

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СМЫСЛ, ФОРМА, СОДЕРЖАНИЕ, ПРОЦЕСС

Т. А. Медведева

Сибирский государственный университет путей сообщения

Поступила в редакцию 15 октября 2013 г.

Аннотация: социально-трудовые отношения подвергаются радикальным изменениям под воздействием глобализации, информатизации и сетевизации экономики: формируются локальные и глобальные сети социально-трудовых отношений, субъекты вступают в информационные взаимодействия, нарастает неравновесность системы социально-трудовых отношений, усиливается значимость человека труда и т.д. Все эти процессы и явления не вписываются в существующие теории социально-трудовых отношений. Необходимы новые теоретические подходы к исследованию социально-трудовых отношений в формирующейся сетевой экономике.

Целью данной статьи является развитие расширенного системного подхода к социально-трудовым отношениям. В работе акцентируется внимание на его основных переменных: смысл, форма, содержание, процесс.

Ключевые слова: сетевые социально-трудовые отношения; расширенный системный подход; смысл; форма; содержание; процесс.

Abstract: the social and labor relations are changing rapidly under the impact of globalization, information technology and a network economy: local and global networks of social and labor relations are formed; subjects are coming into information communications; the nonequilibrium system of labor relations is developed; the importance of employee is increasing. Existing theories of social and labor relations are not effective in explaining the changes now taking place in social and labor issues in the emerging network economy. We need new theoretical approaches to the study of social and labor relations, which would combine the external world of workers' relationships and interdependencies and their inner world of meaning and values. An extended systems approach to studying social and labor relations provides an improved conceptual framework.

The purpose of this paper is to develop a systems approach to enhancing social and labor relations. This paper focuses on the fundamental variables: meaning, form, content, and process.

Key words: networked social and labor relations; an extended systems approach; meaning; form; content; process.

Расширенный системный подход к социально-трудовым отношениям в контексте изменяющихся экономической и научной парадигм

В настоящее время происходят тектонические изменения в экономике, обусловленные ее информатизацией, быстрым распространением знаний, универсальной взаимозависимостью и глобализационными процессами. Такие фундаментальные изменения привели к смене организационного принципа предприятий с иерархического на сетевой. Социально-трудовые отношения также апробируют новый организационный код, однако этот процесс осложняется тем, что произошла «интеграция труда и дезинтеграция рабочих». По меткому выражению М. Кастельса, трудовые ресурсы, во-

влеченные в автоматизацию, становятся «расходным материалом» [1, с. 20]. При этом растут требования к уровню знаний, способностей, умений, автономности и ответственности работника. Изменяются его обязанности. Люди наемного труда все чаще вынуждены выполнять предпринимательские функции. Их деятельность выходит за рамки формата отношений купли-продажи рабочей силы. Как отмечает К. А. Хубиев: «Можно высказать предположение: в той мере, в какой будет прогрессировать экономика, в той мере наемная форма труда очевидней будет проявлять свою архаичность и неэффективность. Модернизация экономики на основе инноваций потянет за собой утверждение новых отношений соучастия в общественном производстве» [2, с. 58]. Глобализация экономики ведет к формированию локальных и глобальных сетей социально-трудовых отношений, в которых

субъекты вступают в информационные взаимодействия, обуславливает нарастающую неравносность и нестабильность системы социально-трудовых отношений. Все эти процессы и явления не вписываются в существующие теории, в сегодняшние представления о мире труда и социально-трудовых отношений и требуют формирования новых теоретических подходов к их исследованию.

В мире наработан огромный багаж научно-теоретического знания, которое может выступить методологической основой для разработки новых подходов к исследованию социально-трудовых отношений, соответствующих условиям глобализации и сетевизации экономики, тем самым расширив «узкие места» сугубо экономико-теоретического подхода к социально-трудовым отношениям, обогатив эту область знаний достижениями других наук о человеке труда и сделав ее более эффективной практически.

Ведущей парадигмой XX в. стал системный подход. Для него характерны акцент на существующем, изучение статичного состояния системы, большое значение придается равновесию, порядку, стабильности, устойчивости, предсказуемости. Однако открытие нелинейности социального развития, точек бифуркации, процессов самоорганизации, незамкнутости экономических систем, неравносности экономических процессов, неоднозначности социальной и экономической эволюции привели к появлению новой теории – синергетики – тем самым «категориальная сетка, выступающая методологическим основанием» становится принципиально иной [3, с. 115].

В ряду новых методологических разработок значимое место занимает унифицированный, системный подход к пониманию биологических, когнитивных и социальных феноменов Фриггофа Капры. Концептуальный подход Капры, являющийся синтезом современных теорий живых систем, обосновывает сетевую структуру современного общества и экономики, первопричинность связей и отношений и, с нашей точки зрения, может выступить методологическим основанием для создания целостной концепции исследования социально-трудовых отношений, соответствующей новой глобальной экономической реальности [4].

Расширенный системный подход объединяет изучение внешнего мира участников СТО, мира их взаимоотношений, взаимозависимостей и их внутреннего мира, мира смысла и ценностей. Тем самым он делает следующий шаг в «возвращении субъекта в мир теории».

Форма: сетевая организация социально-трудовых отношений. В рамках расширенного системного подхода мы будем понимать социально-трудовые отношения как сеть коммуникаций.

Сеть. Сеть в первую очередь подразумевает архитектурно определенно организованные «связи», во вторую – «отношения». Под архитектурой системы социально-трудовых отношений понимается определенный способ ее организации (иерархический, рыночный и сетевой). Сеть также предполагает множество агентов и определенную координацию отношений между ними. Сеть не является термином чисто экономическим. Он также используется в кибернетике, социологии, политологии, биологии. «В экономике под сетью понимается способ регулирования взаимозависимости участников единого технологического процесса (отличающийся от координации их деятельности с помощью рыночных механизмов), основанный на кооперативной игре и особых отношениях» [5, с. 50]. В этом определении подчеркивается организационный момент. В рамках такого подхода выделяют иерархию, рынок и сеть как способы организации и координации отношений в экономике. Организация и координация отношений в сети основывается на сотрудничестве и кооперации, в отличие от рынка и иерархии, где они основываются на отношениях конкуренции и субординации соответственно.

Определение, данное Фукуямой, отражает другую особенность отношений в сети. Фукуяма подчеркивает аспект разделенных ценностей, объясняя, почему независимые индивиды вступают в сетевые отношения. Он пишет, что сеть (network) – это «моральные связи на основе доверия. Сеть есть группа индивидуальных агентов, которые разделяют неформальные нормы и ценности сверх того, что требуют обычные рыночные транзакции» [6, с. 199]. Социальный капитал, существующий в этой сети, выступает ее «цементирующим» средством и основой для самоорганизации.

Коммуникации: в рамках развиваемого подхода объединяются кибернетическое (информационное) и когнитивное представления о коммуникациях. В соответствии с кибернетическим подходом коммуникация – это обмен информацией. В соответствии с когнитивным подходом коммуникация – это понимание, интерпретация информации. В расширенном системном подходе к социально-трудовым отношениям «коммуникация – это не столько передача информации, сколько взаимное координирование поведения» [7, с. 74],

которое объединяет в себе аспект одновременного обмена-понимания информацией. При условном разделении субъект социально-трудовых отношений как актер, вступая в эти отношения, обменивается информацией с другими актерами, и в это же время субъект социально-трудовых отношений как наблюдатель воспринимает всю систему отношений и интерпретирует информацию в ее контексте, а также в контексте своего профессионального и социального опыта, знаний, личных особенностей. Тем самым он конструирует свою собственную социально-трудовую реальность, одновременно координируя свое поведение с другими субъектами социально-трудовых отношений. Он влияет на окружающую действительность, формируя ее смыслы в контакте с другими субъектами в процессе реализации социально-трудовых отношений.

Коммуникации как символические взаимодействия содержат в себе неизбежную объективно-субъективную двойственность обмена информацией, фактами и мнениями. Единство этих противоположностей, их гармония определяется системным характером коммуникации.

Итак, *сетевые социально-трудовые отношения* – это коммуникации между участниками социально-трудовых отношений, выражающиеся во взаимном координировании поведения на основе обмена-понимания информации, а также в формировании общих смыслов их взаимодействия и направленных на достижение индивидуальных и общих целей в социально-трудовой жизни.

Информация, которой обмениваются участники социально-трудовых отношений, может касаться работы сети (например, как наиболее эффективно организовать коммуникацию в сети), развития новых идей, стратегии достижения поставленных сетевых целей (но при этом могут реализовываться и индивидуальные цели), стратегии противостояния нежелательным явлениям в сфере труда и т.д. Участники социально-трудовых отношений обретают в своих коммуникациях общий смысл, ценности, убеждения, которые делают их отличными от других. Таким образом создается граница сети, которая не является физической, «это граница ожиданий, конфиденциальности и лояльности, постоянно поддерживаемая и пересматриваемая самой сетью» [8, с. 108]. Таким образом происходит самоорганизация участников социально-трудовых отношений на основе общих ценностей и «спонтанное возникновение нового порядка» за счет когнитивного аспекта коммуникаций.

Представляется, что для того чтобы формирование и функционирование сетей социально-трудовых отношений было эффективным, должны соблюдаться следующие принципы:

1) заинтересованность каждого участника в данном сотрудничестве;

2) самостоятельность участников социально-трудовых отношений;

3) возможность получения синергетического эффекта от взаимодействия в сети, выраженного в инновационных решениях социально-трудовых проблем;

4) возможность координации действий и более эффективного регулирования отношений с внешней средой (глобальной, политической, социальной, экономической) для решения социально-трудовых проблем;

5) использование возможностей сети для саморегулирования ее деятельности.

Социально-трудовые отношения в сети, также как и отношения в сетевых предприятиях в целом, основываются на кооперации и конкуренции между их участниками. Кооперация направлена на скрепление отношений внутри сети, это центростремительные силы, а конкуренция – на разрушение сети, это центробежные силы. Когда в сети присутствуют конкурентно-кооперативные отношения, сеть получает возможность развития. В зависимости от того, что преобладает, кооперация или конкуренция, сеть либо развивается, либо саморазрушается.

Кооперация, сотрудничество участников сетевых социально-трудовых отношений, устанавливается на основе общих ценностей и общих целей. Конкуренция возникает в связи с желанием реализовать свои собственные, индивидуальные цели. Каждый участник сети социально-трудовых отношений обречен на постоянное поддержание и обновление своего имиджа в глазах потенциальных партнеров, вынужден учитывать потребности развития партнеров, всей сети в целом, т.е. все время выдерживать баланс между собственными интересами и интересами развития сети партнерств. Это, в свою очередь, существенно преобразует целевую функцию организации социально-трудовых отношений, во многом видоизменяет мотивы их участников, которыми они руководствуются в своей деятельности. Сетевая организация социально-трудовых отношений обеспечивает синтез самостоятельности работников и их взаимозависимости, сотрудничества в достижении общих целей. Развитие сетевой организации взаимодействия

субъектов социально-трудовых отношений неразрывно связано с процессами осмысления ими своих интересов, целей, мотивации, способов отстаивания своих интересов, совершенствования институциональной структуры.

Смысл системы социально-трудовых отношений

Средство, «цементирующее» отношения в сети, А. В. Олескин вслед за И. В. Ботвинко называет «матриksom», подразумевая термин, используемый в цитологии и микробиологии, означающий «подложку, которая скрепляет клетки в тканях многоклетчатого организма... Матрикс играет структурную и защитную роль, по нему распространяются сигнальные вещества, что обеспечивает эффективную межклеточную коммуникацию» [9, с. 68]. Он подчеркивает особое, консолидирующее значение матрикса в сетевых структурах в отсутствие единого центра принятия решений. Таким матриksom, с его точки зрения, выступают идеи и ценности. «Это объединяющие всех индивидуальных и коллективных членов сети цели и представления о путях их достижения, общие морально-этические ценности и правила делового поведения» [9, с. 69], т.е. то, что с позиции расширенного системного подхода мы считаем «смыслом системы социально-трудовых отношений».

Смысл системы социально-трудовых отношений – это набор идей, верований, убеждений, ценностей участников социально-трудовых отношений. С позиции расширенного системного подхода он заключается в жизнеспособности системы социально-трудовых отношений, которая понимается как целостность в окружающей ее среде (изменение любой части влияет на всю организацию) и является следствием ее соответствия природным принципам организации. Профессор Ольсевич в работе «Хозяйственная система и этнос» пишет: «...первый и главный принцип жизнестойкости всякой общественной, в том числе экономической, системы – ее соответствие природным основам человеческой психологии и вековым традициям этноса. Как бы ни эволюционировала эта система под воздействием сдвигов в науке, технике, демографии, окружающей природной среде, международном окружении, культуре – этот принцип должен оставаться неизменным вектором ее развития» [10, с. 13].

Речь идет о том, что социальные системы вообще и система социально-трудовых отношений в частности основываются на определенном наборе

ценностей. В идеале система социально-трудовых отношений должна опираться на систему социокультурных ценностей субъектов этих отношений, проявляющуюся как система предпочтений отдельных участников социально-трудовых отношений или групповая этическая система:

*проблема этики
система ценностей
социально-трудовая функция*

Если этого не происходит, если, например, под воздействием окружающей среды внедряется система социально-трудовых отношений, в основе которой лежат совершенно другие социокультурные ценности, то происходит рассогласование системы, одним из ярких проявлений которого может быть конфликт ценностей на субъектном уровне социально-трудовых отношений. Ценностный конфликт проявляется, например, в возникающем несоответствии между привычными формами социально-трудового поведения, придании определенных значений явлениям хозяйственной жизни и требованиями изменившейся социально-трудовой ситуации. Это может выражаться в нетрадиционном (для рыночного типа социально-трудовых отношений) использовании появившихся возможностей применения рабочей силы, а также капитала, добровольном уходе с рынка труда, в непонимании того, как наилучшим образом использовать свой социально-трудовой потенциал, боязни ответственности за собственное дело и т.д.

В нестабильном, сложном мире глобализирующейся экономики система социально-трудовых отношений должна повышать свою устойчивость и жизнеспособность по мере роста сложности и неустойчивости глобальной экономики. Формируется своего рода зависимость между сложностью и целостностью. Отсюда и повышенные требования к социокультурному фактору, в значительной степени обеспечивающему эту целостность. Идеи, ценности, верования, убеждения, идеология, цели, другими словами, смысл социально-трудовой коммуникации – это то, что скрепляет участников социально-трудовых отношений в сети. «Каждая коммуникация порождает мысли и смысл, которые в свою очередь порождают коммуникации. Сеть как целое, таким образом, порождает самое себя, иными словами, является автопоэтической. Благодаря повторяющемуся бесчисленному множеству обратных связей, коммуникации порождают общую систему убеждений, объяснений и ценностей – обычный смысловой контекст, – постоянно под-

держиваемую дальнейшими коммуникациями» [8, с. 108].

М. Кастельс пишет: «Сетевая форма организации должна иметь собственное культурное изменение. В противном случае, экономическая деятельность должна выполняться в социально-культурном вакууме. Она составлена из многих культур, многих ценностей, многих проектов, скорее лоскутное одеяло, сшитое из опыта интересов, чем хартия прав и обязанностей. Это многоликая виртуальная культура» [1, с. 60].

Содержание системы социально-трудовых отношений

В процессе коммуникации, в процессе взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений происходит становление, конструирование социально-трудовой реальности, т.е. создание «содержания» системы отношений. Конструирование «содержания» системы имеет две стороны. С одной стороны, каждый отдельный субъект социально-трудовых отношений, вступая в отношения определенной конфигурации с другими акторами, взаимодействуя с ними, создает «содержание» системы как материализованное воплощение паттерна этих отношений, их формы. С другой стороны, опираясь на свой собственный профессиональный и жизненный опыт, знания, личностные качества, свои ценности, образование, он создает свою собственную реальность, глядя на свою социально-трудовую жизнь через призму личных и профессиональных характеристик. В соответствии с этим опытом и сформированным видением социально-трудовой реальности он делает выборы, принимает решения, совершает поступки. Тем самым мы говорим, что на поступки работника в социально-трудовой сфере влияет не только среда, в которой он функционирует, но и его внутренние ценности, жизненный и профессиональный опыт, образование, а он влияет на социально-трудовые отношения через формирование их смысла в контексте сетевой коммуникации с другими акторами.

«Строительным материалом» для конструирования социально-трудовой реальности являются факты, идеи, законы, символы, опыт, результаты исследований, т.е. информация. Конструирование включает создание эпизодов (сетевые ритуалы, дискуссии). Сетевые организации участников социально-трудовых отношений могут утверждать свою идентичность, используя знаки, логотипы, названия, девизы, дизайн, и т.д. Все это формирует виртуальную культуру и конструирует организа-

цию. Но «содержание» системы СТО – это еще и материальная инфраструктура, например, информационная сеть, записанные тексты законов о труде или учебники по экономике труда и социально-трудовым отношениям и институты труда: трудовой договор, должностные инструкции, формы и системы оплаты труда и т.д., законодательство по социальному партнерству, например, т.е. все то, в чем материально отражена форма, конфигурация отношений участников системы социально-трудовых отношений, в том числе и их культуры.

Социально-трудовой процесс

Социально-трудовой процесс – это, с одной стороны, процесс функционирования системы социально-трудовых отношений, воспроизводство самой себя, эволюция, реформирование, трансформация, развитие, деградация системы, а с другой – это когнитивный процесс, процесс социального научения, который на поверхности явлений предстает как последовательность событий социально-трудовой жизни, совокупность действий акторов по осуществлению их ролей и функций в сфере труда, обеспечивающих формирование и функционирование системы социально-трудовых отношений. Условно как акторы участники социально-трудовых отношений действуют, реализуют свои роли и функции, а как наблюдатели процесса, в который они включены, развиваются в результате социального научения.

Социальное научение – это функция от участия индивида в социально-трудовом процессе, в результате которого происходит не только усвоение правил и норм поведения, создания и использования орудий труда, передача опыта, и т.д., но и конструирование «мира» участников социально-трудовых отношений в процессе социально-трудовой деятельности и их самоорганизация.

«Научение» может быть также определено как изменение поведения в сторону улучшения. «Научиться» означает выбрать ту модель поведения, которая подходит для конкретной среды. Однако когда меняется окружающая среда, может возникнуть необходимость в изменении модели поведения участников социально-трудовых отношений. Система, которая может изменять свое поведение в случае изменения окружающей среды, является адаптивной.

Социальное научение как механизм развития социально-трудовых отношений имеет три принципиальные формы: одна петля обратной связи, или адаптационное научение; две петли обратной связи,

или научение на основе изменений; и deuterо learning, или собственно процесс научения [11; 12].

Научение на основе первой петли обратной связи, или адаптация, меняет поведение участников социально-трудового процесса под воздействием окружающей среды. Такие изменения происходят довольно часто и носят достаточно фрагментарный характер.

Научение на основе второй петли обратной связи, или развитие и самоорганизация, меняет не только способы решения конкретной проблемы, но и стратегические цели и задачи системы в целом. Подвергаются сомнению переменная «окружающая среда», сложившаяся идеология, традиции социально-трудовой жизни, допущения, нормы, ценности, которые привели к сложившейся ситуации. Такие изменения происходят нечасто, характеризуются масштабностью и ведут к самоорганизации системы в новых условиях.

Американский кибернетик Росс Эшби показал, что любая система, имеющая два вложенных цикла обратной связи, один внутри другого, в состоянии отобразить адаптивное поведение. Внутренняя обратная связь (первая петля на рисунке) работает часто, в то время, когда совершаются небольшие изменения и адаптация к ним. Внешний контур обратной связи (вторая петля на рисунке) работает редко и инициирует изучение новой модели поведения [13].

Участники СТО: 1) иерархия управляющих и их представителей; 2) иерархия персонала и его представителей; 3) специализированные органы третьей стороны. Контекст окружающей среды – это технологические характеристики рабочего места и сообщества работников; рынок; распре-

ление власти в обществе. Идеология – это «комплекс общих идей, которые определяют роль и место каждого, кто действует в этой системе, а также те идеи о месте и функциях других в системе, которые имеет каждый участник» [15, с. 16].

По Эшби, самоорганизующаяся система состоит из интерактивных элементов, поведение которых не меняется за период наблюдения. Он определил принцип самоорганизации следующим образом: каждая изолированная (isolated), детерминированная (determinate), динамическая система, подчиняющаяся неизменным законам, будет развивать организации, способные адаптироваться к окружающей их среде [13]. Этот принцип есть более общее утверждение теории социального научения.

Так, например, ставки заработной платы для конкретной группы работников можно было бы понимать как отражение взаимодействия их профсоюзов с руководством через коллективные переговоры в рамках ограничений конкретного рынка, технологических ограничений и ограничений данного социума. Когда руководство организации повышает заработную плату работникам, оно предполагает, что работники будут стремиться работать лучше. В терминах теории Эшби образуется новый набор правил взаимодействия, и люди в организации меняют свое поведение в соответствии с этими правилами. Подобным образом, если работники организуют забастовку и предъявляют свои требования, они надеются изменить поведение руководства по отношению к ним. И оно действительно меняется: и в случае, когда руководство идет навстречу их требованиям, и в случае, когда оно отказывается прислушиваться к ним. Например, борьба М. Тэтчер с профсоюзами горняков.

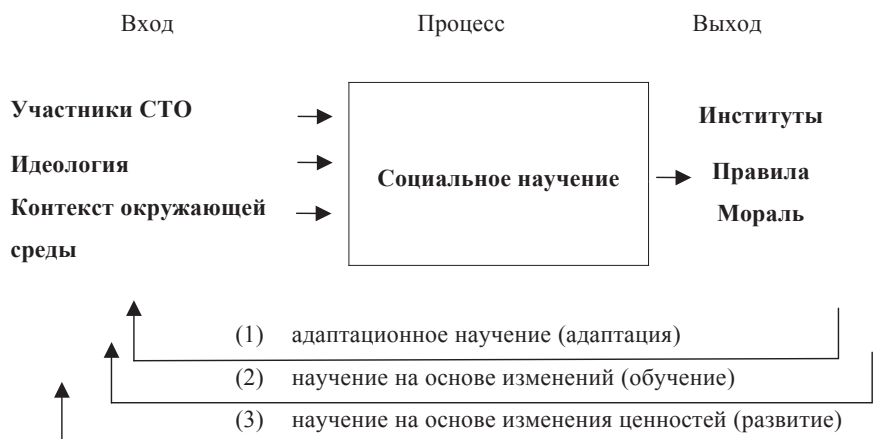


Рисунок. Три петли социального научения участников социально-трудовых отношений [14, с. 115]

Принцип самоорганизации ведет к общему правилу дизайна: для того чтобы изменить любой объект или организацию, необходимо создать такую среду, чтобы взаимодействия между объектом и средой изменялись в нужном направлении.

Третий тип научения или рефлексия проявляется, когда изменяются базовые ценности и нормы участников социально-трудового процесса. Такой тип научения ведет к реконцептуализации системы СТО и оперирует на уровне идей, ценностей, верований, убеждений, целей участников СТО, социальных групп с различными интересами, их взаимосвязей и взаимоотношений, правил и нормативов, процессов, т.е. пересматривается и переосмысливается все устройство системы на основе рефлексии участников социально-трудовых отношений.

Некоторые выводы

Использование расширенного системного подхода к социально-трудовым отношениям методологически позволяет охватить всю многогранность данного феномена, описать социально-трудовые отношения комплексно, целеориентированно, включить в исследование их социокультурную составляющую, тем самым отразив рефлексивность участников социально-трудовых отношений на уровне общества, и таким образом объединить изучение внешнего мира участников СТО, мира их взаимоотношений, взаимозависимостей и их внутреннего мира, мира смысла и ценностей. Такой подход предполагает единство и взаимообусловленность социально-трудовых процессов, направленных на реализацию смысла данной системы социально-трудовых отношений, выраженного через поставленную цель. Тем самым цели придается первостепенное значение. Все остальные компоненты системы организуются для ее реализации.

Такой подход к социально-трудовым отношениям, основывающийся на унифицированном системном подходе Фритьофа Капры, синтезе современных теорий живых систем, отражает сетевую организацию формирующейся новой экономики и закладывает основы для исследования соответствующих ей социально-трудовых отношений.

Сибирский государственный университет путей сообщения

*Медведева Т. А., кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики и туризма
E-mail: tmedvedeva@mail.ru
Тел.: 8 (906) 758-33-86 (Москва);
8 (903) 937-61-02 (Новосибирск)*

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кастельс М.* Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php
2. *Хубиев К. А.* Инновационная экономика как фактор генезиса новых отношений / К. А. Хубиев // Вопросы политической экономии. Науч. электрон. экон. журнал. – 2012. – № 2 (3).
3. *Делокаров К. Х.* Системная парадигма современной науки и синергетика / К. Х. Делокаров // Общественные науки и современность. – 2000. – № 6.
4. *Медведева Т. А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений / Т. А. Медведева // Вестник Новосиб. гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки. – 2013. – Т. 13, вып. 2. – С. 195–204.
5. *Асаул А. Н.* Организация предпринимательской деятельности : учебник / А. Н. Асаул. – СПб. : АНО ИПЭВ, 2009.
6. *Fukuyama F.* The Great Disruption / F. Fukuyama. – London : Profile Books, 1999.
7. *Матурана У.* Древо познания : биологические корни человеческого понимания / У. Матурана, Ф. Варела. – М. : Прогресс-Традиция, 2001.
8. *Капра Ф.* Скрытые связи / Ф. Капра. – М. : София, 2004. – Режим доступа: <http://www.klex.ru/t>
9. *Олескин А. В.* Сетевые структуры в биосистемах и человеческом обществе / А. В. Олескин. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2013.
10. *Ольсевич Ю.* Хозяйственная система и этнос / Ю. Ольсевич // Вопросы экономики. – 1993. – № 8.
11. *Argyris Ch.* Theory in practice : increasing professional effectiveness / Ch. Argyris, D. A. Schoen. – Jossey-Bass Publishers, 1974.
12. *Argyris C.* Overcoming organizational defenses : facilitating organizational learning / C. Argyris. – Prentice Hall, 1990.
13. *Ashby W. R.* Design for a Brain : The Origin of Adaptive Behavior / W. R. Ashby. – London : Chapman and Hall, 1952.
14. *Медведева Т. А.* Социально-трудовые отношения : теоретические основы современной практики регулирования / Т. А. Медведева. – М. : ТЕИС, 2012.
15. *Dunlop P. F.* Industrial Relations Systems / P. F. Dunlop. – New York : Holt, 1958.

*Siberian State University of Transport
Medvedeva T. A., Phd, Associate Professor of the
World Economy and Tourism Department
E-mail: tmedvedeva@mail.ru
Tel.: 8 (906) 758-33-86 (Moscow);
8 (903) 937-61-02 (Novosibirsk)*