывает процессы, представляющиеся самопроизвольными, стихийными и беспорядочными»⁸¹. Оно пришло на смену понятию «универсализации», «когда стало ясно, что установление глобальных связей и сетей не имеет ничего общего с преднамеренностью и контролируемостью, подразумевавшимися ею»⁸². Действительно, события в современном мире «беспредельны и бесконтрольны, носят квазистихийный, незапланированный, непредвиденный, спонтанный и случайный характер»⁸³ и термин «глобализация», по мнению З. Баумана, возвещает об этом. Однако нестабильность, спонтанность не только транслируется с уровня общества до уровня отдельной организации, но и имеет собственные источники на микроуровне, содействующие их формированию и быстрому распространению.

⁷⁷ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 16.

⁷⁸ Иноземцев В. Л. Введение: Судьбы индивидуализированного общества // Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2005. С. 7-19.

⁷⁹ Sztompka P. The trauma of social change. California, 2004. P. 155-197.

⁸⁰ Wilkinson I. Anxiety in a Risk Society. London, 2001. P. 30.

⁸¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2005. С. 43.

⁸² Там же. С. 10.

⁸³ Там же. С. 152.

В современных «обществах риска»⁸⁴, как их определил У. Бек, «... потребности производства меняются гораздо быстрее, чем человек способен освоить те знания и навыки, которые прежде считались необходимыми для участия в нем»⁸⁵. Этот и другие процессы вызывают «структурные сдвиги на рынке труда... такие как появление нетрадиционных форм занятости: временная работа, неполное рабочее время, телеработа и работа на дому... Увеличение доли в трудовых ресурсах самозанятых работников, выполняющих различные работы для разного рода заказчиков как физических, так и юридических лиц»⁸⁶, порождают новые формы отношений в трудовой сфере, возникающие в рамках как традиционных, так и сорсинг-технологий (фрилансинг, аутсорсинг, инсорсинг, краудсорсинг и др.)⁸⁷. З. Бауман в связи с этим замечает, что «в условиях, когда занятость становится краткосрочной, лишается четких перспектив (не говоря уж о гарантированных) и тем самым превращается в эпизодическую... все правила, касающиеся игры в карьерное продвижение или увольнения, отменяются либо имеют тенденцию изменяться задолго до окончания игры»⁸⁸.

Все перечисленные процессы «приводят к интенсификации риска как побочного или эффекта бумеранга человеческих действий (например, ... типичных для современности образцов труда)»⁸⁹ и склоняет все большее количество исследователей к выводу, что «трудовая жизнь насыщается неопределенностью»⁹⁰.

Этому способствует также новое качество капитала, именуемое некоторыми авторами терминами «мобильность»⁹¹, «летучесть»⁹². Вот что по этому поводу указывает З. Бауман: «Избавившись от лишнего груза громоздкого оборудования и многочисленного персонала, капитал путешествует налегке, не более чем с ручной кладью: портфелем, портативным компьютером и сотовым телефоном. Это новое качество летучести сделало (долгосрочные) соглашения излишними и одновременно неразумными: они могут затруднять передвижение, тем самым сдерживая конкурентоспособность и ограничивая возможности повышения производительности»⁹³.

⁸⁴ Beck U. Risk society. Towards a new modernity. L., 1992. P. 384.

⁸⁵ Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 166.

⁸⁶ Соболевская А. А., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда. М., 2009. С. 10.

⁸⁷ Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 1 (111). С. 168–173.

⁸⁸ Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 3.

⁸⁹ Штомпка П. Доверие – основа общества. М., 2012. С. 110.

⁹⁰ Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 30

⁹¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 507; Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 73.

⁹² Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 32.

⁹³ Там же. С. 33

Другие авторы, например, Р. Сеннетт, соглашаясь с ним, заключает, что в складывающихся условиях «быстро исчезающие формы сотрудничества более полезны для людей, чем долгосрочные связи»⁹⁴.

Некоторые исследователи заявляют о том, что мы приближаемся к «пределам, в которые заключена история рабочего движения»⁹⁵ и утверждают, что формирующиеся в XXI веке тенденции ослабляют роль социальных процессов как на уровне общества в целом, так и на уровне предприятия. Поэтому они убеждены, что, например, «солидарность следует относить к числу теоретически невостребованных понятий»⁹⁶. Об этом, по мнению сторонников данной точки зрения, кроме вышеперечисленных, свидетельствуют также следующие факты:

- рабочие на сборочных конвейерах, представляющие собой, по выражению Р. Райча, «социальный субстрат рабочего движения»⁹⁷, являются наиболее легко заменяемым элементом современных экономических систем. «Предъявляемые к ним требования, — отмечает З. Бауман, — не предполагают ни каких-либо особых навыков, ни искусства общения с клиентами, и именно поэтому таких людей легче всего заменить... Они понимают, что вполне заменимы, и потому видят мало смысла в каком-то прочном привязывании себя к рабочему месту... или увязыванию своих жизненных целей с его возможным будущим»⁹⁸;
- по сравнению со свободно перемещающимся в условиях глобализации капиталом, рабочие, занятые в конвейерном производстве, «придавленные к земле, обездвиженные... остаются локализованными. По этой причине они обезоружены и беззащитны... В такой ситуации, будучи или стремясь быть разумными людьми, они не хотят подвергать себя риску борьбы. Они едва ли превратят свои жалобы в политическую проблему и обратятся к властям предержащим за компенсацией»⁹⁹;
- рост материальной обеспеченности трудящихся усиливает стремление каждого работника «самому решать свои личные трудовые проблемы»¹⁰⁰.

Ф. Фукуяма, обращаясь к утверждению «процесс индустриализации, и особенно развитие серийного производства, неизбежно приводит к... фактической ликвидации ответственных и доверительных взаимоотношений на рабочих местах»¹⁰¹, высказываемому, помимо вышеперечисленных, и другими авторами, характеризует его лишь как «расхожее

⁹⁴ Sennett R. The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York, 1998. P. 24.

⁹⁵ Attali J. Chemins de sagesse. Traité du labyrinthe. Paris, 1996. P. 84.

⁹⁶ Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М., 2004. С.149.

⁹⁷ Reich R. The Work of Nations, New York, 1991. P. 213

⁹⁸ Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 35.

⁹⁹ Там же. С. 36.

¹⁰⁰ Соболевская А. Л., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда. М., 2009. С. 11.

¹⁰¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 364.

мнение, которое существует на протяжении долгих лет»¹⁰². Заметим также, что не все из тех, кто указывает на происходящее ослабление социальности, являются действительно последовательными сторонниками данной точки зрения, чего, к сожалению, не замечают их рецензенты и критики. Так, В. И. Пантин пишет: «В своей книге Бауман последовательно рассматривает различные стороны жизни современного человека и всюду обнаруживает... распад общественных связей»¹⁰³. Однако внимательный анализ показывает: З. Бауман не утверждает, что специфической особенностью настоящего времени является ослабление социальности, вызванное стихийностью как новым качеством протекающих процессов. В противном случае, это свидетельствовало бы о непоследовательности занятой им позиции. Действительно, если следовать логике ряда современных авторов, приписываемой и З. Бауману, то тогда первая половина XX века также должна рассматриваться ими как период ослабления социальности, ведь согласно результатам исследования «феномена бюрократии», выполненного и опубликованного в первой половине 1960-х годов М. Крозье, в глазах тех, кем бюрократия в начале прошлого века управляла, бесчисленное количество правил выглядело беспорядочным и невообразимым хаосом¹⁰⁴.

З. Бауман опирался в своем исследовании на вывод, к которому ранее пришел П. Бурдьё, о том, что в настоящее время «угасает тяга к коллективным действиям»¹⁰⁵. Этим, по нашему мнению, объясняется излишняя радикальность его позиции в некоторых разделах опубликованной им монографии. Однако ему также известна точка зрения А. Пейрефитт, что «самой важной чертой общества, существовавшего до конца 1980-х годов была *уверенность*: уверенность в себе, в других людях, в общественных институтах. Все три составные части такой уверенности были незаменимы – они обуславливали друг друга: если убрать одну, две другие испытают чрезмерное напряжение (курсив автора)»¹⁰⁶. Поэтому за высказываниями З. Баумана о происходящем «принижении значения социальных причин и коллективных действий»¹⁰⁷ не следует упускать основную цель, которую поставил автор исследования: доказать, что «форма нашей социальности меняется, как и форма общества, в котором мы живем»¹⁰⁸. Достижение же ее невозможно без обращения к примерам «стремительного угасания *старого* (выделено нами – Е.К.) искусства укрепления и упрочнения социальных связей»¹⁰⁹.

¹⁰² Там же. С. 364-365.

¹⁰³ Рецензия на книгу: З. Бауман. Индивидуализированное общество. Научно-образовательный портал Высшей школы экономики [Электронный ресурс]: URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/17992046/> (дата обращения 15.06.1016)

¹⁰⁴ Crozier M. The bureaucratic Phenomenon. Chicago, 1964. 320 p.

¹⁰⁵ Bourdieu P. Contre-feux. Propos pour servir a la résistance contre l'invasion néo-libérale, Paris, 1998. P. 97.

¹⁰⁶ Peyrefitte A. La société de confiance. Essai sur les origines du développement, Paris, 1998, pp. 514-516.

¹⁰⁷ Бауман З. Индивидуализированное общество. С. 53.

¹⁰⁸ Там же. С. 181.

¹⁰⁹ Там же. С. 7.

Аналогичного взгляда придерживается и Ф. Фукуяма. Он не только отмечает: «По мере того как технический прогресс захватывает все большие области, вместе с ним расширяются рынки и возникают новые формы организации. Под колесами этого локомотива гибнут *прежние* формы социальной жизни (выделено нами – Е.К.)»¹¹⁰, но и указывает: «... социализированность... является важнейшей экономической добродетелью, заключающейся в том, что... люди, *доверяющие* друг другу и умеющие трудиться сообща, всегда легко справятся с новыми условиями и прибегнут к той форме организации, которая им будет удобна (выделено нами – Е.К.)»¹¹¹.

П. Штомпка также утверждает, что в формировании социальности ведущую роль играет доверие: «Когда происходит глубокая трансформация общественных систем, когда существовавшие ранее традиционные образцы, правила, роли, обязательства, сети связей подвергаются разрушению, а новые возникают постепенно, образующийся структурный и нормативный вакуум может компенсировать тот особенный «протез», каким является *доверие* (выделено нами – Е.К.)»¹¹².

Действительно, усложнение и динамизм социальных структур, наблюдающийся в течение последних двух столетий, выбили почву из-под таких традиционных элементов общественного устройства, как уверенность или вера в пользу доверия. Первые два, в отличие от третьего, основываются на убежденности в неизменности ролевого поведения членов социума. Кроме того, в основе уверенности и веры лежит знание или прежний опыт, в то время как современное понимание доверия тесно связано с риском.

В прошлом фундамент для повсеместного доминирования уверенности, как механизма организации общественной жизни, создавала стабильность социальных структур традиционного общественного устройства. Новая ситуация и попытка упорядочить социальные взаимодействия в условиях трансформационных изменений в обществе ведут к ослаблению роли уверенности и веры и возрастанию роли доверия в социальных взаимодействиях. Обращая внимание на указанные особенности доверия, А. Селигман замечает: «Дело в том, что центральным для определения доверия является то, что оно вовлекает человека в отношения где действия, характер и намерения другого не могут быть удостоверены. При таком понимании человек вынужден доверять, наверное, лучше сказать, склонен доверять, – в случае, когда он не может знать, когда у него нет возможности точно понять или проверить другого, и потому у него нет выбора, как только доверять»¹¹³.

¹¹⁰ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 507.

¹¹¹ Там же. С. 519.

¹¹² Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 425.

¹¹³ Селигман А. Проблема доверия. М., 2002. С.17.

Из определения А. Селигмана следует, что понятие «доверие» не относится к прошлому, а лишь к будущему, не касается природных объектов, а лишь социальных. Что касается последнего утверждения, то на его правомерность указывает, например, неестественность ситуаций, связанных с доверием природе («я доверяю природе, что завтра будет прекрасная погода»). Вместе с тем феномен «доверие» не относится и к социальным объектам, если они находятся в ситуации полного контроля (очевидно, что в этом случае действие будет безусловно реализовано и без обращения к инструменту доверия). Во всех остальных ситуациях возникает потребность в доверии:

- в ситуации неполного контроля (при неуверенности в результативности контроля) – «разумное доверие»;
- в ситуации, когда невозможен контроль над происходящим – «большое доверие».

В целом степень распространения феномена «доверие» на различные ситуации представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Сфера распространения феномена «доверие»

Время	Вид объекта	Ситуация полного контроля (контроль возможен)	Ситуация неполного контроля (нет уверенности в результатах контроля)	Нет возможности контроля над происходящим (контроль невозможен)
Прошлое	Природный			
	Социальный			
Будущее	Природный			
	Социальный		Разумное доверие	Большое доверие



– ситуация, когда феномен «доверие» отсутствует



– ситуация, когда феномен «доверие» присутствует

Исходя из изложенного, можно заключить, что усилению значимости категории «доверие» применительно к экономической сфере, помимо нарастания темпа изменений, способствует также:

- растущее разделение труда (приводит к меньшей предсказуемости поведения лиц, занятых в едином трудовом процессе);

- делегирование полномочий¹¹⁴ (увеличивает возможности выбора, находящиеся в распоряжении других);
- растущая сложность и «непрозрачность» организационных и технических систем, как для персонала, занятого в них, так и для клиентов.

Итак, понятие «доверие» выдвигается в современной общественной мысли на роль ключевого в связи с пониманием невозможности организации без участия данного фактора устойчивых общественных отношений (Н. Луман¹¹⁵, А. Селигман¹¹⁶ и др.). Верно и обратное: утрата доверия ведет к разрушению социальных связей и институтов, фрагментации системы социально-трудовых отношений. В частности, она ведет к хорошо исследованному в экономической науке феномену отчуждения.

Перефразируя замечание Жака Барбале, высказанное им в отношении общественной жизни, можно утверждать, что деятельность каждой компании представляет собой «активное преобразование будущего в современность». Это требует постоянного поиска идей, продуктов, сотрудников, которые будут необходимы в осуществляемой ею деятельности. Принятие решений по указанному кругу вопросов означает для компании всякий раз «прыжок в неуверенность», который опирается на доверие. Петр Штомпка сравнивает в этом смысле доверие с «мостом над пропастью, ... позволяющим чувствовать себя уверенней в неопределенном мире»¹¹⁷.

В заключение данного параграфа факторы, оказывающие прямое и косвенное влияние на усиление роли доверия в процессе трансформации форм социальности в трудовой сфере (их так же можно назвать рискообразующими факторами), представим в табличной форме (Таблица 2).

Таблица 2 – Факторы, обуславливающие трансформацию социальности и усиление роли доверия в трудовой сфере

Факторы первого уровня	Факторы второго уровня	Факторы третьего уровня
1.Нарастание темпа изменений в экономике		
1.1.Глобализация	Резкий рост самопроизвольных, беспорядочных и бесконтрольных процессов	Увеличение доли краткосрочных контрактов

¹¹⁴ Там же. С. 57.

¹¹⁵ Luhman N. Trust and Power. New York, 1979.

¹¹⁶ Seligman A. B. The Problem of Trust. Princeton, New Jersey, 1997. P. 231.

¹¹⁷ Там же. С. 31.

Окончание таблицы 2

Факторы первого уровня	Факторы второго уровня	Факторы третьего уровня
1.2. Частое изменение технологии производства		Появление новых индивидуализированных видов трудовой деятельности
1.3. Быстрое изменение потребностей производства		Быстрое устаревание знаний и навыков, необходимых для участия в производстве Частое изменение условий, определяющих карьерное продвижение
1.4. Рост мобильности капитала	Возрастание риска потери рабочего места низкоквалифицированной рабочей силой, вызванное ее невысокой территориальной мобильностью по сравнению с высокой мобильностью капитала	Расширение круга работ с минимально оговоренными гарантиями или их полным отсутствием
2. Растущее разделение труда	Высокий риск потери рабочего места работниками, занятыми в конвейерном производстве и выполняющими простые операции, в силу отсутствия у работодателя проблем с их заменой	Снижение предсказуемости поведения лиц, занятых в едином трудовом процессе.
3. Растущее делегирование полномочий	Увеличение объема прав, связанных с принятием решений, находящихся в распоряжении других, что ограничивает возможности контроля и увеличивает риски	Ослабление увязки рабочими достижения своих жизненных целей со своим рабочим местом
4. Растущая сложность и «непрозрачность» организационных и технических систем как для персонала, занятого в них, так и для клиентов		
5. Повышение уровня жизни и вызванный этим рост индивидуализма	Усиление неопределенности	Стремление самостоятельно, а не коллективно решать свои личные трудовые проблемы

Эти факторы, по степени взаимосвязи между собой можно отнести к одному из трех уровней:

- факторы первого уровня – нарастание темпа изменений в экономике, усиливающееся разделение труда, растущее делегирование полномочий, сложность и «непрозрачность» организационных и технических систем. Они оказывают влияние на формирование факторов второго уровня, а потому могут быть названы также исходными или базовыми факторами;
- факторы второго уровня – различного рода неопределенности, как результат влияния факторов первого уровня. Они создают условия, приводящие к неизбежной

трансформации социальности как в трудовой сфере, так и в общественной жизни в целом, в направлении усиления роли доверия и ослабления роли уверенности и веры;

- факторы третьего уровня – новые явления в трудовой сфере. Они не только зависят от рискообразующих факторов предыдущего уровня, но и, в свою очередь, создают дополнительные риски. Таким образом, благодаря факторам третьего уровня, интенсифицируется процесс трансформации социальности и усиления роли доверия.

1.3. Динамизм рынка, фактор «доверие» и развитие социально-трудовых отношений в организации

На основе определения социально-трудовых отношений, сформулированного в первом параграфе, будет выдвинуто предположение о существовании двух аспектов их динамики: долгосрочного и краткосрочного. Далее мы проанализируем цепочку причинно-следственных связей, лежащих, по нашему мнению, в основе краткосрочной динамики внутрифирменных социально-трудовых отношений: возрастающая скорость изменений в экономике – смена компанией целевых приоритетов – переход организации на новую стадию жизненного цикла. В заключение фактор «доверие» будет выдвинут на роль объяснительного принципа, характеризующего особенности отдельных стадий краткосрочной динамики социально-трудовых отношений, и показано, что он призван содействовать устойчивому функционированию компании на разных стадиях жизненного цикла в условиях ускоряющегося динамизма окружающей среды.

Последовательное движение в процессе исследования от общего к частному требует проведения детального анализа того, каким образом нарастание перемен в экономике приводит к изменению социально-трудовых отношений в рамках отдельного предприятия? Ответ на этот вопрос пытались дать сторонники марксизма в рамках концепции формационного подхода. В ней смена формаций рассматривается как фактор, обуславливающий изменение производственных отношений в целом и в трудовой сфере, в частности. Один из лидеров американских социалистов и исследователь Гарри Браверман спустя многие десятилетия попытался представить убедительные доказательства достаточности марксистского подхода для условий, сложившихся в современных промышленно-развитых странах¹¹⁸. Он утверждал, что особенностями способа производства, а не технологическими или организационными факторами полностью определяется организация трудового процесса в современной компании.

¹¹⁸ Braverman H. Labor and Monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century, N.Y., 1998. 338 p.

Обосновывая свой подход, Г. Браверман отмечал, что в условиях эксплуатации труда капиталом добровольный, усердный труд невозможен в принципе. Поэтому менеджменту предприятия, работающему в условиях капиталистического способа производства, всегда присуще стремление, с одной стороны, усилить свой контроль за трудовым процессом, а с другой, ослабить контроль за ним со стороны рабочих. Этим, по его мнению, объясняется наметившийся в 70-е годы XX века прогресс в области организации производства и стремление к его автоматизации. Деквалификация труда, наблюдающаяся, по мнению Г. Бравермана, в промышленно-развитых странах, – прямое следствие указанных процессов. Однако система аргументов, на которых основывалась концепция Г. Бравермана, не выдержала проверку временем. Ряд проведенных после выхода его книги исследований показали:

- автоматизация производства, нередко, приводит к появлению новых профессий, требующих высоких профессиональных навыков;
- строгий надзор за процессом труда в неавтоматизированных производствах часто наталкивается на непропорционально высокий рост издержек контроля.

Судьба концепции Г. Бравермана свидетельствует: «анализируя систему общественных отношений того или иного формационного типа *в целом* (курсив автора), вполне оправдано... рассматривать их... структуру в классификации «базис – надстройка»... Но эта классификация не применима при рассмотрении... сферы социально-трудовых отношений... хотя и базисные, и надстроечные отношения в социально-трудовых отношениях содержатся... Такой подход... предохраняет от порождения всем известной и теоретически ущербной... модели человека – *Номо есопомісис* (человека экономического)»¹¹⁹.

В исследовании динамики социально-трудовых отношений, по нашему мнению, следует выделить два аспекта: долгосрочный и краткосрочный. Вопросы долгосрочной динамики социально-трудовых отношений, как результат изменений в способе производства, рассматривал К. Маркс, закрепив их в понятии «характер труда». Что же касается краткосрочной динамики социально-трудовых отношений в процессе жизненного цикла компании, когда не происходит кардинальных изменений в способе производства, то этому вопросу уделяется мало внимания. В их основе, как будет показано далее, лежит механизм доверия.

С учетом изложенного, сформулированный нами выше вопрос должен быть уточнен в следующей редакции: в каком направлении развиваются социально-трудовые отношения на уровне предприятий и организаций и каковы источники их краткосрочной динамики на микроуровне?

¹¹⁹ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 40.

Социально-трудовые отношения складываются, как было показано ранее, из социально-трудовых действий, предпринимаемых как работниками, так и работодателями. Последние формируются, исходя из понимания работодателем приоритетности целей деятельности компании, и реализуются в ее социально-экономической политике¹²⁰. Таким образом, анализ изменений в целевой ориентации компании и причин, их вызывающих, может прояснить направление поиска ответов на сформулированный выше вопрос. Очевидно, что такая его постановка требует исследования проблемы предназначения компании и целей ее деятельности.

Предназначение компании или ее философию можно определить, как основной внутренний побудительный мотив функционирования организации, фундаментальные ценности, которым она стремится следовать. «Секрет выживания, – указывает по этому вопросу И. К. Адизес, – заключается не в том, что они делают, а в том, кем они являются: в их видении и ценностях»¹²¹. С ним согласны и авторы работы «История и философия науки об управлении» Г. И. Мариинко и Е. М. Панина: «Организация координирует свою деятельность посредством системы ценностей и культуры, а не правил и команд»¹²². Более того, как отмечает Р. И. Хендерсон, автор работы «Компенсационный менеджмент»: «Главный контрольно-пропускной пост на пути к успеху зачастую возникает именно на том этапе развития организации, когда ее членам не удается обнаружить позитивную взаимосвязь между собственными ценностями и положениями философии организации либо поведением лидеров, которое базируется на насаждаемой ими философии деятельности»¹²³.

Если предназначение компании можно определить, как «идея», «общее положение о миссии»¹²⁴, то ее преобразование в более конкретные требования к результатам деятельности формирует цели.

Трансформация целей, неизбежная в деятельности каждой организации, становится важным фактором, обуславливающим движение компании по стадиям жизненного цикла. Неслучайно И. К. Адизес, Л. Грейнер, Д. А. Жданов, В. Д. Жарков, Г. В. Широкова, Г. Минцберг, Е. Е. Удалова, Р. Фостер и другие авторы, касающиеся в своих исследованиях проблемы жизненного цикла компании, обращаются одновременно и к вопросу о целях существования организации.

Итак, особенности движения организации по стадиям жизненного цикла определяются изменениями в целях ее деятельности и, в свою очередь, влияют на трансформацию социально-

¹²⁰ Формирование социально-экономической политики, безусловно, осуществляется с учетом всех внешних и внутренних факторов, включая и интересы сотрудников. Однако доминирующую роль в ее формировании играют интересы работодателей.

¹²¹ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб., 2011. С. 383.

¹²² Мариинко Г. И., Панина Е. М. История и философия наук об управлении. Книга 2. М., 2012. С. 44.

¹²³ Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. СПб., 2004. С. 136-137.

¹²⁴ Там же. С. 138.

трудовых отношений в компании. Поэтому вопрос о причинах повышенного внимания, уделяемого в последнее время проблеме целей организации, это одновременно и вопрос о факторах, влияющих на изменение внутрифирменных социально-трудовых отношений.

По нашему мнению, проблема целей организации является прямым следствием наблюдаемого повсеместно ускорения темпов изменений в экономике. Вопросы о «темпах» мы уже касались в предыдущем параграфе, однако лишь в общем плане, поэтому сейчас считаем целесообразным привести ряд дополнительных аргументов. Так, Р. Фостер и С. Каплан в работе «Созидательное разрушение» отмечают по этому поводу, что для большинства из 1008 фирм-долгожителей в 15 отраслях экономики, исследованных на протяжении 36 лет, характерна тенденция к снижению прибыли. Их вывод: представление о том, что компания может многие годы существовать по инерции и в то же время получать огромную прибыль, – всего лишь миф. Новички, как правило, показывают прекрасные результаты, но вступление в пору зрелости, когда они, по определению авторов, попадают в «культурный тупик», сопровождается спадом эффективности. Рынок же, напротив, всегда привлекает новых игроков, которые изменяют его ландшафт и обеспечивают высокую эффективность. Их заключение: рынки дают большую отдачу, чем корпорации, и последние обязаны подражать величине и темпам изменения рынка, если хотят выжить. «Вот почему, – развивает свою мысль Р. Фостер в работе «Обновление производства: атакующие выигрывают», – лишь одной компании из трех удастся возместить свои издержки, связанные с изысканием средств, на протяжении большей части времени. Вот почему большинству компаний удастся добиться... превосходных финансовых результатов лишь раз в 20 лет, а затем они немедленно скатываются к средним финансовым показателям. Вот почему даже лучшие, по общепризнанным критериям, компании, сохраняют ведущие позиции лишь на протяжении трех-четырех лет»¹²⁵.

Дополнительный драматизм ситуации придает тот факт, что скорость изменений в экономике увеличивается. «Если в 1920-е фирма, входящая в список 500 самых успешных компаний, могла быть уверена, что продержится в нем 60 лет и более, то теперь эта цифра снизилась до 20 лет»¹²⁶. Авторы полагают, что к 2025 году этот срок сократится до 10 лет.

М. А. Шеремет также указывает: «Темпы изменений стремительно растут... Трудная предсказуемость и разнообразие протекающих в экономике процессов позволили назвать наше время эпохой без закономерностей... Из 12 самых процветавших в 1900 г. компаний-гигантов, по ценам акций которых тогда рассчитывался индекс Доу-Джонса, сегодня существует только General Electric. В среде производственно-коммерческих организаций можно встретить

¹²⁵ Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают. М., 1987. С. 31.

¹²⁶ Цит. по: Мариинко Г. И., Панина Е. М. История и философия наук об управлении. Книга 2. М., 2012. С. 146.

долгожителей, чей возраст исчисляется даже не десятками, а сотнями лет. Однако, во-первых, такие организации скорее исключение, чем правило, а во-вторых, со временем они меняются настолько радикально, что в них невозможно найти хоть что-то, напоминающее об их истоках, т.е. о той оригинальной производственно-коммерческой деятельности, которая дала им жизнь»¹²⁷. В 1920-е годы ротация предприятий в индексе S&P составляла 1,5 % в год, а в последнее время приблизилась к 10% в год¹²⁸.

Взросшую скорость изменений отмечают и авторы работы «Экономика и социология знания» Г. В. Осипов, С. В. Степашин¹²⁹. Ранее на указанный феномен обратил внимание П. Друкер в своей книге «Эпоха разрыва»¹³⁰.

Проведенное нами исследование подтверждает высокий динамизм не только на уровне национальных, но и локальных рынков. В его рамках проводилось изучение изменения числа компаний в нескольких сегментах бизнеса Томской области¹³¹.

Можно ли для этих целей использовать данные официальной статистики? Наш анализ показывает, что этот путь сопряжен с рядом трудностей:

- публикации статистических данных не носят регулярного характера;
- имеющиеся же данные представлены в целом, без деления на отдельные сегменты бизнеса;
- опубликованные данные о появлении новых компаний касаются только факта их регистрации, но это не позволяет судить о том, работает ли компания в действительности, производя продукцию или услуги, или нет¹³².

Итак, официальные данные, по указанным выше причинам, не позволяют получить достаточно полную оценку динамизма рынка. Поэтому, для этих целей, целесообразно опираться на косвенные данные, например, результаты анализа потока рекламной информации. Его прекращение, в определенной мере, свидетельствует о том, что компания, хотя юридически, возможно, не перестала существовать, но перестала быть активным игроком рынка. И, напротив, появление нового рекламодателя свидетельствует, что в данном сегменте рынка появился новый экономический агент.

¹²⁷ Шермет М. А. Управление изменениями. М., 2012. С. 8–9.

¹²⁸ Там же. С. 50–51.

¹²⁹ Осипов Г. В, Степашин С. В. Экономика и социология знания. М, 2009. С. 130.

¹³⁰ Друкер П. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества. М., 2007. 336 с.

¹³¹ Каз Е. М. Реорганизация системы стимулирования труда в компании и роль фактора «динамизм рынка» // Вестник ТГУ. Экономика. 2015. №4 (32). С. 118-126.

¹³² На аналогичные трудности указывают и авторы исследования «Жизненный цикл малого предприятия»: «Следует сразу оговориться, что анализ... существенно затруднен отсутствием сбора и учета государственными статистическими органами данных необходимого уровня детализации... В связи с этим особую актуальность приобретает использование субъективной статистики». Жизненный цикл малого предприятия / Под общ. редакцией А. А. Шамрая. М., 2010. С. 9.

Все это позволяет сконструировать индикатор «динамизма компаний», который, по нашему мнению, представляет возможность судить об ускорении или замедлении темпов изменений в определенном сегменте рынка. Использование термина «индикатор» призвано подчеркнуть, что полученная оценка является неточной и косвенной, и вместе с тем, весьма необходимой.

В процессе исследования нами были проанализированы объявления, размещенные в течение 3,5 лет (с 30.06.2012 по 07.11.2015) в ведущей газете Томской области, специализирующейся на рекламе «Рекламный дайджест». Анализ касался нескольких сегментов бизнеса, ориентированных на массового потребителя. Результаты анализа заносились в таблицу. Затем данные по каждому сегменту суммировались и полученные итоговые значения наносились на график (Рисунок 2).

На основе этих данных статистическими методами было рассчитано уравнение тренда (1):

$$Y = 167,6876 - 2,3631 * X, \quad (1)$$

Где Y – количество фирм, разместивших объявления;

X – порядковый номер месяца

и построена линия тренда (Рисунок 3).



Рисунок 2 – Изменение количества фирм, разместивших объявления за период с 30.06.2012 по 07.11.2015 гг.

Полученное уравнение показывает, что в целом на исследованных рынках отток компаний-производителей товаров или услуг за анализируемый период превышает приток, так как «индикатор динамизма» (коэффициент регрессии) отрицательный. Положительное же его

значение свидетельствовало бы об обратной тенденции. Расчеты согласно формуле (1) показывают, что за период наблюдения (42 месяца) количество игроков на исследуемых бизнес-сегментах сократилось на 41,39%, что говорит о высоком динамизме процессов.

Параллельно нами был рассчитан традиционный «индекс новизны»¹³³, как разница между числом компаний, присоединившихся к бизнес-сегменту и числом компаний, покинувших бизнес-сегмент. Полученный результат делился на исходное число компаний в бизнес-сегменте. По мнению многих авторов это позволяет «оценить скорость притока в отрасль новых компаний... Так что индекс... можно считать мерой темпа и масштаба созидательного разрушения в отрасли»¹³⁴. Г. Минцберг похожий показатель обозначает термином «коэффициент истощения»¹³⁵. В целом, по всем бизнес-сегментам значение индекса новизны получилось равным -0,55233. Его отрицательное значение подтверждает выявленную тенденцию и указывает, что, несмотря на существовавший приток новых компаний, общее их количество, по всей совокупности исследованных бизнес-сегментов, уменьшилось на 55,23%¹³⁶.

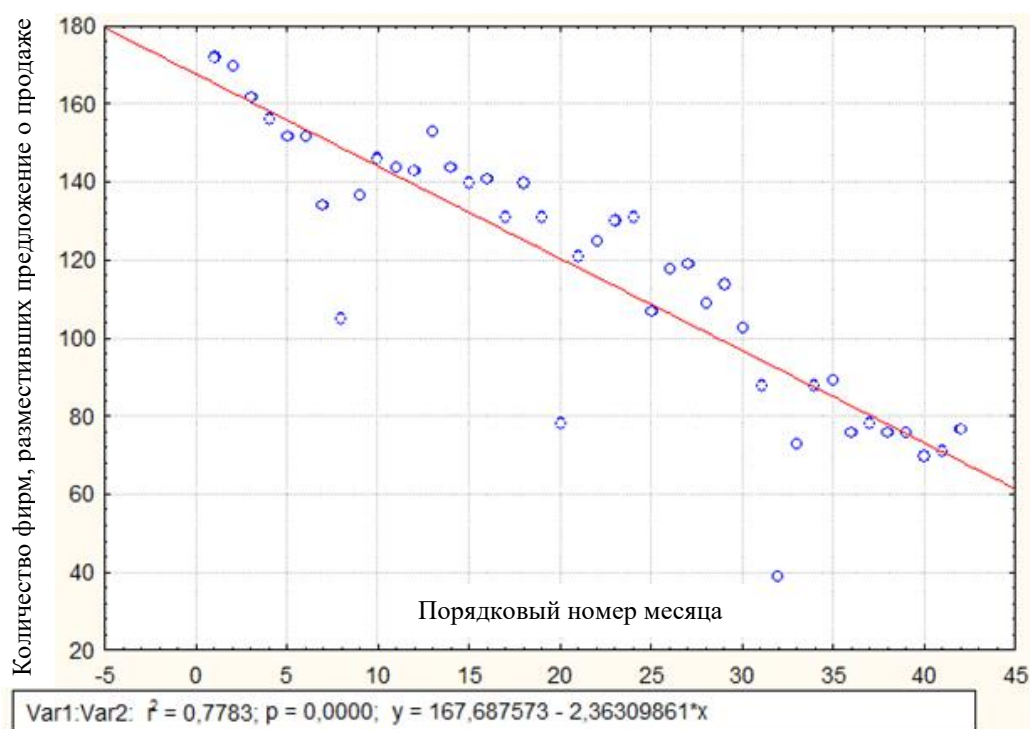


Рисунок 3 – Количество фирм, разместивших объявления. Линия тренда

¹³³ В отличие от предлагаемого нами «индикатора динамизма компаний», рассматриваемый показатель (традиционный индекс новизны) не позволяет оценить достоверность полученных результатов через оценку их статистической значимости.

¹³⁴ Шеремет М. А. Управление изменениями. М., 2012. С. 56.

¹³⁵ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб., 2001. С.279.

¹³⁶ Попытку оценить динамику предприятий по аналогии с демографическими коэффициентами «рождаемости», «смертности» и «прироста» предпринимали Кобылина В. В. (Кобылина В. В. Демография предприятий. Характеристика и основные показатели // Вопросы статистики. 1999. № 9. С. 46 – 49); Ермилова Г. А. и Петухова О. В. (Ермилова Г. А., Петухова О. В. Российское обозрение малых и средних предприятий. М., 2002. С. 46-49).

Это свидетельствует о высоком динамизме процессов на региональных рынках, подтверждает выводы, полученные с помощью индикатора «динамизм компаний», и во многом совпадает с результатами исследований, проведенных Высшей школой менеджмента СПбГУ¹³⁷.

Что касается крупных отечественных компаний, работающих на национальном рынке, то их динамику можно оценить по ротации в индексах РТС и ММВБ. По нашим расчетам¹³⁸, за последние пять лет индикатор ротации компаний в индексе РТС составил: 2010 год – 8%; 2011 год – 18%; 2012 год – 10%; 2013 год – 12%; 2014 год – 12 %; 2015 – 10%.

О достаточно высоком динамизме рынков свидетельствуют также результаты международных исследований Global Entrepreneurship Monitor¹³⁹ (Таблица 3).

Таблица 3 – Доля населения, открывшего и закрывшего бизнес в течение года (в %)

Регион	Создали бизнес	Вышли из бизнеса	Доля оставшихся в бизнесе
США	9	4	56
Европейский союз	5	3	40
Китай	5	4	20

Итак, высокий динамизм внутриотраслевых изменений и изменений на национальных рынках выдвигает на приоритетные позиции вопрос о постановке и смене целей деятельности компании. По этой причине вопрос о целях организации ежедневно встает перед ее руководителями в процессе принятия различных хозяйственных решений, и они вынуждены на него отвечать. Чаще эти ответы формулируются не письменно, «а устными высказываниями и действиями лидеров»¹⁴⁰. Формируя таким образом «философию повседневной деятельности»¹⁴¹ организации, они невольно подтверждают тезис, что компания не может существовать без «обоснования целесообразности... существования»¹⁴².

Как известно, основные точки зрения по вопросу о целях деятельности организации можно свести к ряду позиций, отстаиваемых различными группами исследователей. Одни полагают, что цели компании по преимуществу являются социальными, другие консьюмеристскими (маркетинговыми), третьи гедонистическими (экономическими), четвертые властными (административными). На разных этапах функционирования организации

¹³⁷ Путилов С. Быстрое дело /Новые известия 22.01.14 [Электронный ресурс]: URL: <http://www.newizv.ru/economics/2014-01-22/195783-bystroee-delo.html> (дата обращения 21.10.2014).

¹³⁸ Более подробно см.: Каз Е. М. Реорганизация системы стимулирования труда в компании и роль фактора «динамизм рынка» // Вестник ТГУ. Экономика. 2015. №4 (32). С. 124.

¹³⁹ Куталиев А. Х. О тирамису и селедке под шубой в бизнес проектах / Газета НГ-Политика 04.02.2014.

¹⁴⁰ Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. СПб., 2004. С. 137.

¹⁴¹ Там же.

¹⁴² Там же.

приоритетными становятся цели, относящиеся к разным представленным выше типам. Это содействует переходу на новую стадию жизненного цикла компании, а, следовательно, как будет показано далее, на сопровождающую ее новую стадию цикла социально-трудовых отношений. Неслучайно Ю. П. Кокин отмечает: «Важным фактором, определяющим характер социально-трудовых отношений на предприятии (в организации), является стадия (жизненный цикл) его развития»¹⁴³.

В определении социально-трудовых отношений, сформулированном нами в первом параграфе, указывается, что они охватывают весь комплекс сложных социальных связей субъектов этих отношений по поводу осуществления трудовой деятельности. Это, как теперь ясно, означает, что рассматриваемые отношения касаются, в том числе, формирования целей деятельности сотрудников, а не только способов организации труда, получения его результатов и распоряжения ими. В данном процессе важную роль играют как актуальные цели компании, сформировавшиеся под влиянием особенностей текущей стадии жизненного цикла, так и мотивационные предпочтения ее сотрудников.

Попытка зафиксировать находящийся вне поля зрения других классификаций социально-трудовых отношений факт, что трудовая деятельность каждого работника для него, как для человека, разворачивается во времени, ранее была предпринята в рамках классификации социально-трудовых отношений в зависимости от стадии жизненного цикла человека. В ее основе лежит положение, выдвинутое немецким исследователем Ш. Бюлер, о том, что в жизненном цикле человека, с точки зрения характера его участия в профессиональной деятельности, следует выделять следующие периоды:

- до 16-20 лет – предваряющий профессиональное самоопределение человека;
- от 16-20 до 25-30 лет – поиск себя в профессии, нередко сопровождающийся сменой видов деятельности, формирование жизненных целей;
- от 25-30 до 45-50 лет – стабильная профессиональная деятельность, уточнение жизненных целей, исходя из реальной оценки своих возможностей. Продвижение к намеченным целям.
- от 45-50 до 65-70 лет – завершающий этап профессиональной деятельности. Характеризуется подведением итогов и пересмотром целей;
- от 65-70 лет – отказ от профессиональной деятельности и стремления к достижению целей, которые не были достигнуты¹⁴⁴.

¹⁴³ Кокин Ю. П. Экономика труда. М., 2010. С. 633.

¹⁴⁴ Bühler Ch. Basic theoretical concepts of humanistic psychology. Amer. Psychol. 1971, v. 26. No. 4. P. 14-18.

Кроме того, сторонники данной классификации попытались с ее помощью отразить связь между мотивацией работника и социально-трудовыми отношениями. Однако, как будет показано далее (параграф 2.3.), это вопрос требует специального исследования.

Что же касается формирования и развития социально-трудовых отношений во времени, то нами предлагается исследовать взаимосвязь характера социально-трудовых отношений с целями деятельности, а значит, и с особенностями текущей стадий жизненного цикла предприятия.

Одним из индикаторов развития социально-трудовых отношений на различных стадиях его жизненного цикла, как показывает теоретический анализ, результаты которого представлены ниже, может выступать фактор «доверие». Именно доверие превращает группу в слаженный коллектив, идентифицирующий себя как «Мы». «Мы» – это те, кого мы наделяем доверием, в отношении кого поступаем лояльно и об интересах которых беспокоимся в соответствии с духом солидарности»¹⁴⁵. Неслучайно В. И. Ленин полагал, что с победой социализма, в силу единства интересов трудящихся, отношения доверия охватят сферу труда и распространятся на все общество. Возникнет «дисциплина доверия»¹⁴⁶. Последующая практика социалистического строительства показала, что механизмы формирования доверия являются значительно более сложными, чем предполагалось изначально и требуют, как будет показано далее, специального исследования.

Еще арабский мыслитель XIV века Ибн Халдун обращал внимание на роль «социального общения, дружественных связей, длительных знакомств и товарищеских отношений»¹⁴⁷. Э. Дюркгейм указанный феномен определял, как «преддоговорная солидарность». Роберт Патнэм включил его в понятие «социальный капитал»: «Социальный капитал обращается к таким чертам социального устройства, как доверие, нормы и сообщества, которые могут улучшать эффективность общества, облегчая скоординированность действия»¹⁴⁸. С ним согласен Дж. Коулман, определивший социальный капитал как некоторый набор общественных отношений, который обеспечивает минимизацию операционных затрат информационного обеспечения экономической системы»¹⁴⁹.

Заметим, что в экономической литературе больше распространено иное понимание социального капитала: акцентирующее внимание не на группе, а на индивиде. Так, Н. Лин утверждает, что социальный капитал – это «инвестиции личностей в социальные отношения,

¹⁴⁵ Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 45.

¹⁴⁶ Ленин В. И. Полное собрание сочинений. М.Т. 36. 500 с.

¹⁴⁷ Цит. По: Турчин П. В. Историческая динамика. М., 2010. С.81.

¹⁴⁸ Putnam R. D., Leonardi R, Nanetti R. Y. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ, 1993, 280 p.

¹⁴⁹ Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology, 1988, № 94. P. 95–120.

через которые они получают доступ к имеющимся ресурсам с целью расширить ожидаемую отдачу от... действий»¹⁵⁰. С. М. Климов, вступая в дискуссию с Н. Лином, замечает, что «социальный капитал – это всегда продукт организованного взаимодействия, поэтому он имеет общественную, а не индивидуальную природу»¹⁵¹. С ним соглашаются Л. И. Полищук и Р. Ш. Меняшев, подчеркивающие: «Социальный капитал следует отличать от человеческого – в последнем случае речь идет о личных активах (образование, личные навыки и пр.), а социальный капитал – общественный ресурс»¹⁵².

Удачно данное различие попыталась проиллюстрировать Г.М. Градосельская (Рисунок 4). Она представила соотношение между указанными понятиями в виде графа, где узлы – это работники, обладающие человеческим капиталом (А, В, С на рисунке), а дуги – их социальный капитал.

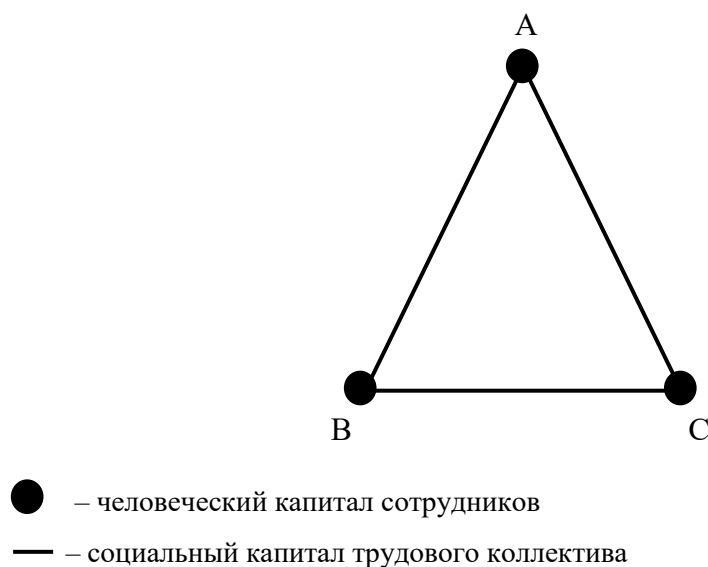


Рисунок 4 – Человеческий и социальный капитал: соотношение понятий¹⁵³

Представленная схема призвана подчеркнуть, что в отличие от человеческого капитала, социальный капитал не столько характеризует отдельного человека, сколько качество отношений между людьми («качество социальных связей»)¹⁵⁴.

Исследования, выполненные рядом авторов, показывают также, что доверие и коллективизм не однопорядковые понятия. Так, Г. Триандис на основе проведенного сравнительного анализа, утверждает, что социум Юга Италии представляет коллективистское

¹⁵⁰Lin N. Building a network theory of social capital. Cambridge, 2001 p. 3-29.

¹⁵¹ Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества. Спб., 2002. С. 85.

¹⁵² Полищук Л. И., Меняшев Р. Ш. Экономическое значение социального капитала // Вопросы экономики. 2011. № 12. С. 53.

¹⁵³ Градосельская Г. М. Социальный капитал и теория обмена. М. 2002. С. 16.

¹⁵⁴ Там же. С. 16.

общество, в то время как американский социум, обладает всеми чертами индивидуалистического сообщества¹⁵⁵. Однако с позиции социального капитала, как показал Р. Патнэм, на юге Италии он небольшой, в противоположность США¹⁵⁶. Более того, было подтверждено, что отсутствие доверия на юге Италии ведет к коррумпированности местных властей и их неэффективности, в то время как в северной части страны большая эффективность местных органов власти – является прямым следствием большего уровня доверия. В другом исследовании, проведенном Ф. Фукуямой, показано, что разброс значений целого ряда показателей, характеризующих экономическую эффективность корпораций промышленно-развитых стран, объясняется разным уровнем социального доверия, сложившимся в том или ином государстве¹⁵⁷.

Изложенные факты, а также выводы параграфа 1.2., свидетельствуют, что в формировании социально-трудовых отношений в современных условиях особую роль начинает играть фактор «доверие», выступающий как непосредственно в форме ожидания строго определенного (добросовестного) поведения другого по отношению к нам, так и в форме взятого на себя обязательство не нарушать доверия, которым нас наделили другие, обозначаемого термином «лояльность».

Следуя П. Сенге, автору концепции самообучающейся организации, Т. Бойделл выделяет 11 ее критически важных характеристик¹⁵⁸:

- стратегия;
- политика управления;
- информационная открытость;
- учет и контроль деятельности организации;
- внутренний обмен услугами;
- гибкие механизмы вознаграждения;
- трансформируемость структур управления, регламентов и процедур;
- создание условий для роста и развития работников;
- окружающая среда компании и ее анализ;
- партнерские проекты с поставщиками и потребителями;
- благоприятный внутренний климат.

Как будет показано в дальнейшем, за многими из них просматривается влияние общего фактора «доверие», призванного содействовать устойчивому функционированию компаний на

¹⁵⁵ Triandis H. S. Individualism and collectivism. Westview, Boulder, 1995, pp. 92-93, 97-98.

¹⁵⁶ Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R. Y. Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ, 1993, 280 p. ; Putnam R.D. Bowling alone: The collapse and revival of American community. Simon and Shuster, New York, 2000, 312 p.

¹⁵⁷ Fukuyama F. Trust: the social virtues and creation of prosperity. New York, 1995.

¹⁵⁸ Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. М., 1995. С. 46.

различных стадиях жизненного цикла в условиях ускоряющегося динамизма окружающей среды.

По результатам первой главы исследования можно сделать следующие выводы и обобщения.

1. Понятие «социально-трудовые отношения» должно содержать указание на устойчивый характер их проявления. Широко распространенная в литературе трактовка социально-трудовых отношений как «взаимодействия» или «взаимосвязи» субъектов неизбежно сводит данные отношения лишь к классу недостаточно устойчивых социальных действий. Предложенное в первой главе определение социально-трудовых отношений как комплекса *сложных* социальных связей субъектов по поводу осуществления трудовой деятельности (социально-трудовых связей) вводит в их состав такие виды социальных действий как социальные отношения, социальная организация. Фиксирует, что понятие «социально-трудовые отношения» охватывает уровни развития социальных связей, отличающиеся наиболее высокой устойчивостью.

2. В изучении вопросов динамики социально-трудовых отношений необходимо выделять два аспекта: долгосрочный и краткосрочный. Долгосрочный – исследование динамики социально-трудовых отношений, происходящее под влиянием изменения способа производства. Краткосрочный – изменения в социально-трудовых отношениях на разных этапах жизненного цикла организации.

Причиной краткосрочной динамики социально-трудовых отношений является трансформация целей деятельности организации под влиянием изменений на региональных, национальных и интернациональных рынках. Смена приоритетов в деятельности компании содействует ее переходу на новую стадию жизненного цикла, что, в свою очередь, вызывает изменения в формировании и развитии социально-трудовых отношений.

3. В ходе исследования были предложен «индикатор динамизма компаний». Проведенные нами расчеты на региональном и национальном уровне подтверждают: в настоящее время степень изменений на рынках высока. Это обуславливает сокращение длительности пребывания компании на каждой стадии жизненного цикла и вызывает более частую трансформацию организации социально-трудовых отношений в ней. Выявленная закономерность свидетельствует об актуальности исследования краткосрочных изменений социально-трудовых отношений.

4. Выдвинута гипотеза, что о состоянии системы социально-трудовых отношений на различных стадиях жизненного цикла организации может свидетельствовать фактор «доверие». Показано, что «доверие» способствует упорядочению социальных взаимодействий в условиях

трансформационных изменений (нарастания неопределенности и рисков в деятельности компании), когда снижаются возможности «уверенности» и «веры», как механизмов организации социальной жизни. Возрастанию роли фактора «доверие» в организации социально-трудовых отношений также способствует растущее разделение труда, делегирование полномочий, растущая сложность и «непрозрачность» организационных и технических систем. Утрата доверия ведет к разрушению социальных связей и институтов, фрагментации системы социально-трудовых отношений, возникновению отчуждения труда.

2 Доверие в контексте ряда школ и направлений исследования

2.1. Современные динамическая и структурная теории организации: исследование роли доверия в трансформации социально-трудовых отношений

В данном параграфе мы намерены показать, что авторы ряда современных экономических исследований близко подошли к осознанию роли доверия в деятельности организаций. Вначале будут вскрыты механизмы и факторы динамики социально-трудовых отношений в компаниях на разных этапах их жизненного цикла. Затем, в рамках каждого выделяемого в литературе типа конфигурации и, наконец, в различных структурных частях организации. Это позволит усилить аргументацию в пользу гипотезы, выдвинутой в предыдущей главе, о возрастающей роли фактора «доверие» в формировании и развитии социально-трудовых отношений.

Какое типологическое пространство необходимо использовать для исследования социально-трудовых отношений на внутрикорпоративном уровне? Т. И. Заславская замечает, что при решении подобных вопросов необходимо исходить из целей исследования и «общенаучных требований *необходимости* и *достаточности* выделяемых координатных осей для представления *социального содержания процесса* (выделено автором)»¹⁵⁹.

Результаты проведенных теоретических исследований, представленные в первой главе, свидетельствуют, что доверие превращается в ключевой элемент внутрифирменных социально-трудовых отношений. Его уровень позволяет судить о состоянии социально-трудовых отношений в организации, а его изменение за определенный период характеризует направление их трансформации.

П. Штомпка, обращаясь к исследованию общества в целом, убедительно показывает, что к причинам, объясняющим уровень доверия в нем, относятся:

- историческое измерение, отражающее особенности переживаемого им этапа;
- структурное измерение;
- измерение, связанное с «индивидуальным оснащением субъектов»¹⁶⁰.

Если пользоваться терминологией Т. И. Заславской, то первые два параметра отвечают «необходимым требованиям» для раскрытия содержания исследуемого П. Штомпкой процесса, а последний – «достаточным».

Однако, по отношению к организации, уровень доверия, сформировавшийся в обществе, создает лишь «условия, определяющие контекст поведения большой массы людей»¹⁶¹. Поэтому,

¹⁵⁹ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С.8.

¹⁶⁰ Штомпка П. Доверие-основа общества. С.299.

¹⁶¹ Там же. С. 299.

по нашему мнению, для проведения исследований в рамках отдельной компании следует искать самостоятельные параметры, оказывающие решающее влияние на складывающийся в ней уровень доверия.

Если рассматривать в самом общем плане, то мы полагаем, что на уровне организации эти параметры также касаются исторического измерения, структуры и «субъективного ресурса». Однако если рассматривать более детально, то третий параметр, в таком случае, будет представлен ее сотрудниками, содержание первого наиболее полно раскрывает понятие «жизненный цикл организации», а второго – ее структурные особенности.

Полагаем, что роль первого параметра в деятельности организации наиболее глубоко исследована в концепции жизненного цикла организации, разработанной И. Адизесом. Второго – Г. Минцбергом (автором структурной теории организации).

Итак, если выдвинутое предположение в отношении «необходимых требований» верно, то обращение к феномену «доверие» должно присутствовать в работах И. Адизеса и Г. Минцберга, даже несмотря на то, что этот феномен не является предметом исследования указанных авторов. Кроме того, подтверждение данной гипотезы позволит укрепить отстаиваемую нами точку зрения о ключевой роли доверия в формировании социально-трудовых отношений на внутрикорпоративном уровне дополнительными аргументами и по-новому осмыслить ее¹⁶².

Анализируя особенности стоящей задачи, мы пришли к выводу о необходимости использовать для ее решения метод контент-анализа. В его основе лежит изучение частоты упоминания отдельных слов или тем, содержащихся в тексте.

В гуманитарных исследованиях данный метод начал активно использоваться со второй половины XX века. Достоинство контент-анализа заключается в том, что он позволяет выявить и количественно оценить представления автора публикации («ключевые символы», по определению Г. Лассуэла) и их динамику, а не опираться в процессе работы с текстом только на впечатления о прочитанном.

В рамках нашего исследования объектом анализа явились ключевые монографии И. Адизеса «Управление жизненным циклом корпорации»¹⁶³ и Г. Минцберга «Структура в кулаке: создание эффективной организации»¹⁶⁴, в которых предложены оригинальные концепции динамических изменений, происходящих в организациях.

Процедура контент-анализа содержания монографии И. Адизеса «Управление жизненным циклом корпорации» состояла в:

¹⁶²Что касается «индивидуального оснащения субъектов», то его роль как «достаточного» условия получит обоснование в параграфе 3.1.

¹⁶³ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб., 2011. 383 с.

¹⁶⁴ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб., 2001. 512 с.

- выявлении в тексте работы понятий «доверие», «преданность», «лояльность» и аналогичных им по смыслу (далее в тексте обозначается как «преданность»);
- подсчете частоты упоминания указанных понятий (отдельно для каждого этапа жизненного цикла);
- оценке объема внимания, уделяемого автором исследуемому понятию (количество слов);
- определении суммарного рейтинга (сумма показателей частоты и объема внимания), позволяющего осуществить шкалирование исследуемых объектов по так называемой «абсолютной приоритетности»¹⁶⁵.

Контент-анализ монографии Г. Минцберга¹⁶⁶ проводился во многом аналогично, но обособленно, как по каждому из шести типов конфигурации организации, выявленных и исследованных им, так и по каждой их структурной части.

Почему организации растут, стареют и умирают? Ответ на этот вопрос американский исследователь И. Адизес попытался дать через анализ жизненного цикла организаций. Сформулированная им система взглядов на причины и механизмы указанных изменений получила наименование «Теория жизненного цикла И. Адизеса».

И. Адизес выделяет следующие основные фазы жизненного цикла компании: рост, юность, расцвет, старение, смерть¹⁶⁷. Некоторые фазы, по его мнению, следует делить на этапы. Так, фаза роста включает этапы: «Ухаживание», «Младенчество», «Давай-Давай» (терминология автора).

На первом этапе фазы роста, как показывают результаты контент-анализа, фактор «доверие» (преданность, в терминологии И. Адизеса) играет чрезвычайно большую роль (Рисунок 5, 6). Рассматриваемый этап – это период вынашивания идеи будущей деятельности, поиска единомышленников и инвесторов проекта. Для него, по мнению И. Адизеса, характерно «возбуждение, энтузиазм, эмоции и страсть, вызываемые обсуждаемым предметом, – ... являющиеся признаками возникновения преданности»¹⁶⁸. Таким образом, преданность на этапе «Ухаживание» понимается, как приверженность организаторов будущей компании и ее инвесторов идее проекта. «Если Вы хотите оценить жизнеспособность своей организации, – указывает И. Адизес, – вы должны выяснить, насколько преданы ей все люди, так или иначе связанные с нею»¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Кармадонов О. А. Трансформация и адаптация: стратегии выживания в кризисном социуме. Иркутск, 2009. 175 с.

¹⁶⁶ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб., 2001. 512 с.

¹⁶⁷ Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. С.32.

¹⁶⁸ Там же. С. 41.

¹⁶⁹ Там же. С. 41.

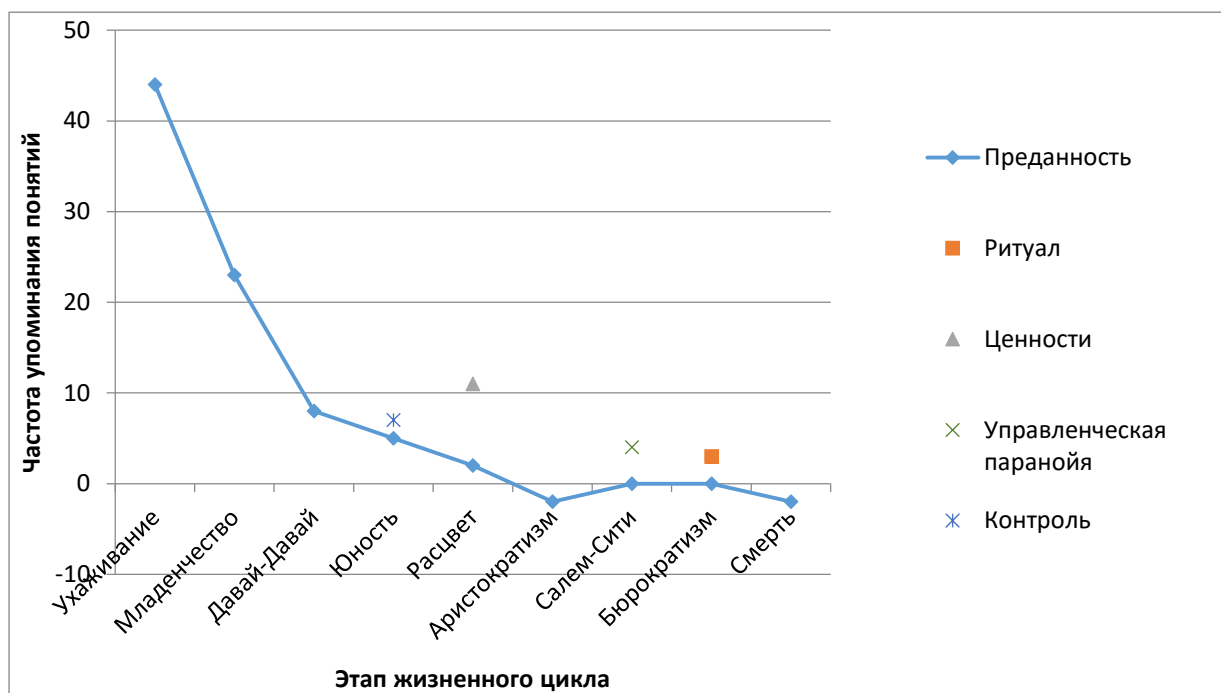


Рисунок 5 – Понятие «преданность» на различных этапах жизненного цикла И. Адизеса (по результатам контент-анализа)

Одновременно И. Адизес обращает внимание на такую особенность преданности, как ее связь с риском: «... организации, – для того чтобы она могла выполнять функции, ради которых создавалась, следует принять на себя определенные риски. Однако никакой риск не принимается без соответствующей преданности идее»¹⁷⁰, «чем выше риск, тем сильнее должна быть преданность»¹⁷¹. Риск, как было показано в параграфе 1.2, характерная причина обращения современного общества к доверию. Позиция, занятая И. Адизесом в отношении понятия «приверженность», подтверждает включенность данного понятия в систему категорий, связанных с доверием.

Преданность инициаторов проекта, по мысли И. Адизеса, продолжает играть определяющую роль и на следующем этапе жизненного цикла организации, который он обозначил термином «Младенчество». «Младенчество», в концепции И. Адизеса, это этап начала функционирования организации, когда появляется финансирование, организуется производство и сбыт, когда происходит соединение вместе «идеи, рынка и инвестиций»¹⁷². Решающее значение в этот период начинает играть «совершенствование продукта, технологии, проблемы производства и эффективности»¹⁷³, кроме того, «продажи начинают играть

¹⁷⁰ Там же. С. 41.

¹⁷¹ Там же. С. 42.

¹⁷² Там же.

¹⁷³ Там же. С. 51.

важнейшее значение, так как без притока денежных средств молодая компания не сможет выжить»¹⁷⁴.

Контент-анализ показывает, что на данном этапе частота упоминания понятия «преданность» снижается (23), как и объем внимания (1350), что снижает рейтинг приоритета до 1373 (Рисунок 5,6). Одновременно на данном этапе начинает трансформироваться содержание анализируемого понятия. Связано это с тем, что приверженность, до того помогавшая начать воплощение идеи, теперь должна превратиться в ресурс, помогающий получать реальные результаты от проекта. Организации начинают требоваться «упорно работающие, ориентированные на результат основатели, которые уже не являются мечтателями»¹⁷⁵. Однако для этапа «Младенчество» типичной является ситуация, когда основатель остается верен себе и продолжает «в большей степени приходить в возбуждение от создания чего-то нового, чем от окончательной доводки чего-то «старого»»¹⁷⁶, что определяет особенности социально-трудовых отношений, формирующихся в организации на данном этапе в условиях:

- плотного графика работы сотрудников;
- слабо выраженной служебной иерархии;
- быстрого продвижения по карьерной лестнице;
- отсутствия продуманной системы управления;
- отсутствия разработанной политики, процедур или бюджета;
- изобилия кризисных ситуаций¹⁷⁷.

Формирование устойчивого притока денежных средств, появление постоянных покупателей, стабилизация производственной деятельности организации – все это говорит о том, что компания вступила в следующий этап жизненного цикла («Давай-Давай» по терминологии И. Адизеса). Если предыдущий этап являлся этапом выживания, то рассматриваемый характеризуется И. Адизесом, как этап процветания компании. Основатели рассматривают на данном этапе «растущий сбыт как неоспоримое доказательство своего успеха»¹⁷⁸.

Как показывают результаты контент-анализа, фактор «доверие» («преданность», в терминологии И. Адизеса) на этапе «Давай-Давай» продолжает играть важную роль. Хотя частота упоминания понятия «преданность» снижается практически в три раза и составляет 8,

¹⁷⁴ Там же. С. 52.

¹⁷⁵ Там же. С. 53.

¹⁷⁶ Там же. С. 52.

¹⁷⁷ См. там же. С. 53-54.

¹⁷⁸ Там же. С. 70.

однако объем внимания значителен и составляет 1413, что увеличивает рейтинг приоритета до 1421 (Рисунок 6).

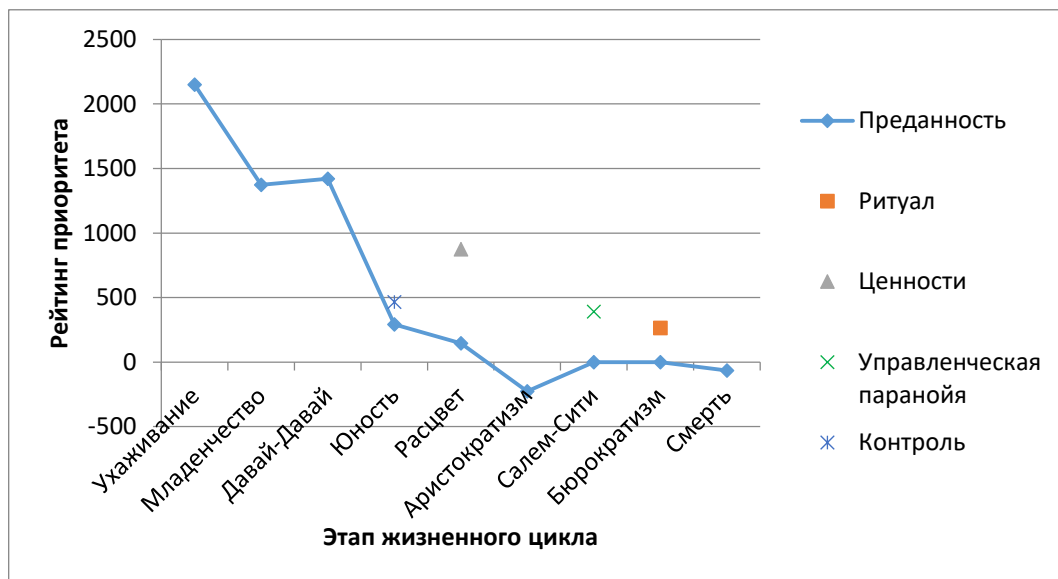


Рисунок 6 – Изменение рейтинга приоритета понятия «преданность» на различных этапах жизненного цикла И. Адизеса

Такое положение является прямым следствием главной проблемы этапа: «кризис, порождаемый управлением»¹⁷⁹. «Основатели хотят уклониться от повседневных управленческих проблем, но в то же время не желают терять контроля над компаниями»¹⁸⁰. Это, полагает И. Адизес, вызывает: «Усиливающуюся отчужденность основателей от своих компаний и трудности делегирования полномочий»¹⁸¹. Он замечает по этому поводу, что в процессе децентрализации, неизбежной на этапе «Давай-Давай»: «Люди начинают проявлять инициативу, а основатели ощущают угрозу, когда суждения, оценки, потребности и предпочтения работников не соответствуют суждениям, потребностям, оценкам самих основателей»¹⁸². В результате «основатели чувствуют себя преданными своими сотрудниками и лишенными возможности контроля»¹⁸³. И далее: «При такой нестабильности люди испытывают физические и психические перегрузки и жалуются, что здесь ничего не произойдет»¹⁸⁴, пока от дел не уйдет основатель — такова особенность социально-трудовых отношений, складывающихся на данном этапе жизненного цикла организации.

¹⁷⁹ Там же. С.70.

¹⁸⁰ Там же. С.81.

¹⁸¹ Там же.

¹⁸² Там же. С. 79.

¹⁸³ Там же. С. 80.

¹⁸⁴ Там же.

Ощущая качественно иное содержание приверженности, формирующееся на рассматриваемом этапе, И. Адизес интуитивно ищет ему замену и находит в понятии «неперсонифицированного клея». Если до этапа «Давай-Давай»: «Основатели являлись интегрирующей силой своих компаний. Они анализировали рынок и синхронизировали сбыт с производственными, финансовыми и рекрутинговыми усилиями... выполняя функцию склеивающего вещества. То на этапе «Давай-Давай» этот клей уже не может удерживать все элементы вместе»¹⁸⁵. Так появляется потребность в «неперсонифицированном клее», под которым И. Адизес понимает «процесс институционализации интеграционной предпринимательской функции»¹⁸⁶ (в другом месте «деперсонализация процесса интеграции»¹⁸⁷), позволяющий добиться «преданности на всех уровнях организации»¹⁸⁸.

И вновь следует отметить, что И. Адизес фактически обращается к категории «доверие». Его понятие неперсонифицированного клея близко к понятию «доверие», трактуемому П. Штомпка как: «особенная «смазка», скрепляющая межчеловеческие отношения... позволяющая нам обратиться к другим людям и преодолеть барьер... неуверенности»¹⁸⁹. А также более раннему высказыванию лауреата Нобелевской премии по экономике К. Эрроу о том, что «доверие – это смазка общественного организма»¹⁹⁰.

Серьезный кризис, настигающий организацию на этапе «Давай-Давай», по мнению И. Адизеса, стимулирует ее переход к этапу «Юности». Особенности социально-трудовых отношений, складывающихся на данном этапе, характеризуются:

- конфликтом новых и старых сотрудников;
- сменой целей развития компании;
- противоречивостью и непоследовательностью систем материального и морального стимулирования¹⁹¹;
- конфликтом между основателем и профессиональными менеджерами;
- конфликтом корпоративных и индивидуальных целей¹⁹².

Их источник – нерешенность проблемы делегирования полномочий на предыдущем этапе жизненного цикла. И. Адизес пишет по этому вопросу: «Теперь необходима специализация, так как бизнес перерос индивидуальные способности своего основателя. И уже

¹⁸⁵ Там же. С. 83.

¹⁸⁶ Там же.

¹⁸⁷ Там же. С. 84.

¹⁸⁸ Там же. С. 87.

¹⁸⁹ Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 42.

¹⁹⁰ Arrow K. J., The Limits of Organization. New York, 1974, 87 p.

¹⁹¹ Там же. С. 88.

¹⁹² Там же. С. 96.

недостаточно нескольких часов в день, чтобы управлять организацией в одиночку. Необходимо делегирование полномочия подчиненным без потери общего контроля»¹⁹³.

Контент-анализ показывает, что на данном этапе частота упоминания понятия «преданность» значительно снижается (5), уменьшается и объем внимания (288), что снижает рейтинг приоритета до 293. Причина – необходимость внедрения на данном этапе формализованных систем контроля. Не случайно контент-анализ показывает, что частота упоминания понятия «контроль» на данном этапе почти в 1,5 раза (7) превышает частоту упоминания понятия «преданность».

Вместе с тем наблюдается дальнейшая трансформация содержания этого понятия. С одной стороны, как стабилизатора сложившихся ранее социально-трудовых отношений в условиях динамических изменений, происходящих на рассматриваемом этапе жизненного цикла: «Из-за такой неразберихи моральный климат начинает ухудшаться, и лучшие люди постепенно покидают организацию или проявляют все признаки готовности это сделать. Основатели, стремясь сохранить коллектив, пытаются купить преданность работников и предлагают им акции компании и (или) участие в прибылях»¹⁹⁴. С другой, как условия успешности изменений в компании: «... чтобы реорганизация оказалась эффективной в долгосрочной перспективе, она должна основываться на доверии и уважении»¹⁹⁵.

Следующую стадию жизненного цикла «Расцвет» И. Адизес характеризует, как «оптимальное состояние жизненного цикла, достижение баланса между самоконтролем и гибкостью»¹⁹⁶. Лишь создание эффективных управленческих систем, учитывающих фактор «доверие», позволяет компании, по мнению И. Адизеса, перейти на данную стадию.

Контент-анализ показывает, что на рассматриваемом этапе частота упоминания понятия «преданность» значительно снижается и растет частота понятия «ценности» (11). И. Адизес обращает внимание, что если организация находится на указанной стадии, то: «Работники организации *верят* (выделено нами – Е.К.) в важность того, что они делают»¹⁹⁷, более того организации на этапе «Расцвета» заняты «сохранением ценностей... воспитанием приверженности им»¹⁹⁸. На данном этапе «присутствует традиция и хорошо отрепетированный процесс»¹⁹⁹, заключает автор.

Налицо движение не от веры и уверенности к доверию (см. параграф 1.2), а в противоположном направлении: от доверия к уверенности и вере. Анализ происходящих

¹⁹³ Там же. С. 89-90.

¹⁹⁴ Там же. С. 95.

¹⁹⁵ Там же.

¹⁹⁶ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. С.102.

¹⁹⁷ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. С.103.

¹⁹⁸ Там же. С. 104.

¹⁹⁹ Там же. С. 106.

изменений показывает, что они укладываются в общую логику причин, объясняющих трансформационные изменения по линии вера (уверенность) – доверие. Действительно, И. Адизес отмечает, что на этапе «Расцвет» организация:

- не подвержена воздействию изменчивых желаний одного человека²⁰⁰;
- она предсказуема²⁰¹;
- регламентация процессов управления характерная для данной стадии «устраняет неопределенности в процессе принятия решений»²⁰².

Все это, по его мнению, позволяет компаниям, достигшим указанной стадии, «демонстрировать предсказуемо превосходные результаты... даже в этом случае (когда события неподконтрольны организации – Е.К.) компании, достигшие «Расцвета», демонстрируют лучшие способности к выживанию, чем их конкуренты, не имеющие адекватных управленческих качеств. Укрепление и сохранение ценностей, характерное для данного этапа, содействует этому: «Воспитание приверженности... ценностям и их защита (становятся – Е.К.) не менее важны, чем обеспечение качества продукции»²⁰³.

Особенности социально-трудовых отношений сотрудников в компаниях, находящихся на данном этапе определяются следующими моментами: «Принимая решения, они находятся в спокойном душевном состоянии... Они не подвержены ежеминутным беспорядочным сменам курса... Они не страдают от паралича, обусловленного последствиями внутренней борьбы, ... они не страдают от вечного бюрократического бессилия, характерного для стареющих компаний... они осуществляют свои операции... спокойно и уверенно»²⁰⁴. «В компании, достигшей Расцвета, не меньше работы, чем в компании, достигшей этапа «Давай-Давай», но загрузка работников в ней прогнозируется, планируется и контролируется»²⁰⁵. Организации на этапе «Расцвета»: «располагают согласованной системой вознаграждения, культурой взаимного доверия и уважения.»²⁰⁶. «В них возникают конфликты, но они никогда не перерастают в межличностные ссоры»²⁰⁷. «Каждый человек рассчитывает на то, что его мнение будет услышано и рассмотрено с должным уважением»²⁰⁸. Все это И. Адизес обозначает термином «внутренняя связанность». Она, по мнению автора, «позволяет организации направлять свои силы на обеспечение внешней связанности со своими клиентами, поставщиками,

²⁰⁰ Там же. С.103.

²⁰¹ Там же. С.104.

²⁰² Там же. С.106.

²⁰³ Там же. С.104.

²⁰⁴ Там же. С.109.

²⁰⁵ Там же. С.112.

²⁰⁶ Там же. С.110.

²⁰⁷ Там же. С. 111.

²⁰⁸ Там же. С. 112.

инвесторами...»²⁰⁹, вызывает их восхищение уровнем обслуживания и формирует лояльность потребителей. И. Адизес делает вывод: «Работники получают удовольствие от работы в таких компаниях. Мало кто увольняется по собственному желанию, а поток претендентов на занятие свободных вакансий никогда не иссякает»²¹⁰.

Опасность, которой может подвергнуться компания на данном этапе – это чувство удовлетворения. Вера, заменившая доверие, формирует ложное ощущение безопасности, заставляет, по мнению И. Адизеса, неохотно идти на риск, больше держаться за прошлое и опираться на то, что успешно работало раньше²¹¹.

Все это признаки старения, приводящие к следующему этапу, названному И. Адизесом «Аристократизм». За ним следуют этапы: «Салем-Сити», «Бюрократия», и «Смерть». С точки зрения исследования цикла социально-трудовых отношений, как показывает анализ, они образуют одну фазу.

Ни на одном из этапов данной фазы в процессе контент-анализа не было обнаружено обращение И. Адизеса к понятию «преданность», или сходным с ним по смыслу. Так, на этапе «Аристократизм» частота (2) относится не к понятию «преданность», а к словосочетанию «отсутствие преданности». Объем внимания этого словосочетания составляет 225, что формирует рейтинг приоритета (-227). В полной мере данная закономерность относится и к остальным этапам фазы старение. Хотя на этапе «Салем-Сити» уже нет упоминания ни о преданности, ни об ее отсутствии, их место, как показывает контент-анализ, занимает понятие «управленческая паранойя» (частота (4), объем внимания этого словосочетания составляет 387, что формирует рейтинг приоритета 391): «Все смотрят друг на друга с подозрением. Каждый старается скрыть свои истинные намерения»²¹².

И. Адизес, указывая на причины появления этого явления, пишет: «Спрос становится неэластичным, доходы снижаются, а рыночная доля неуклонно сокращается. Напуганное происходящим, управленческое сообщество менеджеров организации, прежде восхищавшихся друг другом, постепенно распадается. Времена добрых приятельских отношений... проходят, и начинается охота на ведьм... Каждый занят поиском виновника катастрофы»²¹³.

Как было показано в параграфе 1.2. доверие востребовано в условиях риска. Стареющие же компании: «...думают не о том, как изменить мир, а о том, как в нем выжить... желание избегать рисков... помогает беречь силы»²¹⁴. И далее: «Организации слабеют, потому что все больше их энергии расходуется на... борьбу за сохранение целостности того, что распадается

²⁰⁹ Там же.

²¹⁰ Там же.

²¹¹ Там же С. 115-116.

²¹² Там же. С. 165.

²¹³ Там же. С. 163.

²¹⁴ Там же. С. 121.

на части. В результате у организации остается все меньше сил на решение внешних задач и ее готовность принимать на себя риски снижается»²¹⁵.

Переход компании к этапу «Бюрократизм», по мнению И. Адизеса, является прямым следствием «управленческой паранойи», властвовавшей на этапе «Салем-Сити», только что пройденном компанией. В результате: «Самые одаренные работники, больше других вызывающие страх и недоверие, увольняются добровольно или в принудительном порядке»²¹⁶. Далее он замечает: «Работники какого типа остаются в организации?... Разумеется, администраторы!... администраторы остаются и численно растут. Так как от администраторов требуется только осуществление управления, то компания превращается во вполне законченную бюрократическую организацию, сосредоточенную исключительно на правилах и нормах»²¹⁷. Не случайно поэтому, что на этапе «Бюрократизм» понятие «преданность» вытесняется понятием «ритуал» (частота 3, объем внимания этого словосочетания составляет 261, что формирует рейтинг приоритета 264).

Касаясь этапа жизненного цикла, обозначенного как «Смерть», И. Адизес вновь обращается к словосочетанию «отсутствие преданности» (частота 2, объем внимания 63, что формирует рейтинг приоритета 65). Он пишет по поводу данного этапа: «Смерть наступает в тот момент, когда ни у кого не остается приверженности организации»²¹⁸. Этот факт хорошо иллюстрирует график рейтинга приоритета понятия «преданность» по отношению к общему объему текста, посвященного каждому этапу жизненного цикла (т.н. удельный рейтинг) (Рисунок 7). На нем «срывающаяся» вниз линия удельного рейтинга понятия «преданность» на этапе «Смерть» отражает рост внимания автора к противоположному ему по знаку фактору «отсутствие преданности» как основной причине прекращения деятельности организации.

Какие особенности социально-трудовых отношений характерны для фазы старение?

- организация в процессе деятельности отдает предпочтение форме (разработке большого набора правил и контролю за их соблюдением), а не функции;
- работники сосредоточены не на том, что и почему следует делать, а на том, кто это сделал;
- сотрудники вознаграждаются не в зависимости от их вклада в успех организации, а в зависимости от их личных характеристик;
- тон задает не линейный персонал компании, а ее административный персонал;
- принимаемые решения являются результатом политических игр²¹⁹.

²¹⁵ Там же.

²¹⁶ Там же. С. 166.

²¹⁷ Там же.

²¹⁸ Там же. С. 172.

²¹⁹ Там же. С. 119.

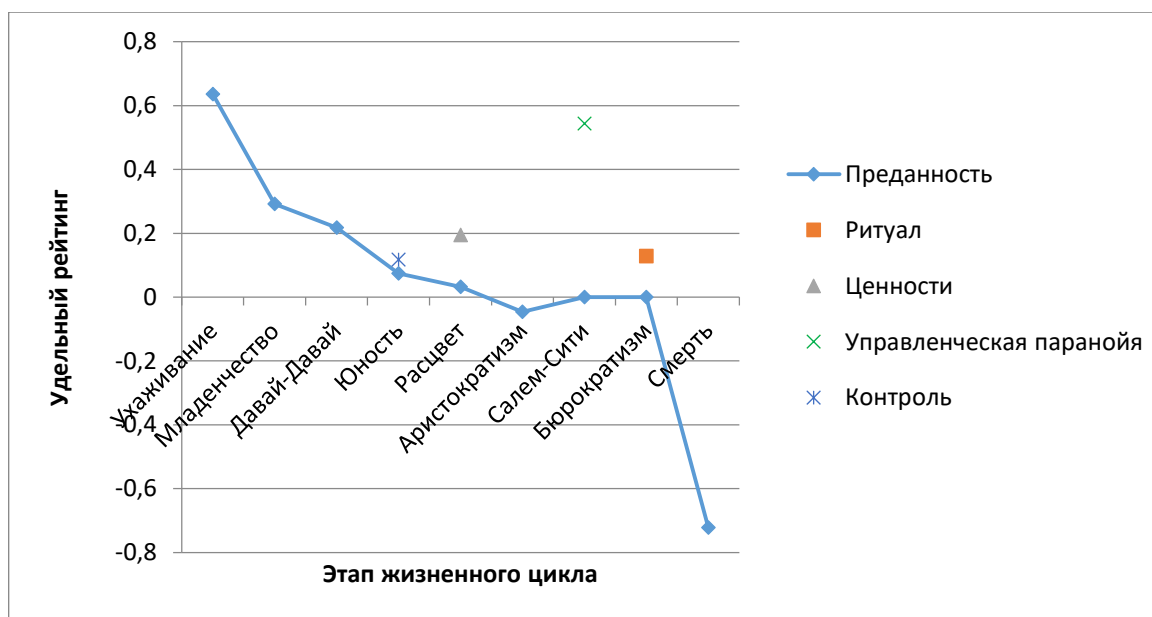


Рисунок 7 – Понятие преданность: динамика показателя удельный рейтинг

Характеризуя социально-трудовые отношения в фазе старение, И. Адизес отмечает: «Для организаций, достигших почтенного возраста, вопрос *кто* становится паталогическим. В них начинается охота на ведьм. Каждый ищет того, *кто* это сделал, а не того, *кто нам будет нужен*, чтобы это сделать. Вместо того чтобы попытаться увидеть, что индивид может предложить своей организации, они начинают искать ошибки, допущенные данным человеком (курсив автора)»²²⁰. Когда доминировать начинает форма, то: «*как человек делает свою работу* оказывается важнее достигнутых им результатов. Люди получают выговоры, несмотря на свои выдающиеся успехи, только потому, что не следуют установленным процедурам, то есть не соблюдают форму. В итоге никто не осмеливается идти на риск (курсив автора)»²²¹. Что касается функционирования системы вознаграждения организации в фазе старения, то И. Адизес указывает: «Премии выплачиваются за превышение показателей бюджета. Чем ниже целевой показатель, тем выше вероятность его превышения и получения премии. В конечном итоге система начинает вознаграждать людей, которые ловко лгут о том, чего они не могут достичь... Групповая система взаимного обмана развивается»²²².

Обобщенный взгляд на социально-трудовые отношения, складывающиеся в стареющих организациях, представляет следующее высказывание И. Адизеса: «Таким образом, растущие организации нанимают и продвигают людей с учетом их вклада в общий результат и независимо от их личностных качеств, а стареющие организации нанимают и продвигают людей в зависимости от их личностных характеристик и вопреки отсутствию реальных

²²⁰ Там же. С. 128.

²²¹ Там же. С. 129.

²²² Там же. С. 123.

достижений. В зрелых компаниях, особенно тех из них, где наблюдаются нечеткие рабочие процессы и процедуры контроля или их нет вовсе, продвижение обеспечивают трудовой стаж и личные связи, а не квалификация и результаты труда». И далее: «Стареющие организации ждут от работников бездействия и вознаграждают за него»²²³. В них: «Появление всевозможных комиссий, комитетов и процедур все больше затрудняет идентификацию власти. Люди испытывают чувство бессилия. На них возлагаются обязанности, но они мало что могут сделать для их выполнения»²²⁴. Указанные особенности социально-трудовых отношений свойственны всем этапам фазы старения, однако степень их проявления различна. Если этап «Аристократизм» характеризуется И. Адизесом как: «предчувствие надвигающейся беды»²²⁵, то для этапа «Салем-Сити» характерно, что: «... проблемы, которые когда-то относились к разряду будущих, переходят в разряд текущих...»²²⁶. «Правда быстро выходит на поверхность. Щепетильность отбрасывается в сторону. Вынимаются ножи, и борьба за выживание – личное, а не организационное – начинается!»²²⁷. На этапе «Бюрократизм» организации уже «требуется искусственная система жизнеобеспечения, позволяющая отсрочить наступление Смерти»²²⁸.

Проведенный контент-анализ стадий жизненного цикла И. Адизеса, позволяет заключить: выявленный нами фактор «доверие» играет важную роль на каждом этапе жизненного цикла социально-трудовых отношений, определяя его характерные черты. Его наличие – содействует развитию организации, а его отсутствие – разрушает ее.

Иную цель в своем исследовании²²⁹ поставил Генри Минцберг: синтезировать имеющиеся знания в области управления компанией и выделить ключевые моменты, позволяющие ей функционировать эффективно²³⁰. Им были выделены основные типичные элементы, обеспечивающие функционирование каждой компании. Это позволило обнаружить шесть типов организаций («конфигураций», по выражению Г. Минцберга). Он убедительно обосновывает тезис о том, что логика развития любой из реально существующих компаний хорошо вписывается в рамки предложенной концепции.

В своих работах Г. Минцберг не ставит прямо вопрос о жизненном цикле организации, но логика исследования, как будет показано далее, неизбежно приводит его к необходимости коснуться проблемы развития организаций во времени. Это во многом предопределило выбор нами для анализа, наряду с концепцией И. Адизеса, теоретического подхода Г. Минцберга.

²²³ Там же. С. 130.

²²⁴ Там же. С. 132.

²²⁵ Там же. С. 159.

²²⁶ Там же. С. 161.

²²⁷ Там же. С. 161-162.

²²⁸ Там же. С. 167.

²²⁹ Mintzberg H. Structure of Organizations. N.J., 1979. P. 548.

²³⁰ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб., 2001. С. 11-12.

Важным аргументом для нашего выбора также явилась опора ряда базовых теоретических положений автора на понятийный аппарат экономики труда. Так, например, важнейшее в его концепции понятие «структура» Г. Минцберг определяет, как «простую совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач»²³¹. А само функционирование и развитие организации он определяет, как управление двумя рычагами: уровень разделения труда и тип механизма координации деятельности²³².

Первая конфигурация, выделенная Г. Минцбергом, обозначена им термином «простая структура». Эта структура характерна для малых предприятий, а также для любой организации в период ее становления «лишь потому, что она еще не успела развить свою административную структуру»²³³. По мысли автора, к данному же типу, «ввиду необходимости быстрых согласованных реакций»²³⁴, обращается большинство организаций, если в их деятельности наступает кризисный период. Это способствует «ослаблению бюрократизации»²³⁵ в организации. Таким образом, «простая структура» имеет достаточно широкое распространение.

Контент-анализ показывает, что в «простой структуре» важную роль играют два механизма координации деятельности:

- прямой контроль (координационный механизм, при котором, как ответственность за работу персонала, так и определение заданий, и наблюдение за его действиями возлагается на одного человека)²³⁶;
- взаимное согласование деятельности (механизм координации труда посредством неформальных коммуникаций).

Если первый механизм координации имеет мало общего с введенным нами в параграфе 1.3. понятием «доверие», то второй (взаимное согласование деятельности), как показывает анализ, непосредственно на нем базируется (обозначен на рисунке 8 и рисунке 9, как фактор «доверие»).

Касаясь роли координации деятельности в форме прямого контроля за работой подчиненных, Г. Минцберг отмечает, что в организациях, имеющих «простую структуру», его осуществляет непосредственно руководитель компании. Что же касается взаимного согласования деятельности, то его осуществляют «сами работники... приспособившись друг к другу – что, в общем, не ... отличается от взаимодействия двух гребцов в лодке»²³⁷. Далее,

²³¹ Там же. С. 17.

²³² Там же. С. 53.

²³³ Там же. С. 277.

²³⁴ Там же.

²³⁵ Там же.

²³⁶ Там же. С. 21.

²³⁷ Там же. С. 20.

анализируя этот механизм, Г. Минцберг, ссылаясь на мнение Дж. Гэлбрейта, замечает, что координация в форме взаимного согласования не возможна без «способности вызывать доверие... без сильного чувства сопричастности проблемам организации»²³⁸.

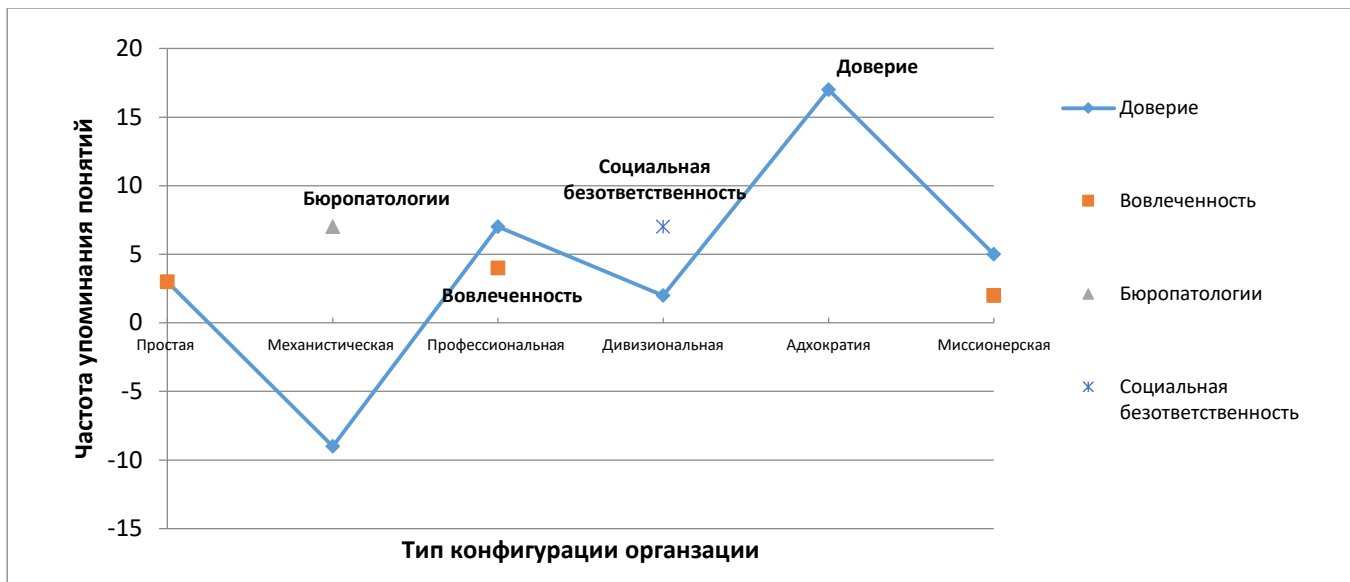


Рисунок 8 – Частота упоминания фактора «доверие» в организациях, относящихся к различным конфигурациям

Обосновывая причины широкого использования в компаниях с «простой структурой» прямого контроля, Г. Минцберг полагает, что это прямое следствие простой внешней среды²³⁹. Что же касается «взаимного согласования», то оно вызвано «высоким динамизмом внешнего окружения... нельзя предсказать положение организации в будущем»²⁴⁰. Многие компании с «простой структурой»: «отличаются высокой активностью и инноваторством, неизменно стремятся к риску»²⁴¹. Это согласуется с выводом, сделанным в параграфе 1.2. о том, что феномен доверия возникает в ситуации высокого динамизма окружающей среды, а значит, и риска. Не случайно, Г. Минцберг отмечает, что многим сотрудникам работа в организациях с «простой структурой» доставляет удовольствие и характеризует такие компании, как дружные²⁴², а также утверждает, что многие работники в них «отождествляют себя со своей фирмой»²⁴³. Все изложенное позволяет нам предположить, что фактор «доверие» – решающее условие формирования высокой вовлеченности работников, как характерной черты социально-

²³⁸ Там же. С. 157.

²³⁹ «Простота внешней среды означает, что руководитель организации способен осмыслить ее основные характеристики и единолично контролировать принятие решений». Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С. 276

²⁴⁰ Там же.

²⁴¹ Там же. С. 278.

²⁴² Там же. С. 280.

²⁴³ Там же. С. 281.

трудовых отношений, складывающихся в рамках «простой структуры». Это подтверждают и результаты контент-анализа: частота упоминания терминов, охватываемых понятием «вовлеченность» (3) не отличается от частоты упоминания «прямого контроля» – основного механизма координации в организациях с «простой структурой».

Вторая конфигурация, выделенная Г. Минцбергом, обозначается как «механистическая бюрократия». Деятельность организаций, относящихся к данному типу (банки, страховые компании, промышленные предприятия и так далее) «носит преимущественно однообразный, простой, повторяющийся характер... Подобные черты характерны для... хорошо отлаженных структур, функционирующих как комплексные управляемые механизмы»²⁴⁴. Однообразие задач, характерное для организаций, относящихся к данному типу, позволяет формализовать выполняемые в них процедуры. Поэтому, по мысли Г. Минцберга, стандартизация процессов труда – основной координационный механизм в компаниях, относящихся к «механистической бюрократии». Контент-анализ подтверждает этот вывод.

Вместе с тем Г. Минцберг пишет: «Хотя стандартизацией контролируется большинство взаимозависимостей, она не в силах устранить неопределенность, которая становится почвой для конфликтов. Устранить их с помощью взаимного согласования невозможно, поскольку широкомасштабная стандартизация не способствует неформальным коммуникациям»²⁴⁵. Автор делает вывод: «Структура механистической бюрократии плохо приспособлена для использования взаимного согласования»²⁴⁶. Таким образом, «координация посредством взаимного согласования» хотя и упоминается им при обсуждении проблем «механистической бюрократии», однако лишь в смысле отрицаемого и отвергаемого явления (Рисунок 9). Такое отношение к механизмам «взаимного согласования» чревато серьезными последствиями («бюропатологиями», по терминологии В. Томпсона²⁴⁷). Г. Минцберг широко использует данный термин. Частота упоминания бюропатологий (в другом месте он их обозначает термином «дисфункциональное поведение механистических структур»²⁴⁸) составляет 7, объем понятия 265. В качестве бюропатологий Г. Минцберг указывает на «отчуждение», безразличное отношение к трудовой деятельности, отсутствие удовлетворенности трудом: «Отношение к людям как к «средству», как к категории статуса и функции, а не личностям, приводит к «разрушению смысла труда как такового... что выражается в высоком уровне прогулов, текучести кадров, декавалификации, разорительных забастовках вплоть до открытого

²⁴⁴ Там же. С. 282.

²⁴⁵ Там же. С. 284.

²⁴⁶ Там же. С. 315.

²⁴⁷ Thompson V. A. Modern Organizations. New York, 1961, 234 p.

²⁴⁸ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С.310.

саботажа»²⁴⁹. Таковы важнейшие черты социально-трудовых отношений, формирующихся в условиях «механистической структуры» и проистекающих из «формализации поведения посредством стандартизации... весьма ограниченной свободы действия работников»²⁵⁰.

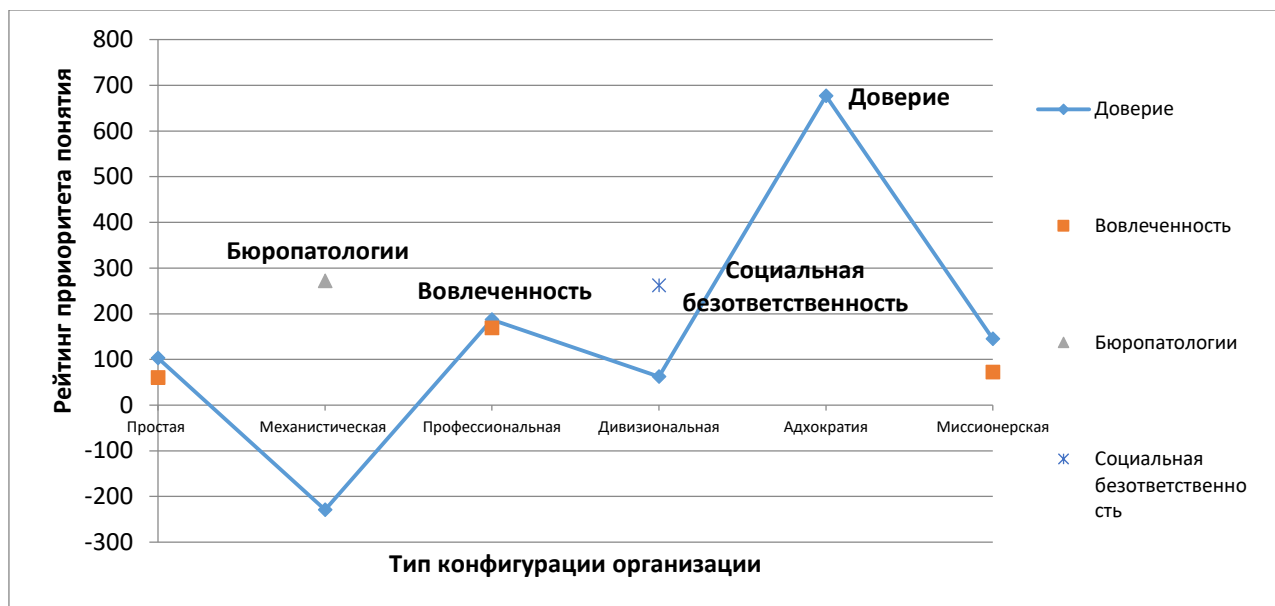


Рисунок 9 – Рейтинг приоритета понятия «доверие» в организациях, относящихся к различным конфигурациям

Итак, наш анализ показывает, что на вопрос: «Возможно ли функционирование организации без механизма доверия?» ответ Г. Минцберга таков: это возможно в «механистической бюрократии», но цена отказа от механизма доверия чрезвычайно высока.

В концепции Г. Минцберга рамки существования «механистической бюрократии» ограничены условиями неизменной окружающей среды и однообразия задач: «... она не «выносит» сложного или динамичного окружения»²⁵¹. Это согласуется с выводами параграфа 1.2, что в условиях полного контроля и отсутствия неопределенности и риска оказываются невостребованными механизмы доверия.

Таким образом, «механистическая структура», хотя и отвергает, в силу своей природы, использование механизмов доверия, однако благодаря этому яснее чем любая другая конфигурация иллюстрирует опасность этого пути и очерчивает то узкое пространство, в пределах которого только и могут существовать подобные структуры.

Еще одна структура, исследованная Г. Минцбергом, определена им как «профессиональная бюрократия». Она возникает там, где «... в операционном ядре организации преобладают высококвалифицированные специалисты — профессионалы, — выполняющие

²⁴⁹ Там же. С. 307.

²⁵⁰ Там же. С. 284.

²⁵¹ Там же. С. 323.

трудные для освоения и в то же время четко оговоренные процедуры»²⁵². Такая структура характерна для учебных заведений, лечебных учреждений, ремесленных мастерских, занимающихся производством предметов прикладного искусства и ряда других организаций. Г. Минцберг указывает, что, хотя для компаний с подобной структурой характерно «...предопределенное, или прогнозируемое, а в конечном итоге, стандартизированное поведение. В то же время эта деятельность отличается сложностью»²⁵³. Далее он еще не раз отмечает особенности профессиональной организации: «сложность труда и не поддающиеся четкому определению результаты»²⁵⁴.

Как было указано в параграфе 1.2. «зоной ответственности» механизмов доверия являются сложные ситуации, в которых контроль не возможен, либо он неполный. Это позволяет предположить, что в организациях, основанных на «профессиональной бюрократии», важная роль должна принадлежать механизмам доверия. Однако, на самом деле, «мешает взаимоотношению профессионалов»²⁵⁵ автономия каждого специалиста, его «довольно непрочные рабочие взаимоотношения с коллегами»²⁵⁶.

Не оставляя по этой причине место для механизмов координации, связанных с доверием, на уровне взаимоотношений профессионалов Г. Минцберг вынужден признать, что именно этим порожден целый ряд сложностей, возникающих в таких организациях в области социально-трудовых отношений, обозначенных им как «проблема... лояльности»²⁵⁷. «Свобода действий, – обращает внимание он, – позволяет профессионалам игнорировать потребности... самой организации. В таких структурах профессионалы не чувствуют себя членами команды. Для многих специалистов организация – это место, почти случайное, где они реализуют свои навыки и умения. Они преданы делу, но не стенам, в которых работают. В то же время профессиональной организации необходимы лояльные сотрудники – для поддержания ее общей стратегии... Кооперация имеет решающее значение для функционирования административной структуры, и, тем не менее, многие профессионалы отчаянно сопротивляются сотрудничеству»²⁵⁸. Если же профессиональная организация рассредоточена географически, это еще более «углубляет проблему сохранения лояльности организации»²⁵⁹. Поэтому в «профессиональных организациях», по мнению Г. Минцберга, особую актуальность

²⁵² Там же. С. 347.

²⁵³ Там же. С. 324.

²⁵⁴ Там же. С. 355, см. также С. 361.

²⁵⁵ Там же. С. 329.

²⁵⁶ Там же. С. 344.

²⁵⁷ Там же. С. 351.

²⁵⁸ Там же. С. 358.

²⁵⁹ Там же. С. 351.

приобретает формирование механизмов поддержания лояльности сотрудников компании²⁶⁰. Не случайно, по данным контент-анализа частота понятия «проблема лояльности сотрудников организации» 3, объем понятия 210, ранг приоритета 213.

Таким образом, механизмы доверия достаточно широко, но неравномерно представлены в различных структурных частях «профессиональной организации».

Еще один вывод состоит в том, что в «профессиональной организации», как и в компаниях с «простой структурой», высока вовлеченность работников. Контент-анализ показывает, что частота упоминания терминов, охватываемых категорией «вовлеченность» (4, объем понятия 165) незначительно отличается от частоты упоминания «стандартизации знаний и навыков» (5 раз, объем понятия 240) – основного механизма координации в организациях с «профессиональной структурой». Это подтверждает высказанное ранее предположение, что фактор «доверие» – решающее условие формирования высокой вовлеченности работников. В данном случае, как характерной черты социально-трудовых отношений, формирующихся в рамках «профессиональной бюрократии».

Итак, сочетание различных форм активизации доверия с широкой автономией сотрудников, как следует из результатов проведенного анализа, способствует формированию положительных особенностей системы социально-трудовых отношений в профессиональных организациях:

- демократичность;
- защита сотрудников от внешнего давления;
- освобождение профессионалов от необходимости тщательной координации действий;
- свобода выбора способа обслуживания клиентов в рамках профессиональных стандартов;
- высокая ответственность сотрудников и их мотивированность на качественное выполнение работы и обслуживание клиентов;
- преданность делу большинства сотрудников-профессионалов²⁶¹.

«Дивизиональная форма» – еще один тип организаций, характерный, как правило, для крупных корпораций. Она, по определению Г. Минцберга, «... представляет собой не столько интегрированное целое, сколько набор объединенных центральной административной структурой полуавтономных «организмов»... обычно их называют подразделениями

²⁶⁰ В качестве инструментов обеспечения лояльности персонала Г. Минцберг указывает на: базовую подготовку, идеологические установки, воспитательную работу, строгие механизмы отбора сотрудников, периодическую переподготовку в центральном офисе компании, сопровождаемую «идеологической» подпиткой и т.д.

²⁶¹ Там же. С. 353.

(дивизионами), а центральную администрацию – штаб-квартирой»²⁶². Автор не уделяет большого внимания механизмам координации в дивизионах, но указывает, что подразделения в таких компаниях «тяготеют к конфигурации механистической бюрократии»²⁶³.

Таким образом, выделенные ранее особенности социально-трудовых отношений в «механистических организациях»: слабая распространенность механизмов координации на основе взаимодействия; широкая распространенность «бюропатологий» (отчуждение, безразличное отношение к трудовой деятельности, отсутствие удовлетворенности трудом), в полной мере характерны и для «дивизиональной формы» организации. Однако «дивизиональная структура» не полностью дублирует основные черты компаний, относящихся к «механистической бюрократии». Г. Минцберг указывает, что специфические черты этой формы кроются в характере взаимосвязи штаб-квартиры и дивизионов «все, что находится за рамками этих отношений, имеет второстепенное значение»²⁶⁴. Поэтому в «дивизиональной организации», помимо «механизмов координации на основе прямого контроля», высока также роль механизмов координации на основе «стандартизации знаний и навыков». Последние содействуют развитию доверия в форме лояльности персонала. К инструментам формирования лояльности относятся: обучение штаб-квартирой менеджеров; их индоктринация²⁶⁵; посещение дивизиональным руководителем центральной администрации для совещаний и конференций; ротация руководителей, позволяющая им «выработать широкий взгляд на организацию»²⁶⁶. Все перечисленное, по мнению Г. Минцберга, позволяет гарантировать, что менеджеры подразделений «будут ориентированы на цели, поставленные штаб-квартирой, а не сконцентрируются на локальных целях своих дивизионов»²⁶⁷.

Итак, сочетание стандартизации результатов, как основного механизма координации, с автономией подразделений-дивизионов формирует следующие особенности социально-трудовых отношений на уровне руководителей таких подразделений:

- личная ответственность;
- автономия²⁶⁸;
- постоянное стремление к повышению производительности²⁶⁹;
- отсутствие условий для раскрытия инноваторских способностей²⁷⁰.

²⁶² Там же. С. 366-367.

²⁶³ Там же. С. 367.

²⁶⁴ Там же.

²⁶⁵ Индоктринация (от лат. in – внутрь, doctrine – учение) – формирование у человека чувства, что общественные, групповые, корпоративные и т.п. цели и есть его личные цели. Захаров Н. Л., Пономаренко Б. Т., Перфильев М. Б. Управление настроением персонала в организации. М., 2014. С.15.

²⁶⁶ Там же. С. 372.

²⁶⁷ Там же.

²⁶⁸ Там же. С. 408-409.

²⁶⁹ Там же. С. 413.

²⁷⁰ Там же.

Еще одной важной особенностью социально-трудовых отношений в «дивизиональных организациях» является высокая вероятность «социально-безответственного поведения» со стороны штаб-квартиры по отношению к обществу и подразделениям-дивизионам. А со стороны руководителей этих подразделений по отношению к их сотрудникам.

Специфика организаций, занимающихся сложной инновационной деятельностью (производство опытных образцов оборудования, научно-исследовательская деятельность, производство печатной и кинопродукции), позволила выделить их в особую конфигурацию, обозначенную Г. Минцбергом термином «адхократия». Компании, имеющие «адхократическую конфигурацию», ориентированы на решение проблем, а не на выполнение задач, разработку новых программ, а не на совершенствование стандартных²⁷¹. Все это позволяет характеризовать окружающую среду таких компаний как сложную и динамичную²⁷²: «...сложная инновационная деятельность ... в сложном окружении»²⁷³. Данный факт, а также материалы параграфа 1.2. о границах области распространения феномена «доверие», позволяют предположить, что роль фактора «доверие» в организациях, имеющих «адхократическую конфигурацию», высока.

Результаты контент-анализа подтверждают нашу гипотезу: частота упоминаний механизма координации в форме взаимного согласования в разделе монографии Г. Минцберга, посвященном «адхократическим организациям» достаточно высока (14), объем понятия 550, рейтинг приоритета 564.

Это формирует, как показывает анализ, следующие особенности социально-трудовых отношений в компаниях рассматриваемого типа:

- процессы принятия решений протекают неформально и гибко²⁷⁴;
- менеджеры по отношению к сотрудникам выступают как коллеги²⁷⁵;
- право принятия решений может принадлежать любому компетентному сотруднику независимо от занимаемой им должности²⁷⁶;
- производственная демократия²⁷⁷;
- незначительная формализация поведения²⁷⁸;
- по сравнению с компаниями, имеющими структуру «механистической бюрократии», отсутствует «менталитет тотального контроля»²⁷⁹.

²⁷¹ Там же. С. 432.

²⁷² Там же. С. 481.

²⁷³ Там же. С. 434.

²⁷⁴ Там же.

²⁷⁵ Там же. С. 443.

²⁷⁶ Там же.

²⁷⁷ Там же. С. 469.

²⁷⁸ Там же. С. 433.

²⁷⁹ Там же. С. 465.

Содержание перечисленных выше характеристик еще раз подтверждает положительную роль механизмов доверия в организации социально-трудовых отношений. Вместе с тем не следует забывать, что персонал «адхократических организаций» работает в составе проектных команд. Такая структура является «гибкой, позволяет эффективно сочетать разнообразные знания и навыки сотрудников»²⁸⁰, однако, по мнению Г. Минцберга, «частые переходы из одного проекта в другой; отсутствие четкости в должностных инструкциях и отношениях с начальством; невозможность планирования индивидуального профессионального роста из-за частой смены менеджеров; необходимость сражаться за ресурсы, признание и вознаграждение»²⁸¹, в ряде случаев, приводит к низкой лояльности работников²⁸².

Данный пример служит наглядной иллюстрацией нашего предположения, что структура оказывает важное влияние на формирование социально-трудовых отношений. Это позволяет известное высказывание А. Чандлера: «структура следует за стратегией»²⁸³ перефразировать следующим образом: «структура следует за стратегией и, в свою очередь, оказывает существенное влияние на формирование и развитие социально-трудовых отношений».

Важные дополнительные аргументы в пользу гипотезы о механизме доверия как ключевом условии формирования гармоничных социально-трудовых отношений предоставляют результаты анализа особенностей шестой конфигурации, выделенной Г. Минцбергом и обозначенной им как «миссионерская». К данной конфигурации относятся волонтерские, религиозные организации, некоторые их черты присущи также японским предприятиям²⁸⁴. Работа сотрудников таких организаций, по определению Г. Минцберга, «часто проста и обычна, ... они функционируют в полуавтономных ячейках или анклавах»²⁸⁵. Выводы параграфа 1.2. позволяют предположить, что в организациях, имеющих конфигурацию «миссионерских», должно присутствовать два механизма:

- уверенность или вера;
- доверие.

На наличие первого механизма указывает простота работы, а также «несгибаемость и нежелание приспособливаться»²⁸⁶. Эти параметры, как было показано ранее, не требуют использования механизма «доверия»²⁸⁷, а значит, предполагают использование традиционных механизмов организации общественного устройства – уверенность или вера, которые основаны

²⁸⁰ Там же. С. 434.

²⁸¹ Там же. С. 470.

²⁸² Там же.

²⁸³ Chandler M. K., Sayles L. R. Managing Large Systems. New York, 1971, 356 p.

²⁸⁴ Там же. С. 502.

²⁸⁵ Там же. С. 499.

²⁸⁶ Там же. С. 500.

²⁸⁷ Механизмы «доверия» становятся востребованными лишь в ситуации отсутствия возможностей для осуществления контроля, а значит в условиях риска (см. параграф 1.2).

на знании и прежнем опыте. На присутствие второго механизма указывает высокая степень децентрализации таких организаций. Г. Минцберг отмечает, что организация «миссионерского» типа «достигает самой чистой формы децентрализации... Увеличиваясь в размерах, организация будет склоняться к делению на небольшие единицы (анклавы)..., обладающие автономией во всех сферах, за исключением идеологии, которая остается общей»²⁸⁸, так как членам анклава «поручается самостоятельная работа, никак не контролируемая средствами обычной бюрократии»²⁸⁹, а, как было показано ранее, координация деятельности, сопряженная с децентрализацией и делегированием полномочий, следовательно, и с повышенными рисками, опирается на механизмы доверия.

Контент-анализ подтверждает эти предположения. Характеристиками, наиболее часто используемыми Г. Минцбергом, при описании механизмов координации в компаниях, имеющих «миссионерскую конфигурацию», являются:

- стандартизация норм (частота упоминания 3, объем понятия 105, ранг приоритета 108). У Г. Минцберга за этим термином скрывается социализация²⁹⁰, на базе корпоративной идеологии, а значит, уверенность и вера;
- взаимное согласование (частота 5, объем понятия 140, ранг приоритета 145). Оно опирается на фактор «доверие».

Последствия «господства» механизмов доверия и веры вполне предсказуемы: высокая вовлеченность (частота упоминания 2, объем понятия 70, ранг приоритета 72). В результате, основные черты социально-трудовых отношений, формирующиеся в таких организациях, как показывает исследование, следующие:

- демократизм²⁹¹;
- преданность организации²⁹²;
- лояльность и самоотжествление работников²⁹³;
- готовность к сотрудничеству²⁹⁴;
- отсутствие привилегированных в чем бы то ни было групп²⁹⁵;
- отсутствие статусных различий²⁹⁶.

Не случайно Г. Минцберг утверждает, что эта «конфигурация ... является гораздо более гармоничной»²⁹⁷, чем любая другая, «по-видимому, ее роль будет возрастать»²⁹⁸.

²⁸⁸ Там же. С. 50.

²⁸⁹ Там же. С. 500.

²⁹⁰ Там же. С. 499.

²⁹¹ Там же. С. 499.

²⁹² Там же. С. 500.

²⁹³ Там же. С. 499.

²⁹⁴ Там же.

²⁹⁵ Там же. С. 501.

²⁹⁶ Там же. С. 500.

Поскольку параметр «структура» («структурные особенности организации»), в рамках концепции организации Г. Минцберга, имеет две проекции:

- тип конфигурации;
- вид структурной части,

то, помимо роли конфигурации, исследованной выше, рассмотрим роль каждой из структурных частей организации в создании условий для формирования доверия (Рисунок 10).

Иными словами, речь пойдет о широте применения в различных структурных частях организации таких «инструментах координации», как «стандартизация знаний и навыков (в части индоктринации, ротации кадров)» и «координация на основе взаимного согласования», напрямую опирающихся на феномен «доверие».

Контент-анализ показывает, что инструменты стандартизации знаний и навыков (индоктринация и ротация кадров) не в равной степени представлены в различных частях организации. В наибольшей мере ими охвачены три ее структурные части:

- стратегическая вершина (частота 3, объем внимания 40, рейтинг приоритета 43), по Г. Минцбергу ее образуют менеджеры высшего уровня, осуществляющие общее руководство компаний;
- срединная линия (частота 3, объем внимания 25, рейтинг приоритета 28) – иерархия менеджеров от подчиняющихся высшим руководителям компании до бригадиров или других непосредственных руководителей рядовых сотрудников, занятых основной деятельностью организации;
- вспомогательный персонал, включающий сотрудников отдела охраны труда, юридического отдела компании и других подразделений, «обеспечивающих поддержку организации за рамками текущего рабочего процесса»²⁹⁹ (частота 2, объем внимания 50, рейтинг приоритета 52).

Что касается операционного ядра, которое состоит из сотрудников, выполняющих основную деятельность, связанную с производством товаров и услуг, то частота упоминания инструментов координации, опирающихся на феномен «доверие», невелика (1), как и объем внимания (30). Это согласуется с замечанием Г. Минцберга, что лишь «некоторые организации... практикуют индоктринацию операционного ядра»³⁰⁰.

Иное распространение в структурных частях организации имеет координация на основе взаимодействия. По данным контент-анализа она наиболее широко применяется на уровне срединной линии организации (частота 3, объем внимания 125, рейтинг приоритета 128) и

²⁹⁷ Там же. С. 501-502.

²⁹⁸ Там же. С. 502.

²⁹⁹ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С. 41

³⁰⁰ Там же. С. 83.

стратегической вершины (частота 3, объем внимания 110, рейтинг приоритета 113). В меньшей степени взаимодействие распространено на уровне вспомогательного персонала (частота 2, объем внимания 70, рейтинг приоритета 72), операционного ядра (частота 1, объем внимания 35, рейтинг приоритета 36) и в техноструктуре (частота 1, объем внимания 65, рейтинг приоритета 66), к которой относятся плановики, нормировщики и другие работники, «занятые проектированием, планированием, модифицированием рабочего процесса, но сами его участниками не являющиеся»³⁰¹. По поводу персонала, относящегося к данной категории, Г. Минцберг прямо указывает: «... их собственные действия координируются с деятельностью остальных посредством взаимного согласования... Поэтому немалую долю рабочего времени аналитиков занимают неформальные коммуникации»³⁰².

В целом частота упоминания фактора «доверие» в различных структурных частях организации представлены на рисунке 10.

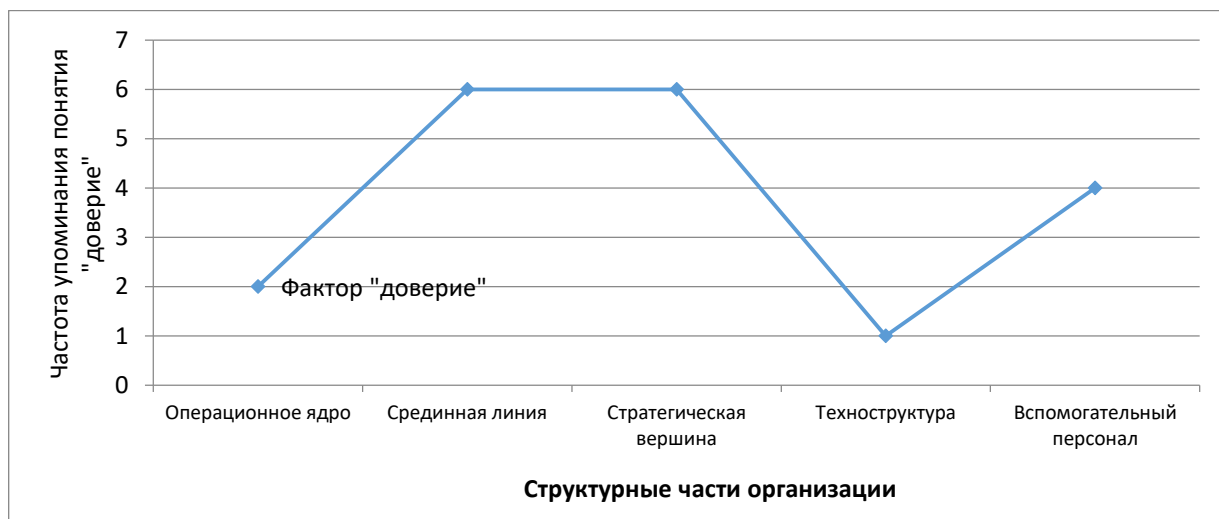


Рисунок 10 – Частота упоминания фактора «доверие» в различных структурных частях организации по результатам контент-анализа работы Г. Минцберга

Итак, анализ работ И. Адизеса и Г. Минцберга подтверждает, что в организациях, относящихся к различным конфигурациям и находящихся на любой из стадий жизненного цикла, велика роль доверия как в процессе их динамических и структурных изменений, так и в формировании социально-трудовых отношений. Кроме того, он вносит большую определенность в вопрос о типологии социально-трудовых отношений на внутрикорпоративном уровне.

³⁰¹ Там же. С. 39.

³⁰² Там же. С. 41.

Существующая классификация социально-трудовых отношений по их типам, получившая широкое распространение (см. параграф 1.1.), содержит ряд дискуссионных моментов:

- не ясна правомерность распространения на микроуровень типа социально-трудовых отношений, сложившегося на макроуровне. На это обстоятельство мы уже указывали выше, однако теперь приведем один пример. В 1970-е годы, обращает внимание Ф. Фукуяма, в США сложился конфликтный тип отношений в трудовой сфере³⁰³. Одним из многочисленных признаков этого являлся контроль со стороны профсоюзов за производственным процессом «слишком далеко зашедший в своем пристрастии к судебным разбирательствам и конфликтам вообще»³⁰⁴. Однако одновременно он отмечает, что в эти же годы «многие из американских компаний – например, «IBM» и «Kodak»... практиковали ...корпоративный патернализм, с щедрыми льготами и гарантиями сохранения рабочих мест»³⁰⁵;

- существуют претензии к логике построения типологии социально-трудовых отношений. Так, например, А. В. Соловьев утверждает, что конфликт не является самостоятельным типом социально-трудовых отношений: «Конфликт, – подчеркивает он, – присущ и патернализму, и субсидиарности, и солидарности, и сотрудничеству, и социальному партнерству»³⁰⁶. В свою очередь, социальное партнерство некоторые авторы не признают в качестве типа социально-трудовых отношений, а лишь в качестве способа регулирования отношений в сфере труда³⁰⁷;

- социально-трудовые отношения, существующие на практике, представляют собой, по мнению многих авторов, «комбинацию свойств ... основных типов социально-трудовых отношений»³⁰⁸. Как замечает, по сходному поводу Т. И. Заславская, часто «априорная оценка... не отражает реального содержания идущих процессов... должное не надо путать с сущим»³⁰⁹. Неслучайно некоторые авторы отмечают, что на уровне предприятия типы социально-трудовых отношений проявляются лишь в форме преобладающей тенденции (модальности)³¹⁰,

³⁰³ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 369.

³⁰⁴ Там же. С. 438.

³⁰⁵ Там же. С. 507-508.

³⁰⁶ Соловьев А. В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010. С. 17.

³⁰⁷ Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование: автореф. дис. ... д-ра экон. Наук. М., 2008. С. 44; Куликов В. В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. №11-12. С. 61.

³⁰⁸ Меликьян Г. Г., Колосова Р. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М., 1996. С.56.

³⁰⁹ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С.6.

³¹⁰ Соловьев А. В. Проблема выбора критериев типологизации социально-трудовых отношений // Кадры предприятия. 2012. №11. С. 112.

определяют их как стиль³¹¹, профиль³¹² и даже приходят к выводу, что «принципы, лежащие в основе характеристики социально-трудовых отношений... ничем не обоснованы и противоречивы по своей сути»³¹³.

Проведенное методом контент-анализ исследование подкрепляет ранее высказанную нами позицию о достаточно высокой автономности социально-трудовых отношений, формирующихся на микроуровне и многообразии их типов в рамках одного предприятия. Вместе с тем полагаем, что на данном этапе изучения внутрикорпоративных социально-трудовых отношений не следует фиксировать в конкретных терминах тип отношений, формирующийся на том или ином этапе жизненного цикла или в рамках конкретной конфигурации организации. Это дело дальнейших исследований.

Т. И. Заславская также обращает внимание на то, что «научные представления о ...процессах формируются как дедуктивным, так и индуктивным путем. Сторонники первого подхода обращаются к ранее разработанным типологиям... Это облегчает включение новых исследований в сложившуюся научную традицию, позволяет использовать развитый научный язык, облегчает формирование новых понятий. Однако применение методологии, взятой с «чужого плеча», чревато неадекватной интерпретацией результатов. Индуктивный подход, отталкивающийся от реальности изучаемых обществ, меньше подвержен этой опасности. Он опирается на конкретное исследование происходящих перемен, направления которых в дальнейшем обобщаются и сводятся к ряду принципиальных характеристик, формирующих новые типологические пространства. Такой подход позволяет точнее оценивать направления происходящих сдвигов»³¹⁴. Мы разделяем точку зрения сторонников «индуктивной типологизации». Считаем, что на начальном этапе, на котором находятся исследования типов социально-трудовых отношений в настоящее время, прикреплять ярлык с наименованием типа к тем или иным особенностям социально-трудовых отношений в организации, превращая их в так называемые категоризованные данные, нецелесообразно, кроме выше перечисленных, еще и по следующей причине. Это неизбежно ведет к потере части информации об особенностях социально-трудовых отношений, усложняющей проведение количественного анализа: недостаток, который сопутствует изучению любых явлений, представленных в категоризованной форме.

³¹¹ Там же. С. 106.

³¹² Янченко Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в условиях становления экономики знаний: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: Саратов, 2012. С. 18.

³¹³ Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений // Кадры предприятия. 2011. №11. С. 87.

³¹⁴ Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. №3. С.5-6.

2.2. Доверие в предметном поле экономики труда и системе социально-трудовых отношений

В данном разделе мы продолжим решение задачи, сформулированной в предыдущем параграфе: исследовать роль феномена «доверие» в развитии социально-трудовых отношений. Для характеристики многообразия социально-трудовых отношений, складывающихся в организациях под влиянием особенностей текущей стадии жизненного цикла организации, конфигурации и функциональных особенностей ее структурных частей, мы введем понятие «хронотоп социально-трудовых отношений», а для анализа закономерностей их изменения во времени – понятие хронотип. Все это позволит прояснить роль категории «доверие» в развитии социально-трудовых отношений и ее место в предметном поле экономики труда.

Формирование устойчивых социальных феноменов под влиянием специфических особенностей времени и пространства получило в гуманитарном знании наименование хронотопа. Социологи, например, с привлечением данного понятия объясняют факт различия организации повседневной жизни в провинциальном городе и в столице. Что же касается экономики труда, то, как показано в параграфе 2.1, совокупность пространственных и временных параметров, в наибольшей степени оказывающих влияние на востребованность механизмов доверия в организации, а значит, и на особенности краткосрочной динамики социально-трудовых отношений, включает:

- тип конфигурации, к которому относится компания;
- стадия ее жизненного цикла;
- функциональные особенности структурных частей организации.

Указанные параметры можно графически представить в виде трех координат, а все многообразие социально-трудовых отношений в виде куба, в котором каждая ячейка отражает свою уникальную комбинацию выявленных параметров, под влиянием которых, возникают в пространстве и развиваются во времени социально-трудовые отношения (Рисунок 11).

Действительно, схема (Рисунок 11) показывает наличие 270 комбинаций рассмотренных параметров (6х5х9). Каждая их комбинация формирует более благоприятные или менее благоприятные условия для развития доверия. Доверие, в свою очередь, оказывает существенное влияние на особенности формирующихся социально-трудовых отношений.

Иными словами, указанные параметры, по меткому замечанию Т. И. Засловской, высказанному ей, правда по отношению к общественным институтам, «структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми»³¹⁵.

³¹⁵ Заславская Т. И. Указ. соч. С.9.

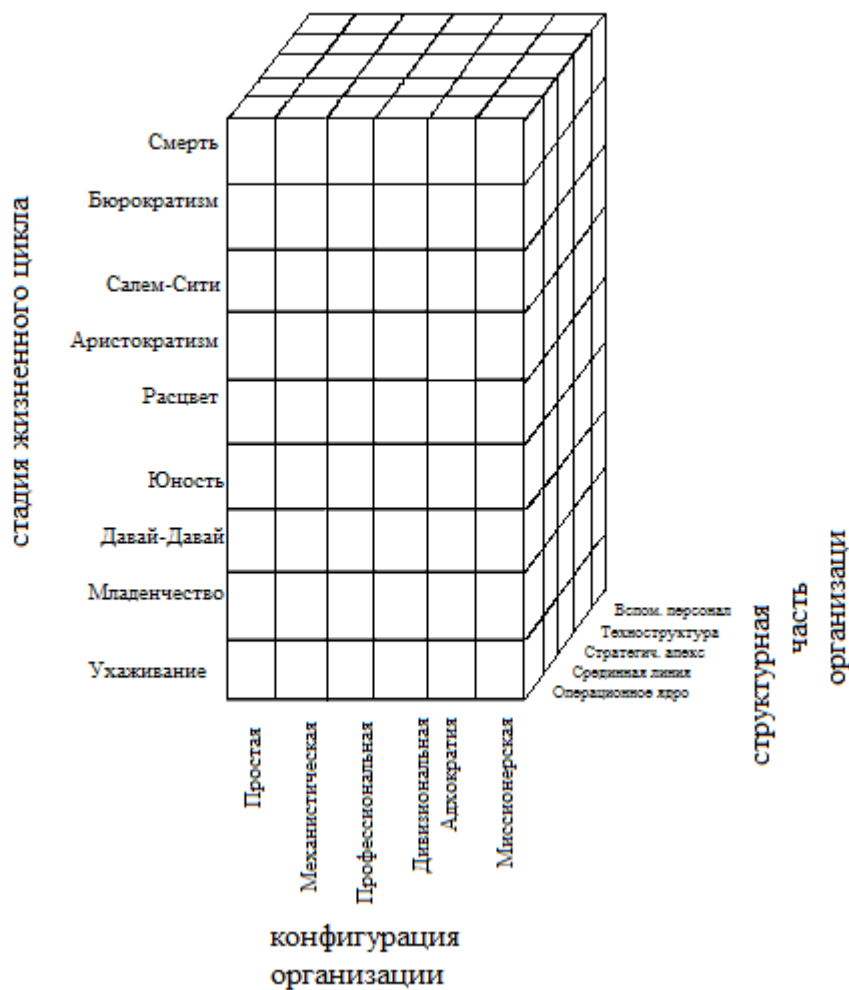


Рисунок 11 – Факторы, влияющие на востребованность механизмов доверия в организации

Вполне возможно, что различие между некоторыми из выделенных блоков на практике является не столь существенным, и их можно будет объединить в более крупные группы по принципу однородности социально-трудовых отношений. Но это дело дальнейших исследований. Наша задача в рамках данной диссертационной работы состоит в том, чтобы:

- указать на открывающуюся перспективу дальнейшего изучения социально-трудовых отношений;
- проиллюстрировать влияние на формирование и развитие социально-трудовых отношений механизмов «доверия»;
- обозначить возможность дифференциации организаций в зависимости от влияния конфигурации, стадии жизненного цикла и функциональных особенностей структурных частей организации, на *приемлемый* уровень доверия³¹⁶.

³¹⁶ Приемлемый уровень доверия – уровень доверия, который признается достаточным для полной реализации возложенных на подразделение функций.

Что касается последнего из перечисленных пунктов, то феномен «дифференциация» проявляется при рассмотрении сочетания уже двух параметров: «конфигурация» и «структурная часть». Суммарная частота упоминания фактора доверия в разных структурных частях организаций, относящихся к разным конфигурациям, представлена на рисунке 12.

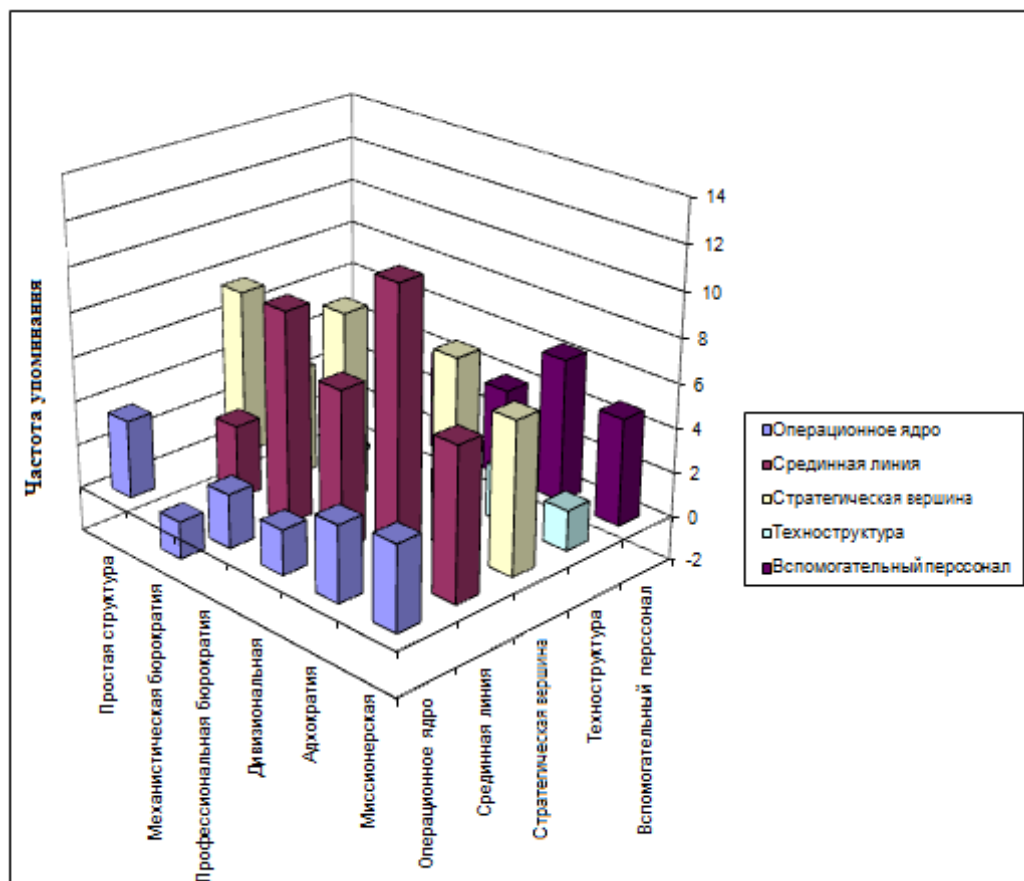


Рисунок 12 – Количественная оценка роли механизмов доверия в функционировании структурных частей организаций, относящихся к различным конфигурациям (в системе трех измерений)

Диаграмма показывает, что наиболее выражена потребность в механизме «доверие» в адхократических, профессиональных организациях и относящихся к миссионерскому типу, что же касается структурных частей организации, то роль механизмов доверия наиболее значима при организации деятельности срединной линии и стратегической вершины.

Те же данные на рисунке 13 представлены в системе двух измерений. На нем функцию третьего измерения выполняет цвет. Его различная интенсивность указывает на различный вклад, который механизмы доверия способны внести в организацию эффективной деятельности трудового коллектива.



Частота упоминания фактора «доверие»:

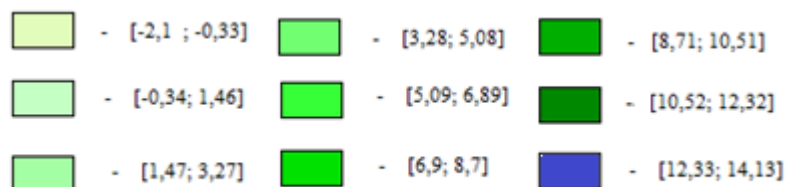
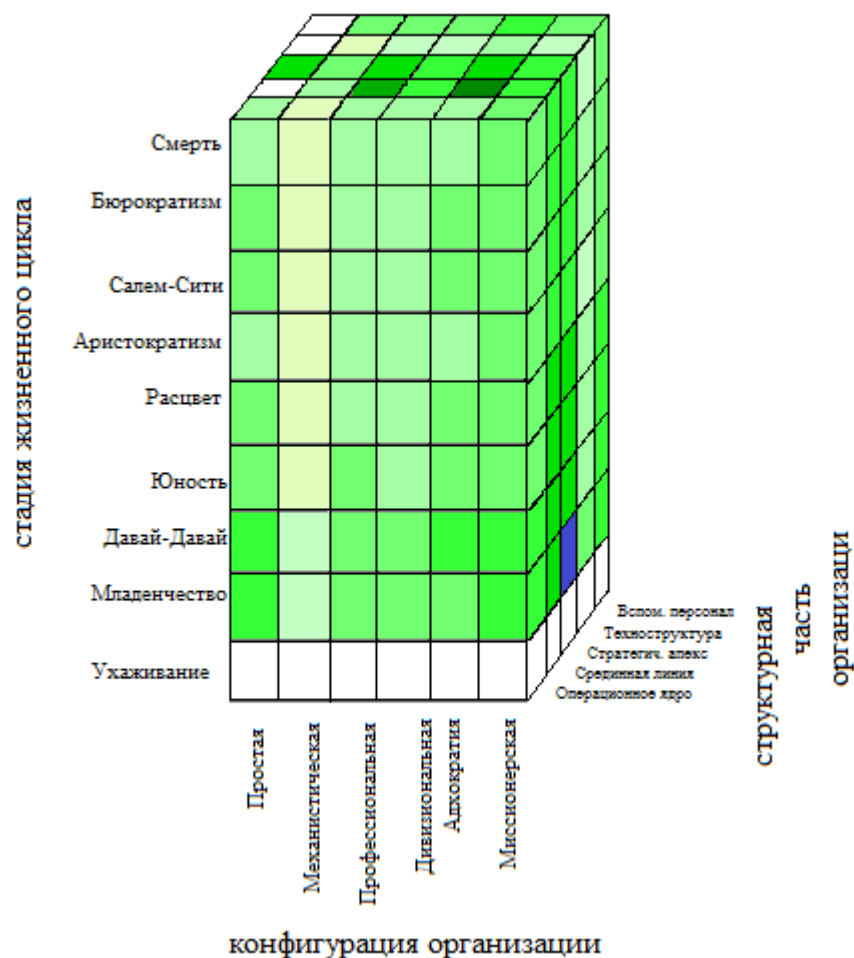


Рисунок 13 – Количественная оценка роли механизмов доверия в организации трудовой деятельности

Такое представление данных в большей мере иллюстрирует тот факт, что пока нами учтено влияние на «доверие», как важного условия развития социально-трудовых отношений, лишь двух параметров: конфигурация и структурная часть организации, отражающих ее пространственные особенности. Добавление в качестве третьего измерения (вертикальная ось) параметра «жизненный цикл организации», отражающего развитие организации во времени, позволяет сформировать пространственную модель оценки *приемлемого* уровня доверия в организации (Рисунок 14), а также установить, что количественные оценки роли механизмов доверия в формировании социально-трудовых отношений на предприятиях изменяются в более широком диапазоне, чем показано на рисунке 13.



Частота упоминания фактора «доверие»:

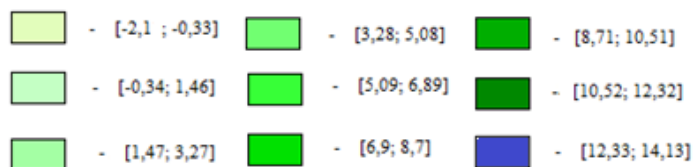


Рисунок 14 – Пространственная модель оценки приемлемого уровня доверия в организации³¹⁷

Пространственная модель, представленная на рисунке 14, свидетельствует: подразделения, относящиеся к различным структурным частям предприятий, к тому же, имеющих разную конфигурацию и находящихся на разных стадиях жизненного цикла, не в равной степени нуждаются в использовании механизмов доверия для организации трудовой деятельности³¹⁸.

Сопоставим, например, *приемлемый* уровень доверия в организациях, находящихся на стадии жизненного цикла «Расцвет» (см. Рисунок 15, представляющий собой горизонтальный

³¹⁷ Для стадии жизненного цикла «Ухаживание» не представлены данные о приемлемом уровне доверия, так как она относится к периоду, предшествующему организации предприятия.

³¹⁸ Различие в *приемлемом* уровне доверия на рисунке 14 показано разными градациями серого цвета.

срез пространственной модели оценки *приемлемого* уровня доверия (Рисунок 14) по делению «Расцвет») и *приемлемый* уровень доверия в организации без учета стадии жизненного цикла (Рисунок 13). Разная насыщенность серого цвета для одних и тех же ячеек двух сравниваемых рисунков указывает на изменение *приемлемого* уровня доверия с добавлением параметра «стадия жизненного цикла организации».

Таким образом, поскольку каждая ячейка нашего куба (Рисунок 14) отражает влияние на уровень доверия как пространственных, так и временных параметров организации, то она может быть определена как хронотоп. Введение в научную терминологию экономики труда понятия хронотоп позволяет зафиксировать факт многообразия социально-трудовых отношений, формирующихся под влиянием: конфигурации, функциональных особенностей структурной части организации и стадии ее жизненного цикла. Обратим в связи с этим внимание на замечание Г.Я. Ракитской в отношении общественных наук: «Достоверными являются и признаются не любые знания..., а непременно соотнесенные со временем и пространством общественной практики, для которой они актуальны»³¹⁹.

Что представляет собой феномен «доверие», который, как установлено, играет столь важную роль в формировании социально-трудовых отношений? Для ответа на данный вопрос обратимся к понятиям, традиционно обозначающим факторы, оказывающие влияние на трудовую деятельность: их содержанию и трансформации. К ним относятся как устоявшиеся категории (характер труда, содержание труда), так и сформировавшиеся относительно недавно (отношение к труду, качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом).

Если понятие «характер труда» акцентирует внимание на особенностях трудовой деятельности, порождаемых специфическими чертами общественного устройства той или иной формации, то категория «содержание труда» – на функциях и действиях работника, осуществляемых им в процессе труда. Вместе с тем оба понятия относятся к группе объективных и не отражают личностное восприятие работником трудового процесса.

Хорошей иллюстрацией недостаточности опоры только на объективные показатели трудовой деятельности является обращение исследователей к категории «отношение к труду». Попытка выявить с помощью данного понятия мотивы трудовой деятельности свидетельствует: исследователи подошли к пониманию, что на результативность труда влияют не только объективные, но и субъективные параметры³²⁰. Первую группу образуют конкретные

³¹⁹ Ракитская Г. Я. Указ. соч. С. 21.

³²⁰ Ядов В. А., Магун В. С. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. Л., 1979. 264 с.; Магун В. С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4. С. 113-144; Темницкий А. Л. Традиции и инновации в трудовой культуре рабочих частных предприятий // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. 2004. №2. С. 35-48; Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Социальные типы рабочих как объекты управления // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 3. Ч.2. М., 2011. С. 253-264. ; Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.

показатели результатов труда и трудового поведения работников. Они позволяют охарактеризовать внешнее проявление данного феномена. Вторую – отражающие восприятие работником трудовой деятельности. Они пытаются зафиксировать «отношение к труду» как феномен сознания.

	Операционное ядро	Срединная линия	Стратегическая вершина	Техноструктура	Вспомогательный персонал
Простая структура	3,9		7,9		
Механистическая бюрократия	-1,3	3,7	5,2	0,2	4,2
Профессиональная бюрократия	2,8	9,8	8,8	1,8	4,8
Дивизиональная	2,4	7,4	7,4	1,4	4,4
Адхократия	3,8	12,8	8,8	2,8	6,8
Миссионерская	4,2	7,2	7,2	2,2	5,2

Частота упоминания фактора «доверие»:

	- [-2,1 ; -0,33]		- [3,28; 5,08]		- [8,71; 10,51]
	- [-0,34; 1,46]		- [5,09; 6,89]		- [10,52; 12,32]
	- [1,47; 3,27]		- [6,9; 8,7]		- [12,33; 14,13]

Рисунок 15 – Количественная оценка роли механизмов доверия в организации трудовой деятельности на этапе жизненного цикла «Расцвет» (изображение на плоскости)

Углубленное исследование второй группы факторов обогатило за последнее время экономическую науку такими понятиями как «удовлетворенность трудом» (характеризует сознание субъекта труда и проявляется в вербальном поведении работников³²¹), «качество

Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду // Социальная политика: реалии XXI века. 2004. Вып.2. С. 432-461.

³²¹ Казанцева Е. Н. Субъективные и объективные показатели удовлетворенности трудом // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2010. Том 10, выпуск 1. С. 63.

трудовой жизни» (определяется как гармоничное сочетание трудовой и личной жизни работника в рамках его субъективной системы ценностей³²²).

Возвращаясь к понятию «отношение к труду», заметим, что В.А. Ядов определяет его как «фактическую продуктивность работника, зависящую от условий и организации труда, от *субъективной готовности* (выделено нами – Е.К.) реализовать свой ... деловой потенциал»³²³. По нашему мнению, момент «субъективной готовности» – характеристика, которая относится не только к категории «отношение к труду», но и к понятиям «удовлетворенность трудом», «качество трудовой жизни», а также к феномену «доверие».

Итак, все выше перечисленные понятия содержат момент субъективной готовности, а значит, подпадают под понятие «установка».

Термин «установка» трактуется в литературе как устойчивый интерес в осуществлении определенного действия относительно некоторого объекта. Его французский синоним «аттитюд» (происходит от attitude – поза) означает готовность выполнить какое-либо действие, склонность реагировать благоприятным или неблагоприятным образом на некий объект, лицо, институт или событие. Так, установкой объясняется вероятность того, что за автобус, ожидаемый поздним дождливым вечером, будет принят приближающийся грузовой автомобиль; склонность полагать, что вода в находящемся поблизости с этой остановкой озере прохладная, хотя мы не имеем непосредственного контакта с ней; или, например, поведение детей из малообеспеченных семей, которые в 25-50% случаев 5 центовые монеты, имеющие больший диаметр, чем 10 центовые, воспринимают как монеты большего достоинства (в то время как дети из обеспеченных семей лишь в 10-20% случаев). Приведенные примеры свидетельствуют: «Человек в первую очередь воспринимает то, что он *готов* воспринять в данной ситуации», – писали по поводу указанного феномена Дж. Брунер и Л. Постман, обозначив его термином «перцептивная готовность»³²⁴.

Из вышеизложенного следует, что:

- поступающая к человеку информация воспринимается им с учетом действия установки;
- понятие «установки» позволяет прояснить роль «удовлетворенности трудом», «отношения к труду», «качества трудовой жизни» в повышении результативности трудовой деятельности: положительная установка повышает готовность к выполнению

³²² Katzell R. A., Yankelovich D. Work, productivity and job satisfaction // Evaluation of policy – related research. N.Y., 1975. p. 69.; См. так же Жулина Е. Г. Теоретические подходы к содержанию качества трудовой жизни // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Экономика и экономические науки. 2009. № 4. С. 110.

³²³ Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3. С. 54.

³²⁴ Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации. М.: Прогресс, 1977. 412 с.

какого-либо действия, а, следовательно, и продуктивность, а отрицательная сводит ее на нет;

- указанные выводы в полной мере могут быть отнесены и к категории «доверие».

Близко к понятию «установка» подошли Джеффи Бреннан и Джеймс Бьюкенен, введя в экономические исследования понятие «справедливое поведение». «Справедливое поведение», по мысли указанных авторов, «заключается в выполнении обещаний другим игрокам, то есть в соблюдении согласованных правил»³²⁵. Иными словами, это поведение, которое «соответствует данным обещаниям и укладывается в мораль справедливости»³²⁶. Такое поведение, согласно выводам Джорджа Стиглера и Гэри Беккера, часто бывает менее затратным, чем классический процесс принятия решений – традиционный объект исследования экономической науки: «Чтобы принять решение, человеку нужна информация, и информация должна быть проанализирована. Издержки на поиск информации и применение информации к новой ситуации таковы, что нередко привычка – более эффективный вид реакции на небольшие или временные изменения среды, нежели «полное» и, как кажется, максимизирующее пользу решение»³²⁷.

Насколько согласуется определение социально-трудовых отношений, как «комплекса сложных социальных связей субъектов этих отношений», данное нами в параграфе 1.1., с выявленной ролью доверия как установки в формировании социально-трудовых отношений? Ранее мы указывали, что социально-трудовые отношения относятся к категории устойчивых социальных связей. Превращение простых, неустойчивых социальных связей в сложные и устойчивые осуществляется не без участия установки. М. Вебер писал по этому поводу, что всякая устойчивая социальная связь основана на существовании «определенного рода установок... следования которым... стороны ждут от своих партнеров и на которые они в свою очередь... ориентируют свое поведение»³²⁸. Таким образом, определение социально-трудовых отношений как сложных социальных связей, как теперь ясно, указывает, что формирование социально-трудовых отношений базируется на установке, лежащей в основе механизма доверия³²⁹.

³²⁵ Бреннан Дж., Бьюкенен Дж. Причина правил. Конституционная политическая экономия. Этическая экономия: исследования по этике, культуре и философии хозяйства. СПб, 2005. Вып.9. С.182.

³²⁶ Там же. С. 176-180.

³²⁷ Stigler G., Becker G. De Gustibus Non Est Disputandum // American Economic Review. 1977. № 67. P. 76-90.

³²⁸ Вебер М. Избранные произведения. М., 1990. С. 632-633.

³²⁹ «По существу *социальный механизм процесса* – это не что иное, как объяснительная теоретическая модель того, почему, как и под влиянием каких сил протекает процесс... Что значит раскрыть механизм какого-то процесса? Это значит просто существенно расширить знание о том, как... происходят отдельные процессы... и это главная задача общественной науки (выделено автором)». Заславская Т. И. Экономическая социология: этапы становления и перспективы // Регион: Экономика и Социология. 2007. № 3. С. 134-135.

Если ценности – это базовые индивидуальные или общественные представления о безусловной предпочтительности строго определенных форм поведения, идей или целей, то установки характеризуются слабой выраженностью таких этических составляющих как правильность и желательность. По сравнению с ценностями установки являются, кроме того, более динамичными, изменчивыми и имеют конкретную направленность. В силу этих их свойств установки хорошо поддаются воздействию со стороны участников социально-трудовых отношений, а потому представляют интерес в рамках управления формированием социально-трудовых отношений. Однако такое воздействие окажется результативным, если будут вскрыты детали механизма действия связки «установка – результаты трудовой деятельности» или в более узком плане, в рамках нашего исследования, механизма действия связки «доверие – результаты трудовой деятельности».

В завершение параграфа, возвратимся еще раз к временному аспекту социально-трудовых отношений. Анализ целого ряда работ, относящихся к различным направлениям исследования жизненного цикла организации, позволяет нам сделать вывод не только об их уникальности, на что указывает понятие хронотоп, но и о наличии закономерностей развития социально-трудовых отношений во времени, закрепив их в понятии хронотип. Хронотип жизненного цикла социально-трудовых отношений – это модель, отражающая специфическую для данного автора или группы авторов форму деления на этапы процесса динамики социально-трудовых отношений. Исследование показывает, что такие модели неявно присутствуют в концепциях жизненного цикла организации различных авторов и могут быть выявлены путем анализа их работ.

Проведенное нами исследование позволяет утверждать, что все представления о закономерностях изменения социально-трудовых отношений во времени могут быть сведены к четырем хронотипам:

- линейно-эволюционный;
- линейно-эволюционно-инволюционный;
- циклический;
- хаотический.

Линейно-эволюционный хронотип – представление о развитии социально-трудовых отношений в компании в виде ряда следующих друг за другом фаз или этапов в строго определенной последовательности

Линейно-эволюционно-инволюционный хронотип – представление о развитии социально-трудовых отношений в виде ряда следующих друг за другом фаз или этапов в строго определенной последовательности, не исключающее, однако, возможности возврата социально-трудовых отношений в компании на стадии ранее уже ею пройденные.

Понятие циклический хронотип опирается на идею повторения одних и тех же состояний социально-трудовых отношений, чередование этих кругов на протяжении относительно длительного времени.

Хаотический хронотип – утверждает отсутствие закономерностей в смене этапов развития социально-трудовых отношений в компании.

К линейно-эволюционному хронотипу относится не рассмотренная нами ранее модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. В ней выделяется пять стадий роста компании, каждая из которых завершается кризисом. Переход к следующей стадии всегда связан со сменой ее организационной структуры и требует, по мнению Л. Грейнера, иной «управленческой практики», что невозможно без изменения в системе социально-трудовых отношений.

Обращение Л. Грейнера в процессе формирования концепции жизненного цикла к теме социально-трудовых отношений даже, возможно, вопреки изначальным намерениям автора, является закономерным. На причины этого обратил внимание И. Адизес: «Структура, по моему мнению, включает в себя три подсистемы: структуру обязанностей, структуру полномочий и структуру вознаграждений. Эти структуры связаны между собой и должны быть приведены во взаимное соответствие. Вы не можете рассчитывать на успех, когда у работников много обязанностей, мало полномочий и неадекватное вознаграждение за их труд. Людям необходимо знать, что их ожидает, чувствовать, что они могут добиться желаемого результата, и иметь личную причину для выполнения задания»³³⁰. Отнесение нами модели Л. Грейнера к линейно-эволюционному хронотипу объясняется также его убежденностью, что стадий «бесконечное количество... при этом на пройденную стадию возврата нет»³³¹. Е. И. Громакова³³² и авторов работы «СММИ: Комплексный подход к совершенствованию процессов. Практическое введение в модель»³³³ также следует отнести к сторонникам линейно-эволюционного хронотипа. В монографии Дениса М. Ахена, Арона Клауза и Ричарда Тернера следующим образом описывается концепция «зрелости процессов в компании», основы которой были сформулированы в университете Карнеги-Меллона. Все процессы, включая трудовую деятельность, в любой компании проходят 5 стадий («уровней зрелости» в терминологии СММИ³³⁴). Компания находится на начальной стадии, если процессы в организации слабо контролируются, однако если улучшение бизнес-процессов становится элементом постоянной

³³⁰ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. С. 278.

³³¹ Флек М. Б., Богуславский И. В., Верченко Ю. К. Прикладная синергетика на предприятии. М., 2012. С. 77.

³³² Громаков Е. И. Управление процессами. Томск, 2013. С.57-63.

³³³ Ахен Д., Клауз А., Тернер Р. СММИ: Комплексный подход к совершенствованию процессов. Практическое введение в модель. М., 2005, 300 с.

³³⁴ Capability Maturity Model Integration(CMMI) - модель зрелости процессов организации.

заботы сотрудников, то это свидетельствует о том, что компания находится на высшем (пятом) уровне зрелости. Переход от стадии к стадии осуществляется последовательно.

Интересно, что хаотические процессы в организации приверженцы концепции «зрелости процессов в компании» оценивают только как негативные: «... организация... в условиях стресса впадет в панику... погружается в хаос, не стремясь как-либо структурировать свою деятельность»³³⁵. Таким образом, хаос, по их мнению, означает, что в организации отсутствуют какие-либо процессы управления: это определение ясно показывает ту дистанцию, которая разделяет сторонников линейного и рассмотренного далее хаотического хронотипа развития социально-трудовых отношений.

Концепция И. Адизеса, несомненно, относится к хронотипу, определенному нами как эволюционно-инволюционный. На это указывают следующие ее положения. С одной стороны, каждая компания последовательно проходит ряд фаз жизненного цикла. Этот процесс, как показали наши исследования, почти всегда сопровождается сокращением «запаса» преданности (Рисунок 5, 6, 7) и, как следствие, трансформацией социально-трудовых отношений. С другой стороны, они могут не только эволюционировать, но и подвергаться инволюции (возврату к ранее пройденным этапам жизненного цикла). Сам И. Адизес неоднократно обращает внимание на это: «... при наступлении стресса организация функционально отступает на предыдущий этап... Организации возвращаются к тому типу поведения, который им известен и который является для них комфортным. Как правило, в прошлом такое поведение обеспечивало им успех. Оно привело их туда, где они находятся в данный момент... В патологических ситуациях вообще отсутствует какое-то движение вперед. Положение только ухудшается»³³⁶.

Циклический хронотип в развитии социально-трудовых отношений иллюстрирует позиция, которой придерживается Г. Минцберг. Он неоднократно обращает внимание, что взросление и рост организации следует рассматривать «как серию отдельных переходов между «стадиями развития»»³³⁷ и отмечает, что «большинство описанных взаимосвязей... предполагают некую последовательность – постепенный рост, вызванный постоянными изменениями в структуре». «Как гусеница отбрасывает кокон, – образно заключает он, – чтобы предстать бабочкой, так и органическая структура избавляется от неформальных связей, чтобы превратиться в бюрократию»³³⁸. Однако несмотря на эти замечания, позиция Г. Минцберга отличается от позиции сторонников линейно-эволюционного хронотипа. Так, анализируя

³³⁵ Ahren D., Clause A., Turner R. CMMI Distilled: A Practical Introduction to Integrated Process Improvement. Addison-Wesley Professional, 2008. [Электронный ресурс]: URL: <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/ee461556.aspx> (дата обращения 15.04.2015).

³³⁶ Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. С. 174.

³³⁷ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С. 218.

³³⁸ Там же. С. 223.

механистическую организацию, он подчеркивает, что, хотя «развиваясь и созревая, простая структура превращается в бюрократический механизм»³³⁹, она способна и на инволюционное движение: «Парадоксально, но менеджеры успешно осуществляют перемены в механистической бюрократии только тогда, когда они временно возвращаются к относительно бедной, но гибкой простой структуре»³⁴⁰. Касаясь особенностей адхократической организации, Г. Минцберг также указывает на возможность ее инволюции: «Со временем операционная адхократия приближается, совершенствуя свои лучшие приемы и методы, к профессиональной бюрократии и даже механистической... Организация выживает, но ценой изменения конфигурации»³⁴¹. Приведенные цитаты свидетельствуют, что концепция Г. Минцберга допускает возможность инволюционного движения, что не характерно для линейно-эволюционного хронотипа. Аналогичные замечания сопровождают и его анализ дивизиональной формы: «Всего один шаг отделяет ее от дезинтеграции, от распада на отдельные организации при ударе о находящиеся внизу скалы. А позади – обратный путь к более стабильной интеграции, возможно, к гибриду с механистической бюрократией в качестве промежуточной формы... Выбор невелик – либо вниз на скалы, либо на еще более высокую кручу, либо возвращение назад, в тихую гавань»³⁴².

Вместе с тем Г. Минцберг неоднократно указывает на уникальность пути компаний, относящихся к различным конфигурациям. Например, по поводу простой конфигурации он отмечает: «... многие малые организации не расстаются с простой структурой»³⁴³. В другом месте он обращает внимание, что «некоторые организации начинают жизнь с профессиональной бюрократии. Часто они навсегда сохраняют эту структуру»³⁴⁴. Все это вынуждает Г. Минцберга признать существование уникальных жизненных циклов организаций. Некоторые из них он прямо обозначает в своей работе: простая структура – механистическая бюрократия – дивизиональная форма – возврат к механистической бюрократии или адхократии³⁴⁵. Другой цикл образуют организации «сразу принимающие адхократическую структуру... взрослея ... одни структурируются как профессиональные бюрократии. Другие... трансформируются в механистическую бюрократию»³⁴⁶. Третий цикл: профессиональная

³³⁹ Там же. С. 295.

³⁴⁰ Там же. С. 323.

³⁴¹ Там же. С. 463.

³⁴² Там же. С. 429.

³⁴³ Там же. С. 277.

³⁴⁴ Там же. С. 497.

³⁴⁵ Там же. С. 496.

³⁴⁶ Там же. С. 496-497.

бюрократия – адхократия – профессиональная адхократия³⁴⁷. Он допускает возможность и других переходов между конфигурациями, ведущими к образованию циклов³⁴⁸.

Сторонниками циклического хронотипа являются и авторы работы «Управление настроением персонала в организации» Н. Л. Захаров, Б. Т. Пономаренко, М. Б. Перфильева. Они утверждают, что все организации в своем развитии проходят три фазы, следующие одна за другой³⁴⁹. На каждой фазе компанию подстерегает опасность стагнации. Но если организации не грозит эта опасность, то процесс ее развития, по мнению авторов, представляет собой цикл: рост – стабилизация – новый рост³⁵⁰. Переход организации от одной стадии к другой сопровождается, как указывают Н. А. Захаров, Б. Т. Пономаренко, М. Б. Перфильева, «трансформацией команд»³⁵¹, что не может не вызывать изменения в социально-трудовых отношениях.

Сторонников хаотического хронотипа в развитии социально-трудовых отношений объединяет убежденность в принципиальной непредсказуемости перехода с одной стадии жизненного цикла на какую-либо другую. Отсутствие порядка в таком движении они объясняют непредопределенностью скачков в развитии, когда небольшие изменения могут породить огромные непрогнозируемые последствия: «Хаотичное поведение предприятия обусловлено... самой природой его функционирования и развития»³⁵², – отмечает, например, Н. А. Логинов. В результате авторы подобных теорий приходят к выводу: будущее не повторяет прошлое, поэтому изучение особенностей фаз развития организации, включая и фазы развития социально-трудовых отношений, представляет с их точки зрения меньший интерес, чем изучение самого процесса перехода. Позиции в развитии социально-трудовых отношений, которую мы определили, как «хаотический хронотип», придерживаются, например, М. Б. Флек, И. В. Богуславский и Ю. К. Верченко, сосредоточившие свое исследование жизненного цикла на анализе скачков в развитии компании. Они убеждены, что поведение компаний «характеризуется только одним словом – хаос»³⁵³, а потому является «принципиально непредсказуемым»³⁵⁴. К указанной группе следует отнести и авторов работы «Эффективный беспорядок»³⁵⁵. Критикуя концепцию линейного роста, Э. Абрахамсон и Д. Фридман выступают за отсутствие в компании единой траектории движения.

³⁴⁷ Там же. С. 497.

³⁴⁸ См. рис. Там же. С. 486-487.

³⁴⁹ Захаров Н. А., Пономаренко Б. Т., Перфильева М. Б. Управление настроением персонала в организации. М., 2014. С. 244.

³⁵⁰ Там же.

³⁵¹ Там же. С. 246.

³⁵² Логинов Н. А. Экономическая синергетика. М., 2014. С. 103.

³⁵³ Флек М. Б., Богуславский И. В., Верченко Ю. К. Прикладная синергетика на предприятии. М., 2012. С. 80.

³⁵⁴ Там же. С. 81.

³⁵⁵ Абрахамсон Э., Фридман Д. Эффективный беспорядок. М., 2010, 288 с.

Не исключают хаотичности в развитии социально-трудовых отношений Е. Ю Мосина³⁵⁶, Н. В. Самоукина³⁵⁷, Г. Б. Орланов. Последний, например, замечает, что общество и организация – это «хаотическая система, основанная на принципе неопределенности, со слабой предсказуемостью и высокой зависимостью траекторий развития от незначительных изменений (управляющих воздействий)»³⁵⁸. Все это не характерно для концепции Г. Минцберга и других сторонников циклического хронотипа³⁵⁹.

2.3. Фактор «доверие» в концепциях мотивации трудовой деятельности

В предыдущих разделах диссертации было предложено типологическое пространство для исследования роли доверия в формировании социально-трудовых отношений. В данном параграфе его изучение будет продолжено в направлении более детального анализа одного из параметров данного пространства – «субъективного ресурса». С этой целью мы проведем исследование ряда классических концепций мотивации, разработанных в разное время, чтобы объяснить причины различий в результативности деятельности сотрудников. Это позволит прояснить наличие и роль механизмов доверия в содержании указанных теорий и наметить направление дальнейшего поиска механизма действия связки «доверие – результаты трудовой деятельности».

Согласуется ли фактор «доверие» с ведущими концепциями мотивации, выдвигавшимися на разных этапах развития науки о труде? С целью ответа на данный вопрос нами проанализированы основные группы теорий мотивации:

- теории подкрепления;
- диспозиционные теории;
- когнитивные теории.

Теории, относящиеся к первой группе, сосредотачивают внимание на роли факторов внешней среды в формировании трудового поведения. Что же касается теорий, относящихся ко второй и третьей группам, то они в разной мере акцентируют внимание на индивидуальных особенностях работников и их влиянии на результативность трудовой деятельности. Такая

³⁵⁶ Мосина Е. Ю. Корпоративная культура как элемент социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов. 2005, С. 13.

³⁵⁷ Самоукина Н. В. Управление персоналом: российский опыт. СПб., 2003. С. 44.

³⁵⁸ Орланов Г. Б. «Управляемый хаос» в контексте идей социального контракта: социологический аспект // Труд и социальные отношения. 2014. № 8. С.35.

³⁵⁹ В. Н. Верхоглазенко, придерживаясь циклического хронотипа, убежден в существовании циклов, состоящих из этапов, различающихся «особенностями... согласования условий совместной деятельности работников». Верхоглазенко В. Н. Критериальное управление развитием компании. М., 2014. С.29.

классификация теорий, по сравнению с иными вариантами³⁶⁰, отличается простотой – ключевым критерием хорошей классификации³⁶¹.

Исторически раньше стали формироваться теории, обозначенные в классификации как теории подкрепления. Их развитие было стимулировано исследованиями в области научения. Результаты лабораторных экспериментов, проведенных Б. Ф. Скиннером на животных, были им и его последователями распространены на поведение человека в процессе трудовой деятельности. Ряд сторонников теории подкрепления утверждает, что трудовое поведение находится в прямой зависимости от предъявляемого стимула. Иногда эту зависимость изображают следующим образом (Рисунок 16). В работах экономистов ему соответствуют разнообразные схемы, отличающиеся числом и содержанием элементов, но отражающие указанный подход к теории подкрепления³⁶². Однако при подобном рассмотрении упускается важный элемент данной теории: не в меньшей степени чем на стимул, ответственность за наблюдаемую реакцию Б. Ф. Скиннер возлагал на регулярность подкрепления. Он писал: «Поведение зависит от вида, количества и момента предъявления подкрепления... Значительное увеличение проявления реакции наблюдается уже после одного подкрепления, и дальнейший дополнительный прирост величины продолжается по мере предъявления последующих подкреплений... Когда подкрепление больше не поступает, реакция становится все менее и менее частой»³⁶³. И. Б. Адова, обращая внимание на особую роль подкрепления в теории Б. Ф. Скиннера, отмечает: «Подкрепление – действие второго по порядку стимула, благодаря которому первый стимул приобретает способность вызывать ранее не свойственную ему реакцию»³⁶⁴.

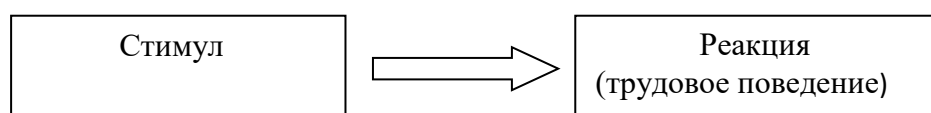


Рисунок 16 – Упрощенный взгляд на теорию подкрепления

На одно из центральных положений концепции Б. Скиннера о том, что связь между стимулом и трудовым поведением необходимо формировать и усиливать, ибо история положительного подкрепления – решающий фактор организации результативной трудовой

³⁶⁰ Шморгун, Л. Г. Менеджмент организаций. К.: Знания, 2011. 452 с.; Katzell R. A., Thompson D. E. Work motivation: Theory and practice // American Psychologist. 1990. № 45, pp. 144-153.

³⁶¹ Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке. Новосибирск, 1986. С. 22.

³⁶² Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М., 2005. С. 70; Лобза А. Усовершенствование систем стимулирования труда в современных условиях // Менеджер по персоналу. 2006. № 4. С. 18-21.; Захарова Т.И. Организационное поведение. М., 2009. С. 221.

³⁶³ Скиннер Б. Ф. Оперантное поведение // История психологии. XX век. М., 2005. С. 542.

³⁶⁴ Адова И.Б. Теоретико-методологические основы управления вознаграждением персонала организации. Новосибирск, 2008. С. 81.

деятельности, обращают внимание лишь некоторые авторы. Так, В. А. Гага ввел понятие «частота премирования» как один из параметров эффективности организации стимулирования труда в организации: «Если частота премирования меньше $K=0,75$, – отмечает он, – то работники с недоверием (выделено нами – Е.К.) относятся к премии»³⁶⁵. В другой своей работе он указывает: «При частом повторении случаев лишения премии по причинам, не зависящим от рабочего, у него исчезает установка на условия стимула, следовательно, теряется и материальная заинтересованность»³⁶⁶. На связь регулярности выплат с показателями работы также обращает внимание С. И. Шкурко³⁶⁷ и авторы методических рекомендаций по организации оплаты труда, разработанных «Научно-исследовательским центром муниципальной экономики»³⁶⁸.

С учетом понимания роли и особенностей подкрепления, рассматриваемая концепция в том виде, как ее разработал Б. Ф. Скиннер, может быть представлена следующим образом (Рисунок 17).

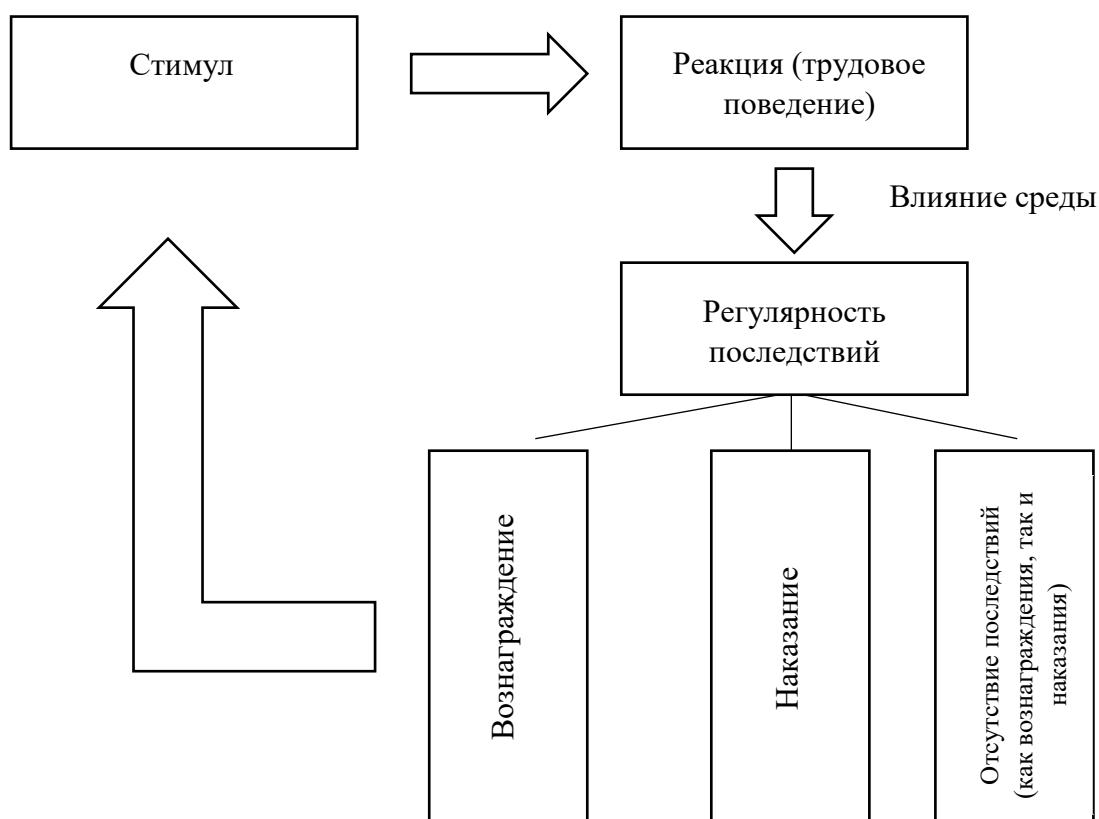


Рисунок 17 – Модель подкрепляемой мотивации (точка зрения Б.Ф. Скиннера)

³⁶⁵ Гага В. А., Лебедев Л. Н., Миллер Е. В. Мотивационные элементы организационных отношений в производственных и банковских корпорациях. Томск, 2003. С.48.

³⁶⁶ Гага В. А. Вопросы теории и практики премирования. Томск, 1975. С. 36.

³⁶⁷ Шкурко С. И. Совершенствование форм и систем заработной платы. М., 1975. С. 73.

³⁶⁸ Методические рекомендации по организации оплаты труда / Научно-исследовательский центр муниципальной экономики. 2006. с. 95 [«Электронный ресурс»]: URL: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/198399> (дата обращения 10.08.2015).

Схема призвана показать: хотя среди элементов, оказывающих влияние на трудовое поведение, присутствует стимул, однако на рост результативности трудовой деятельности существенное влияние оказывает также соблюдение регулярности наступления последствий согласно обещанию, данному в прошлом.

Итак, по мнению сторонников теории подкрепления, регулярное вознаграждение за трудовые усилия информирует работника: его деятельность соответствует ожиданиям. С другой стороны, вознаграждение повышает склонность работника полагать, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем. Налицо механизм доверия, понимаемого как ожидание строго определенного (добросовестного) поведения другого по отношению к нам (см. параграф 1.3). Механизм, на который сторонники концепции подкрепления прямо не указывали, но который проник в их теоретические построения.

Еще раз подчеркнем, что у работника, в рамках теории подкрепления, как правило, возникает доверие, а не уверенность. Связано это с тем, что трудовое усилие может остаться без внимания (без подкрепления, на языке рассматриваемой теории), и тогда оно постепенно уменьшается. То же произойдет, если подкрепление осуществляется от случая к случаю. Г. Лэтем и В. Хьюбер сравнивают такое подкрепление с выдачей зарплаты сотрудникам компании то через несколько дней, а то – раз в несколько месяцев. Вряд ли такая компания будет долго существовать, заключают авторы³⁶⁹. Кроме того, нередко, по недальновидности или недосмотру менеджмента, работники компаний вознаграждаются за нежелательное поведение или наказываются за желательное. Например, сотрудники кредитных отделов некоторых российских банков, которые премируются за количество выданных потребительских кредитов, иногда «закрывают глаза» на отдельные финансовые проблемы потенциальных заемщиков³⁷⁰. С. Керр в своем исследовании приводит целую подборку подобных случаев из западной практики³⁷¹. Отсутствие стабильности в организации мотивации – частный случай выявленной в параграфе 1.2. закономерности: нарушение стабильности в социальных взаимодействиях размывает базу для формирования уверенности, заменяя ее механизмами доверия.

³⁶⁹ Latham G. P., Huber V. L. Schedules of reinforcement: Lessons from the past and issues for the future // *Journal of Organizational Behavior Management*. 1992. № 12. P. 125-149.

³⁷⁰ Не случайно Центральный банк Российской Федерации был вынужден принять постановление, требующее разделить заработную плату сотрудников банка, ответственных за принятие решений, связанных с риском, на фиксированную (60%) и нефиксированную (40%) части. Последняя должна выплачиваться с рассрочкой (исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности) и может быть уменьшена в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности. Инструкция ЦБ РФ №154-И от 17 июня 2014 г. О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда [«Электронный ресурс»]: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166975 (дата обращения: 15.08.2015).

³⁷¹ Kerr S. On the folly of rewarding A, while hoping for B // *Academy of Management Journal*. 1975. №. 18. P. 769-783.

К диспозиционным концепциям относятся:

- теория иерархии потребностей А. Маслоу;
- теория ERG К. Алдерфера;
- двухфакторная теория Ф. Герцберга;
- теория Д. Мак-Клелланда.

Все они признают приоритет индивидуальных различий над факторами окружающей среды в формировании трудового поведения. Однако в диспозиционных, в отличие от рассмотренных далее когнитивных теорий, из множества индивидуальных параметров работников, как правило, выделяется один – потребности, и утверждается, что этот параметр оказывает решающее воздействие на особенности трудовой деятельности. В редких случаях авторы диспозиционных концепций включают в сферу анализа ограниченный круг и других личностных характеристик работника. Заметим также, что в рассмотренных выше теориях подкрепления, в отличие от диспозиционных концепций, фактор «потребности» не играет самостоятельной роли и, как правило, остается за рамками анализа.

Обращаясь к понятию «потребности», сторонник диспозиционного подхода А. Маслоу, автор концепции «иерархии потребностей», утверждает, что у людей имеется пять основных групп потребностей, которые могут быть расположены по их значимости в виде пирамиды. Для нашего исследования интерес представляют:

- социальные потребности;
- потребность в признании со стороны других (потребность в уважении);
- потребность в самореализации.

Все перечисленные потребности не только находятся ближе к вершине пирамиды, но и, являясь социальными, реализуются, опираясь на механизм доверия (их удовлетворение в трудовой деятельности невозможно в условиях отсутствия самостоятельности и ответственности). Что касается потребности в самореализации, то для ее удовлетворения, кроме того, требуется формирование «ситуации-вызова», в которой нет известного решения, нет полного контроля. Разрешение подобного рода ситуаций, как показано в параграфе 1.2., также невозможно без опоры на механизмы доверия.

В полной мере указанные выводы относятся и к ERG-теории (Existence, Relatedness, Growth), разработанной К. Альдерфером. Он выделил три группы потребностей:

- в существовании (existence);
- отношениях с другими людьми (relatedness);
- росте (growth).

В отличие от А. Маслоу, К. Альдерфер не считал, что человек переходит к удовлетворению потребностей следующего уровня только после полного удовлетворения

потребностей более низкого уровня. Он не соглашался с утверждением А. Маслоу, что лишь в этом случае потребности низшего уровня перестают мотивировать работника. Более того, по мнению К. Альдерфера, если удовлетворение потребностей более высокого уровня постоянно вызывает фрустрацию у работника, то он может вернуться к поведению, удовлетворяющему потребности одного из более низких уровней, пройденных им ранее (регрессировать в терминологии концепции ERG).

Вместе с тем базовые положения концепции К. Альдерфера об иерархии потребностей совпадают с точкой зрения А. Маслоу. Это позволяет заключить:

- ERG-концепция является лишь модификацией теории А. Маслоу;
- выводы, сделанные в отношении теории иерархии потребностей, полностью относятся и к концепции К. Альдерфера: в структуре ERG-теории неявно присутствуют механизмы доверия.

В теории, разработанной Ф. Герцбергом, была предложена еще одна интерпретация классификации потребностей А. Маслоу. Он разделил все потребности на две группы:

- потребности высшего уровня (в признании, самореализации);
- потребности низшего уровня (остальные потребности из пирамиды А. Маслоу).

Ф. Герцберг полагал, что к факторам, которые позволяют удовлетворить потребности низшего уровня, относятся: политика компании, характер руководства, условия труда, отношения с коллегами по работе, организация оплаты труда. Они были названы «гигиенические факторы» и характеризовались как не оказывающие влияние на мотивацию труда, а лишь снижающие текучесть кадров. Однако, очевидно, что достижение должного эффекта от большинства из них сопряжено с реализацией механизмов доверия (см. параграф 2.1.). Тем более это относится ко второй группе факторов, обозначенной Ф. Герцбергом как «мотивирующие»: интересная работа, возможность продвижения по службе, ответственность, признание.

Анализ результатов последующих исследований «мотивирующих факторов» (влияющих на удовлетворенность работой, усиливающих мотивацию труда, способствующих реализации потребностей высшего уровня), проведенных Р. Хэкманом и Г. Олдхэмом³⁷², предоставляет дополнительные аргументы в пользу данного утверждения. Указанными авторами «мотивирующие факторы», выявленные Ф. Герцбергом, были представлены в виде пяти параметров работы («базовых условий» в терминологии исследователей):

- разнообразие – диапазон навыков, необходимых для выполнения работы;

³⁷²Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: A test of a theory // Organizational Behavior and Human Performance, 1976. №. 16. P. 250–279.

- завершенность – производство в процессе работы законченного продукта или узла, а не осуществление отдельной мелкой операции;
- значимость – важность работы для других;
- автономность – свобода в принятии решений в процессе работы;
- обратная связь – оперативность оценки процесса выполнения работы и ее результатов.

Р. Хэкман и Г. Олдхэм полагали, что пять выделенных ими параметров формируют у работников ощущения содержательности работы, ответственности и информированности:

- содержательность – убежденность сотрудника в том, что выполняемая работа важна и имеет смысл (зависит от уровня таких параметров работы как «разнообразие», «завершенность», «значимость»);
- ответственность за результат (формируется благодаря параметру «автономность»);
- информированность (определяется сложившимся уровнем параметра «обратная связь»).

Указанные ощущения, по мысли авторов, объясняют рост мотивации сотрудников, качество работы, удовлетворенность трудом, снижение текучести кадров. Вместе с тем «базовых условий», объединяющих пять выше перечисленных параметров, для получения удовлетворительных результатов в ходе практических исследований на предприятиях, оказалось недостаточно. Это объясняет включение в схему еще одного параметра, обозначенного как «потребность в росте» (growth need strength). Он был призван учитывать индивидуальную заинтересованность сотрудника в повышении квалификации и профессиональном росте. Тем не менее, убедительно подтвердить на практике выводы, следующие из модели, до сих пор не удалось, хотя полученные результаты в целом не противоречили основным положениям, заложенным в нее.

Возможные пути решения данной проблемы будут обсуждаться в следующем параграфе. Пока лишь заметим, что параметры «значимость» и «автономность» формируют элемент «доверие», который не нашел отражение в модели Р. Хэкмана и Г. Олдхэма³⁷³, но, как будет показано далее, обладает значительным объяснительным потенциалом (Рисунок 18).

Что же касается «гигиенических факторов», введенных Ф. Герцбергом, то данный термин не присутствует в концепции Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Уровень оплаты труда, качество руководства и другие параметры, отнесенные Ф. Герцбергом к данной группе факторов, обозначаются авторами модели «базовых условий работы» по-иному: «определяющие контекст работы», но принцип их действия, как показывает анализ, аналогичен действию «гигиенических факторов».

³⁷³ Там же.

Теория Д. Мак-Клелланда также относится к группе диспозиционных теорий. Автор сосредоточил свое внимание на исследовании потребности в достижении. Согласно концепции Д. Мак-Клелланда, при прочих равных условиях, сотрудники, у которых присутствует потребность в достижении, работают лучше, чем те, кто не имеет такой потребности. Однако, по мысли автора «теории потребности в достижениях», мотивирующий потенциал указанной потребности ограничивается желанием работника избежать неудачу. Самообеспокоенность, в свою очередь, отвлекает внимание сотрудника от задания и тем самым препятствует его выполнению. Этим Д. Мак-Клелланд объясняет причины, по которым работник, обладая высокой потребностью в достижении, тем не менее, нередко ориентируется на достижение целей, характеризующихся средней, а не высокой трудностью.

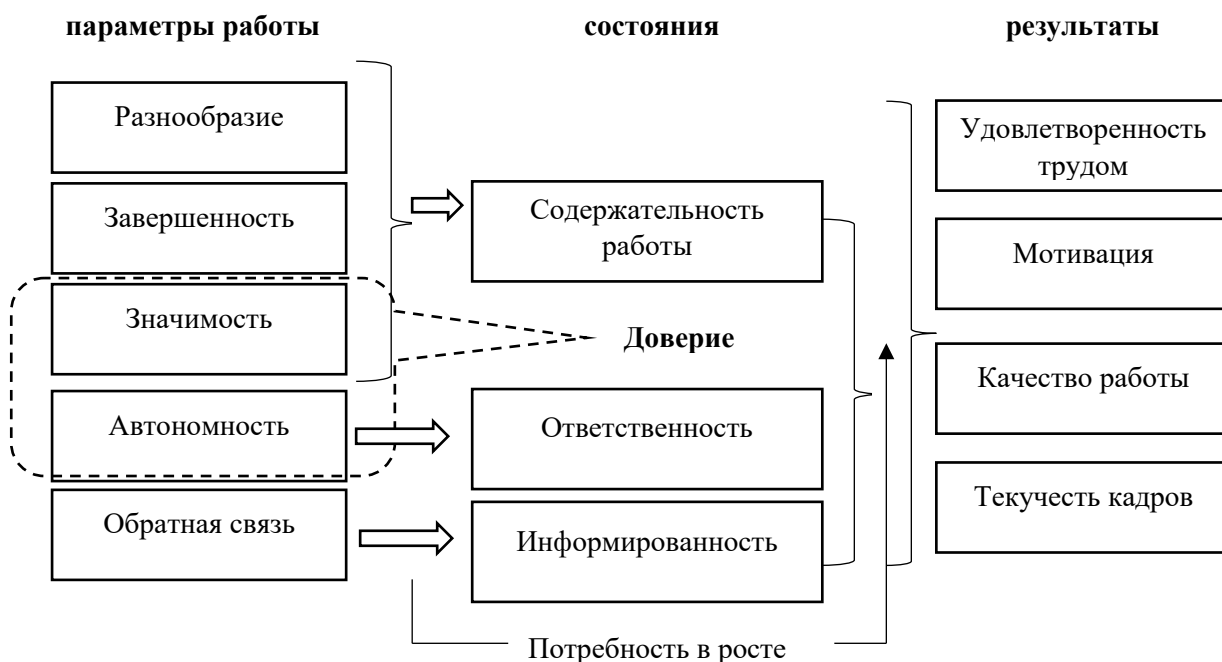


Рисунок 18 – Модель «базовых условий работы» и фактор «доверие»

Что же вызывает сильную «боязнь неудачи» у некоторых индивидов? Р. Бирней, Г. Бурдик и Р. Тиван было введено специальное понятие «враждебное давление»³⁷⁴, призванное зафиксировать их точку зрения: страх перед неудачей является следствием восприятия окружения как угрожающего самооценке. «Ситуация, когда открыто обсуждаются их достижения, – уточняет Х. Хекхаузен, – переживаются такими индивидами как угроза их «Я» и порождают мотивационное состояние, проявляющееся в ... сомнениях в себе»³⁷⁵.

³⁷⁴ Birney R. C., Burdick H., Teevan R. C. Fear of Failure Motivation. N.Y.: Van Nostrand., 1969. 128 p.

³⁷⁵ Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т. 1. М., 1986. С. 257.

Изложенное свидетельствует, что в основе «боязни неудачи», исследованной Д. Мак-Клелландом, лежит отсутствие доверия. Не случайно Ф. Фукуяма отмечает: «Самоутверждение... никогда не является плодом усилий одного человека, оно существует только в контексте социума... определяется одной универсальной характеристикой... уровнем доверия»³⁷⁶.

Оставим в стороне вывод Д. Мак-Клелланда, что потребность в достижении не является раз и навсегда данной природой, а может быть развита путем обучения или в процессе трудовой деятельности, если созданные условия позволяют работнику ощутить все привилегии, которые он получит в случае достижения намеченных целей. Для нашего исследования важно то, что в рамках своей теории Д. Мак-Клелланд «потребность в достижении» связал с представлением работника о вероятности успеха в решении производственной задачи. Таким образом, удовлетворение потребности в достижении при выполнении сложного производственного задания в рассматриваемой концепции связано с риском, а значит, работник вынужден в процессе трудовой деятельности опираться на механизм доверия. В какой мере – это определяется не только его личностными особенностями и развитой в процессе обучения потребностью в достижении, как было убедительно показано Д. Мак-Клелландом, но и условиями, созданными в организации для поддержания механизмов доверия.

Теория Д. Мак-Клелланда подчеркивает ведущую роль потребностей, а потому, как было отмечено выше, относится к группе диспозиционных теорий. Позднее в работах сторонников концепции Д. Мак-Клелланда была показана связь между результатами труда и другими (помимо потребности в достижении и стремлении избежать неудачу) личностными особенностями:

- добросовестность³⁷⁷;
- личная дисциплина³⁷⁸;
- самосознание³⁷⁹.

Попытки ответить на вопрос: каков механизм влияния личностных особенностей на результаты трудовой деятельности? – привели к появлению когнитивных теорий мотивации. Они уделяют особое внимание исследованию факторов, влияющих на процесс принятия решений о целесообразности концентрации усилий в процессе трудовой деятельности. Так, в теории общих ожиданий, разработанной В. Врумом и развитой Дж. Кэмпбеллом, Л. Протером

³⁷⁶ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 20 -21.

³⁷⁷ Barrick M. R., Mount M. K. The Big Five personality dimensions and job performance // *Personnel Psychology*. 1991. №. 44. P. 1-26.

³⁷⁸ McHenry J. J, Hough L. M., Toquam J. L., Hanson M. A., Ashworth S. Project A validity result: The relationship between predictor and criterion domains // *Personnel Psychology*. 1990. №. 43. P. 335-354.

³⁷⁹ Campion M.A., Lord R.G. A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1982. №. 30. P. 265-287.

и Э. Лоулером, утверждается: уровень мотивации труда определяется ожиданиями работника, что его усилия приведут к желаемому результату. В начале данного параграфа фактор «ожидание» нами обсуждался применительно к концепции подкрепления. Приведенная там аргументация о связи данного фактора с механизмом доверия применима и к когнитивной теории общих ожиданий.

В. Врум выделяет четыре вида ожиданий, влияющих на результативность трудовой деятельности:

- ожидание работником, что приложенные им усилия позволят достичь определенного уровня выполнения задания (ожидание «усилие-выполнение»);
- ожидание работником величины вознаграждения в зависимости от уровня выполнения задания (ожидание «выполнение-результат»);
- инструментальность – полезность полученного результата для достижения цели первого или второго уровня³⁸⁰;
- валентность – степень ценности результата для работника.

Первый вид ожиданий, по мнению автора рассматриваемой теории, зависит не только от субъективной оценки работником собственных знаний и навыков, но и от ожиданий других членов трудового коллектива, их поддержки. Очевидно, что в содержании данного вида ожиданий присутствуют черты доверия (см. параграф 1.3). Второй вид ожиданий совпадает по содержанию с понятием «ожидание – вознаграждение» в теории подкрепления. Соответствующие аргументы о наличии механизмов доверия в отношении данного вида ожиданий приведены нами выше (см. анализ теории подкрепления в данном параграфе).

Инструментальность и валентность также в значительной мере основаны на феномене «доверие». Путь к достижению цели, который работник признает оптимальным, обладает, с точки зрения сторонников данной концепции, наибольшей инструментальностью. Если мы зададим вопрос: почему работник признает данный путь к достижению цели оптимальным (инструментальность), почему данный результат он признает ценным (валентность), то ответ неизбежно будет опираться, в том числе, и на феномен доверия.

³⁸⁰ Так, если у работника сложилось представление, что существует высокая зависимость между трудовыми усилиями и размером премии, то в рамках рассматриваемой концепции это означает, что трудовые усилия имеют высокую инструментальность для достижения результата первого уровня (премия).

Результат второго уровня – это цель, которая может быть достигнута посредством результата первого уровня. Иными словами, ее достижение опосредовано зависит от приложенных трудовых усилий. Так, если премия (результат первого уровня) позволит работнику повысить свой статус в глазах семьи, то статус является для работника результатом второго уровня. Соответственно, приложенные им трудовые усилия оказываются обладающими инструментальностью как для результата первого, так и второго уровня.

К когнитивным теориям также относится «теория справедливости», разработанная С. Адамсом. Он считал, что работники сравнивают результаты, которые они получают от своей работы (заработная плата, социальный статус, должность) с усилиями (навыки, знания, опыт), которые им для этого потребуются («собственные вложения» в терминологии С. Адамса). Основное положение данной теории гласит, что сотрудник будет выполнять работу с прежней результативностью, если пропорция «собственный результат/ собственные вложения» будет, по его мнению, равна пропорции результатов и вложений «значимых других», так как такая ситуация признается работником справедливой. С. Адамс полагал, что «значимыми другими» для одних работников являются коллеги, работающие в той же организации, про которых известно (или считается), что они имеют примерно такую же квалификацию и опыт; для других – друзья, которые занимаются совсем другой работой; для третьих – сотрудники с предыдущей работы, словом, в любом случае, те, с кем сотрудник вольно или невольно сопоставляет себя.

Результативность работника, согласно концепции справедливости, изменится в случае отсутствия равенства между указанными пропорциями. Таких ситуации две. Обе именуются как «несправедливые» и трактуются как нарушение баланса:

первая – соотношение собственных результатов и вложений больше, чем аналогичная пропорция у «значимых других»;

вторая – соотношение собственных результатов и вложений меньше, чем аналогичная пропорция у «значимых других».

В первом случае, согласно мнению С. Адамса, результативность труда повысится, а во втором – снизится. Произойдет это потому, что работник всегда стремится восстановить баланс, а указанные действия как раз и приводят к этому. Вместе с тем в рассматриваемых ситуациях развитие событий может пойти и по другому сценарию, также обеспечивающему восстановление баланса: пересмотр оценки собственных результатов или вложений; переоценка результатов или вложений «значимых других».

Несмотря на логическую строгость, концепция справедливости, как обнаружили К. Лианг и В. Ли³⁸¹, перестает работать в некоторых ситуациях, явно несправедливых с точки зрения определенного сотрудника, но, несмотря на это, не вызывающих внутренний протест с его стороны. Такие ситуации часто возникают в процессе отбора на вакантную должность, в процессе установления доплат и выплаты премий³⁸². Для их объяснения исследователи

³⁸¹ Leung K., Li W. Psychological mechanisms of process-control effects // Journal of Applied Psychology. 1990. № 75. P. 613-620.

³⁸² Miller M. V., Hoppe S. K. Attributions for job termination and psychological distress // Human Relations. 1994. №. 47, P. 307-327.

концепции справедливости вынуждены были ввести понятие «чистота процедуры». Под чистотой процедуры ими предложено понимать последовательное и беспристрастное ее применение с учетом мнений всех сотрудников, чьи интересы она затрагивает. Очевидно, что определение понятия «чистота процедуры» содержит требования, которые можно рассматривать как условия формирования феномена «доверие». Неосознанный, как мы полагаем, сдвиг исследований, посвященных теории справедливости, в направлении концепции доверия представляется закономерным. Именно механизм доверия может дать опору для принятия решений в условиях кажущейся недостаточной справедливости (см. параграф 1.2).

Теория постановки целей Э. Лока также относится к когнитивным теориям мотивации. Её основное положение гласит: люди, ставящие перед собой более высокие цели, прилагают больше усилий для их достижения и лучше выполняют работу. Высокие цели сотруднику могут поставить и другие лица, но, чтобы эта процедура не оказалась пустой формальностью, он должен эти цели, по терминологии Э. Лока, «принять».

Следующее положение теории утверждает: чтобы цель работником была принята, она должна отвечать пяти требованиям. В рамках нашего исследования остановимся подробнее на одном из них. Оно касается принятия цели сотрудником и утверждает: принятие цели (согласие работника сделать попытку ее достичь) зависит от ряда факторов. К ним относятся: авторитет сотрудника, поставившего перед работником цель; влияние коллег по работе; уверенность в достижимости цели.

Очевидно, что положение о принятии цели опирается на механизм доверия. Неслучайно некоторые исследователи³⁸³ обозначают этот пункт теории Э. Лока термином «приверженность цели», что близко по смыслу к взятию на себя обязательств не нарушать доверия, которым наделили нас другие (параграф 1.3).

Что касается второго фактора «влияние коллег по работе» и его связи с доверием, то мы этот вопрос уже неоднократно обсуждали в рамках данного параграфа, поэтому перейдем сразу к обсуждению третьего фактора «уверенность в достижимости цели». Чтобы добиться этого, согласно концепции Э. Лока, подчиненный должен участвовать в постановке целей – это повышает взаимопонимание между ним и руководителем в отношении ожиданий каждой из сторон связанных с работой, иными словами, укрепляет уровень доверия сторон, можем заключить мы.

³⁸³ Wright P. M., O'Leary-Kelly A. M., Cortina J. M., Klein H. J., Hollenbeck J. R. On the meaning and measurement of goal commitment // *Journal of Applied Psychology*. 1994. №. 79. P. 795-803.

Проведенный анализ концепций мотивации трудовой деятельности позволяет ответить на вопрос: насколько механизмы доверия представлены на различных этапах управления трудом?

По мнению Т.О. Соломанидина и В.Г. Соломанидин, управление трудом включает этапы: поиск и отбор персонала; наем; организация трудовой деятельности (организация эффективной системы оплаты труда и неденежного стимулирования); обучение и оценка персонала (объединяет процедуры создания системы профессионального обучения, объективной системы оценки и аттестации персонала, а также демократические методы руководства); увольнение (изучение мотивов и организация процедуры увольнения)³⁸⁴.

По-иному структурируют процесс управления трудом П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин: «организация труда – подбор людей для соответствующего их возможностям рода деятельности и принятия решений; поощрение – моральное и денежное; перемещения – политика и механизм комплектования рабочих мест, подготовки персонала, продвижения по службе, увольнения и вывода на пенсию; участие работников в делах фирмы, как в процессе их конкретной деятельности, так и в решении глобальных стратегических задач»³⁸⁵. Б. С. Бурыхин указывает, что в системе управления выделяются следующие этапы «связанные с учетом трудового вклада»³⁸⁶: подбор и расстановка кадров; организация труда и управление трудом; материальное и моральное стимулирование; совершенствование системы норм и нормативов в управлении трудом; повышение личного трудового потенциала (непрерывное образование и оценка его эффективности).

Несмотря на различие подходов, в них можно выделить много общего (Рисунок 19).

Анализ показывает, что все авторы при построении собственных классификаций исходят из наличия трех ключевых стадий в управлении трудом:

- стадия, предшествующая работе;
- процесс труда;
- стадия после завершения трудовой деятельности.

³⁸⁴ Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М., 2009. С.14.

³⁸⁵ Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. М., 2002. С.35.

³⁸⁶ Бурыхин Б. С. Стимулирование трудового потенциала и трудового вклада работников управления. Томск, 1991. С. 52.

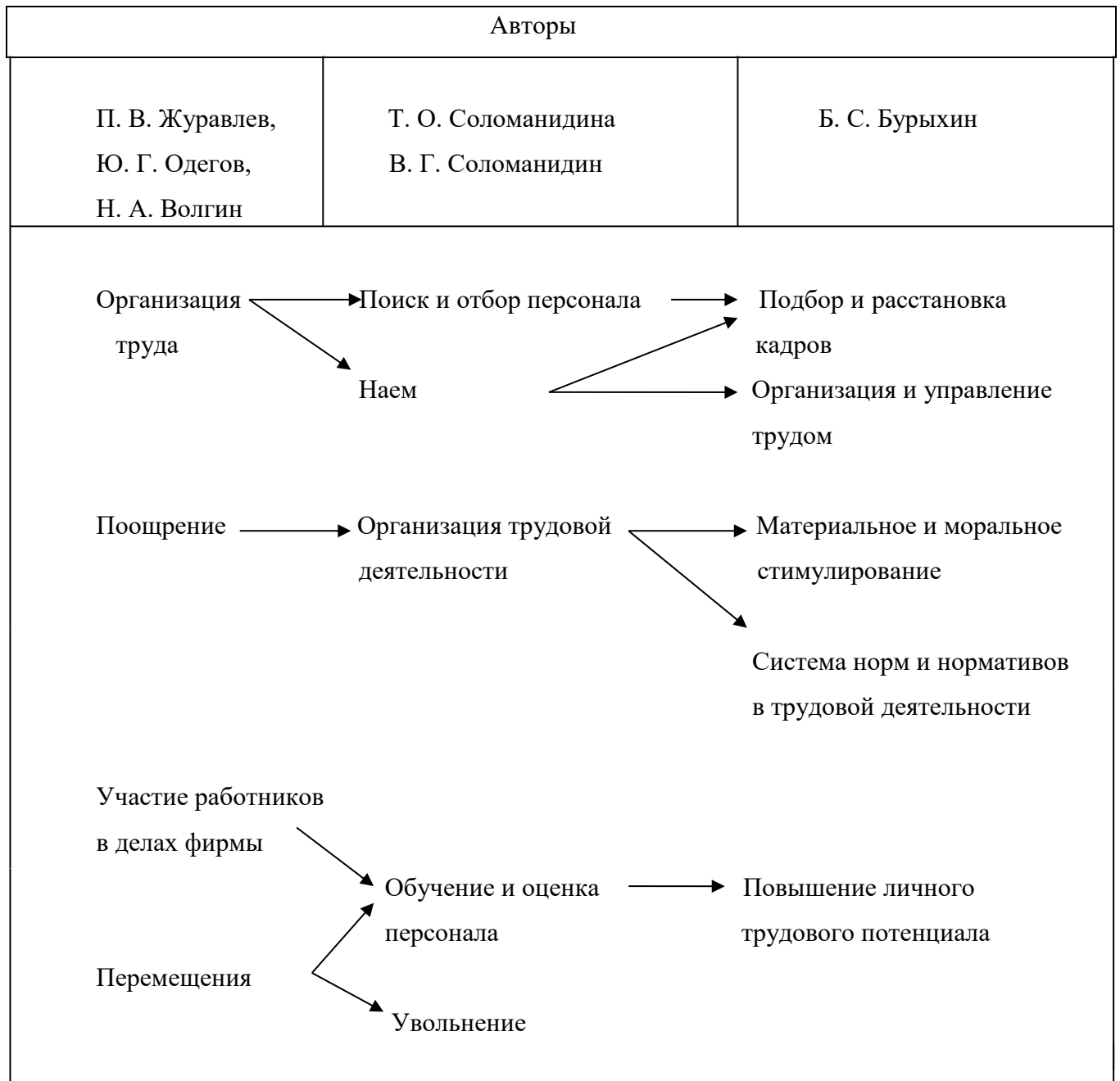


Рисунок 19 – Этапы управления трудом: позиции авторов и их взаимосвязь

Этапы, относящиеся к одной стадии, могут быть, в свою очередь, разделены на уровни (в зависимости от очередности выполнения процедур). При таком подходе процесс управления трудом распадается на семь этапов, относящихся к различным стадиям и уровням (Таблица 4).

Таблица 4 – Стадии, уровни и этапы управления трудом

Стадия Уровень	Стадия, предшествующая работе	Процесс труда	Стадия после завершения трудовой деятельности
Первый	1.Анализ работ, включая постановку задач и определение обязанностей	—	—
Второй	2.Отбор персонала	4. Планирование и реорганизация трудового процесса	6. Оценка результатов труда
Третий	3.Обучение	5. Создание благоприятных условий труда	7. Вознаграждение за труд

Полученные в данном параграфе отдельные выводы о присутствии механизмов доверия в теориях мотивации трудовой деятельности представим в интегрированном виде. С этой целью совместим их с выделенными этапами управления трудом (Таблица 5).

Таблица 5 – Фактор «доверие» в теориях мотивации и процессе управления трудом³⁸⁷

Стадия Уровень	Стадия, предшествующая работе	Процесс труда	Стадия после завершения трудовой деятельности
Первый	1.Анализ работ, включая постановку задач и определение обязанностей <i>Справедливый и беспристрастный анализ работ и определение обязанностей (С.Адамс) повышает уровень доверия работников</i>	—	—

³⁸⁷ Курсивом выделен вид деятельности в рамках этапа, который, согласно какой-либо из проанализированных теорий мотивации, опирается на механизм доверия.

Окончание таблицы 5

1	2	3	4
Второй	2.Отбор персонала <i>Выявление у претендентов на вакантную должность высших потребностей (А. Маслоу, К. Альдерфер), удовлетворение которых невозможно без опоры на механизм доверия</i>	4. Планирование и реорганизация трудового процесса <i>«Принятие целей» (Э. Лок) – работник берет на себя обязательство не нарушать доверия, которым его наделили.</i> <i>Повышение автономности труда и важности работы для других (Ф. Герцберг, Р.Хэкман, Г. Олдхэм) создает условия для роста доверия.</i>	6. Оценка результатов труда <i>«Чистота процедуры» – справедливая и понятная работнику система оценки, последовательное и беспристрастное ее применение (С. Адамс) повышает его доверие.</i> <i>Обоснованность всех видов ожиданий (В. Врум) опирается на феномен «доверие»</i>
Третий	3.Обучение <i>Содействует развитию «потребности в достижении» путем снижения риска неудач в процессе трудовой деятельности (Д. Мак-Клелланд), что повышает уровень доверия</i>	5.Создание благоприятных условий труда <i>Социальные аспекты условий труда (Ф. Герцберг), «контекст работы» (Р.Хэкман, Г. Олдхэм) опираются на механизм доверия</i>	7. Вознаграждение за труд <i>Регулярность вознаграждения усиливает убежденность, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем (Ф. Скиннер), а, значит, формирует доверие, как ожидание строго определенного поведения по линии работник-менеджер</i>

Анализ информации, объединенной в таблице «Фактор «доверие» в теориях мотивации и процессе управления трудом» (Таблица 5), позволяет заключить, что представленные в литературе мотивационные теории:

- охватывают все этапы управления трудом;
- не исключают важную роль механизмов доверия в управлении трудом на каждом из выделенных этапов.

Кроме того, поскольку система управления трудом касается в большей или меньшей мере всех стадий цикла профессиональной жизнедеятельности работника (см. параграф 1.3), то в процессе ее организации широкая опора на инструментарий активизации механизмов доверия

важна еще по одной причине. В этом случае данная система будет в большей мере содействовать реализации мотивационных предпочтений работников, являющихся доминирующими на различных стадиях их индивидуальных циклов профессиональной жизнедеятельности.

По результатам второй главы диссертации можно сделать следующие выводы и обобщения:

1. С использованием метода контент-анализа раскрыта роль фактора «доверия» в формировании социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла организации, в различных ее конфигурациях и структурных частях. Показано, что наличие «доверия» содействует развитию организации, а его отсутствие – разрушает ее, приводя к «проблемам лояльности», «бюропатологиям», «управленческой паранойе» и смерти.

Выявлены внутрифирменные координационные механизмы, функционирование которых базируется на факторе «доверие». Таких координационных механизма два: координация на основе взаимного согласования; координация на основе стандартизации навыков и знаний (в части индоктринации, ротации кадров).

2. Выдвинуто и теоретически обосновано положение, что не только особенности текущей стадии жизненного цикла организации, но и тип конфигурации, а также функциональные особенности ее структурных частей оказывают значительное влияние на черты формирующихся в организациях социально-трудовых отношений. Они создают условия для проявления фактора «доверие» или препятствуют его реализации.

3. Теоретически обоснована взаимосвязь риск – конфигурация организации – доверие – особенности формирующихся социально-трудовых отношений. Показано, что увеличение неопределенности и рисков в деятельности организации усиливает необходимость развития механизмов доверия и, как следствие, приводит к изменениям в социально-трудовых отношениях. Однако это происходит не напрямую, а опосредовано, под влиянием результатов трансформации конфигурации организации, смены стадии ее жизненного цикла. Риски влияют на изменение стратегии, структура следует за стратегией и, в свою очередь, оказывает существенное влияние на формирование и развитие социально-трудовых отношений.

4. Выдвинуто положение о многообразии форм социально-трудовых отношений в рамках одной компании и факторах его обуславливающих. Для их фиксации введено понятие «хронотоп». Хронотоп социально-трудовых отношений – это сложившаяся, относительно устойчивая общность свойств социально-трудовых отношений, обусловленная текущей стадией жизненного цикла, конфигурацией компании и функциональными особенностями той структурной части организации, к которой относится данное подразделение.

5. С целью выявления закономерностей развития социально-трудовых отношений во времени введено понятие «хронотип». Хронотип жизненного цикла социально-трудовых отношений – это специфическое для данной группы авторов представление о разделении на этапы процесса развития социально-трудовых отношений.

Выделены следующие хронотипы развития социально-трудовых отношений, как правило неявно присутствующие в концепции жизненного цикла организации, разделяемой той или иной группой авторов: линейно-эволюционный; линейно эволюционно-инволюционный; циклический; хаотический.

6. Выдвинуто и теоретически обосновано положение о перспективности управления формированием социально-трудовых отношений в компании посредством создания условий для развития доверия. С одной стороны, это обусловлено тем, что доверие представляет собой установку. Если ценности – это базовые индивидуальные или общественные представления о безусловной предпочтительности определенных форм поведения, идей или целей, то установки характеризуются слабой выраженностью таких этических составляющих как правильность и желательность. По сравнению с ценностями установки являются, кроме того, более динамичными, изменчивыми и имеют конкретную направленность, а потому хорошо поддаются управляющему воздействию. С другой стороны, как показано в параграфе 2.2., всякая устойчивая социальная связь опирается на установку в отношении ожидаемого поведения партнера, значит, она невозможна без доверия. Таким образом, предложенное в работе определение социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей позволяет включить в круг понятий, описывающих социально-трудовые отношения, «доверие» как установку.

7. В процессе поиска доказательств взаимосвязи уровня доверия с результативностью трудовой деятельности установлено, что в подкрепляющих теориях мотивации феномен доверия неявно присутствует в содержании ключевого для данной группы теорий понятия «регулярность подкрепления». За термином «регулярность подкрепления» скрывается два действия: информирование работника, что его деятельность соответствует ожиданиям и растущая убежденность сотрудника, что аналогичные трудовые усилия будут вознаграждаться и в будущем. Такое понимание данного термина соответствует определению сущности доверия как ожидания строго определенного поведения другого по отношению к нам.

В диспозиционных теориях за терминами «высшая группа потребностей» (А. Маслоу), «потребность в отношениях с другими людьми», «потребность в росте» (К. Альдерфер), «мотивирующие и гигиенические потребности» (Ф. Герцберг), «значимость», «автономность» (Р. Хэкман и Г. Олдхэм), «потребность в достижении» (Д. Мак-Клелланд) также скрываются элементы механизма доверия. Их реализация в трудовой деятельности, как показал анализ,

невозможна в условиях отсутствия самостоятельности и ответственности, опирающихся, в свою очередь, на феномен доверия.

В когнитивных теориях (В. Врум, Л. Портер, Э. Лоуэл, С. Адамс, Э. Локк и другие) ключевой является категория «уровень ожиданий работника». Анализ факторов, влияющих на уровень ожиданий (поддержка других членов коллектива, регулярность подкрепления) позволил установить связь понятия «доверие» с указанной категорией.

8. Показано, что получившие наиболее широкое признание теории мотивации не исключают роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом (анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд).

Теоретическое обоснование гипотезы об универсальной роли фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений, проведенное в первых двух главах диссертации, позволяет наметить программу дальнейших исследований. Она состоит в следующем: необходимо эмпирически подтвердить наличие связки «доверие – результаты трудовой деятельности». Это откроет перспективы для реорганизации управления некоторыми аспектами трудовой деятельности производственного коллектива, используя центральное свойство доверия как установки – «динамичность», а значит, легкость трансформации под воздействием участников социально-трудовых отношений.

3 Роль доверия в практике совершенствования социально-трудовых отношений

3.1. Эмпирический анализ роли доверия в трудовой деятельности

В начале параграфа обсуждается возможная структура модели мотивации трудовой деятельности, в которую в качестве самостоятельного элемента включен фактор «доверие». На целесообразность разработки такой модели указывают результаты теоретического анализа, представленного в предыдущих разделах работы. Они свидетельствуют о важной роли указанного фактора в формировании социально-трудовых отношений и недостаточных объяснительных возможностях традиционных моделей мотивации. Затем, будут проанализированы результаты ее эмпирической оценки методами статистического моделирования и представлены аргументы, обосновывающие механизм действия связки «доверие – результаты трудовой деятельности».

Проведенное исследование моделей мотивации, разработанных в рамках различных подходов (параграф 2.3), позволяет прийти к выводу, что обращение к механизмам доверия присутствует в них лишь в неявном виде. Данным обстоятельством можно было бы пренебречь, если бы последовательные сторонники указанных теорий не столкнулись с их недостаточными объяснительными возможностями. Так, анализ результатов 75 исследований, проводившихся в рамках теории ожиданий, показал, что необходимы новые углубленные изыскания для подтверждения обоснованности модели³⁸⁸. Это же касается и диспозиционных теорий: А. Маслоу³⁸⁹, Ф. Герцберга и других авторов³⁹⁰, а также теорий подкрепления³⁹¹.

Попытка трансформировать модель «общих ожиданий» (относится к когнитивной группе теорий), предпринятая А. Бандурой³⁹², скорее всего также окончилась бы неудачей, если бы в нее, в обход намерений автора, не оказались интегрированы некоторые аспекты доверия.

А. Бандуре удалось усилить объяснительные возможности данной модели, введя в нее понятие «самоэффективность». Самоэффективность, по определению автора, это суждение работника о личной способности «организовать и выполнить ряд действий, необходимых для достижения определенного уровня выполнения работы»³⁹³.

³⁸⁸ Eerde W., Terry H. Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 1996. № 81. P. 575-586.

³⁸⁹ Wahba M. A., Bridwell L. G. Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory // Organizational Behavior and Human Performance. 1976. № 15. P. 212-240.

³⁹⁰ Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности. М., 2000. С. 57; Iffaldano M. T. Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis // Psychological Bulletin. 1985. № 97; Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М., 2003. С. 78; Жуйкова М. А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского университета. 2014. № 3-1. С. 21-22.

³⁹¹ Latham G. P., Huber V. L. Schedules of reinforcement: Lessons from the past and issues for the future // Journal of Organizational Behavior Management. 1992. № 12. P. 125-149.

³⁹² Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. NJ, 1986, P.390.

³⁹³ Там же. С. 391.

Однако анализ параметров, влияющих, по мнению А. Бандуры, на «самоэффективность»: собственные знания (включая собственные намерения и восприятие своих способностей); информация об особенностях задания (трудоемкость, наличие оборудования и т.д.); информация, поступающая из социального окружения (ожидания и поддержка, обратная связь), свидетельствует, что многие из них, на самом деле, тесно связаны с феноменом «доверие». Неслучайно некоторые авторы указывают, что синонимом предложенного А. Бандурой термина «самоэффективность» является понятие «уверенность»: «Самоэффективность – не то же самое, что наши ожидания относительно результатов или последствий своих действий. Существует отличие самоэффективности от предположений о результате (Outcome Expectations). Самоэффективность – это *уверенность* (выделено нами – Е.К.) человека в том, что он может осуществить некоторые конкретные действия, тогда как предположения о результате относятся к тому, что он думает о возможных последствиях своей деятельности»³⁹⁴.

Итак, все рассмотренные в предыдущем параграфе теории свидетельствуют:

- изменение некоторых параметров может привести к существенному росту или снижению результативности трудовой деятельности;
- требуется дальнейшее совершенствование предложенных моделей мотивации труда, так как большинство из них предлагает «кажущуюся простой формулировку, в которой речь идет о чрезвычайно сложном и плохо изученном комплексе переменных и о динамике этих переменных»³⁹⁵;
- представляется перспективным изучение модели мотивации трудовой деятельности, содержащей параметр «доверие» в явном виде.

Сложный характер взаимодействия факторов, влияющих на результативность трудовой деятельности работников, подтверждает схема (Рисунок 20). Она опирается на выводы, полученные в ходе теоретического анализа, представленного в предыдущих разделах диссертации. На схеме цифрой 1 обозначены взаимосвязи, выявленные в исследованиях Ф. Герцберга (роль «гигиенических факторов»); 2 – взаимосвязь, выявленная в исследованиях Р. Хэкмена и Г. Олдхэма (роль «базовых условий»); 3 – взаимосвязь, выявленная авторами диспозиционных теорий мотивации: А. Маслоу, К. Алдерфер, Ф. Герцберг («мотивирующие факторы»), Д. Мак-Клелланда (роль «потребности в достижении»); 4 – взаимосвязь, выявленная Б. Ф. Скиннером (роль «регулярности подкрепления»); 5 – гипотезы, сформулированные в

³⁹⁴ Фрейджер Р., Фэйдимен Дж. Теории личности и личностный рост. СПб., 2004. С. 503.

³⁹⁵ Campbell J. P, Pritchard R D. Research evidence pertaining to expectancy-instrumentality-valence theory // Motivation and work behavior, New York, 1979. P 134-142.

процессе анализа классических моделей мотивации и собственных теоретических исследований автора.



— взаимосвязи, наличие которых обосновывается в мотивационных теориях

---- гипотезы диссертационного исследования

Рисунок 20 – Роль фактора доверия в трудовой деятельности (гипотезы исследования)

*Примечание: * – определяется согласно пространственной модели оценки приемлемого уровня доверия, учитывающей стадию жизненного цикла, конфигурацию и функциональные особенности структурных частей организации (см. параграф 2.2.)*

Несколько эмпирический анализ подтверждает наличие взаимосвязей между факторами, отраженными на схеме (Рисунок 20)? Для ответа на данный вопрос нами было проведено исследование в ООО «Спец Логистик-НК». Компания является официальным дистрибьютором компании ООО «ПЕПСИКО ХОЛДИНГС» («PepsiCo Russia») и занимается оптовой торговлей безалкогольными напитками (бренды «Pepsi», «Mirinda», «7UP», «Mountain Dew», «Lipton Ice Tea», «Аква Минерале», «Ессентуки» и др.), пищевыми продуктами (снэковая продукция: «Cheetos», «Lay's», «ХрусTeam» и др.), молочными продуктами (бренды «Домик в деревне», «Веселый молочник», «Чудо», «Имунеле» и др.), а также их хранением, складированием и поставкой.

В процессе исследования, в котором участвовало 117 человек, был проведен анализ взаимосвязей между степенью выполнения функциональных обязанностей сотрудниками, качеством их труда (Приложение Б) и рядом социально-экономических параметров (Приложение В):

- удовлетворенность заработной платой;
- общая удовлетворенность трудом;

- уровень самореализации в труде;
- условия труда;
- уровень руководства.

Кроме того, оценивался *сложившийся* уровень доверия³⁹⁶ в первичных трудовых коллективах компании (подробнее см. параграф 3.2.).

Анализ массива данных, собранных в процессе анкетирования (Рисунок 21), показывает высокую корреляцию между параметрами разработанной нами модели оценки *приемлемого* уровня доверия и показателем «*сложившийся* уровня доверия» (коэффициент ранговой корреляции Спирмена 0,781, значим при $p = 0,05$). Это является важным аргументом в пользу выдвинутого и получившего теоретическое обоснование в работе (параграф 2.2.) положения о влиянии особенностей текущей стадии жизненного цикла, конфигурации и функциональных особенностей структурных частей компании на формирование отношений доверия в ее подразделениях. Всю совокупность перечисленных параметров обозначим термином «рамочные элементы». «Сущностью формальных рамок, – обращает внимание П. Штомпка, исследовавший доверие на уровне общества в целом, – является неустанный процесс оценки «отраженной надежности», к которому обращаются, когда принимаются решения о возможном наделении доверием»³⁹⁷. Некоторые авторы и ранее верно указывали на присутствие «рамочных элементов» в системе социально-трудовых отношений, однако их содержание и роль определяли в слишком общей форме. «Система социально-трудовых отношений, – отмечает, например, Ю. М. Остапенко, – определяется основными рамочными элементами... Рамочные элементы включают основные правовые рамки, общеэкономические условия, структуру и развитие внешнего рынка труда, социокультурную среду, основные технические параметры продукции и оборудования»³⁹⁸.

Итак, пространственная модель (Рисунок 14), как теперь ясно показано, дает представление о рамках, в которых принимаются решения о доверии.

На основе собранных в процессе анкетирования данных установлена также тесная корреляционная связь между *сложившимся* уровнем доверия в первичных трудовых коллективах ООО «Спец Логистик-НК» и оценкой степени выполнения функциональных обязанностей сотрудниками (коэффициент Спирмена 0,502, значим при $p = 0,05$).

³⁹⁶ Сложившийся уровень доверия – реально существующий уровень доверия в трудовых коллективах.

³⁹⁷ Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 317

³⁹⁸ Остапенко Ю. М. Экономика труда. М., 2006. С. 193.



Рисунок 21 – Выявленные значимые корреляционные связи (значимы при $p=0,05$)

Примечание: * – определяется согласно пространственной модели оценки приемлемого уровня доверия, учитывающей стадию жизненного цикла, конфигурацию и функциональные особенности структурных частей организации

В процессе исследования не были обнаружены на значимом уровне корреляционные связи между самореализацией, общей удовлетворенностью трудом, с одной стороны, и качеством, и степенью выполнения функциональных обязанностей, с другой. Это подтверждает выводы, полученные целым рядом исследователей, занимавшихся изучением социально-экономических проблем трудовой деятельности. Так, Т. Е. Челнокова и М. Е. Ряковский отмечают: «Не существует абсолютной ясности по поводу наличия прямой связи между удовлетворенностью трудом и производительностью»³⁹⁹. С ними соглашается Е. Б. Петрушихина: «Одной из ключевых проблем, актуальной и для теоретиков, и для практиков менеджмента, можно назвать вопрос о связи удовлетворенности и продуктивности сотрудника. Поскольку связь между индивидуальной продуктивностью и удовлетворением от работы неоднозначна»⁴⁰⁰. «Трудноразрешимая проблема, с которой сталкиваются все изучающие эту область, – приходит к выводу В. А. Ядов, – заключается в том, что не обнаруживается однозначной связи между уровнем удовлетворённости работой и реальным производственным поведением работника... Можно сказать, что это последнее обстоятельство создало подлинно

³⁹⁹ Челнокова Т. Е., Ряковский С. М. Управление персоналом. М., 2004. 298 с.

⁴⁰⁰ Петрушихина Е. Б. Личностные черты как фактор удовлетворенности работой// Современные технологии управления. 2013. №9 (33). Дата публикации: [«Электронный ресурс»]: URL: <http://sovman.ru/article/3306/> (дата обращения 15.02.2016).

кризисную ситуацию в исследованиях удовлетворенности трудом и работой»⁴⁰¹. Некоторые авторы, в поисках выхода из сложившейся ситуации, полагают необходимым поменять местами причину и следствие. Так, Л. Портер и Э. Лоулер вместо общепризнанного утверждения, что повышение удовлетворенности ведет к росту производительности, в ряде своих работ обосновывают положение, что «рост производительности может привести к повышению вознаграждения, которое и способно вызвать увеличение удовлетворённости»⁴⁰².

Мы согласны с выводом М. И. Лесовской и Л. В. Лесовской, утверждающих, что, поскольку «до сих пор не ясна причинно-следственная связь факторов ... удовлетворенность и качество деятельности могут быть следствиями третьего фактора»⁴⁰³. Обнаруженная нами в процессе проведения эмпирических исследований достаточно тесная взаимосвязь между доверием и результатами труда указывает на перспективность рассмотрения фактора «доверие» в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности.

По нашему мнению, одна из функций фактора «доверие» состоит в снижении «издержек беспорядка»⁴⁰⁴ в деятельности организации. Этим может быть объяснена высокая корреляция между доверием и результатами труда. Действительно, указанный вид издержек связан с дополнительными усилиями, необходимыми для урегулирования взаимодействий между сотрудниками компании или ее подразделениями в условиях отсутствия отношений доверия. Традиционно эту функцию призвана выполнять структура управления компанией, опирающаяся в своей деятельности на систему формальных норм, положений и регламентов. Однако объем участия административных структур предприятия в формировании и развитии социально-трудовых отношений в компании снижается, если повышается уровень доверия и роль трудовой этики⁴⁰⁵. В противном случае, если ослабляется действие фактора «доверие»,

⁴⁰¹ Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция. Второе, расширенное издание. - М.: ЦСПиМ, 2013. [«Электронный ресурс»]: URL: <http://www.cogita.ru/a.n.-alekseev/andrei-alekseev-1/dispozicionnaya-koncepciya-lichnosti-ne-stareyuschaya-kniga-v.a.-yadova-so-tovarishchi> (дата обращения 15.02.2016); см. также Ядов В. А., Киссель А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78-87.

⁴⁰² Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Ашхабад: Ылым (Наука), 2000. 100 с.

⁴⁰³ Лесовская М. И., Лесовская Л. В. Удовлетворенность процессом обучения в вузе как прогноз удовлетворенности будущей работой // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2012. № 3. С. 54.

⁴⁰⁴ Djankov S., Glaeser E., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. The New Comparative Economics // Journal of Comparative Economic. 2003. Vol 31, №4. P.595-619.

⁴⁰⁵ Проведя исследования на макроуровне, Ф. Фукуяма пришел к выводу: «Человеческие сообщества зависят от взаимного доверия и не возникают естественным образом, если оно отсутствует. Иерархия же необходима потому, что не от всякого члена сообщества можно ожидать добровольного и постоянного соблюдения принятых в сообществе неписанных этических правил... Таким образом, иерархия необходима в связи с неосуществимостью ситуации, когда всякому можно доверять. В отсутствие доверия всегда будет сохраняться сильный стимул вернуть большинство функций под свой контроль и возродить тем самым старые иерархии». Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 50-51.

происходит усиление обособленности и примитивизация деятельности как отдельных работников, так и подразделений, что приводит к недоиспользованию производственных ресурсов компании, снижению экономической отдачи. Такой вывод согласуется с результатами целого ряда работ, выполненных на макроэкономическом уровне. Так, исследования, проведенные Р. Патнэмом, а позднее П. Агийон, Я. Алганом, П. Каюком и А. Шлейфером, показали, что по данным социологических опросов, уровень доверия, сложившийся между гражданами, проживающими на одной территории, имеет отрицательную корреляцию с востребованностью инструментов государственного регулирования и контроля⁴⁰⁶. Это, по нашему мнению, частично позволяет объяснить, почему внедрение в организациях практик управления трудом и производством, оправдавших себя в передовых компаниях, не всегда дает положительные результаты: недостаточный уровень доверия создает неблагоприятные условия для эффективного функционирования предлагаемых нововведений.

Помогает в объяснении результатов статистического моделирования также и анализ теорий мотивации (параграф 2.3.), проясняющий роль связки «доверие – взаимодействие – мотивация» в достижении высокого качества и результативности производства.

Итак, экономические ресурсы, приобретенные компанией, как следует из изложенного, прямо или опосредовано преобразуются в доверие и другие символические ресурсы, которые, обеспечивая рост организации и ее защиту от неопределенностей внешней среды, фактически вновь трансформируются в экономические ресурсы. Так, морально-этический феномен «доверие» превращается в важный экономический ресурс. Высокий уровень доверия в компании позволяет ей применять более компактную, но и более эффективную систему управления. Напротив, дефицит доверия и попытка преодолеть его усилением иерархических систем управления и контроля не всегда приводит к повышению эффективности деятельности предприятия. Еще реже дефицит доверия удастся напрямую компенсировать структурными преобразованиями в компании. Скорее это происходит опосредовано: удачные структурные преобразования содействуют повышению качества взаимодействия сотрудников, что, в свою очередь, способствует росту доверия между ними, а, следовательно, и улучшению функционирования системы управления предприятием.

Становится также понятным, почему требует исследования проблема доверия, а не в целом концепция «социального капитала», которой мы касались в первой главе.

Наиболее распространенное определение «социального капитала» как «способности сообществ к коллективным действиям ради достижения общей цели»⁴⁰⁷ предоставляет широкие

⁴⁰⁶ Putnam R. Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press, 1993, 280 p.; Aghion P., Algan Y., Cachuc P., Shleifer A. Regulation and Distrust // Quarterly Journal of Economics. 2010. Vol. 125, №3. P. 1015-1049.

⁴⁰⁷ Putnam R. Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy. Princeton, 1993, 280 p.

возможности для трактовки этого понятия. Некоторые авторы, уточняя данное определение, характеризуют социальный капитал как нормы и ценности, разделяемые членами группы, другие – как социальные сети, обеспечивающие их взаимодействие⁴⁰⁸. Однако в исследованиях, выполненных на микро- (индивиды и домашние хозяйства); мезо- (положение местных сообществ) и макроуровне (регион, страна), не было обнаружено статистически значимой взаимосвязи между указанными элементами социального капитала⁴⁰⁹.

Так, в межстрановых исследованиях, проведенных С. Нэком и Ф. Кифером, не была обнаружена корреляция между экономическим ростом государства и сетевым взаимодействием⁴¹⁰. Г. Табеллини также не обнаружил связи между сетевым взаимодействием и экономическим ростом, но обнаружил значимость фактора «социальные нормы»⁴¹¹. Х. Бьорнсков⁴¹², напротив, не подтвердил связи между результативностью государственного управления и социальными нормами или ценностями, а также с уровнем сетевого взаимодействия. С его выводами, касающимися незначительной роли сетевого взаимодействия, согласуются результаты анализа работы территориальных органов управления США, проведенного С. Нэком⁴¹³. Однако они противоречат выводам исследования, проведенного в Англии и показавшего связь между экономической активностью региона и уровнем сетевого взаимодействия⁴¹⁴. Вместе с тем подобных противоречий в исследованиях, проводившихся на региональном и национальном уровне, не установлено в отношении фактора «доверие». Более того, в хозяйственной практике существует понимание, что взаимосвязь между доверием и эффективностью деятельности существует. На это указывают, например, результаты нашего исследования факторов, влияющих на уровень заработной платы руководителей и рядовых сотрудников подразделений.

Рассматриваемое исследование проводилось на основе косвенных данных о заработной плате бухгалтерского персонала организаций. Причиной обращения к данной категории сотрудников и косвенным данным об уровне оплаты их труда явилось отсутствие доступа к информации предприятий о заработной плате работников и их квалификационных навыках, поскольку она представляет коммерческую тайну. Однако в средствах массовой информации

⁴⁰⁸ Durlauf S., Fafchamps M., Social Capital // Handbook of Economic Growth. Amsterdam. 2005. Vol 1, B. – P.639-699.

⁴⁰⁹ Полищук Л. И., Меняшев Р. III. Экономическое значение социального капитала // Вопросы экономики. 2011. № 12. С. 57.

⁴¹⁰ Knack S., Keefer J. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation // Quarterly Journal of Economics. 1997. Vol. 112, №4. P.1251-1288.

⁴¹¹ Tabellini G. The Scope of Cooperation: Values and Incentives // Quarterly Journal of Economics. 2008. Vol.123, №1. P.945-948.

⁴¹² Bjornskov C. The Multiple Facets of Social Capital // European Journal of Political Economy. 2006. Vol. 22, №1. P. 22-40

⁴¹³ Knack S. Social Capital and the Quality of Government: Evidence from the States // American Journal of Political Science. 2002. Vol.16, №4. P.772-783.

⁴¹⁴ Casey T. Social Capital and Regional Economies in Britain // Political Studies. 2004. Vol. 52, №1. P.96-117.

работодатели в свободном доступе размещают сведения и о требованиях к претендентам на вакантные места, и о ставках заработной платы. Значительный объем указанной информации касается специалистов, относящихся к бухгалтерской профессии. Это позволило провести статистический анализ факторов, влияющих на уровень заработной платы сотрудников, относящихся к данному сегменту рынка труда.

Для проведения исследования из газет «Работа в Томске», «Вахта», «Вакансия», а также из Интернета с сайтов: <http://rabotavtomske.ru>, <http://superJob.ru> нами были собраны данные об уровне заработной платы по двум группам вакансий: бухгалтера, главные бухгалтера⁴¹⁵.

На основе указанной информации (148 объявлений) была составлена матрица исходных данных. Затем она обрабатывалась на компьютере методом регрессионного анализа⁴¹⁶. Данный метод позволяет выявить влияние на зависимую переменную одной или нескольких независимых переменных. В нашем случае зависимой переменной является заработная плата, а независимыми, факторы, влияющие на ее уровень (образование, возраст, опыт работы и др.). Регрессионный анализ позволяет не только сделать вывод о существовании взаимосвязи между исследуемыми переменными, но и дать математическое описание зависимости между ними.

Для выявления и описания линейной зависимости между объектом исследования (зависимой переменной) и несколькими факторами, возможно на него влияющими (независимыми переменными), был использован метод множественной линейной регрессии. Регрессионная модель в этом случае имеет вид:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n, \quad (2)$$

где a – свободный член;

b – коэффициент регрессии;

x_i – независимые переменные.

Некоторые исходные данные, необходимые для расчета данной модели, являются количественными (уровень заработной платы, стаж и др.), в то время как другие – качественные (образование, знание системы налогообложения и др.). Для проведения регрессионного анализа последние были представлены в виде дихотомических переменных (имеющих только два значения: наличие/отсутствие высшего образования, знание/незнание системы налогообложения и т.п.).

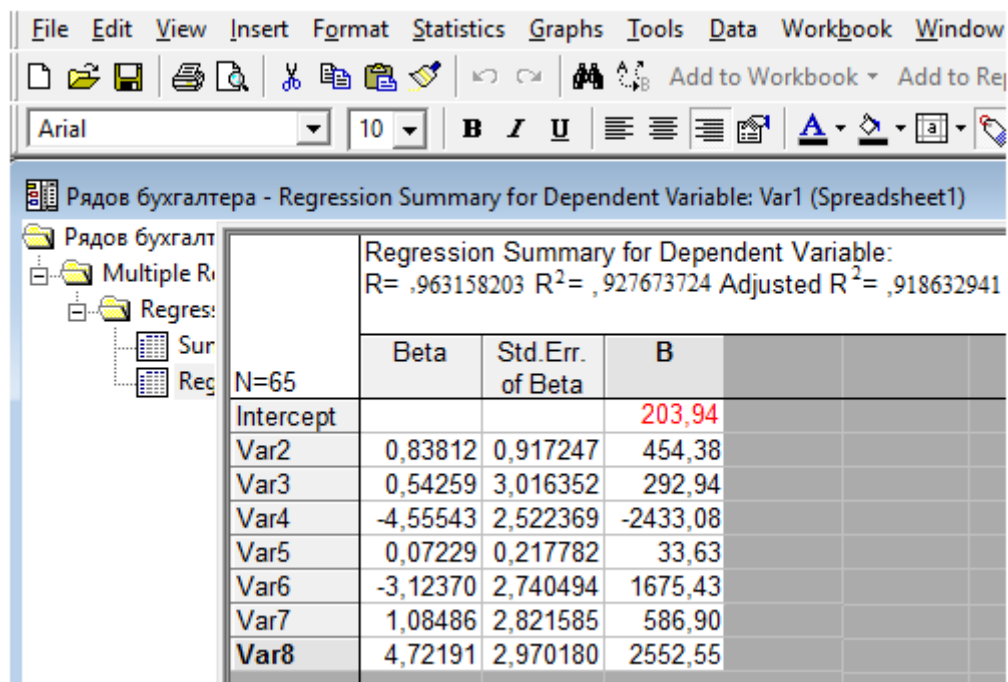
В результате расчетов методом наименьших квадратов, определена зависимость между заработной платой рядовых бухгалтеров и факторами, систематически упоминавшимися в объявлениях о работе (Рисунок 22). На основе полученных данных было построено регрессионное уравнение (3):

⁴¹⁵ Исследование проводилось по данным, опубликованным в марте-декабре 2011 г.

⁴¹⁶ Попов Л. А. Анализ и моделирование трудовых показателей. М., 1999. 208 с.

$$Y=203,94+0x_1+454,38x_2+292,94x_3-2433,08x_4+33,63x_5+1675,43x_6+586,90x_7+2552,55x_8, \quad (3)$$

где x_1 – занимаемая должность;
 x_2 – опыт работы;
 x_3 – высшее экономическое образование;
 x_4 – среднее специальное образование;
 x_5 – возраст;
 x_6 – знание 1С;
 x_7 – ведение бухгалтерии;
 x_8 – знание системы налогообложения.



Рядов бухгалтера - Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet1)

Regression Summary for Dependent Variable:
 $R = .963158203$ $R^2 = .927673724$ Adjusted $R^2 = .918632941$

	Beta	Std.Err. of Beta	B
N=65			
Intercept			203,94
Var2	0,83812	0,917247	454,38
Var3	0,54259	3,016352	292,94
Var4	-4,55543	2,522369	-2433,08
Var5	0,07229	0,217782	33,63
Var6	-3,12370	2,740494	1675,43
Var7	1,08486	2,821585	586,90
Var8	4,72191	2,970180	2552,55

Рисунок 22 – Результаты расчетов коэффициентов множественной регрессии (рядовые бухгалтера)

О надежности полученных выводов и качестве регрессионной модели свидетельствует коэффициент R-квадрат (R-Square). Значения коэффициента могут находиться в интервале от 0 до 1. Как правило, данный показатель должен превышать 0,5. Наши расчеты показывают, что для рассматриваемой модели зависимости уровня заработной платы от ряда факторов, его значение составляет 0,93. Оно близко к единице, что говорит о хорошем качестве построенной модели. Иными словами, регрессионная модель отражает 93% информации, содержащейся в фактических данных.

Иная зависимость заработной платы от ряда факторов была получена по массиву главных бухгалтеров (4). Ее уточненные расчеты представлены на рисунке 23.

$$Y=35260,9+0x_1+1536,3x_2+1823,2x_3+0x_4+0x_5+3941,8x_6+11132,1x_7+1995,3x_8 \quad (4)$$

STATISTICA - Workbook3* - [Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet)]

File Edit View Insert Format Statistics Graphs Tools Data Workbook Window

Regression Summary for Dependent Variable:
 $R = ,958783474$ $R^2 = ,89926575$ Adjusted $R^2 = ,833201822$

	Beta	Std.Err. of Beta	B
N=35			
Intercept			35260,9
Var2	1,4349	1,370319	1536,3
Var3	1,7467	4,485523	1823,2
Var6	-3,7812	5,436984	3941,8
Var7	10,6683	5,952951	11132,1
Var8	1,9140	5,375330	1995,3

Рисунок 23 – Результаты расчетов коэффициентов множественной регрессии (главные бухгалтера)

Проведенный регрессионный анализ показывает, что свободный член «а» в уравнении регрессии заработной платы главных бухгалтеров округленно равен 35261 рублю, а в уравнении регрессии заработной платы бухгалтеров равен 204 рубля. Это позволяет сделать вывод, что «а» – константа, на которую не влияют ни опыт работы, ни возраст, ни образование, ни другие выше перечисленные факторы.

Логично предположить, что ее значение определяется фактором «должность». Однако ранее проведенное нами исследование⁴¹⁷ позволило оценить вклад этого фактора в заработную плату бухгалтерского персонала в сумме 7000 рублей (так оценивает рынок плату за сложность, напряженность и другие составляющие труда руководителя)⁴¹⁸.

Что же помимо сложности, напряженности труда и других, описанных в литературе факторов, влияющих на параметр «должность», может оказывать дополнительное влияние на величину коэффициента «а»?

Направление возможного ответа на этот вопрос, по нашему мнению, дает анализ информации, размещенной на форумах, посвященных работе в сети Интернет.

Проведенный контент-анализ мнений работников о качествах, присущих их непосредственным руководителям, указывает наличие двух групп качеств, остро не принимаемых подчиненными:

- качества, приводящие к появлению мотивационных проблем (Рисунок 24);

⁴¹⁷ Каз Е.М. Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. №2 (14). С.78-82.

⁴¹⁸ 8973 рубля – с учетом корректировки на рост заработной платы бухгалтерского персонала за период 2011-2016 гг.

- качества, вызывающие морально-этические проблемы в коллективе (Рисунок 25).

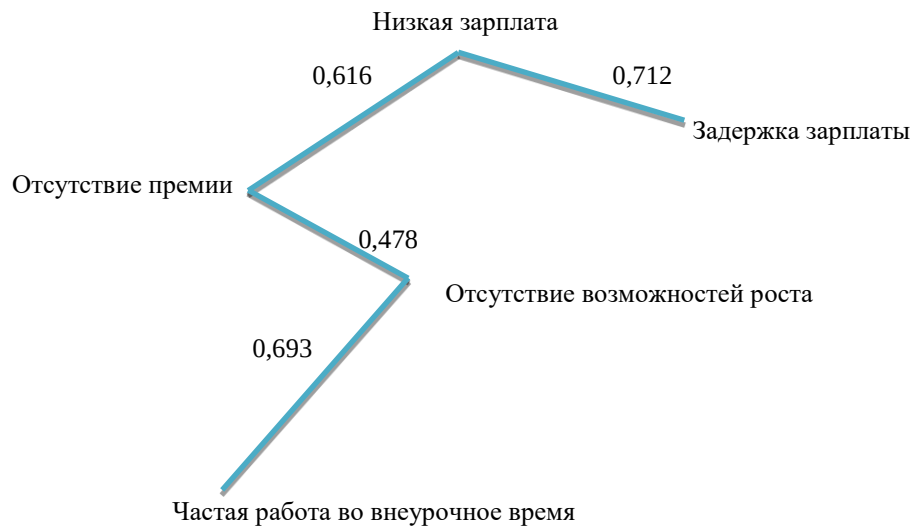


Рисунок 24 – Нарушение руководителем договоренностей в области мотивации

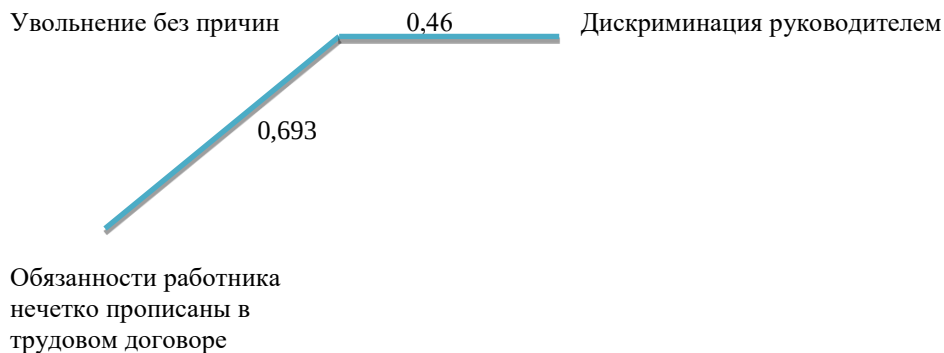


Рисунок 25 – Нарушение руководителем морально-этических принципов руководства

Это согласуется с выводами Т. Тайлера, изучавшего проблему доверия. Им и сторонниками его подхода было выявлено несколько важных составляющих доверия. Одну из составляющих они обозначили термином «вера в благожелательность». Под благожелательностью Т. Тайлер понимает убежденность работников, что их руководители имеют хорошие намерения и честны в своих поступках⁴¹⁹. Отсутствие указанного качества у руководителя приводит, как показало наше исследование, к появлению у сотрудников мотивационных проблем (Рисунок 24). Другая составляющая доверия обозначена указанными исследователями термином «нейтральность». Ее величина определяется мнением работников о

⁴¹⁹ Tyler T. R. Psychological models of the justice motive // Journal Personal Social Psychology. 1994. № 57. P. 830–838; Tyler T. R., Kramer R. M. Whither trust? // Trust in Organizations: Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA., 1996. P. 1–15.

том, что их руководитель справедлив и беспристрастен при принятии решений⁴²⁰. Именно дефицит «нейтральности», как показывает наше исследование, ведет к появлению морально-этических проблем в коллективе (Рисунок 25).

Итак, результаты проведенного нами исследования (Рисунок 24, 25) свидетельствуют: наибольшее неприятие у работников вызывают ситуации, когда руководитель разрушает элементы доверия⁴²¹, что приводит к деформации социально-трудовых отношений. Действительно, менеджмент организации, в условиях отсутствия доверия, вынужден постоянно объяснять свои действия и непрерывно контролировать работу подчиненных, а это, как отмечает Т. Тайлер и П. Дигой, подрывает его способность эффективно управлять⁴²² и, как уточняют К. М. Эйзенхарт и Б. Н. Табризи, «снижает скорость и качество действий, требующих координации»⁴²³. Исходя из изложенного, значение коэффициента «а», в рассмотренной выше регрессионной модели, по нашему мнению, отражает сложившийся в хозяйственной практике уровень оплаты за умение руководителя добиться эффективной и слаженной работы вверенного ему подразделения. Его можно трактовать как ренту за уникальные качества работника, в терминах концепции транзакционных издержек, или «платы за внутреннее взаимодействие» в терминах концепции жизненного цикла компании, но несомненно, что его также, как следует из результатов нашего исследования, можно трактовать, в рамках более широкой «концепции доверия», как способность руководителя формировать доверительные отношения в коллективе.

3.2. Методический подход к повышению доверия как фактору развития социально-трудовых отношений в организации: разработка и апробация

Проведенный в предыдущих разделах диссертации теоретический анализ позволил вскрыть важную роль фактора «доверие» в формировании социально-трудовых отношений. Он свидетельствует о целесообразности разработки в организациях правил и процедур «управления доверием».

В данном параграфе будет обоснована необходимость использования ситуационного подхода для интеграции механизмов «управления доверием» в систему социально-трудовых отношений предприятия. Далее будет предложен методический подход к совершенствованию

⁴²⁰ Tyler T., Degoe P. Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities // *Journal Personal Social Psychology*. 1996. № 69. P. 482–497; Tyler T. Degoe P. Trust in Organizations: Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. P. 331–357; Tyler T.R., Lind E.A. A relational model of authority in groups // *Advances in Experimental Social Psychology*. NY. 1992. № 25. P. 115–192.

⁴²¹ См. также обсуждение понятия «чистота процедуры» в теории справедливости С. Адамса (параграф 2.3).

⁴²² Tyler T., Degoe P. Trust in Organizations: Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA., 1996. P. 331–357.

⁴²³ Eisenhardt K. M., Tabrizi B. N. Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry // *Administrative Science Quarterly*. 1995. № 40. P. 84–110.

процедуры отбора руководителей с целью превращения ее в один из инструментов «эффективного дизайна отношений доверия». Затем будут изложены результаты практической апробации предложений автора в компании ООО «Спец Логистик – НК».

Исследование, проведенное в главе 2, свидетельствует, что такие внутрикорпоративные факторы как: тип конфигурации; стадия жизненного цикла; функциональные особенности структурных частей организации, во многом определяют особенности формирующихся социально-трудовых отношений в компании. Вместе с тем, как показывает проведенное нами исследование, значительное влияние на *сложившийся* уровень доверия оказывают руководители подразделений. Их, если следовать высказыванию П. Штомпки по несколько иному поводу, следует рассматривать как «отдельный факт, дополняющий и видоизменяющий как расчеты, связанные с доверием, так и индивидуальные импульсы доверчивости»⁴²⁴. Действительно, анализ ожиданий работников, проведенный нами путем изучения мнений на форумах в сети Интернет, где обсуждаются качества идеального работодателя подтверждает это.

Одним из традиционных массивов информации для социальных исследований в гуманитарных науках выступают результаты интервьюирования. По нашему мнению, новым объектом исследования, дополняющим, углубляющим, а во многих случаях играющим самостоятельную роль в социальных исследованиях, может выступать анализ диалогов на форумах в сети Интернет. Дискуссии на указанные темы достаточно широко представлены в сети Интернет. Стоит заметить, что по запросу «идеальный работодатель» в поисковой системе Google выдается 1050000 ответов. Для сравнения, по запросу «идеальный работник» – 1440000 ответов, а по запросу о заработной плате – 2000000.

Анализ материалов Интернет-форумов проводился нами методом контент-анализ. Применительно к нашему исследованию, контент-анализ состоял в выявлении на различных Интернет-форумах, посвященных работе, высказываний по указанной выше теме. В результате был выявлен широкий спектр понятий, которые посетители Интернет-сайтов, посвященных работе, определяют как качества, которыми должен обладать идеальный руководитель:

- ответственность за подчиненных;
- открытость для решения проблем;
- информированность («постоянно находится в курсе всех дел»);
- демократизм («обсуждает в коллективе важные вопросы») и др.

В равной ли мере эти качества должны быть присущи идеальному руководителю? Анализ показывает, что посетители форумов в разной степени признают их обязательность.

⁴²⁴ Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 317.

Дж. Батлер и Р. Кантрелл⁴²⁵ в исследовании, моделирующем взаимодействие руководителей и подчиненных в процессе деятельности (в эксперименте участвовало 78 человек), выявили ранжированный ряд факторов, определяющих доверие:

- компетентность (наличие у менеджера технических навыков, требуемых для организации процесса труда и навыков межличностного общения);
- целостность (честность, правдивость);
- постоянство (надежность, предсказуемость, рассудительность);
- лояльность;
- открытость (способность делиться идеями и информацией).

Выявленный нами методом контент-анализа список ведущих качеств идеального руководителя выглядит следующим образом (Таблица 6).

Таблица 6 – Качества идеального руководителя (мнение посетителей Интернет-форумов, посвященных работе)

№ по порядку	Наименование качества	Частота упоминания (в %)
1	Ответственность за подчиненных	45,5
2	Создание возможности для профессионального роста	27,34
3	Создание хорошего климата в коллективе	27,3
4	Обеспечение хорошего уровня заработной платы	27,2
5	Способность организовать трудовой процесс	18,5
6	Честность	18,2
7	Способность ставить ясные цели	18,2
8	Демократизм	18,2
9	Справедливость	18,1
10	Информированность	18,1
11	Воспитанность	10,1
12	Открытость для решения проблем	10,1
13	Четкость регламентации обязанностей работника в трудовом договоре	9,8
14	Обеспечение своевременности оплаты труда	9,1
15	Взаимная лояльность	9,09
16	Культура	9,09
17	Интеллигентность	9

Полученный ряд качеств, как показывает анализ, легко сводится к более широким категориям, выявленным Дж. Батлером и Р. Кантреллом (Таблица 7).

⁴²⁵ Butler J. K., Cantrell R. S. A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. Psychological Reports. 1984. № 55. P. 19-28.

Таблица 7 – Факторы доверия руководителю и качества идеального руководителя

Факторы доверия по Дж. Батлеру и Р. Кантреллу		Качества идеального руководителя (мнение посетителей Интернет-форумов, посвященных работе)	
Наименование факторов	Ранг	Номер качества из таблицы 6	Ранг по частоте встречаемости
Компетентность	1	5; 7; 13; 10	2
Целостность	2	6; 16; 9; 11; 7	3
Постоянство	3	1; 2; 4; 14	1
Лояльность	4	3; 15	4
Открытость	5	12; 8	5

Коэффициент корреляции Спирмана между ранжированным списком качеств идеального руководителя по результатам нашего исследования и факторов доверия, выявленных Дж. Батлером и Р. Кантреллом составил 0,7, что указывает на их высокую взаимосвязь, а значит, и роль доверия в оценке руководителя его подчиненными. Список качеств идеального руководителя, выявленный нами, также коррелирует с результатами исследования доверия, выполненными С. П. Табхаровой⁴²⁶ и Э. Вайтнером, С. Бродтом, Дж. Вернером⁴²⁷.

О том, что решение управленческого персонала формировать доверительные отношения, скорее всего, будет поддержано рядовыми сотрудниками, говорит также сопоставление результатов, полученных Р. Блэкбеном и Р. Манном, и нашего исследования. Изучая ценностные ориентации рабочих г. Питерборо (графство Кембридж, Англия), они выявили следующие ведущие факторы⁴²⁸:

- оплата;

⁴²⁶ С. П. Табхарова, по результатам прикладных исследований, выделила «основные критерии доверия» и «косвенные показатели». К первым относятся качества, которые в целом совпадают с выявленными нами характеристиками идеального руководителя, наиболее часто упоминаемыми посетителями Интернет-форумов (Таблица 6). В то же время, наименее частотные по результатам нашего исследования («открытость для решения проблем», «культура», «интеллигентность», «обеспечение своевременной оплаты труда») совпадают с «косвенными показателями доверия» в исследовании С.П. Табхаровой («вежливость», «открытость», «стабильность» и др.). Последние, как было установлено, отражают готовность руководителя к «построению честных и доверительных отношений».

См: Табхарова С. П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. С.9 – 24.

⁴²⁷ Переверзева И. А. Проблема доверия в сфере бизнеса // Иностранная психология. 2000. № 12. С. 80; Special topic forum on trust in and between organizations// The Academy of Management Review. 1998. V. 23. Is. 3. P. 387–620.

⁴²⁸ Цит. по: Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд.: пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб., 2009. 245 с.

- надежность;
- товарищи по работе;
- внутренняя удовлетворенность работой;
- независимость.

Учитывая особенности формулировок Р. Блэкбена и Р. Манна, следует признать, что фактору «надежность» соответствует «ответственность за подчиненных» в нашем исследовании, «товарищи по работе» – «хороший климат в коллективе», фактор «внутренняя удовлетворенность работой» включает выявленный нами параметр – «создание возможностей для профессионального роста». Таким образом, наш более широкий список коррелирует и с выводами Р. Блэкбена и Р. Манна. Корреляция между выявленными Р. Блэкбеном и Р. Манном факторами и качествами идеального руководителя, определенными по результатам нашего исследования, оцененная с помощью коэффициента Спирмана, составляет 0,4, что можно трактовать как умеренную корреляцию. Изложенные результаты исследований представляют дополнительные аргументы в пользу тезиса о влиянии, которое оказывает деятельность управленческого персонала по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании. Они показывают, что:

- управление доверием должно стать важным направлением совершенствования социально-трудовых отношений;
- отбор претендентов на руководящие должности с учетом их способности формировать доверительные отношения, является одним из важных инструментов совершенствования социально-трудовых отношений на основе управления доверием.

Разработка инструментария управления доверием, по нашему мнению, должна опираться на принципы ситуационного подхода. Как известно, ситуационный подход отказывается от поиска единственно правильного способа управления организацией и требует идентификации параметров окружающей среды, определяющих, в каждом конкретном случае, свой приемлемый метод управления⁴²⁹. «Железная клетка рациональности, – как отмечают, ссылаясь на М. Вебера, авторы работы «Школа стратегий», – придает форму всему, с чем сталкивается руководитель»⁴³⁰. Применительно к развиваемой в диссертации точке зрения на важную роль доверия в социально-трудовых отношениях, это означает следующее: иная комбинация параметров, входящих в рассмотренную ранее пространственную модель оценки

⁴²⁹ Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб., 2000. С. 238.

⁴³⁰ Цит. по Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школа стратегий. СПб., 2000. С. 242 -243.

приемлемого уровня доверия в организации (параграф 2.2.), требует иных подходов к формированию и развитию социально-трудовых отношений.

В пользу указанного вывода говорит также анализ результатов ряда научных проектов. Так, исследование, проведенное в одном из крупнейших аграрно-промышленных объединений России ЗАО «Сибирская Аграрная группа» не обнаружило высокого уровня «доверия» в организации⁴³¹. По нашему мнению, это может быть связано с тем, что изучение данного параметра проводилось путем расчета средних показателей в целом по трем, во многом различным, предприятиям компании: «Головное подразделение ЗАО «Аграрная Группа»», ЗАО «Аграрная Группа Мясопереработка» в г. Томске и «Аграрная Группа Молоко»⁴³², а значит, без дифференциации исходя из роли таких факторов как: конфигурация, стадия жизненного цикла организации, функциональные особенности структурных частей организации.

В другом исследовании, выполненном А. Б. Купрейченко и В. С. Фроловой среди сотрудников двух организаций сферы услуг, было выявлено «расхождение в представлениях об актуальном уровне организационного доверия у руководящего состава и рядовых работников»⁴³³. С позиции отстаиваемого нами подхода, такой вывод вполне закономерен. Рядовые сотрудники и менеджеры не относятся к одной и той же структурной части организации (первые относятся к операционному ядру, техноструктуре или вспомогательному персоналу, вторые – к срединной линии или стратегической вершине). Уже это определенно указывает, что исследованные группы сотрудников должны различаться по уровню доверия. Поэтому полученный в процессе опросов вывод вполне закономерен. Однако авторы исследования отнесли к сложившейся ситуации как к «серьезной проблеме»⁴³⁴, объяснив ее тем, что менеджеры «в значительной степени переоценивают уровень организационного доверия»⁴³⁵, сложившийся в их компании.

Итак, проведенные нами исследования показывают, что управленческие воздействия в процессе формирования социально-трудовых отношений должны опираться на четкое представление об уровне доверия, сложившимся в подразделениях под влиянием выявленной нами совокупности внутрикорпоративных факторов. Поэтому, таким воздействиям, как мы полагаем, должно предшествовать картирование «условий взаимодействия» (Рисунок 26).

⁴³¹ Мундриевская Ю. О. Структура и факторы формирования социального капитала вертикально интегрированного холдинга. Труды Томского государственного университета. Томск, 2014. Т. 294. С. 154.

⁴³² Там же. С. 153.

⁴³³ Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. М., 2008. С. 434.

⁴³⁴ Там же.

⁴³⁵ Там же. С. 436-437.

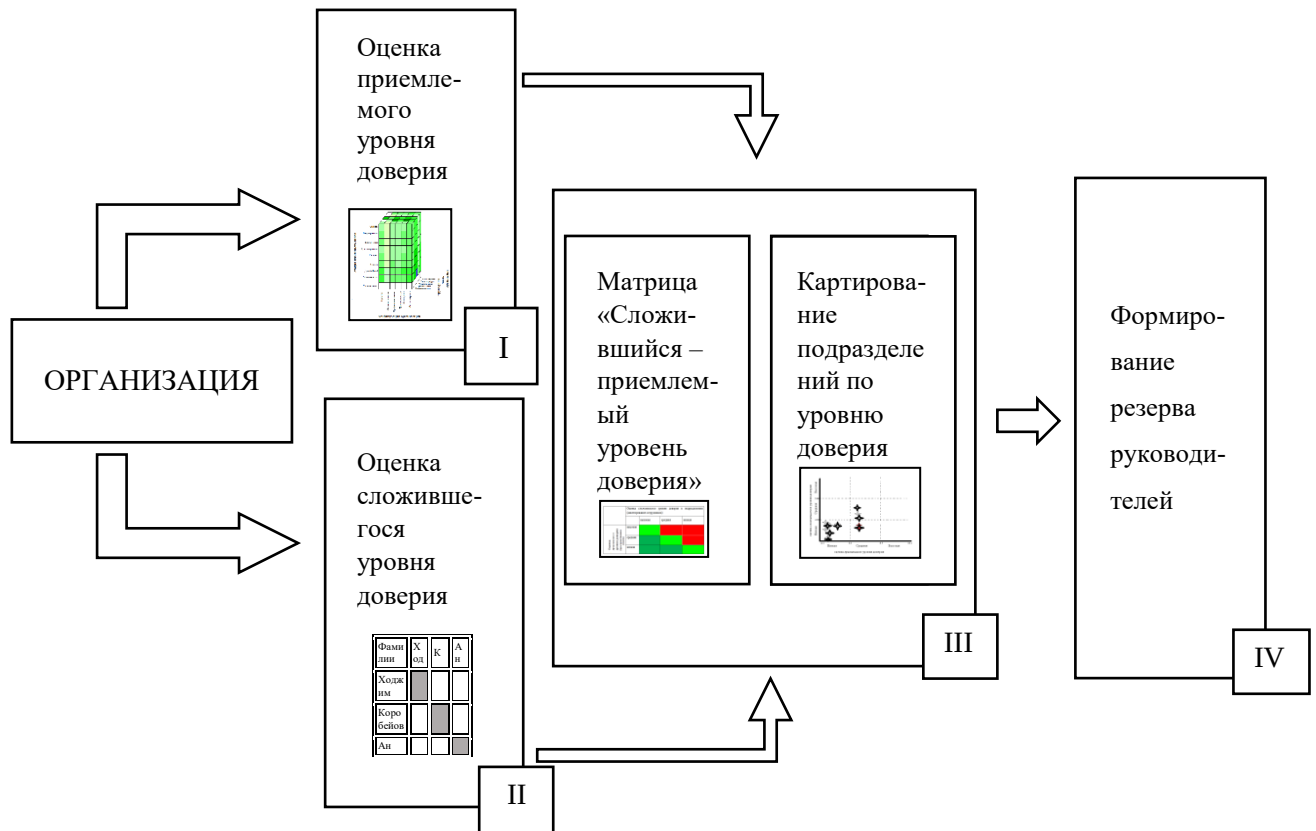


Рисунок 26 – Уровень доверия в организации: картирование и формирование резерва руководителей подразделений

Представим основные процедуры картирования в виде этапов:

I этап – оценка *приемлемого* уровня доверия в подразделениях⁴³⁶.

II этап – оценка фактически *сложившегося* уровня доверия в подразделениях компании⁴³⁷.

III этап – картирование расхождений между *приемлемым* и *сложившимся* уровнем доверия.

В свою очередь, I этап включает:

1. Определение конфигурации организации.
2. Идентификация стадии жизненного цикла, на которой она находится.
3. Выделение и классификация структурных частей организации.
4. Количественная оценка по каждому подразделению *приемлемого* уровня доверия.

Что касается II этапа, то он осуществляется путем анкетирования сотрудников подразделений.

⁴³⁶ Определение понятия «приемлемый уровень доверия» см. в сноске 316.

⁴³⁷ Определение понятия «сложившийся уровень доверия» см. в сноске 396.

Оценка и последующее картирование подразделений по степени востребованности механизмов доверия (III этап) может быть осуществлено либо путем расчета разности баллов, полученных каждым подразделением на I и II этапах, либо с использованием матрицы «Сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия» (Таблица 8).

Подразделения, получившие наиболее высокие оценки на III этапе, признаются наиболее остро нуждающимися в развитии механизмов доверия.

Результаты, которые могут получиться в процессе оценки подразделений организации, с помощью матрицы «Сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия», представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Матрица «Сложившийся уровень доверия – приемлемый уровень доверия»

Оценка приемлемого уровня доверия (пространственная модель)	Оценка сложившегося уровня доверия в подразделении (анкетирование сотрудников)			
		высокая	средняя	низкая
	высокая			
	средняя			
	низкая			

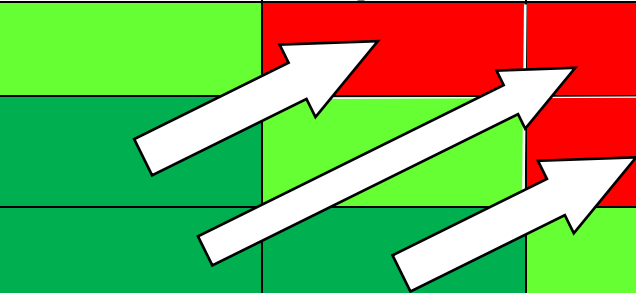
В матрице темным цветом в правом верхнем углу обозначены сочетания оценок *приемлемого* и фактически *сложившегося* уровня доверия, свидетельствующие об острой необходимости совершенствования социально-трудовых отношений в подразделении посредством развития механизмов доверия. Серым цветом средней интенсивности в левом нижнем углу матрицы и светло-серым цветом, по диагонали матрицы – сочетания оценок, свидетельствующие об отсутствии такой потребности.

Анализ матрицы показывает, что руководители ряда подразделений (сочетание оценок которых выделено серым цветом средней интенсивности (Таблица 9) могут быть включены в резерв для ротации руководителей. Стрелки на данном рисунке обозначают возможные направления такой ротации: из подразделений с высоким уровнем доверия, но не требующих такого уровня, в подразделения с низким уровнем доверия по результатам оценки *сложившегося* уровня доверия, но требующие высокого уровня по результатам оценки *приемлемого* уровня доверия. Такой вывод базируется на широко разделяемой точке зрения, что стиль руководства, а значит, и характер воздействия руководителя на социально-трудовые

отношения в целом остается постоянным, так как определяется особенностями его личности⁴³⁸. Поэтому целесообразнее подбирать руководителя к ситуации, сложившейся в области социально-трудовых отношений в том или ином подразделении, чем стремиться изменить модель поведения руководителя.

Таблица 9 – Возможные направления ротации руководителей подразделений

Оценка приемлемого уровня доверия (пространственная модель)	Оценка сложившегося уровня доверия в подразделении (анкетирование сотрудников)			
		высокая	средняя	низкая
	высокая			
	средняя			
	низкая			



Очевидно, что предварительный список претендентов на должность в «проблемное подразделение» может включать как лиц, входящих в резерв для ротации (см. Таблицу 9), так и других сотрудников. В любом случае, на завершающей стадии отбора кандидатов (на рисунке 26 обозначена как IV этап), целесообразно использовать шкалы, разработанные Дж. Ремпелом, Дж. Холмсом, Ф. Фидлером, Р. Левицки в рамках процедур оценки наименее предпочитаемого коллеги. Один из наборов шкал, рекомендованных указанными исследователями, представлен ниже (Таблица 10).

Таблица 10 – Шкалы оценки наименее предпочитаемого коллеги

Необязательный	1 2 3 4 5 6 7 8	Обязательный
Напряженный	1 2 3 4 5 6 7 8	Расслабленный
Глупый	1 2 3 4 5 6 7 8	Умный
Упрямый	1 2 3 4 5 6 7 8	Поддатливый
Злой	1 2 3 4 5 6 7 8	Добрый
Рассеянный	1 2 3 4 5 6 7 8	Собранный
Равнодушный	1 2 3 4 5 6 7 8	Увлеченный
Грубый	1 2 3 4 5 6 7 8	Воспитанный
Неуспешный	1 2 3 4 5 6 7 8	Успешный

⁴³⁸ Коновалова В., Митрофанова Е. Управление персоналом. М., 2007, С. 79.

Каждая включенная в него шкала содержит два полюса. Один отражает положительное качество сотрудника, другой – отрицательное. Для проведения оценки опрашиваемый претендент на должность руководителя должен вспомнить одного из подчиненных или коллег, с которым ему было работать сложнее всего и оценить его по шкалам. Затем рассчитывается средний балл. Если его значение превышает 5 баллов, то такой руководитель в своей работе, в значительной мере, ориентируется на создание и использование отношений доверия. В противном случае – на задачу, т.е. с малой опорой на отношения доверия.

Процесс принятия решений о назначении нового руководителя в подразделение по результатам двух процедур: оценка степени востребованности развития механизмов доверия в подразделении (определяется как расхождение между *приемлемым* и *сложившимся* уровнем доверия в подразделении); анкетирование претендентов на должность руководителя (итоги тестирования претендентов на должность руководителя) – представлен на рисунке 27.

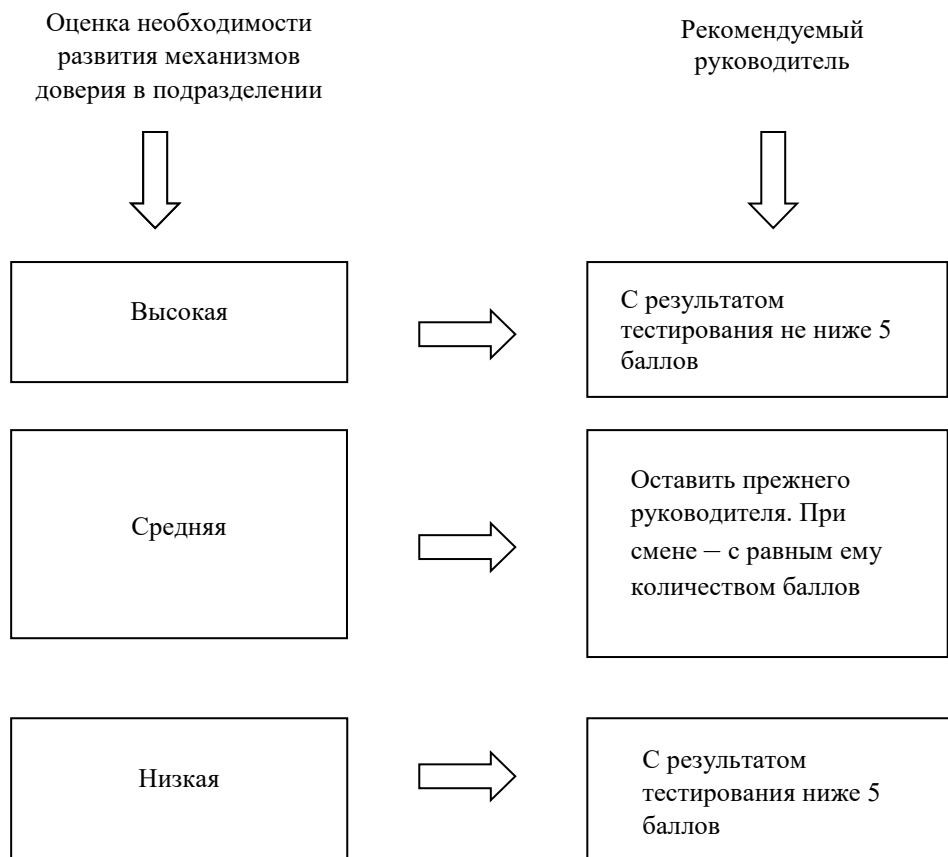


Рисунок 27 – Процесс принятия решений о назначении нового руководителя в подразделение

Возвращаясь к начальным этапам процедуры картирования, следует отметить, что решение вопроса идентификации стадии жизненного цикла организации (I этап пункт 2) потребовало разработки соответствующей методики. Анализ показал, что позиции авторов по данной проблеме существенно различаются. Так, в исследовании Дж. Агарони, Х. Фалька и Н.

Иехуды лишь фиксируется, что предприятия на разных стадиях жизненного цикла отличаются степенью неопределенности, структурой активов и имеющимися перспективами для осуществления инвестиций⁴³⁹. Не подвергают специальному как теоретическому, так и эмпирическому исследованию вопрос о методах определения стадии жизненного цикла конкретного предприятия также И. Семенов⁴⁴⁰, Т. Железняк⁴⁴¹. Автор работы «Жизненный цикл организации: концепции и российская практика», проведя анализ большого количества исследований, заключает, что существует ряд подходов, согласно которым предполагается, что «темп роста является самым высоким на стадиях роста и возрождения, медленным на стадии зрелости и совершенно прекращается на стадии упадка. Структурная форма развивается от простой к функциональной и затем – к дивизиональной. Организация становится все более и более формальной и специализированной, и принятие решения – менее централизованным, когда организация растет. Однако, ... в литературе практически не приводятся обоснования выбора именно такого набора характеристик для выделения стадий жизненного цикла организаций»⁴⁴².

В модели жизненного цикла, разработанной Д. Лестером, Дж. Парнеллом и Э. Каррагером, предприятия признаются находящимися на различных стадиях жизненного цикла, если они различаются размером организации, сложностью структуры и ее формализованностью⁴⁴³. Г. В. Широкова к характеристикам предприятия, определяющим его стадию жизненного цикла, относит: возраст компании (количество полных лет на момент проведения опроса), размер (численность персонала на момент проведения опроса) и степень формализации управления⁴⁴⁴. Однако, как будет показано далее, проведенное нами эмпирическое исследование указывает на отсутствие корреляции между возрастом организации и стадией жизненного цикла.

Д. Миллер и П. Фризен выделили четыре параметра, принимающие, по мнению авторов, различные значения на различных стадиях жизненного цикла организации: стратегия, структура, контекст и стиль принятия решений⁴⁴⁵. В. Дикинсон утверждает, что стадию, на которой находится организация, можно определить по соотношению потоков денежных средств

⁴³⁹ Aharony J., Falk H., Yehuda N. Corporate Life Cycle and the Relative Value – Relevance of Cash Flow versus Accrual Financial Information // Working Paper. 2006. № 14. P. 89-101.

⁴⁴⁰ Семенов И. Стадии развития организации // Управление персоналом. 2001. № 9. С. 62-71.

⁴⁴¹ Железняк Т. Какая она, ваша компания? // Персонал-Микс. 2001. № 2. С. 63-71.

⁴⁴² Широкова Г. В. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. СПб., 2008. С. 62.

⁴⁴³ Lester D. L., Parnell J. A., Carraher A. Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale // The International Journal of Organizational Analysis. 2003. Vol. 11. № 4. P. 339-354.

⁴⁴⁴ Широкова Г. В. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика. СПб., 2008. С. 159.

⁴⁴⁵ Miller D., Friesen P. H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science. 1984. Vol. 30. № 10. P. 1161-1183.

от операционной, финансовой и инвестиционной деятельности⁴⁴⁶. Однако авторы работ, посвященных исследованиям жизненного цикла организации, как отмечается в литературе: «...не приводят четких количественных критериев разграничения стадий жизненного цикла. Эти модели носят скорее интуитивный характер и рассмотрены с качественной стороны»⁴⁴⁷. Неслучайно некоторые исследователи предлагают при изучении проблемы жизненного цикла вообще отказаться от сравнения компаний между собой⁴⁴⁸. Другие признают, что ряд предлагаемых подходов не позволяет «уверенно отнести предприятие к одной из стадий жизненного цикла»⁴⁴⁹. Третьим, хотя и удастся собрать представительный объем информации, достаточно полно характеризующий состояние предприятия и тенденции его развития, однако решение вопроса о стадии жизненного цикла, на котором находится исследуемая компания, решается весьма произвольно⁴⁵⁰.

Таким образом, поиск ответа на вопрос о стадии жизненного цикла, на котором находится данное предприятие, представляет определенную проблему. Авторы одного из научных проектов в данной области прямо указывают: «При проведении эмпирических исследований, преследующих в частности цели количественного анализа, вопрос... определения критериев отнесения предприятий к различным этапам жизненного цикла встает особенно остро»⁴⁵¹.

Нами, в рамках разработанной методики «картирования уровня доверия в подразделениях организации», предлагается один из возможных путей решения «классификационной проблемы».

Для выявления стадии жизненного цикла, на котором находится компания, мы предлагаем использовать специально разработанную анкету. В ее основу положена модель жизненного цикла организации И. Адизеса⁴⁵² и принципы шкалирования, заложенные в методе BARS⁴⁵³. Анкета включает 11 блоков вопросов (они соответствуют 11 выделенным нами параметрам, по которым одна стадия жизненного цикла отличается от другой):

1. Эмоции, чувства.

2. Возможности.

⁴⁴⁶ Dickinson V. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle // The Accounting Review. 2011, Vol. 86, № 6, pp. 1969-1994.

⁴⁴⁷ Ованесова Ю. С. Влияние стадии жизненного цикла организаций на эффективность IPO на развивающихся рынках капитала: дис. ... канд. экон. наук. М., 2013. С. 7.

⁴⁴⁸ Zhipeng Y. A New Methodology of Measuring Corporate Life cycle Stages, MA, 2006. 213 p.

⁴⁴⁹ Шамрай А. А. Жизненный цикл малого предприятия. М., 2010. С. 86.

⁴⁵⁰ Там же.

⁴⁵¹ Там же. С. 17.

⁴⁵² Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации. С. 377.

⁴⁵³ BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale) – шкала оценки с привязкой к показателям деятельности. Каждому делению данной шкалы ставится в соответствие свой набор характеристик деятельности. Лицо, проводящее оценку, выбирает то описание, которое в наибольшей степени соответствует ситуации, сложившейся в компании. Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. М., 2008. С. 516.

3. Риски.
4. Характеристика лидера.
5. Стимулирование.
6. Структура.
7. Проблемы.
8. Система вознаграждения.
9. Сопешания.
10. Поток денежных средств.
11. Главная цель организации.

Во всех разделах анкеты представлено по 6 ситуаций. Каждая является характерной для одного из этапов жизненного цикла организации⁴⁵⁴. Опрашиваемые выбирают в процессе анкетирования варианты ответов, которые наиболее точно характеризуют положение, сложившееся в их организации. Например, модуль «Система вознаграждения» включает следующие характеристики организации (фрагмент):

1. В компании вознаграждают за то, что работники делают, независимо от того, как они это делают.
2. Руководство компании осуществляет дополнительные выплаты своим подчиненным, как бы покупая их согласие со своими действиями.
3. ...
4. Компания располагает согласованной системой вознаграждения, подкрепляющей желаемое поведение.
5. Работники вознаграждаются в зависимости от их личностных характеристик, а не вклада в успех организации. В конечном итоге система начинает вознаграждать сотрудников, которым удастся убедить руководство в достижении высоких результатов, хотя это не соответствует действительности.
6.

Результаты анкетирования, проведенного среди сотрудников ряда компаний г. Томска, показали, что из массива данных, полученных в результате опроса, 15% составили анкеты с информацией, предоставленной работниками государственных организаций, 85% – коммерческих. Из них не более 5 лет существует 13% организаций, от 6 до 15 лет – 35%, от 15

⁴⁵⁴ В модели И. Адзизеса утверждается, что каждая компания проходит 9 этапов жизненного цикла. Однако на этапе «Ухаживание» организации еще не существует, а есть лишь идея о ее создании, а этапы «Салем-сити», «Бюрократия» и «Смерть», с точки зрения исследования цикла социально-трудовых отношений, как показал анализ (см. параграф 2.1), образуют одну фазу. Поэтому во всех разделах анкеты присутствует по 6 ситуаций, каждая из которых относится к одному из следующих этапов жизненного цикла: «Младенчество», «Давай-давай», «Юность», «Расцвет», «Аристократизм», «Бюрократизация и смерть».

до 22 лет – 28% и от 22 до 70 лет – 24% организаций. Среди исследованных малые предприятия составили 83%, средние – 7%, крупные – 10%. В 63% случаев собственники сами руководят предприятием, а в 37% случаев руководят наемные менеджеры.

На основе заполненных по каждому предприятию анкет формировалась матрица. Балльные оценки суммировались и рассчитывался средний балл по предприятию. Результаты обработки собранных данных показали, что определение границы каждой стадии жизненного цикла представляет самостоятельную проблему. Кроме того, использование «сырых» баллов не позволяет проводить сравнительные исследования нескольких выборок с разными значениями средних.

В силу указанных причин, нами была проведена стандартизация анкеты, позволяющая придать ей в дальнейшем статус теста. Процедура стандартизации состояла в следующем. Прежде всего, рассчитанные по результатам анкетирования итоговые баллы были оценены на нормальность. Проведенные расчеты, с использованием пакета обработки статистических данных «Statistica», показали, что $d_{\max} = 0,08432$. Это свидетельствует, что по критерию Колмогорова-Смирнова полученное распределение предприятий по стадиям жизненного цикла значимо не отличается от нормального, а значит, к нему правомерно применять параметрические методы математической статистики.

Затем среднеарифметическое значение в сырых баллах было принято за исходную точку. По обе стороны от него были отложены интервалы, равные стандартному отклонению. В результате, были выявлены стандартизованные границы каждой стадии жизненного цикла:

первая стадия жизненного цикла до 22, 7 баллов включительно;

вторая – от 22,8 до 28,1 баллов включительно;

третья – от 28,2 до 33,5 баллов включительно;

четвертая – от 33,6 до 38,9 баллов включительно;

пятая – от 39 до 44,3 баллов включительно;

шестая – свыше 44, 4 балла.

С учетом полученной градации диапазонов стадий жизненного цикла, итоговый балл, присвоенный каждому предприятию по результатам анкетирования, был отнесен в соответствующий диапазон стандартизированной шкалы. Это позволило выявить стадию жизненного цикла, на которой находится то или иное исследованное предприятие (Таблица 11).

Итак, идентификацию стадии жизненного цикла организации, в рамках процедуры картирования, рекомендуется осуществлять путем опроса сотрудников по разработанной анкете. Рассчитанный по результатам опроса средний балл сопоставляется с балльными оценками, определяющими границы стадий жизненного цикла (Таблица 11).

Таблица 11 – Распределение компаний по стадиям жизненного цикла

Стадия жизненного цикла	Границы (в баллах)	Удельный вес предприятий в выборке (в%)
I	0 - 22,7	3
II	22,8 - 28,1	15
III	28,2 - 33,5	32
IV	33,6 - 38,9	38
V	39 - 44,3	9
VI	44,4 - и более	3

Интересно отметить, что проведенное нами исследование на предприятиях г. Томска показало: возраст организации не может являться критерием для определения ее стадии жизненного цикла. Об этом свидетельствует расчет среднего возраста компаний, отнесенных к одной стадии жизненного цикла. Данные были нанесены на график, где прямая отражает зависимость стадии жизненного цикла от возраста организации (так называемая гипотеза Л. Грейнера), а ломаная линия – ту же зависимость, но по результатам нашего исследования (Рисунок 28).

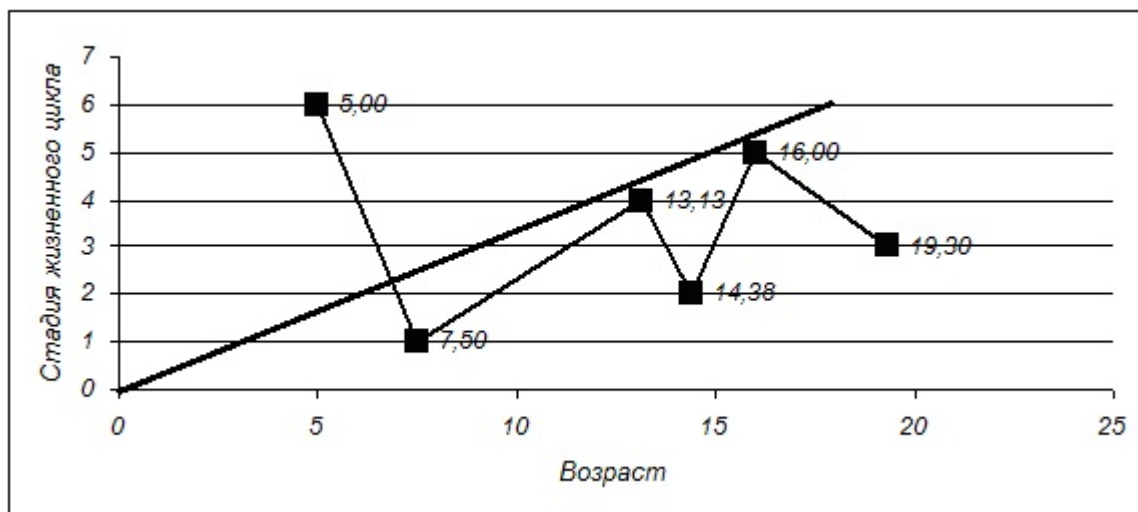


Рисунок 28 – Данные о стадии жизненного цикла обследованных компаний и их возрасте

График показывает отсутствие прямопропорциональной зависимости между возрастом компании и стадией ее жизненного цикла. Организация может долго присутствовать на рынке, но ее параметры остаются такими же, как у компаний, существующих на рынке недавно. На графике эту ситуацию иллюстрирует группа компаний, отмеченных точкой 14,38 (их средний срок существования 14,38 лет, но стадия жизненного цикла вторая). С другой стороны, ряд

компаний (отмечены на графике точкой 5), как показало исследование, демонстрируют все признаки умирающих организаций, хотя средний их возраст составляет 5 лет. Наш вывод совпадает с результатами исследования Ю.С. Ованесовой, показавшей, что ни возраст компании, ни принадлежность к той или иной отрасли не оказывают влияние на стадии жизненного цикла⁴⁵⁵. К аналогичным выводам пришли также Д. Миллер и П. Фризен⁴⁵⁶, Г. Липпит и У. Шмидт⁴⁵⁷. Последние прямо указывают, что возраст и стадия жизненного цикла организации слабо взаимосвязаны.

Таким образом, проведенное исследование показывает:

- вряд ли можно признать обоснованным утверждение о прямой взаимосвязи между стадией жизненного цикла организации и сроком ее жизни;
- убеждает в актуальности вопроса о разработке инструментария для идентификации стадии жизненного цикла компании и предлагает подход для продвижения в указанном направлении;
- дает аргументы в пользу тех, кто утверждает, что цикл социально-трудовых отношений, в той мере, в которой он определяется стадией жизненного цикла, развивается не в соответствии с представлениями сторонников линейного хронотипа.

Что касается *сложившегося* уровня доверия (II этап картирования), то в основу его оценки предлагается положить результаты анализа взаимодействия между сотрудниками организации. Возвращаясь к видам социальных связей (параграф 1.1.), отметим, что по мере перехода от контактов к наиболее устойчивым их формам, должно наблюдаться сокращение социальной дистанции между субъектами трудовой деятельности. Действительно, социальная дистанция «отражает степень ощущаемого отличия собственной социальной группы от той, к которой принадлежат другие участники взаимодействия»⁴⁵⁸. Рост уровня доверия между индивидом и группой повышает включенность работника в трудовой коллектив, а значит, сокращает социальную дистанцию. Это означает, что для определения уровня доверия, сложившегося в трудовом коллективе, может быть использован инструментарий оценки социальной дистанции. В обоснованности избранного нами подхода убеждает и позиция академика Б. Ф. Поршнева. Наивысший уровень доверия, который может сложиться в коллективе, он обозначил термином «Мы». Общность «Мы», отмечает Б. Ф. Поршнев,

⁴⁵⁵ Ованесова Ю. С. Указ. соч. С.16, 54.

⁴⁵⁶ Miller D., Friesen P. H. A Longitudinal Study of the Corporate Life cycle // Management Science. 1984. Vol. 30. № 10. P. 1161 -1183.

⁴⁵⁷ Lippitt G. L., Schmidt W.A. Crisis in a Developing Organization // Harvard Business Review. 1967. Vol. 45. № 6. – P. 102-112.

⁴⁵⁸ Философский энциклопедический словарь / Ред.-сост. Е.Ф. Губский и др. М., 2003. С. 63.

предполагает максимальную доверительность общения, а значит, и максимально короткую социальную дистанцию⁴⁵⁹.

На роль социальной дистанции, как индикатора уровня доверия, обращает внимание также Т. П. Скрипкина, определяя ее как баланс доверия/недоверия⁴⁶⁰. Л. И. Полищук и Р. Ш. Меняшев, используя термин «радиус доверия», введенный Ф. Фукуямой⁴⁶¹, указывают в статье «Экономическое значение социального капитала»: «Неограниченный радиус доверия благоприятствует образованию широких общественных коалиций и дает основания ожидать положительной отдачи на социальный капитал, в случае ограниченного доверия социальный капитал концентрируется в пределах узких групп и может скорее препятствовать, чем способствовать экономическому развитию»⁴⁶².

Итак, преимущество использования, в целях исследования уровня доверия в трудовом коллективе, инструментария оценки социальной дистанции состоит в следующем:

- понятие «социальная дистанция» все множество межсубъектных отношений позволяет представить в виде одного результирующего параметра «близко-далеко», дающего «правдивое представление реальности, без излишних для достижения цели подробностей»⁴⁶³;
- инструментарий, используемый для изучения социальной дистанции, в значительной степени свободен от влияния на результаты исследования феномена «социальной желательности»⁴⁶⁴;
- методики оценки социальной дистанции не утомляют испытуемых. Они просты и компактны, что немаловажно при проведении опросов в больших трудовых коллективах⁴⁶⁵.

Таким образом, методический подход к оценке уровня доверия на основе исследования социальной дистанции выгодно отличается от методов, основанных на прямой оценке уровня доверия к тому или иному субъекту деятельности. Это определило наш выбор.

Как измерить социальную дистанцию, сложившуюся в трудовом коллективе? Для ее оценки могут использоваться традиционные методы анкетирования. В этом случае опрашиваемому задается ряд вопросов, которые, по мнению авторов анкеты, характеризуют различные аспекты дистанции между исследуемыми субъектами трудовой деятельности. Так,

⁴⁵⁹ Поршнев Б.Ф. О начале человеческой истории. СПб., 2007. С. 113.

⁴⁶⁰ Скрипкина Т.П. Антиномия доверия к миру и доверия к себе в человеческом бытии // Развитие личности. 2011. №3. С. 128.

⁴⁶¹ Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. С. 549.

⁴⁶² Полищук Л.И., Меняшев Р.Ш. Указ. соч. С. 54.

⁴⁶³ Брунер Дж. О перцептивной готовности // Хрестоматия по ощущению и восприятию. М., 1975. С. 134 - 152.

⁴⁶⁴ Петровский А. В. Экспериментальные методы исследования личности в коллективе: тезисы всесоюзной научно-методической конференции. Даугавпилс, 1985. С. 46.

⁴⁶⁵ Там же. С. 34.

если Е. Богардус, измеряя дистанцию между представителями различных социальных групп, спрашивал респондентов: «Насколько возможно и желательно для Вас принять людей данной социальной группы как:

- личных друзей;
- соседей, проживающих на вашей улице;
- коллег по работе, имеющих ту же профессию...»⁴⁶⁶,

то многие современные исследователи считают, что для оценки социальной дистанции необходимо учитывать целый ряд количественных и качественных факторов.

О. А. Алтемерова, например, изучая социальную дистанцию на региональном уровне, предлагает оценивать такие параметры как: «изменение статуса», «динамика отношений власти и населения» и другие⁴⁶⁷. О. А. Иванова и А. М. Сергиенко также предлагают многофакторный подход для оценки социальной дистанции. Анализируя положение городской и сельской молодежи, в качестве критериев оценки социальной дистанции они используют «профессионально-трудовые и доходно-потребительские характеристики»⁴⁶⁸. Однако активное использование в процессе исследования различных шкал создает опасность ограничить мысль опрашиваемого жесткими рамками вопросника. Этого недостатка во многом лишен метод парных сравнений, позволяющий рассматривать объекты оценки как целостности, а не как набор признаков. В его основе лежит непосредственная оценка респондентами дистанции между попарно сгруппированными членами трудового коллектива. Опрашиваемые должны присвоить каждой паре сотрудников число от 1 до 5, в зависимости от того, какова, по мнению респондентов, межличностная дистанция, разделяющая их. Дистанция, сложившаяся в целом в данном первичном трудовом коллективе, рассчитывается как средняя арифметическая оценок всех опрошенных.

Чтобы респондент четко представлял предмет оценки (межличностная дистанция), разработанный нами бланк для проведения парных сравнений, предваряет инструкция: «Пытаясь описать сложившиеся отношения между людьми, мы нередко используем слова «близко» или «далеко», изначально предназначенные для оценки расстояния. Например, мы говорим «близкий друг», «дальние родственники»... С одними людьми у нас складываются «тесные отношения», в то время как по отношению к другим мы «сохраняем дистанцию». Ниже представлен список Ваших коллег по работе. На пересечении каждой строки и столбца (в пустой клеточке) поставьте цифру, соответствующую, по Вашему мнению, величине

⁴⁶⁶ Bogardus E. S. Measuring Social Distance // Journal of Applied Sociology. 1925. № 9. pp. 299-308.

⁴⁶⁷ Алтемерова О. А. Региональная модель социальной дистанции в политике // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. № 2 (58) Т. 1. С.126.

⁴⁶⁸ Иванова О. А. Измерение динамики социального положения сельской молодежи на основе идей П. Сорокина [Электронный ресурс]: URL: <http://elag.urfu.ru/handle/10995/32306> (дата обращения: 07.01.2016)

межличностной дистанции, разделяющей двух сотрудников, фамилии которых указаны в заголовке соответствующей строки и столбца: **1** – очень короткая; **2** – короткая; **3** – ни короткая, ни длинная; **4** – длинная; **5** – очень длинная» (Приложение Г).

Апробирование предложенной методики картирования уровня доверия было проведено в компании ООО «Спец Логистик – НК». В рамках I этапа картирования определялось место каждого элемента организационной структуры компании «Спец Логистик – НК» в классификации структурных частей организации, предложенной Г. Минцбергом (Рисунок 29).

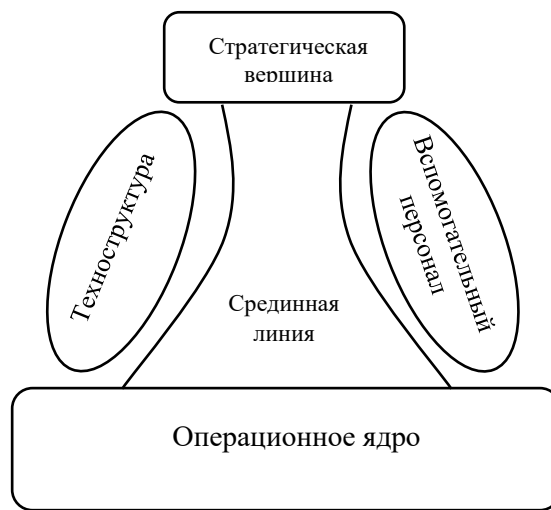


Рисунок 29 – Основные структурные части организации в концепции Г. Минцберга⁴⁶⁹

В операционное ядро, образующее фундамент организации входят, согласно концепции Г. Минцберга, сотрудники, осуществляющие основную деятельность по производству товаров или оказанию услуг. В компании «Спец Логистик – НК» к этой структурной части были отнесены: отдел экспедиции, погрузочно-разгрузочный терминал, автотранспортное подразделение, торговый отдел и отдел товароведения.

Операционному ядру, согласно концепции Г. Минцберга, противостоит стратегическая вершина. К ней относятся сотрудники, несущие всю полноту ответственности за организацию. В исследуемой компании – это генеральный директор, финансовый директор и главный бухгалтер.

Стратегическую вершину и операционное ядро соединяет цепь наделенных формальными полномочиями менеджеров срединной линии – директор по логистике, менеджер по управлению складом, старший товаровед и начальник торгового отдела компании «Спец Логистик – НК».

⁴⁶⁹ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С. 31

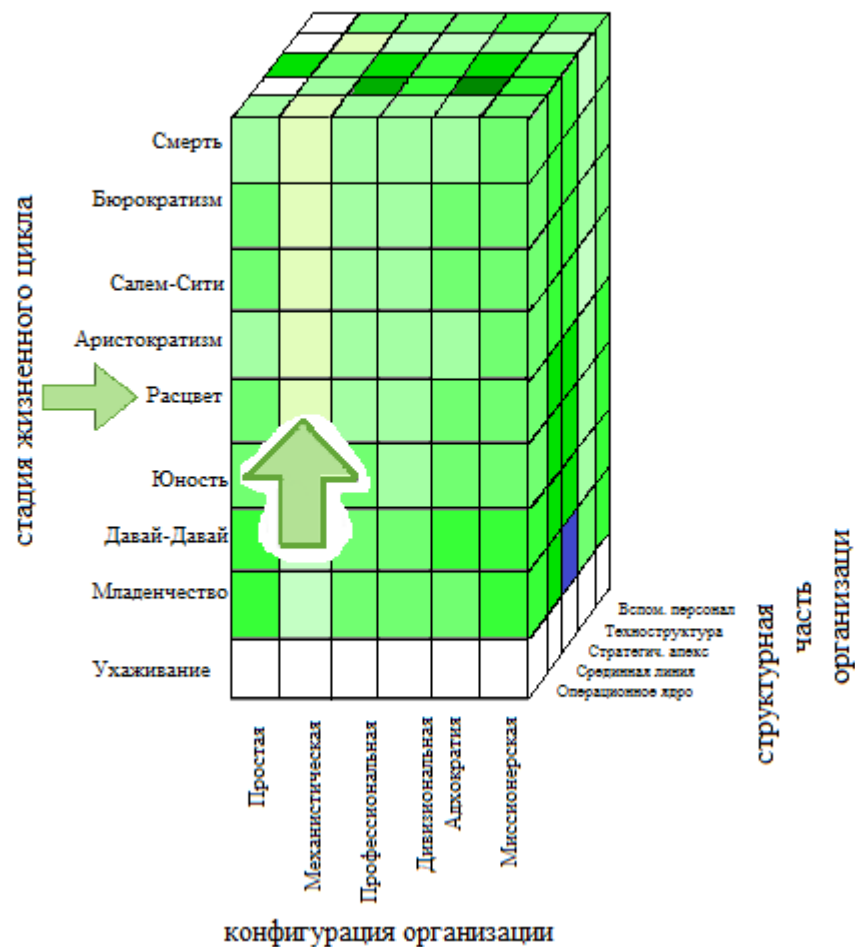
К техноструктуре относятся сотрудники, которые выполняют функции планирования деятельности других работников предприятия. К данной структурной части в ООО «Спец Логистик – НК» было отнесено кадровое подразделение, так как в силу невысокой загруженности, на него в компании возложены обязанности планирования текущей деятельности организации.

Вспомогательный персонал, согласно концепции Г. Минцберга, образуют сотрудники, которые выполняют функции оказания сервисных услуг другим работникам организации. В компании «Спец Логистик – НК» это сотрудники службы безопасности, бухгалтерии, системный администратор.

Структуризация компании «Спец Логистик – НК» на основе концепции Г. Минцберга позволила определить тип ее конфигурации. Анализ показывает, что ООО «Спец Логистик – НК» относится к «механистической бюрократии» (см. вертикальную стрелку на рисунке 30). Действительно, для данной компании характерны высоко формализованные и однообразные задачи, выполняемые сотрудниками, входящими в операционное ядро; крупные операционные подразделения; высокая централизация власти при принятии решений. Все это соответствует выводам Г. Минцберга: «Операционное ядро в «механистической бюрократии» выполняет простые повторяющиеся задачи, обычно не требующие высокой квалификации и длительной подготовки. Для обучения работников операционного ядра – как правило, внутри организации – достаточно буквально нескольких часов, реже – нескольких недель»⁴⁷⁰.

Что касается стадии жизненного цикла, на которой находится исследуемая компания, то опрос руководителей подразделений и рядовых работников по разработанной нами анкете «Оценка стадии жизненного цикла организации» (Приложение Д) показал, что среднее арифметическое итоговых оценок, присвоенных компании ООО «Спец Логистик – НК» всеми опрошенными составляет 38 баллов. Таким образом, на шкале, определяющей границы стадий, организация «Спец Логистик – НК» находится в диапазоне от 33,6 до 38,9 баллов (Таблица 11), что соответствует этапу «Расцвет» на линии жизненного цикла организации, предложенной И. Адизесом (см. горизонтальную стрелку на рисунке 30).

⁴⁷⁰ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. С. 28.



Частота упоминания фактора «доверие»:

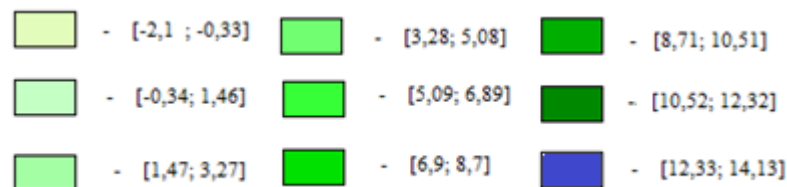


Рисунок 30 – Пространственная модель оценки *приемлемого* уровня доверия:
местоположение ООО «Спец Логистик – НК»

Приемлемый уровень доверия в компании, находящейся на этапе «Расцвет» и имеющей конфигурацию «механистическая бюрократия», был оценен на основе пространственной модели, построенной по результатам контент-анализа теоретических положений концепций И. Адизеса и Г. Минцберга (Рисунок 15, 30, Таблица 12). Его значение для различных структурных частей ООО «Спец Логистик НК» в таблице 12 выделено пунктиром.

Таблица 12 – Приемлемый уровень доверия в организациях, находящихся на этапе жизненного цикла «Расцвет»

Структурная Часть	Операцион- ное ядро	Срединная линия	Стратеги- ческая вершина	Техно- структура	Вспомога- тельный персонал
Конфигурация					
Простая структура	3,9		7,9		
Механистиче- ская бюрократия	-1,3	3,7	5,2	0,2	4,2
Профессиональ- ная бюрократия	2,8	9,8	8,8	1,8	4,8
Дивизиональная	2,4	7,4	7,4	1,4	4,4
Адхократия	3,8	12,8	8,8	2,8	6,8
Миссионерская	4,2	7,2	7,2	2,2	5,2
<i>П р и м е ч а н и е – серым цветом обозначены структурные части, отсутствующие в организациях с простой структурой</i>					

Каков фактически сложившийся уровень доверия в подразделениях ООО «Спец Логистик – НК»? Ответ на этот вопрос был получен в рамках II этапа процедуры картирования на основе изучения межличностной дистанции в первичных трудовых коллективах компании (Приложение Г).

Межличностная дистанция, как было показано выше в данном параграфе, является хорошим индикатором доверия, поэтому сотрудникам каждого первичного трудового коллектива предлагалось оценить в баллах дистанцию, сложившуюся между ними. Затем, рассчитывалось среднее арифметическое. Оно принималось за оценку межличностной дистанции, сложившейся в подразделении.

Наряду с расчетом коэффициентов межличностной дистанции, для визуализации результатов могут использоваться возможности метода многомерного шкалирования⁴⁷¹. Результаты, полученные с его помощью по двум группам сотрудников ООО «Спец Логистик – НК», представлены на рисунках 31 и 32⁴⁷². Они указывают на наличие большей тесноты связи между сотрудниками «срединной линии» (Рисунок 31), чем работниками погрузочно-

⁴⁷¹ Использование метода многомерного шкалирования по программе ALSCAL, реализованного в статистическом пакете прикладных программ SPSS for Windows, версия 7.0 позволяет графически представить межличностную дистанцию, сложившуюся в подразделении.

⁴⁷² Значение функции стресса Крускала, соответственно, 0,28 и 0,25. Значение функции стресса может находиться в интервале от 0 до 1. Функция равна нулю при полном сходстве результатов расчета дистанции по методу многомерного шкалирования и реальных значений, полученных в результате анкетирования, и тем ближе к 1, чем это сходство меньше. Толстова Ю.Н. Основы многомерного шкалирования. М., 2006. С.30.

разгрузочного терминала – одного из подразделений, относящегося к операционному ядру (Рисунок 32). Это совпадает с результатами расчетов, выполненных как с использованием метода многомерного шкалирования, так и без него в целом по указанным структурным частям организации (см. Таблицу 13, колонка 3). Однако метод многомерного шкалирования позволяет детализировать и визуализировать результаты оценки взаимного расположения отдельных сотрудников исследуемых коллективов по показателю «межличностная дистанция».

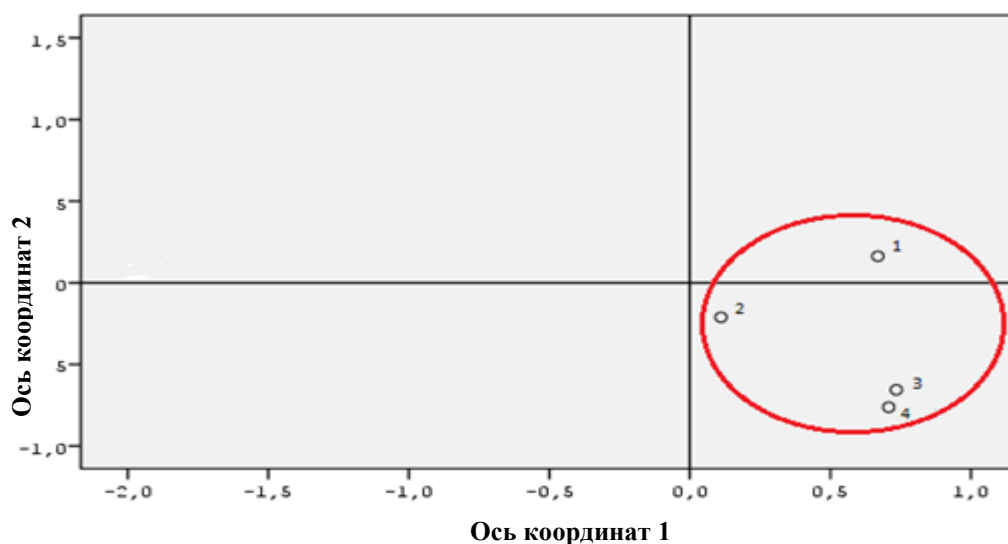


Рисунок 31 – Срединная линия: дистанция между сотрудниками⁴⁷³

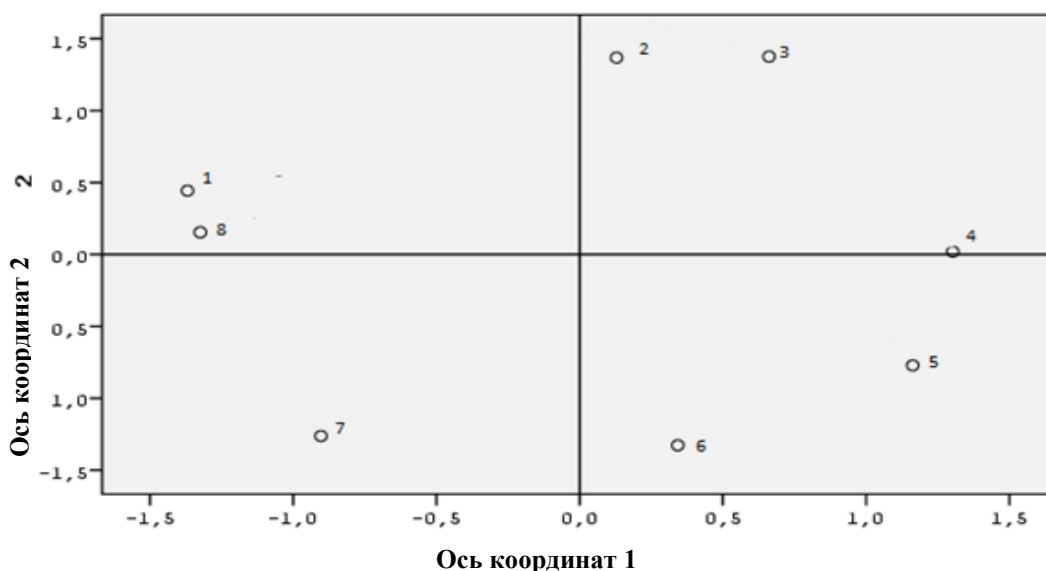


Рисунок 32 – Операционное ядро: дистанция между сотрудниками одного из первичных трудовых коллективов погрузочно-разгрузочного терминала

⁴⁷³ На рисунках 31 и 32 межличностную дистанцию характеризует удаленность друг от друга пронумерованных точек (для сохранения анонимности результатов исследования фамилии сотрудников на графиках заменены числами).

Недостаток показателя «межличностная дистанция» для оценки уровня доверия состоит в том, что его изменение в определенном направлении свидетельствует об изменении уровня доверия в противоположном направлении. Действительно, чем меньше межличностная дистанция, тем больше доверие, и наоборот. В то же время показатель «теснота межличностных связей» изменяется однонаправленно с показателем «доверие». Поэтому полученные значения показателя «межличностная дистанция» в трудовых коллективах ООО «Спец Логистик – НК» были преобразованы в оценки «тесноты межличностных связей» (для этого производилось вычитание выявленного значения средней дистанции, сложившееся в каждом исследованном трудовом коллективе, из максимально возможной оценки дистанции) (Таблица 13).

Таблица 13 – Показатели оценки сложившейся межличностной дистанции и тесноты межличностных связей в структурных частях компании ООО «Спец Логистик – НК» по результатам анкетирования

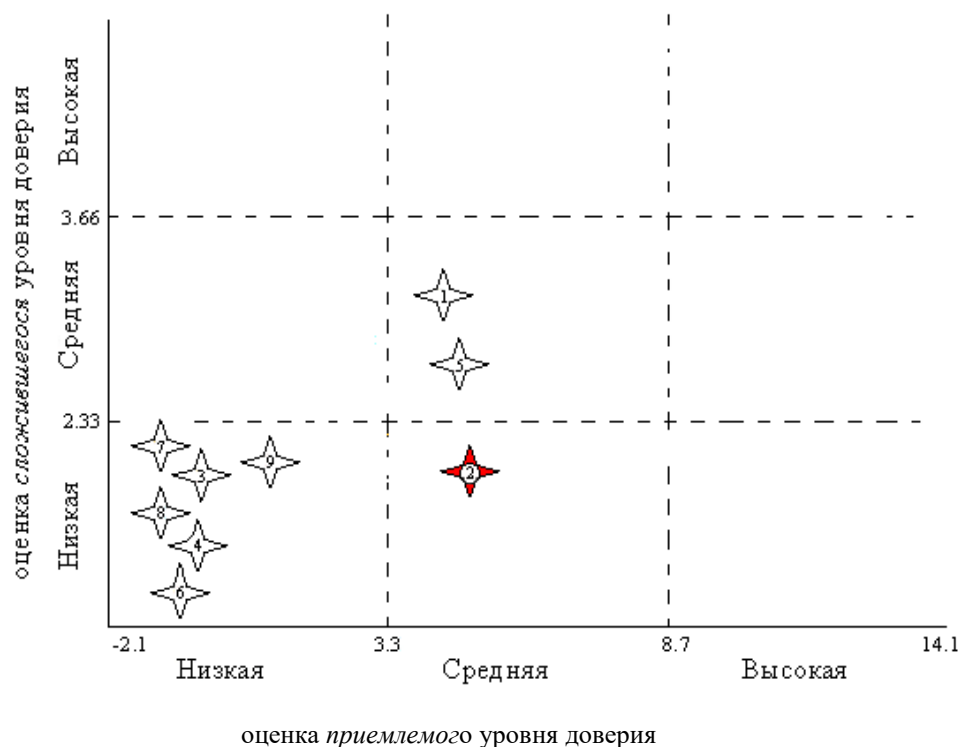
Структурная часть организации	Оценка межличностной дистанции	Оценка тесноты межличностной связи
1	2	3
Срединная линия	2,11086	2,88914
Вспомогательный персонал	2,812	2,275
Операционное ядро	2,98025	2, 01885
Техноструктура	2,872	2,128

Анализ с использованием матрицы (Таблица 8) показал, что между показателем «приемлемый уровень доверия» и «сложившийся уровень доверия» в ряде подразделений ООО «Спец Логистик – НК» существует расхождение (Таблица 14). Так, в срединной линии сложившийся уровень доверия по результатам анкетирования был оценен как «средний» (2,88914). В операционном ядре (2, 01885), техноструктуре (2,128) и вспомогательном персонале (2, 275) – «низкий». В то же время, приемлемым для срединной линии (3,7) и вспомогательного персонала (4,2) является уровень доверия, соответствующий оценке «средний», а в операционном ядре (-1,3) и техноструктуре (0,2) оценке – «низкий». Это позволяет, с использованием матрицы «Сложившийся уровень доверия / приемлемый уровень доверия», определить структурные части компании ООО «Спец Логистик – НК», в которых

требуется повысить уровень доверия (темная зона в таблице 14) и картировать относящиеся к ним подразделения (Рисунок 33).

Таблица 14 – Матрица «Сложившийся уровень доверия / приемлемый уровень доверия». Компания ООО «Спец Логистик – НК»

Оценка приемлемого уровня доверия	Оценка сложившегося уровня доверия			
		Высокая (3,67 – 5)	Средняя (2,34 – 3,66)	Низкая (1 – 2,33)
	Высокая (8,8 – 14,1)			
	Средняя (3,4 – 8,7)		Срединная линия	Вспомогательный персонал
	Низкая (-2,1 – 3,3)			Операционное ядро Техноструктура



1 – начальники отделов (срединная линия); 2 – бухгалтерия; 3 – отдел экспедиции; 4 – погрузочно-разгрузочный терминал; 5 – служба безопасности; 6 – автотранспортное подразделение; 7 – отдел товароведения 8 – торговый отдел; 9 – кадровое подразделение.

Рисунок 33 – Карта оценки уровня доверия в подразделениях ООО «Спец Логистик – НК»

Примечание – темным цветом выделено «проблемное подразделение».

Таким образом, по результатам проведенного нами исследования, проблемной зоной в компании ООО «Спец Логистик – НК», является структурная часть организации, обозначаемая в концепции Г. Минцберга термином «вспомогательный персонал» (*приемлемый* в данной структурной части уровень доверия соответствует оценке «средний», а фактически сложившийся оценивается как «низкий»), что указывает на необходимость повышения уровня доверия в данной структурной части организации (Таблица 14). Детальный анализ показывает, что этот результат объясняется низким уровнем доверия, сложившимся в одном из подразделений, относящихся к данной структурной части компании.

Наши выводы подтверждают и результаты опроса по методике «Ситуационная модель руководства», разработанной Дж. Ремпелом, Дж. Холмсом, Ф. Фидлером (более подробное описание методики см. в начале параграфа). Для проведения опроса мы предлагали руководителям, входящим в стратегическую вершину и срединную линию, вспомнить одного из подчиненных или коллег, с которым ему было работать сложнее всего и оценить его по шкалам опросника «Оценка наименее предпочитаемого коллеги» (Таблица 10). Затем рассчитывался средний балл. Обработка результатов анкетирования показала, что ни один из указанных руководителей, за исключением старшего товароведа, по результатам анкетирования не набрал более 5 баллов. Это означает, что почти все они в своей работе ориентируются на задачу, т.е. с малой опорой на отношения доверия.

Итак, на предприятии ООО «Спец Логистик – НК» отсутствуют подразделения, руководители которых могут составить резерв для ротации в «проблемное подразделение», что требует, в случае смены его руководителя:

- осуществить поиск сотрудника на указанную должность на рынке труда;
- при собеседовании проводить опрос претендентов, привлекая наряду с иными методиками и техниками, анкету «ситуационная модель руководства» (Таблица 10). Это позволит при отборе кандидатов на вакантное место учитывать их способность опираться в процессе организации трудовой деятельности на отношения доверия.

Как известно, обобщение индивидуальных норм поведения, в том числе и в трудовой сфере, до уровня типичного для социальной группы или общества в целом события, превращает индивидуальные убеждения в ценности, а значит, в элемент культуры. В отношении доверия это означает, что данная установка способна стать принципом деятельности. Иными словами, самостоятельным фактором, оказывающим значительное влияние на поведение членов трудового коллектива⁴⁷⁴. Когда каждый из них и все они вместе будут убеждены, что в своей деятельности могут и должны опираться на принцип доверия – это будет означать, что в

⁴⁷⁴ В терминологии Э. Дюркгейма она превращается в «общественный факт», то есть как бы внешний для членов коллектива. См.: Lewis J., Weigert A. Trust as a social reality // *Social Forces*. 1985. № 63. pp. 967-985.

трудовом коллективе сформировалась «культура доверия». Вместе с тем для формирования «культуры доверия» на микроуровне, имеет значение не только уровень доверия, сложившийся непосредственно в первичном трудовом коллективе или на предприятии, но и в регионе, и в целом в стране. Когда «культура доверия» превращается в тип поведения, преобладающий в обществе, то она, в свою очередь, «становится автономной силой, двигающей решения в направлении доверия»⁴⁷⁵ и на микроуровне⁴⁷⁶. Все это указывает, что набор инструментов, содействующих формированию и развитию доверия следует разрабатывать и внедрять не только на уровне предприятий, но и на отраслевом, региональном и национальном уровне в процессе формирования и развития социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства.

По результатам третьей главы исследования можно сделать следующие выводы и обобщения:

1. Разработана модель мотивации трудовой деятельности, включающая как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Проведенное анкетирование работников ООО «Спец Логистик – НК» и статистический анализ собранных данных подтвердил надежность разработанной модели. Выявлены тесные корреляционные связи на значимом уровне между:

- *приемлемым* уровнем доверия, определенном такими параметрами как: тип конфигурации организации, стадия жизненного цикла, функциональные особенности структурных частей организации, и уровнем доверия, фактически *сложившимся* в первичных трудовых коллективах компании;
- показателем *сложившийся* уровень доверия, играющем ключевую роль в формировании социально-трудовых отношений, и результатами трудовой деятельности сотрудников организации.

2. Получила теоретическое обоснование высокая корреляция между уровнем доверия в первичных трудовых коллективах и результатами трудовой деятельности, выявленная в процессе прикладных исследований. Показано, что в ее основе лежит свойство механизмов доверия снижать «издержки беспорядка».

3. Установлено наличие тесной взаимосвязи между качествами, приписываемыми идеальному руководителю, ценностным ориентациям работников и факторами, определяющими доверие. Это позволило выдвинуть и аргументировать тезис о влиянии,

⁴⁷⁵ Штомпка П. Доверие – основа общества. С. 317.

которое оказывает деятельность руководящего состава по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений в компании.

4. Обоснована роль межличностной дистанции как индикатора доверия. Разработана и апробирована методика оценки реального уровня доверия, сложившегося в подразделениях и первичных трудовых коллективах организации.

5. Разработана методика картирования «условий взаимодействия», позволяющая выявить подразделения, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия.

6. Предложены и апробированы методические положения по формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения», опирающиеся на принципы «ситуационного подхода» и результаты картирования.

Заключение

Завершая диссертацию, еще раз обратимся к ведущим аргументам, обосновывающим целесообразность использования потенциала концепции доверия в теоретических и прикладных исследованиях социально-трудовых отношений.

Определение социально-трудовых отношений как комплекса сложных социальных связей субъектов этих отношений по поводу осуществления трудовой деятельности, предложенное в диссертации, опирается на представление о многообразии видов социальных связей и их различной устойчивости. Такое определение не только выводит данное понятие за узкие рамки взаимодействия и взаимосвязи, в которые его помещает большинство исследователей, но и проясняет роль механизмов доверия в формировании социально-трудовых отношений.

Обоснование положения об особой роли механизмов доверия как регуляторов трудового поведения более динамичных, по сравнению с ценностями и хорошо поддающихся управляющему воздействию, позволило установить их взаимосвязь с понятием социально-трудовые отношения. Всякая социальная связь, как показано в работе, опирается на установку в отношении ожидаемого поведения партнера по трудовому взаимодействию, а значит, невозможна без доверия.

Понимание доверия как установки позволило установить причины, по которым требуется обращение к концепции доверия в современных исследованиях трудовой деятельности, а также выявить особенности динамики социально-трудовых отношений.

Показано, что изменения в целях деятельности компаний под влиянием перемен, происходящих на рынках, становится повседневным явлением. С этим связано повсеместно наблюдающееся более частое перемещение компаний по стадиям жизненного цикла. В условиях указанных изменений, а значит, нарастания неопределенности и рисков в деятельности организаций, снижаются возможности «уверенности» и «веры» в формировании социально-трудовых связей, и возрастает роль фактора «доверие».

Особенности доверия как установки позволили выдвинуть предположение о существовании долгосрочного и краткосрочного аспекта динамики социально-трудовых отношений. Основным фактором долгосрочной динамики являются изменения в способе производства, что же касается краткосрочной динамики, то в ее основе, как показано в исследовании, лежат движения компании по стадиям жизненного цикла, а также тип конфигурации, к которому относится организация и функциональные особенности ее структурных частей. Указанные факторы в разной мере определяют востребованность механизмов доверия, а значит, обуславливают «разное качество» образующихся социальных

связей. Последнее, в свою очередь, является причиной многообразия формирующихся социально-трудовых отношений в отдельных подразделениях компании.

Для обоснования гипотезы «многообразия социально-трудовых отношений в организации» было проведено, с использованием метода контент-анализа, исследование концепций организации, предложенных И. Адизесом и Г. Минцбергом. Показано, что различные сочетания параметров: стадия жизненного цикла, тип конфигурации и функциональные особенности структурных частей компании, в разной мере способствуют нарастанию неопределенности, а значит, возрастанию роли доверия в формировании социально-трудовых отношений. Таким образом, фактор «доверие» превращается в важный индикатор развития социально-трудовых отношений, как на каждом этапе жизненного цикла социально-трудовых отношений, так и в различных типах конфигураций и структурных частях организации.

Показано, что недостаточный уровень доверия в подразделении содействует разрушению социальных связей, фрагментации системы социально-трудовых отношений и развитию отчуждения труда.

Сложившаяся, относительно устойчивая общность свойств социально-трудовых отношений, обусловленная текущей стадией жизненного цикла, конфигурацией компании и функциональными особенностями той структурной части организации, к которой относится данное подразделение, обозначена в диссертационном исследовании термином «хронотоп».

Для описания закономерности развития социально-трудовых отношений во времени автором введено понятие «хронотип». Выделены следующие хронотипы развития социально-трудовых отношений, как правило, неявно присутствующие в концепции жизненного цикла организации, разделяемой той или иной группой авторов:

- линейно-эволюционный;
- линейно эволюционно-инволюционный;
- циклический;
- хаотический.

Исследование классических теорий мотивации трудовой деятельности позволило установить, что ключевые для этих теорий понятия «регулярность подкрепления» (подкрепляющие теории); «потребность в отношении с другими людьми», «потребность в росте», «мотивирующие и гигиенические потребности», «значимость», «автономность» (диспозиционные теории); «уровень ожиданий работника» (когнитивные теории), опираются на более широкую категорию «доверие». Это позволило выдвинуть гипотезу, что фактор «доверие» может рассматриваться в качестве кандидата на роль «пропущенного звена» в концепциях мотивации трудовой деятельности.

В диссертационном исследовании представлена модель мотивации трудовой деятельности, разработанная с целью проверки указанной выше гипотезы. Она включает как фактор «доверие», так и ряд параметров, влияющих на него. Апробация модели на данных, собранных в процессе анкетирования работников в ООО «Спец Логистик – НК», подтвердила наличие тесных корреляционных связей между уровнем доверия, фактически сложившимся в первичных трудовых коллективах, и результатами трудовой деятельности сотрудников организации. В работе обосновывается, что выявленная высокая корреляция объясняется свойством механизмов доверия снижать «издержки беспорядка». Также на значимом уровне была обнаружена корреляция между приемлемым уровнем доверия, определяемым такими параметрами как тип конфигурации, стадия жизненного цикла, функциональные особенности структурных частей и уровнем доверия, фактически сложившимся в трудовом коллективе. Таким образом, методами статистического анализа была подтверждена надежность разработанной модели и обоснованность сформулированных в диссертации теоретических положений о роли фактора «доверие» в трудовой деятельности.

В диссертации обосновывается, что классические теории мотивации не исключают важную роль механизмов доверия на всех этапах управления трудом (анализ работ, отбор персонала, обучение, планирование и реорганизация трудового процесса, создание благоприятных условий труда, оценка результатов труда, вознаграждение за труд). Это позволило исследовать возможности разработки соответствующего прикладного инструментария совершенствования социально-трудовых отношений для этапа «отбор персонала».

Опираясь на результаты статистического анализа информации, размещенной в сети Интернет на форумах, посвященных работе, был выдвинут и аргументирован тезис о влиянии, которое оказывает деятельность руководителей всех уровней по укреплению доверия на характер формирующихся социально-трудовых отношений. Это позволило предложить и апробировать методические положения по формированию резерва для ротации руководителей и отбора претендентов на руководящие должности в «проблемные подразделения». Они опираются на принципы «ситуационного подхода», а также на разработанный автором методический инструментарий, касающийся:

- картирования «условий взаимодействия» (позволяет выявить подразделения, наиболее остро нуждающиеся в укреплении доверия);
- оценки реального уровня доверия, сложившегося в подразделениях и первичных трудовых коллективах организации (основывается на обоснованном в диссертации положении о межличностной дистанции как индикаторе доверия).

Развитие элементов доверия на уровне предприятия, а также в системе социально-трудовых отношений на отраслевом, региональном и национальном уровне, как показано в диссертации, будет содействовать превращению доверия в преобладающий тип поведения. Это неизбежно приведет к распространению на всех уровнях системы социально-трудовых отношений «культуры доверия» – той особенной «смазки общественного организма»⁴⁷⁷, которая вызывает «минимизацию операционных затрат ... экономической системы»⁴⁷⁸.

⁴⁷⁷ Arrow K. J. The Limits of Organization. New York, 1974. P. 23.

⁴⁷⁸ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3. С.124.

Список использованных источников и литературы

1. Аберкромби Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. Тернер. – М.: Экономика, 2000. – 428 с.
2. Абрахамсон Э. Эффективный беспорядок / Э. Абрахамсон, Д. Фридман. – М.: Эксмо, 2010. – 288 с.
3. Адизес И. К. Управление жизненным циклом корпорации / И.К. Адизес. – СПб.: Питер, 2011. – 384 с.
4. Адова И. Б. Генезис экономических отношений между работником и работодателем // Материалы VII Всерос. конф. «Трансформация российской национальной экономической системы», посвященной памяти профессора Р.М. Гусейнова. – Новосибирск, 2012. – С. 10-15.
5. Адова И. Б. Теоретико-методологические основы управления вознаграждением персонала организации / И.Б. Адова. – Новосибирск: САФБД, 2008. – 328 с.
6. Алиев И. М. Экономика труда / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 393 с.
7. Алтемерова О. А. Региональная модель социальной дистанции в политике // Вестн. Кемеров. гос. ун-та. – 2014. – Т. 1, № 2 (58). – С. 124–127.
8. Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры: трудовой договор, индивидуальные и коллективные трудовые споры, нормативные правовые акты в сфере трудовых отношений, судебная практика / А. Л. Анисимов. – М.: Юстицинформ, 2008. – 213 с.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2009. – 245 с.
10. Ахен Д., Клауз А., Тернер Р. СММІ: Комплексный подход к совершенствованию процессов: практическое введение в модель / Д. Ахен, А. Клауз, Р. Тернер.. – М.: «МФК», 2005. – 300 с.
11. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ / С.Ю. Барсукова. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 353 с.
12. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М.: Логос, 2005. – 390 с.
13. Беззубко Л. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода; под общ. ред. Е. В. Неходы. – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2013. – 372 с.
14. Белкин В. Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, Л.Б. Владыкина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. – 132 с.

15. Белкина Н. А. Корпоративная система управления трудом / Н. А. Белкина. – Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2003. – 282 с.
16. Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.
17. Бессокирная Г. П. Социальные типы рабочих как объекты управления / Г. П. Бессокирная, Г. Г. Татарова // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. – М., 2011. – Вып. 3, ч.2. – С. 253-264.
18. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Социальные ресурсы рабочих и их отношение к труду/ Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социальная политика: реалии XXI века. – М. 2004, Вып.2., С. 432-461.
19. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: пособие для руководителя / Т. Бойделл. – М.: Инфра-М, 1995. – 204 с.
20. Болотина А. Н. Модели институционализации социально-трудовых отношений в современных российских коммерческих организациях // Изв. вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2006. – №S15. – С. 5-7.
21. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия. -5-е изд. – М. – 2001.
22. Бреннан Дж. Причина правил. Конституционная политическая экономия: этическая экономия: исследования по этике, культуре и философии хозяйства / Дж. Бреннан, Дж. Бьюкенен. – СПб.: Экономическая школа, 2005. – Вып.9. – 272 с.
23. Брунер Дж. О перцептивной готовности // Хрестоматия по ощущению и восприятию / Дж. Брунер. – М., 1975. – С. 152.
24. Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации / Дж. Брунер. – М.: Прогресс, 1977. – 412 с.
25. Бурдые П. Формы капитала // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики / сост. и научн ред. В. В. Радаев. – М., 2004. – С. 519–536.
26. Бурыхин Б. С. Стимулирование трудового потенциала и трудового вклада работников управления / Б.С. Бурыхин. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1991. – 160 с.
27. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.
28. Вейнберг А. М., Данилочкина Н. Г. Совершенствование проектирования трудовых процессов / А. М. Вейнберг, Н. Г. Данилочкина. – Рига: Зинатне, 1989. – 118 с.
29. Верховин В. И., Зубков В. И. Экономическая социология / В. И. Верховин, В. И.Зубков. – М.: Изд-во РУДН, 2002. – 459 с.
30. Верхоглазенко В. Н. Критериальное управление развитием компании / В. Н. Верхоглазенко. – М.: Инфра-М, 2014. – 206 с.

31. Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению / Н. А. Волгин. – М., 1992. 65 с.
32. Волгин Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учебное пособие / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – М.: Экзамен, 2001. – 635 с.
33. Гага В. А. Вопросы теории и практики премирования / В. А. Гага. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1975. – Ч. 2. – 120 с.
34. Гага В. А., Лебедев Л. Н., Миллер Е. В. Мотивационные элементы организационных отношений в производственных и банковских корпорациях / В. А. Гага, Л. Н. Лебедев, Е. В. Миллер. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003. – 238 с.
35. Гага В. А. Проблемы организации коллективных форм стимулирования труда / В. А. Гага // Социально-экономический механизм стимулирования труда. – Томск. Вып. 2, 1981. – С. 155-160.
36. Галаева Е. В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе / Е. В. Галаева // Общество и экономика. – 1997. – № 7-8. – С. 244-258.
37. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – 448 с.
38. Горожанкина М. Е. Социальный капитал: политэкономический аспект / М. Е. Горожанкина. – Донецк: Донец. гос. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, 2006. – 289 с.
39. Горячкин В. Н. Работа живых двигателей / В. Н. Горячкин. – М.: Агроэкономика, 1914. – 226 с.
40. Градосельская Г. М. Социальный капитал и теория обмена / Г. М. Градосельская. – М.: «Новый учебник», 2002. – 248 с.
41. Громаков Е. И. Управление процессами / Е. И. Громаков, А. Н. Солдатов, Т. В. Александрова. – Томск: Изд-во Томского университета, 2013. – С.57-63.
42. Деменков С. А. Трудовые отношения и институты / С. А. Деменков. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2005. – 140 с.
43. Джерри Д., Джерри Дж. Большой толковый социологический словарь. Том 1 / Д. Джерри, Дж. Джерри. – М.: Вече, АСТ, 2001. – 544 с.
44. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб: Наука. 1999. – 312 с.
45. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестн. Алтай. гос. аграрного ун-та. – 2014. – № 1 (111). – С. 168-173.
46. Друкер П. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2007. – 336 с.

47. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
48. Епанчинцев А. О. Социализация капитала в социальном аспекте / А. О. Епанчинцев. – Таганрог: Изд-ль А.Н. Ступин, 2008. – 102 с.
49. Ермилова Г. А., Петухова О. В. Российское обозрение малых и средних предприятий / Г. А. Ермилова, О. В. Петухова. – М.: ресурсный центр малого предпринимательства, 2002. – С. 46-49.
50. Железняк Т. Какая она, ваша компания? / Т. Железняк // Персонал-Микс. – 2001. – № 2. – С. 63-71.
51. Жуйкова М. А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения / М. А. Жуйкова // Вестник Удмуртского университета. – 2014. – № 3-1. – С. 21-22.
52. Жулина Е. Г. Теоретические подходы к содержанию качества трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. Экономика и экономические науки. – 2009. – № 4, 2009. – С. 107 -110.
53. Жулина Е. Г. Интеграция взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений в развитии качества трудовой жизни [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электрон. науч. журн. – 2010. – №4 (24). – URL: <http://uecs.ru/uecs-24-242010?start=10> (дата обращения: 11.08.2016).
54. Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с.
55. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. – 2005. – №3. – С.5-16.
56. Захарова Т. И. Организационное поведение / Т. И. Захарова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 330 с.
57. Заславская Т. И. Экономическая социология: этапы становления и перспективы / Т. И. Заславская // Регион: Экономика и Социология. – 2007. – № 3. – С. 132-150.
58. Захаров Н. А., Пономаренко Б. Т., Перфильева М. Б. Управление настроением персонала в организации / Н. А. Захаров, Б. Т. Пономаренко, М. Б. Перфильева. – М: Инфра-М, 2014. – с.283.
59. Збышко Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России. Международный и национальный аспект: монография / Б. Г. Збышко. – М.: Социальное страхование, 2004. – 392 с.

60. Землянухина Н. С. Экономическая система общества: теория, методология исследования и характер развития / Н. С. Землянухина, С. Г. Землянухина. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2004. – 174 с.
61. Иванова О. А. Измерение динамики социального положения сельской молодежи на основе идей П. Сорокина [Электронный ресурс] / О. А. Иванова, А. М. Сергиенко // XVIII Междунар. конф. памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования». Екатеринбург, 19-20 марта 2015 г. – Екатеринбург, 2015. – С. 1361-1370. – Электрон. версия печат. публ. – URL: <http://elar.urfu.ru/handle/10995/32306> (дата обращения: 12. 02. 2016).
62. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / Ф.Н. Ильясов. Под ред. В.Г. Андреевкова. – Ашхабад: Ылым (Наука), 2000. – 100 с.
63. Иноземцев В. Л. Введение: Судьбы индивидуализированного общества // Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М., 2005. – С. 7-19.
64. О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда [Электронный ресурс]: инструкция ЦБ РФ от 17 июня 2014 г. №154-И // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. Б-ки Том. гос. ун-та.
65. Каз Е. М. Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – №2 (14). – С.78–82.
66. Каз Е. М. Реорганизация системы стимулирования труда в компании и роль фактора «динамизм рынка» / Е.М. Каз // Вестник ТГУ. Экономика. – 2015. – №4 (32). – С. 118-126.
67. Казанцева Е. Н. Субъективные и объективные показатели удовлетворенности трудом // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Сер. Социально-экономические науки. – 2010. – Т. 10, вып. 1. – С. 63–68.
68. Капелюшников Р. И. Человеческий капитал России: проблемы роста личности / Р. И. Капелюшников, И. М. Выбегова, Т. Г. Леонова, Р. Г. Емцов, П. Нейт // Общество и экономика. – 1993. – № 9-10. – С. 3– 14.
69. Кармадонов О. А. Трансформация и адаптация: стратегии выживания в кризисном социуме / О. А. Кармадонов, В. В. Кобжицкий. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2009. – 175 с.
70. Киселев В. Н., Деревмченко Л. Л. Социальное партнерство / В. Н. Киселев, Л. Л. Деревмченко. Краткий словарь - справочник. – М: АТи СО, 2002. – 229 с.
71. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб.: Знание, 2002. – 199 с.

72. Кобылина В. В. Демография предприятий. Характеристика и основные показатели / В. В. Кобылина // Вопросы статистики. – 1999. – № 9. – С. 46 – 49.
73. Кокин Ю. П., Скрипко Ю. С. Материальное стимулирование конечных результатов производства / Ю. П. Кокин, Ю. С. Скрипко. – М.: Экономика, 1983. 151 с.
74. Кокин Ю. П. Экономика труда [Электронный ресурс] / Ю. П. Кокин. – М. : Магистр, 2010. – 686 с. – Электрон. версия печат. публ. – URL: <http://economy-ru.com/ekonomika-truda-knigi/sotsialno-trudovyye-otnosheniya-ponyatie-36497.html> (дата обращения: 06.05.2016).
75. Колесникова М. П. Социальное партнерство в российских корпорациях: дис. ... канд. экон. наук / М. П. Колесникова. – Саратов 2005. – 159 с.
76. Колмакова И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И. Д. Колмакова // Российское предпринимательство. – 2006. – № 1 (73). – С. 19–25.
77. Коновалова В., Митрофанова Е. Управление персоналом / В. Коновалова, Е. Митрофанова. – М: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 2007. – 235 с.
78. Конвенция МОТ № 142 О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов [Электронный ресурс]: – URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=317 (дата обращения 15.08.2016).
79. Конвенция МОТ № 144 О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм [Электронный ресурс]: – URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=319 (дата обращения 15.08.2016).
80. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 121-139.
81. Куликов В. В. Концептуальные основы современной экономики труда / В. В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – №11-12. – С. 56– 68.
82. Кунельский Л. Э. Заработная плата и стимулирование труда: социально-экономический аспект / Л. Э. Кунельский. – М.: Экономика, 1981. – 248 с.
83. Куталиев А. Х. О тирамису и селедке под шубой в бизнес проектах / А. Х. Куталиев // Газета НГ-Политика. – 2014. – 4 февр.
84. Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с.
85. Лазарева Э. И. Социальное партнерство как фактор совершенствования управления корпорациями: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Лазарева Эльзета Ивановна [Место защиты: Государственный университет управления]. – М. 2005. – 130 с.
86. Лакофф Дж., Джонсон М. Метафоры, которыми мы живем / Дж. Лакофф, М. Джонсон // Язык и моделирование социального взаимодействия. – М.: Прогресс, 1982. – 267 с.

87. Лапкова А. Г. Особенности формирования трудовых отношений различных типов / А. Г. Лапкова // Российское предпринимательство. – 2010. – № 7 Вып. 2 (163). – С. 43–46.
88. Ленин В. И. Полное собрание сочинений // Соч.: в 55 т. / В.И. Ленин. – М.: Издательство политической литературы. – Т. 36. – 500 с.
89. Лесовская М. И., Лесовская Л. В. Удовлетворенность процессом обучения в вузе как прогноз удовлетворенности будущей работой / М. И. Лесовская, Л. В. Лесовская // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 3. – С.53 – 56.
90. Лобза А. Усовершенствование систем стимулирования труда в современных условиях / Лобза А. // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 18 – 21.
91. Логинов Н. А. Экономическая синергетика / Н. А. Логинов. – М: Инфра-М, 2014. – 128 с.
92. Магун В. С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание / В.С. Магун // Мир России. – 1998. – № 4. – С. 113 – 144.
93. Мазманова Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б. Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.
94. Мамытов Е. Г. К определению содержания понятия «социально-трудовые отношения» / Е. Г. Мамытов // Российский экономический журнал. – 2007. – №7-8. – С. 85 – 89.
95. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в условиях рынка / Е. Г. Мамытов. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 284 с.
96. Мамытов Е. Г. Социально-трудовые отношения в современной российской экономике: состояние, тенденции развития, регулирование: автореферат дис. ... д-ра экономических наук: 08.00.01 / Мамытов Евгений Геннадьевич; [Место защиты: Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования]. – М., 2008. – 59 с.
97. Мариинко Г. И., Панина Е. М. История и философия наук об управлении / Г. И. Мариинко, Е. М. Панина. – Книга 2. – М. Изд-во Московского университета, 2012. – 240 с.
98. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.
99. Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1996. – 623 с.
100. Методические рекомендации по организации оплаты труда / Научно-исследовательский центр муниципальной экономики. 2006. с. 95 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/198399>
101. Мильнер Б. З., Орлова Т. М. Горизонтальное управление: доверие, координация, лидерство / Б. З. Мильнер, Т. М. Орлова // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 11-12. – С. 79-96.

102. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб: Питер, 2001. – 512с.
103. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел. – СПб: Питер, 2000. – 336 с.
104. Можаяев В. Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества / В. Можаяев // Общество и экономика. – 1999. – №12. – С. 106–114.
105. Мосина Е. Ю. Корпоративная культура как элемент социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экономических наук: 08.00.05 / Мосина Елена Юрьевна. – Саратов. Саратовский государственный технический университет. 2005. – 26 с.
106. Мундриевская Ю. О. Структура и факторы формирования социального капитала вертикально интегрированного холдинга / Ю. О. Мундриевская. Труды Томского государственного университета. – Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2014. – Т. 294. – 174 с.
107. Ованесова Ю. С. Влияние стадии жизненного цикла организаций на эффективность ИРО на развивающихся рынках капитала: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.10 / Ованесова Юлия Сергеевна; [Место защиты: Высшая школа экономики]. – М., 2013. – 160 с.
108. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2014. – 423 с.
109. Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах / Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 296 с.
110. Одяков С. В. Трансформация социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях постсоветской России: дис. ... канд. социологических наук: 22.00.04 / Одяков Сергей Вячеславович; [Место защиты: Ур. федер. ун-т имени первого Президента России Б.Н. Ельцина]. – Екатеринбург, 2012. – 202 с.
111. Орланов Г. Б. "Управляемый хаос" в контексте идей социального контракта: социологический аспект / Г. Б. Орланов // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 8. – С. 33-45.
112. Осипов Г. В., Степашин С. В. Экономика и социология знания / Г. В. Осипов, С. В. Степашин. – М.: Наука, 2009. – 218 с.
113. Остапенко Ю. И. Экономика труда / Ю. И. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268 с.
114. Переверзева И. А. Проблема доверия в сфере бизнеса / И. А. Переверзева // Иностранная психология. – 2000. – № 12. – С. 84-93.
115. Петровский А. В. Экспериментальные методы исследования личности в коллективе: тезисы всесоюзной научно-методической конференции/ ред. А. В. Петровский, В. А. Петровский. – Даугавпилс: Даугавпилсский педагогический институт, 1985. – 128 с.

116. Петрушихина Е. Б. Личностные черты как фактор удовлетворенности работой / Е. Б. Петрушихина // Современные технологии управления. – 2013. – №9 (33). [Электронный ресурс]: URL: <http://sovman.ru/article/3306/> (дата обращения: 25.05.2016).
117. Полищук Л. И. Корпоративная социальная ответственность или государственное регулирование: анализ институционального выбора / Л. И. Полищук // Вопросы экономики. – 2009. – № 10. – С. 4–22.
118. Полищук Л. И., Меняшев Р. Ш. Экономическое значение социального капитала / Л. И. Полищук, Р. Ш. Мняшев // Вопросы экономики. – 2011. – №12. – С. 46–65.
119. Попов Л. А. Анализ и моделирование трудовых показателей / Попов Л.А. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
120. Попова И. В. Система социально-трудовых отношений в рыночной экономике / И. В. Попова // Инженерный вестник Дона № 4-1. том 22. 2012 [Электронный ресурс]: URL: <http://ivdon.ru/ru/magazine/issue/105?page=3> (дата обращения: 13.08.2016)
121. Поршнев Б. Ф. О начале человеческой истории / Б. Ф. Поршнев. – СПб: Алетейя, 2007. – 713 с.
122. Путилов С. Быстрое дело /Новые известия 22.01.14 [Электронный ресурс]: URL: <http://www.newizv.ru/economics/2014-01-22/195783-bystroe-delo.html> (дата обращения: 10.02.2015)
123. Ракитская Г. Я. Общая теория социально-трудовых отношений и перспективы их демократического регулирования в современной России: дис. ... д-ра экономических наук: 08.00.05 / Ракитская Галина Яковлевна. – М. 2003. – 393 с.
124. Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореферат дис. на соискание ученой степени к.э.н.: 08.00.05 / Раковская Вера Сергеевна; [Место защиты: Том. гос. ун-т]. – Томск, 2009. – 28 с.
125. Ракша С. В. Институционализация социального капитала в рыночной экономике: Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Ростов н/Д, 2005. – 160 с.
126. Рекомендации МОТ № 94 О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия [Электронный ресурс]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=543 (дата обращения 15.08.2016)
127. Рекомендации МОТ № 129 О связях между администрацией и работниками на предприятии [Электронный ресурс]: URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=564 (дата обращения 15.08.2016)
128. Рекомендация МОТ № 152 О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению Международных трудовых норм и национальным мероприятиям, касающимся

деятельности международной организации труда (Принята в г. Женеве 21.06.1976 на 61-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]: URL: <https://www.lawmix.ru/abro/52e5> (дата обращения 15.08.2016)

129. Розмирович Е. Ф. О некоторых научных теориях управления государственным учреждением и предприятием / Е. Ф. Розмирович // У истоков НОТ. Л.: ЛГУ, 1990. – С. 200–229.
130. Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке / С. С. Розова. – Новосибирск: Наука, 1986. – 216 с.
131. Самоукина Н. В. Управление персоналом: российский опыт / Н .В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 273с.
132. Селигман А. Проблема доверия / Пер. с англ. И.И. Мюрберг, А.В. Соболевой. – М.: Идея-Пресс, 2002. – 256 с.
133. Семенов И. Стадии развития организации / И. Семенов // Управление персоналом. – 2001. – № 9. – С. 62-71.
134. Сизова И. Л. Регулирование трудовых отношений в социальном государстве / И. Л. Сизова // Социальное государство и инновационное развитие: Материалы научной конференции. – М.: МГУ, 2010. – С. 260-267.
135. Симонов В. С. Экономика социально-трудовых отношений / В. С. Симонов, В. В. – СПб.: СПбГУЭФ, 2010. – 223 с.
136. Скиннер Б. Ф. Оперантное поведение / Б. Ф. Скиннер // История психологии. XX век. Под ред. П.Я Гальперина, А.Н. Ждан.– 6-е изд. – М. : Академический Проект, 2005. – 832 с.
137. Скрипкина Т. П. Антиномия доверия к миру и доверия к себе в человеческом бытии / Т. П. Скрипкина // Развитие личности. – 2011. – №3. – С. 111-131.
138. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г. Э. Слезингер. – М.: Инфра, 1996. – 300 с.
139. Соболевская А. А., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда / А. А. Соболевская, А. К. Попов. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 205 с.
140. Соловьёв А. В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Соловьёв Анатолий Владимирович; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. – Москва, 2010. – 50 с.
141. Соловьев А. В. Проблема выбора критериев типологизации социально-трудовых отношений / А. В. Соловьев // Кадры предприятия. – 2012. – №11. – С. 102-112.

142. Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений / А. В. Соловьев // Кадры предприятия. – 2011. №10. – С.97-111.
143. Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений / А. В. Соловьев // Кадры предприятия. – 2011. – №11. – С. 83-90.
144. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 312 с.
145. Сошникова Т. А. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Т. А. Сошникова. – М.: Моск. гуманит. ун-т, 2009. – 136 с.
146. Сухих В. В. Конструирование доверия в экономике: дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.01 / Сухих Василий Валентинович; [Место защиты: Ин-т экономики УрО РАН]. – Екатеринбург, 2012. – 240 с.
147. Табхарова С. П. Взаимосвязь доверия и недоверия личности другим людям с отношением к соблюдению нравственных норм делового поведения: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / Табхарова Сэсэг Пурбуевна; [Место защиты: Гос. ун-т гуманитарных наук]. – Москва, 2008. – 28с.
148. Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) / Н. Тарасова // Общество и экономика. – 2000. – № 1. С. 67-76.
149. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М.: Контролинг, 1991. – 104 с.
150. Темницкий А. Л. Традиции и инновации в трудовой культуре рабочих частных предприятий / А.Л. Темницкий // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. – 2004. – №2. – С. 35-48.
151. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В. А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
152. Толстова Ю. Н. Основы многомерного шкалирования / Ю. Н. Толстова. – М.: КДУ, 2006. – 160с.
153. Траилина В. Г. Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целостном контексте / В. Г. Траилина // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2015. – № 3 (55). – С. 155-161.
154. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2012) ст. 15 [Электронный ресурс]: URL: <http://www.zakonrf.info/tk/15/> (дата обращения 08.09.2014).
155. Турчин П. В. Историческая динамика / П. В. Турчин. – М.: Издательство ЛКИ, 2010. – 368 с.

156. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 № 212 О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов). [Электронный ресурс]: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139/ (дата обращения 11.10.2016)
157. Уколова Л. В. Исследование социально–трудовых отношений в организациях потребительской кооперации: аналитический и методический аспекты / Л.В. Уколова. – Белгород: Издательство Белгородского университета кооперации, экономики и права, 2011. – 196 с.
158. Фейзба М. Я. Социальный капитал как фактор экономического развития территории: дис. ... канд. экономических наук: 08.00.05 / Фейзба Марина Ябзеевна. – Москва, 2007. – 149 с.
159. Философский энциклопедический словарь / Ред.-сост. Е.Ф. Губский и др. – М.: Инфра-М, 2003. – 576 с.
160. Флек М. Б., Богуславский И. В., Верченко Ю. К Прикладная синергетика на предприятии / М.Б. Флек, И.В. Богуславский, Ю.К. Верченко. – М: Лаборатория развития, 2012. – 188 с.
161. Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают / Р. Фостер. – М.: Прогресс, 1987. – 272 с.
162. Фрейджер Р., Фэйдимен Дж. Теории личности и личностный рост / Р. Фрейджер, Дж. Фэйдимен. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. – 608 с.
163. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: АСТ, 2008. – 730 с.
164. Харчилава Х. П. Доверие как ключевой элемент системы ценностного корпоративного управления / Х. П. Харчилава // Научный журнал «Вестник ГУУ». Экономика и экономические науки. – 2014. – № 5. – С. 179-182.
165. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Хендерсон. 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
166. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. Т. 1. – М.: Педагогика, 1986. – 408 с.
167. Челнокова Т. Е. Управление персоналом / Т. Е. Челнокова, С. М. Ряковский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 298 с.
168. Черкасов Г.Н., Громов Ф.А. Условия труда: анализ и пути совершенствования. – М.: Профиздат, 1974. – 176 с.
169. Шамрай А. А. Жизненный цикл малого предприятия / Под общ. редакцией А. А. Шамрая. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 244 с.
170. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

171. Шевцова Е.М. Социально-трудовые отношения и их регулирование на уровне региона - субъекта Российской Федерации: автореф. дис. по социологии канд. социол. наук: 22.00.04. / Шевцова Елена Мечеславовна. – М., 2004. – 17 с.
172. Шеремет М. А. Управление изменениями / М. А. Шеремет. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2012. – 128 с.
173. Шипитько, А. Б. Оценка системы социального партнерства в условиях модернизации социально-трудовых отношений / А. Б. Шипитько // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 1 (45). – С. 95–98.
174. Широкова Г. В. Жизненный цикл организации: концепции и российская практика / Г.В. Широкова. – 2-е. изд. – СПб.: Высшая школа менеджмента; Издат. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2008. – 480 с.
175. Шишкин А. Е. История трудовых отношений / Шишкин А.Е. – М.: Логос, 2014. – 427с.
176. Шкурко С. И. Совершенствование форм и систем заработной платы / С. И. Шкурко. – М.: Экономика, 1975. – 231 с.
177. Шкурко С. И. Стимулирование качества и эффективности производства / С. И. Шкурко. – М.: Мысль, 1977. – 271 с.
178. Шморгун Л. Г. Менеджмент организаций / Л. Г. Шморгун. – К.: Знания, 2011. – 452 с.
179. Штомпка П. Доверие – основа общества / П. Штомпка. – М.: Логос, 2012. – 440 с.
180. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
181. Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции / В. А. Ядов // Социологические исследования. – 1983. – № 3. – С. 50 – 62.
182. Ядов В. А., Магун В. С. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под. ред. В.А. Ядова. – Л.: Наука, 1979. – 264 с.
183. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция. Второе, расширенное издание. – М.: ЦСПиМ, 2013. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.cogita.ru/a.n.-alekseev/andrei-alekseev-1/dispozicionnaya-koncepciya-lichnosti-ne-stareyuschaya-kniga-v.a.-yadova-so-tovarischi> (дата обращения 18.10. 2015).
184. Ядов В. А., Киссель А. А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического обоснования / В. А. Ядов, А. А. Киссель // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 78-87.
185. Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после / В. А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 306 с.

186. Янченко Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в условиях становления экономики знаний: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Янченко Елена Викторовна; [Место защиты: Сарат. гос. техн. ун-т им. Гагарина Ю. А.]. – Саратов, 2012. – 43 с.
187. Ясин Е. Г. Модернизация и общество / Е.Г. Ясин // Вопросы экономики. – 2007. – № 5. – С. 4 - 29.
188. Aghion P., Algan Y. Regulation and Distrust / P. Aghion, Y. Algan, P. Cachuc, A. Shleifer // Quarterly Journal of Economics. – 2010. – Vol. 125, №3. – P. 1015-1049.
189. Aharony J., Falk H., Yehuda N. Corporate Life Cycle and the Relative Value – Relevance of Cash Flow versus Accrual Financial Information / J. Aharony, H. Falk, N. Yehuda // Working Paper. – 2006. – № 14. P. 89-101.
190. Ahren D., Clause A., Turner R. CMMI Distilled: A Practical Introduction to Integrated Process Improvement. Addison-Wesley Professional, 2008. [Электронный ресурс]: URL: <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/ee461556.aspx> (дата обращения 15.04.2015)
191. Arrow K. J. The Limits of Organization / K. Arrow. – New York: Norton, 1974. p. 87.
192. Attali J. Chemins de sagesse. Traité du labyrinthe / J. Attali. – Paris: Fayard, 1996, p. 84.
193. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. / A. Bandura. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986, p. 390.
194. Barrick M.R., Mount M.K. The Big Five personality dimensions and job performance / M.R. Barrick, M.K. Mount // Personnel Psychology. – 1999. – № 44. – P. 1-26.
195. Beck U. Risk society. Towards a new modernity / U. Beck. – L.: Macmillan, 1992. 384 p.
196. Birney R.C., Burdick H., Teevan R.C. Fear of Failure Motivation / R.C. Birney, H. Burdick, R.C. Teevan. – N.Y.: Van Nostrand, 1969. – 128 p.
197. Bjronskov C. The Multiple Facets of Social Capital / C. Bjronskov // European Journal of Political Economy. – 2006. – Vol. 22, №1. – P. 22-40.
198. Bogardus E. S. Measuring Social Distance / E. S. Bogardus // Journal of Applied Sociology. – 1925. – № 9. pp. 299-308.
199. Bourdieu P. Contre-feux. Propos pour servir a la résistance contre l'invasion néo-libérale / H. Bogardus. – Paris: Raisons d'Agir, 1998, p. 97.
200. Braverman H. Labor and Monopoly capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century / H. Braverman. – N.Y.: Monthly Review Press, 1998. – 338 p.
201. Butler J. K., Cantrell R. S. A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates / J. K. Butler, R. S. Cantrell // Psychological Reports. – 1984. – № 55. pp. 19-28.
202. Bühler Ch. Basic theoretical concepts of humanistic psychology / Ch. Bühler // Amer. Psychol. – 1971, v. 26. – №. 4. – P. 14-18.

203. Campbell J. P., Pritchard R. D. Research evidence pertaining to expectancy-instrumentality-valence theory / J. P. Campbell, R. D. Pritchard. – New York: McGraw-Hill, 1979. – 219 p.
204. Campion M. A., Lord R. G. A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process / M. A. Campion, R. G. Lord // *Organizational Behavior and Human Performance*. – 1982. – № 30. pp. 265-287.
205. Casey T. Social Capital and Regional Economies in Britain /T. Casey // *Political Studies*. – 2004. – Vol. 52, №1. – P.96-117.
206. Chandler M. K., Sayles L. R. Managing Large Systems. – New York: Harper & Row, 1971, 219 p.
207. Crozier M. The bureaucratic Phenomenon. – Chicago: University of Chicago Press, 1964. 320 p.
208. CMMI Distilled: A Practical Introduction to Integrated Process Improvement (3-е издание), Деннис М. Арэн (Dennis M. Ahren), Арон Клаус (Aaron Clause) и Ричард Тернер (Richard Turner). Addison-Wesley Professional, 2008. [Электронный ресурс]:URL: <https://msdn.microsoft.com/ru-ru/library/ee461556.aspx>
209. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital / J. S. Coleman // *American Journal of Sociology*. – 1988. – № 94, pp 95-120.
210. Dickinson V. Cash Flow Patterns as a Proxy for Firm Life Cycle / V. Dickinson // *The Accounting Review*: November 2011, Vol. 86, – No. 6, pp. 1969-1994.
211. Djankov S., Glaeser E. The New Comparative Economics / S. Djankov, E. Glaeser, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes, A. Shleifer // *Journal of Comparative Economic*. – 2003. – Vol 31, №4. – P.595-619.
212. Durlauf S., Fafchamps M. Social Capital / Ph. Aghion, S. Durlauf: *Handbook of Economic Growth* // Amsterdam: Elsevier, 2005. – Vol 1,B. Ch.26. – P.639-699.
213. Eisenhardt K. M., Tabrizi B. N. Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry/ K. M. Eisenhardt, B. N. Tabrizi // *Administrative Science Quarterly*. – 1995. – № 40. P. 84–110.
214. Fukuyama F. Trust: the social virtues and creation of prosperity / F. Fukuyama. – NY.: Free Press, 1995. P. 457.
215. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: A test of a theory / J. R. Hackman, G. R. Oldham // *Organizational Behavior and Human Performance*. – 1976. – № 16. pp. 250–279.
216. Hounshell D. A. From the American System to Mass Production, 1800-1932 / D. A. Hounshell. – Baltimore: Johns Hopkins University Press. – 1984. – P. 259.

217. Iffaldano M. T. Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis / M. T. Iffaldano // *Psychological Bulletin*. – 1985. – Vol.97. – P 251–273.
218. Katzell R. A., Thompson D. E. Work motivation: Theory and practice / R. A. Katzell, D. E. Thompson // *American Psychologist*. – 1990. – № 45. pp. 144–153.
219. Katzell R. A., Yankelovich D. Work, productivity and job satisfaction / R. A. Katzell, D. Yankelovich: Evaluation of policy – related research. – N.Y: The Psychological Corporation, 1975. p. 69.
220. Kerr S. On the folly of rewarding A, while hoping for B / S. Kerr // *Academy of Management Journal*. – 1975. – № 18. pp. 769-783.
221. Knack S., Keefer J. Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation / S. Knack S., J. Keefer // *Quarterly Journal of Economics*. – 1997. – Vol. 112, №4. – .1251-1288.
222. Knack S. Social Capital and the Quality of Government: Evidence from the States / S. Knack // *American Journal of Political Science*. – 2002. – Vol. 16, №4. – P. 772-783.
223. Latham G. P., Huber V. L. Schedules of reinforcement: Lessons from the past and issues for the future / G. P. Latham., V. L. Huber // *Journal of Organizational Behavior Management*. – 1992. – № 12, pp. 125-149.
224. Lester D. L., Parnell J. A., Carraher A. Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale / D.L. Lester, J.A. Parnell, A. Carraher // *The International Journal of Organizational Analysis*. – 2003. – Vol. 11. № 4. – P. 339-354.
225. Leung K., Li W. Psychological mechanisms of process-control effects / K. Leung, W. Li // *Journal of Applied Psychology*. – 1990. – № 75. –p. 613– 620.
226. Lewis J. D., Weigert A. Trust as a social reality / J. D. Lewis, A. Weigert // *Social Forces*. – 1985. – № 63. pp. 967–985.
227. Lin N. Building a network theory of social capital / N. Lin. – Cambridge: Cambridge University Press, 2001 p. 3–29.
228. Lippitt G. L., Schmidt W. A. Crisis in a Developing Organization / G. L. Lippitt, W. A. Schmidt W. A // *Harvard Business Review*. – 1967. – Vol. 45. № 6. – P. 102-112.
229. Luhman N. Trust and Power / N. Luhman. – New York: John Wiley, 1979. – 208 p.
230. McHenry J. J, Hough L. M. Project A validity result: The relationship between predictor and criterion domains / J. J. McHenry, L. M. Hough, J. L. Toquam, M. A. Hanson, S. Ashworth // *Personnel Psychology*. – 1990. – № 43. – pp. 335-354.
231. Miller D., Friesen P. H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle / D. Miller, P. H. Friesen // *Management Science*. – 1984. – Vol. 30. № 10. – P. 1161-1183.

232. Miller M. V., Hoppe S. K. Attributions for job termination and psychological distress / M. V. Miller, S. K. Hoppe // *Human Relations*. – 1994. – № 47. – pp. 307-327.
233. Mintzberg H. *Structure of Organizations* / H. Mintzberg. – N.J.: Prentice-Hall, 1979. P. 548.
234. Nevins A., Hill F. E. *Ford: Decline and Rebirth, 1933-1962* / A. Nevins, F. E. Hill. – New York: Scribner's, 1962. P. 32-33.
235. Peyrefitte A. *La société de confiance. Essai sur les origines du développement* / A. Peyrefitte. – Paris: Odile Jacob, 1998, P. 616.
236. Putnam R. D. *Bowling alone: The collapse and revival of American community* / R. D. Putnam. – New York: Simon and Shuster, 2000, 312 p.
237. Putnam R. D., Leonardi R., Nanetti R.Y. *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy* / R. D. Putnam, R. Leonardi, R.Y. Nanetti. – Princeton University Press, Princeton, NJ. – 1993, 280 p.
238. Reich R. *The Work of Nations* / R. Reich. – New York: Vintage Books, 1991. – 331 p.
239. Seligman A. B. *The Problem of Trust* / A. B. Seligman. – Princeton University Press. Princeton, New Jersey. –1997. – 231 p.
240. Sennett R. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism* / R. Sennett. – New York: Norton, 1998. – 176 p.
241. Stigler G., Becker G. *De Gustibus Non Est Disputandum* / G. Stigler, G. Becker // *American Economic Review*. – 1977. – 67. P. 76-90.
242. Sztompka P. *The Trauma of Social Change: A Case of Postcommunist Societies* / Alexander J.C., Eyerman R., Giesen B., Smelser N.J., Sztompka P. // *Cultural Trauma and Collective Identity*. Dercley, CA: University of California Press, 2004. P. 155–195.
243. Sztompka P. *Trust: a sociological theory* / P. Sztompka. – Cambridge: Cambridge university press, 1999. – 214 p.
244. Tabellini G. *The Scope of Cooperation: Values and Incentives* / G. Tabellini // *Quarterly Journal of Economics*. –2008. – Vol.123, №1. – P.945-948.
245. Tompson V. A. *Modern Organizations* / V. A. Tompson. – New York: Knopf, 1961, 197 p.
246. Triandis H. S. *Individualism and collectivism* / H. S. Triandis. – Westview, Boulder, CO, 1995, 198 p.
247. Tyler T. R., Lind E. A. *A relational model of authority in groups* / T. R. Tyler, E. A. Lind // *Advances in Experimental Social Psychology*/ Ed. M. Snyder. NY: Academic. –1992. – №. 25. P. 115–192.
248. Tyler T., Degoe P. *Collective restraint in social dilemmas: procedural justice and social identification effects on support for authorities* / T. Tyler, P. Degoe // *Journal Personal Social Psychology*. – 1996. – V. 69. P. 482–497.

249. Tyler T. R. Psychological models of the justice motive / T. R. Tyler // *Journal Personal Social Psychology*. – 1994. – V. 57. P. 830–838.
250. Tyler T., Degoe P. Trust in Organizations: Frontiers of theory and research/ Eds. R. M. Kramer, T.R. Tyler. Thousand Oaks. – CA: Sage, 1996. P. 331–357.
251. Tyler T. R., Kramer R. M. Whither trust? // *Trust in Organizations: Frontiers of theory and research/ Eds. R.M. Kramer, T.R. Tyler. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. P. 1–15.*
252. Eerde, W., Terry H. Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis / W. Eerde, H. Terry // *Journal of Applied Psychology*. –1996. – № 81, pp. 575-586.
253. Wahba M. A., Bridwell L. G. Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory / M. A. Wahba, L .G. Bridwell // *Organizational Behavior and Human Performance*. – 1976. – № 15, pp. 212-240.
254. Wilkinson I. Anxiety in a Risk Society / I. Wilkinson. – London: Routledge, 2001. – 301 p.
255. Wright P.M., O'Leary-Kelly A.M. On the meaning and measurement of goal commitment / P.M. Wright, A.M. O'Leary-Kelly, J.M. Cortina, H. J. Klein, J.R. Hollenbeck // *Journal of Applied Psychology*. – 1994. – № 79, pp. 795-803.
256. Zhipeng Y. A New Methodology of Measuring Corporate Life cycle Stages / Y. Zhipeng. – Waltham: Brandeis University, 2006. 213 p.

Приложение А

Таблица А.1 – Социально-трудовые отношения как многоаспектное понятие: область интересов авторов и библиографические источники (к рисунку 1)

Кодовые обозначения сферы интересов авторов публикации	Авторы	Библиографические источники
1	Е. Г. Жулина	Жулина Е. Г. Интеграция взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений в развитии качества трудовой жизни [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2010. – №4 (24). – Электрон. версия печат. публ. – URL: http://uecs.ru/uecs-24-242010?start=10 (дата обращения: 11.08.2016).
	Е. К. Мамытов	Мамытов Е. К. определению содержания понятия «социально-трудовые отношения» / Е. К. Мамытов // Российский экономический журнал, 2007. – №7-8. – С. 85-89.
2	Ю. Г. Одегов Г. Г. Руденко	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2014. – 423 с.
	Ю. И. Остапенко	Остапенко Ю. И. Экономика труда / Ю. И. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268 с.
3	А. Н. Болотина	Болотина А. Н. Модели институционализации социально-трудовых отношений в современных российских коммерческих организациях / А. Н. Болотина // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2006. – № S15. С. 5-7.
	А. Б. Шипитько	Шипитько А. Б. Оценка системы социального партнерства в условиях модернизации социально-трудовых отношений / А. Б. Шипитько // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 1 (45). – С. 95–98.
4	И. Д. Колмакова	Колмакова И. Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России / И. Д. Колмакова // Российское предпринимательство. – 2006. – № 1 (73). – С. 19-25.
	И. Л. Сизова	Сизова И. Л. Регулирование трудовых отношений в социальном государстве / И. Л. Сизова // Социальное государство и инновационное развитие: материалы научной конференции. – М.: МГУ, 2010. – С. 260-267.

Окончание таблицы А.1

Кодовые обозначения сферы интересов авторов публикации	Авторы	Библиографические источники
5	В. Можаяев	Можаяев В. Характерные черты трудовых отношений в современных социальных моделях общества / В. Можаяев // Общество и экономика. – 1999. – №12. – С.106-114.
6	Л. В. Беззубко Е. В. Нехода	Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода. – Томск: Томский государственный университет, 2013. – 372 с.
	Б. М. Генкин	Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2006. – 448 с.
	В. В. Куликов	Куликов В. В. Концептуальные основы современной экономики труда / В. В. Куликов // Российский экономический журнал. – 2000. – №11-12. – С. 56 -68.
	Г. Г. Меликьян Р. П. Колосова	Меликьян Г. Г., Колосова Р. П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р.П. Колосова. –М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
	И. В. Попова	Попова И. В. Система социально-трудовых отношений в рыночной экономике [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона. – 2012. – № 4-1. том 22. – Электрон. версия печат. публ. – URL: http://ivdon.ru/ru/magazine/issue/105?page=3 (дата обращения: 13.08.2016)
	В. С. Раковская	Раковская В.С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореферат дис. на соискание ученой степени к.э.н.: 08.00.05 / Раковская Вера Сергеевна; [Место защиты: Том. гос. ун-т]. – Томск, 2009. – С. 11-12.
	А. В. Соловьев	Соловьев А. В. Типология социально-трудовых отношений / А. В. Соловьев // Кадры предприятия. – 2011. – №10. – С.97-111.
	В. Г. Траилина	Траилина В. Г. Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целостном контексте / В. Г. Траилина // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. – 2015. – № 3 (55). – С. 155-161.

Приложение Б

Анкета руководителя организации

Ниже приводится 6 вопросов. Обратитесь к первому и оцените по нему каждого работника в том порядке, в каком они приведены в списке. Затем перейдите к их оценке по второму вопросу и т.д.

Поставьте знак ✓ напротив каждой фамилии в том столбце, который в наибольшей степени характеризует сотрудника:

А – никогда; Б – редко; В – не редко, но и не часто; Г – часто; В - Постоянно

Вопросы	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
Насколько часто этот сотрудник качественно выполняет порученное ему задание:	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Гарчев И.					
Емельянов Д.					
Немыцкий А.					
Астафьев Р.					
...					
...					

Вопросы	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
Насколько часто этот сотрудник перевыполнял месячное задание или оказывался в числе лучших по данному показателю на предприятии:	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Гарчев И.					
Емельянов Д.					
Немыцкий А.					
Астафьев Р.					
...					
...					

Вопросы	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
Насколько часто этот сотрудник получал материальное поощрение за выполнение своих функций выше среднего	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Гарчев И.					
Емельянов Д.					
Немыцкий А.					
Астафьев Р.					
...					
...					

Вопросы	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
Насколько часто этот сотрудник опаздывает на работу:	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Гарчев И.					
Емельянов Д.					
Немыцкий А.					
Астафьев Р.					
...					
...					

Вопросы	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
Насколько часто этот сотрудник отлучается с рабочего места без предупреждения или разрешения:	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Гарчев И.					
Емельянов Д.					
Немыцкий А.					
Астафьев Р.					
.....					
.....					

Приложение В

Анкета сотрудника организации

Внимательно прочитайте и оцените степень своего согласия/несогласия с представленными ниже утверждениями. Обведите в каждой строке тот вариант ответа, с которым Вы наиболее согласны.

Утверждения	Варианты ответов				
	А	Б	В	Г	Д
То, чем Вы занимаетесь на Вашем рабочем месте, доставляет Вам удовлетворение?	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Ваша удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях	Крайне не удовлетворен	Не удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Удовлетворен	Очень удовлетворен
Ваша удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия Вашим трудовым затратам)	Крайне не удовлетворен	Не удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Удовлетворен	Очень удовлетворен
Вы чувствуете, что у Вас есть резерв личностного и профессионального развития на Вашем рабочем месте?	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Вы хотите совершенствоваться в выбранном Вами виде деятельности?	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Насколько значимо для Вас удовлетворение от хорошо выполненной работы?	Абсолютно не значимо	Незначительно	Средне	Значимо	Очень значимо
Ощущаете ли Вы полезность Вашего труда ?	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно

Утверждения	А	Б	В	Г	Д
В какой мере Вы удовлетворены условиями труда на Вашем рабочем месте (монотонность, напряженность, шум и т.д)?	Крайне не удовлетворен	Не удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Удовлетворен	Очень удовлетворен
Я могу свободно обсудить со своим непосредственным начальником любые проблемы, которые у меня возникают в работе	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Мой непосредственный начальник мало интересуется теми, кем он руководит	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Я всегда могу положиться на моего непосредственного начальника, если он что-то пообещал	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно
Мой непосредственный начальник относится к подчиненным с уважением и не унижает их достоинства	Никогда	Редко	Не редко, но и не часто	Часто	Постоянно

Спасибо за участие в анкетировании!

Приложение Г

Бланк парных сравнений

УВАЖАЕМЫЕ СОТРУДНИКИ! Просим Вас принять участие в исследовании, проводимом Томским государственным университетом. Опрос является анонимным, вся полученная информация будет использована только в научных целях.

Чтобы описать сложившиеся отношения между людьми, мы нередко используем слова «близко» или «далеко», изначально предназначенные для оценки расстояния. Например, мы говорим «близкий друг», «дальние родственники»... С одними людьми у нас складываются «тесные отношения», в то время как по отношению к другим мы «сохраняем дистанцию».

Ниже представлен список Ваших коллег по работе. На пересечении каждой строки и столбца (в пустой клеточке) поставьте цифру, соответствующую, по Вашему мнению, величине межличностной дистанции, разделяющей двух сотрудников, фамилии которых указаны в заголовке соответствующей строки и столбца:

1-очень короткая; **2**-короткая; **3**-ни короткая, ни длинная; **4**-длинная; **5**- очень длинная

Фамилии сотрудников	Ходжима тов	Коробейн иков	Андреев	Курбона- лиев	Мустафа нов	...	
Ходжиматов							
Коробейников							
Андреев							
Курбоналиев							
Мустафанов							
...							
...							

Приложение Д

Анкета «Оценка стадии жизненного цикла организации» (фрагмент)

Благодарим Вас за согласие участвовать в анкетировании.

Вам необходимо выбрать в каждом блоке одно утверждение, наиболее точно характеризующее Ваше предприятие.

Количество работающих, на Вашем предприятии _____
 Собственник принимает непосредственное участие в руководстве компанией? да ☐ нет ☐
 Вид деятельности компании _____
 Сколько лет существует организация _____

Внимание! В каждом блоке вопросов выберите только один ответ и отметьте ✓

1. Блок

- ☐ Собственник (руководитель) с энтузиазмом относится к тем возможностям, которые открывает бизнес-идея и ее реализация. Доминирует преданность собственника (руководителя) идее.
- ☐ Подчиненные активно поддерживают идеи собственника или руководителя, какими бы сырыми или даже опасными они не были. В компании разделяют амбиции руководства в отношении ожидаемых результатов и темпов роста организации.
- ☐ Суждения в компании основываются на принципе "мы или они": старожилы против новичков. В организации низкий моральный дух.
- ☐ Компания обладает чувством цели и чувством того, что она будет и не будет делать. Сотрудники компании испытывают чувство удовлетворения. В организации доминирует вера в успех.
- ☐ Доминирует страх. Люди испытывают чувство бессилия, на них возлагаются обязанности, но они мало что могут сделать для их выполнения. В поведении преобладает осторожность.
- ☐ Сотрудники больше не хотят нести никаких обязательств.

8. Блок

- ☐ Руководители вознаграждают за то, что работники делают, независимо от того, как они это делают.
- ☐ Руководители осуществляют дополнительные выплаты своим подчиненным, как бы покупая их согласие со своими действиями.
- ☐ Работники вознаграждаются за выполнение и наказываются за невыполнение заданных показателей, выплачиваются премии по итогам года.
- ☐ Компании располагают согласованной системой вознаграждения, подкрепляющей желаемое поведение. Ориентация на результат.
- ☐ Работники вознаграждаются в зависимости от их личных характеристик, а не вклада в успех организации. В конечном итоге система начинает вознаграждать людей, которым удается убедить руководство в достижении высоких результатов, хотя это не соответствует действительности.
- ☐ Один отдел игнорирует то, что требует другой. Системы вознаграждений подразделений не ориентированы на достижение общего результата компаний.