

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ТРАДИЦИИ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Т. А. Медведева

Сибирский государственный университет путей сообщения

Поступила в редакцию 1 октября 2014 г.

Аннотация: в статье уточняется трактовка ключевых понятий в сфере труда, а также предметы исследования в научной области «социально-трудовые отношения»; в систематизированном виде дается описание развития социально-трудовых отношений в контексте производственного развития общества; уточняются различия между англо-американским, европейским и российским подходами к социально-трудовым отношениям; формулируется идея о развитии методологии постоянных системных улучшений с использованием междисциплинарного подхода к социально-трудовым отношениям как альтернативы радикальным изменениям социальных систем.

Ключевые слова: индустриальные отношения, отношения занятости, человеческие отношения, социально-трудовые отношения, трудовой вопрос и социальная проблема, исследовательские традиции, методология постоянных системных улучшений, расширенный системный подход.

Abstract: this article clarifies the interpretation of the key concepts in the world of work, as well as objects of research in the scientific field «Social and Labor Relations»; in a systematic manner describes the development of social and labor relations in the context of industrial development of the society; clarifies the differences between the Anglo-American, European and Russian approaches to the social and labor relations; formulated the idea of the development of the methodology of constant system improvements with use of an interdisciplinary approach to the social and labor relations as an alternative to radical changes in social systems.

Key words: industrial relations, employment relations, human relations, social and labor relations, the Labor Problem and the Social Question, research traditions, methodology of constant system improvements, an extended systems approach.

Социально-трудовые отношения: категория и научная область исследования

Социально-трудовые отношения – это ключевая категория экономической науки, которая является квинтэссенцией социально-экономических отношений и отражает то, что Дж. Стиглиц назвал «задачей обеспечения совместимости интересов» [1, с. 220]. Основа этой категории – отношения, складывающиеся в процессе трудовой деятельности между отдельными работниками, между ними и работодателем, между работодателями и работниками с организациями, представляющими и защищающими их интересы, между этими организациями, однако не ограничивается ими. Также в понятие «социально-трудовые отношения» (далее – СТО) включаются процессы, посредством которых эти отношения выражаются и осуществляются (например, коллективные переговоры, участие работников в принятии решений, урегулирование трудовых споров), управление конфликтом между работодателями, с одной стороны, и работниками

и профсоюзами – с другой. Государство воздействует на социально-трудовые отношения и процессы через политику, законотворчество, социальные и экономические институты и программы посредством их погружения в более широкий политический, социальный, экономический, технологический и культурный контексты страны. Развитие политики в сфере СТО, их правовой и институциональной базы происходит посредством двусторонних (между представителями работодателей и работников, а также каждым из них в отдельности с правительством) и трехсторонних консультативных процессов (с участием правительства и социальных партнеров). В результате разрабатываются правила (которые, в частности, определяют роли и ответственность сторон, например посредством законодательства, коллективных трудовых соглашений, и т.д.) и формулируются условия занятости работников. Процессы или механизмы в сфере СТО традиционно выражаются через индивидуальные отношения занятости и коллективные договоры. Они направлены на сбалансирование действий «рыночных сил» и участников СТО на рынке труда.

Существенным основанием для вмешательства в процесс поиска этого баланса отношений являются права тех, кто в них участвует, особенно если наблюдается ущемление этих прав, для предотвращения трудовой эксплуатации.

В процессе развития экономики происходит развитие социально-трудовых отношений, а также теоретических понятий, используемых для их описания. Эволюция СТО представлена в табл. 1, демонстрирующей изменение типов, содержания

Т а б л и ц а 1

Развитие социально-трудовых отношений в контексте производственного развития общества

Наименование / аспекты	Индустриальная эпоха			Постиндустриальная эпоха	Эпоха глоболизирующей экономики
	Эпоха массового производства		Эпоха гибкого производства		
Временной период	До 1920-х гг.	1920–1930 гг.	1930–1950 гг.	1950–1980 гг.	1980 г. – настоящее время
Доминирующая технология	Механизация производственного процесса	Конвейерная технология	Гибкие производственные системы	Полная автоматизация	Информационные технологии, нанотехнологии, квантовые технологии
Организационная форма	– крупная корпорация, построенная на принципах вертикальной рациональной бюрократической организации и институционализированного социального и технического разделения труда; – маленькое независимое предприятие		– адаптация традиционной организационной модели крупных корпораций к гибкой специализации производства; – малые и средние фирмы, развитие ремесленного производства на заказ, сетевые отношения с несколькими крупными фирмами		– модель «подтянутого производства», направленная на сокращение издержек, повышение адаптивности, но базировавшаяся на старых организационных принципах; – горизонтальная корпорация (спланированная сеть самоуправляющихся единиц) организационно строится вокруг процесса, а не задачи, базируется на децентрализации, участии и координации
Организационная метафора	Машина		Организм		Социальная система
Преобладающий тип социального общения	Господство – подчинение			Партнерство	
				Социальное партнерство	Партнерство на основе общих ценностей (командное)
Тип СТО	Эксплуатация работника		Функциональное партнерство	Органическое партнерство	Комплементарность (локальная интеграция), глобальный договор (глобальная интеграция)
Содержание СТО	Трудовые отношения	Содержание и организация труда (нормирование труда, научная организация труда)	Права рабочих	Развитие работника, персоналориентированные технологии, вовлечение работников в принятие решений, корпоративная культура	– командный подход, персонал-стратегии предприятия, непрерывное обучение персонала; – зависимость труда от сети, персонификация (уникализация) работника при общей унификации, интерактивность трудового процесса и социально-трудового общения
Этика труда	Суровые фабричные правила. Сакральность общего действия. Как таковая этика труда отсутствует		Рациональная этика труда, направленная на достижение экономической эффективности трудовых отношений	Универсальная этика труда, основанная на общечеловеческих ценностях и достижении социально-экономической эффективности трудовых отношений	Социальная ответственность: – социальная ответственность бизнеса либо как моральное право собственников и руководства компании, либо как законодательно закреплённая обязанность; – социальные (в том числе профессиональные) общности, разделяющие определенные ценности и основывающиеся на доверии

СТО, этики труда в соответствии с эпохами производственного развития общества.

На каждом этапе производственного развития понятие социально-трудовых отношений наполнялось определенным содержанием. Основываясь на данных табл. 1, можно констатировать, что для СТО в разное время были характерны и индивидуализированный труд работника при сакральности общего действия, и коллективизм социального партнерства при хорошей организованности работников, осознании ими общности своих интересов, и более сложная организация СТО, с одной стороны, характеризующаяся индивидуализацией труда, а с другой – его командностью, коллективностью на основе общих интересов и ценностей, разделяемых участниками социально-трудовых отношений.

Ключевые понятия, определяющие отношения в сфере труда, естественным образом отражают изменение характера труда, а также теоретических подходов к СТО (табл. 2). Так, термин «индустриальные отношения» имеет узкую и широкую трактовку. При узком подходе под индустриальными отношениями понимаются договорные отношения, в которых коллективные интересы работников представлены профсоюзами. При широ-

кой трактовке индустриальные отношения понимаются как «все аспекты отношений людей на работе» [2]. Последнее время за рубежом все чаще используется термин «отношения занятости» (employment relations), поскольку признается, что термин «индустриальные отношения» морально устарел, так как несет смысловую нагрузку, связанную с индустриальной экономикой. Под отношениями занятости понимается весь комплекс трудовых отношений, который возникает у человека по поводу занятости.

Термин «человеческие отношения» является следствием применения либерального подхода к СТО, с акцентом не на социализированном (отношения между классами, социальными группами), а на психологизированном принципе в определении трудовых отношений (отношения людей, личностей). В теории он тесно связан с неоклассической экономической теорией, с унитарной теорией индустриальных отношений и ее неоунитарным вариантом, а также с менеджментом человеческих ресурсов.

Термин «социально-трудовые отношения» погружает трудовые отношения в широкий социальный контекст.

Т а б л и ц а 2

Соотношение ключевых понятий, определяющих отношения в сфере труда

Понятие	Содержание	Комментарии
Индустриальные отношения	В узком смысле – отношения между работниками и работодателями в индустрии	Решение трудовой проблемы. Также этот термин соотносится с отношениями в тяжелой индустрии
	В широком смысле – переход от аграрного общества к индустриальному и, соответственно, к тому типу отношений в трудовой сфере, который мы знаем сейчас: обмен труда на заработную плату и другие виды компенсации	Индустриальные отношения – это отношения между работниками и работодателями не только в тяжелой индустрии, но и в торговле, государственном сервисе, образовании и т.д.
Человеческие отношения	Термин используется в случае управления работниками в условиях либерализации экономики, снижения роли профсоюзов как института, представляющего коллективные интересы работников	В упрощенном виде суть «конфликта» в том, будут ли вопросы занятости определяться в одностороннем порядке, т.е. менеджментом, или совместно – работодателями и работниками – путем переговоров с организациями, представляющими интересы работника
Социально-трудовые отношения	Термин, введенный в научный оборот Н. А. Витке в 1920-х гг., стал активно использоваться в период рыночных реформ в России. Он представляет собой развитие термина «трудовые отношения». Изначально исторически, социально и гуманистически ориентирован	1. Ориентирован на согласование, совместимость интересов участников СТО. 2. Признает равнозначными такие сферы человеческой деятельности, как экономика, мораль, культура, право и т.д. 3. Предполагает расширение числа участников СТО. 4. Система СТО понимается как часть системы социальных отношений, испытывающей влияние последней. 5. Признается возможность решения экономических проблем неэкономическими средствами. 6. Система СТО целеориентирована

С точки зрения западных специалистов, область исследования индустриальных отношений в узком понимании может включать в себя следующие предметы изучения: теории индустриальных отношений; профсоюзные организации или другие союзы и ассоциации работников, управление трудовыми отношениями; история труда и управления трудом, трудовое и хозяйственное право; коллективные переговоры; трудовые конфликты, процедуры рассмотрения жалоб, арбитраж и посредничество, а также другие методы разрешения споров, участие работников в процессе принятия решений или производственная демократия, влияние союзов работников на условия найма и общество в целом, сопоставление развития индустриальных отношений в разных странах, международные перспективы в области трудовых отношений. Более широкое определение отношений между работниками и работодателями будет включать в себя не только все перечисленное, но и те области, которые представители «менеджмента человеческих ресурсов», как правило, считают своим достоянием, включая обучение и развитие, диверсификацию рабочей силы, компенсации, подбор и комплектование персонала, законы и нормы, имеющие непосредственное отношение к трудоустройству, пенсиям, безопасности труда, минимальной заработной платы, и т.д.

В свою очередь, социально-трудовые отношения включают в себя все сказанное выше, а также являются исторически и социокультурно обусловленными, гуманистически ориентированными. В этом смысле этот термин является развитием социально-трудовой мысли в рамках русской интеллектуальной традиции, традиции этически обусловленной, и рассматривающей социальные и экономические вопросы в их взаимосвязи, взаимопереплетении, погружая их в философский и исторический контекст.

Необходимость исторического уточнения

В 1854 г. в книге «Эссе об отношениях между трудом и капиталом» («An essay on the relations between labour and capital») Чарльз Моррисон писал, что его «Эссе» – это вклад в решение великой социальной проблемы, которая занимает многие умы в настоящее время и которая, с его точки зрения, будет занимать умы следующего поколения – открытие самых эффективных средств улучшения условий труда и возвышения характера рабочего большинства человечества. Особой частью этого предмета он видел изучение отношений между рабочим классом и классом работодателей [3].

Моррисон считал, что необходимость решения вопроса отношений труда и капитала – это своего рода вызов для общества. Он подчеркивал, что кооперация между трудом и капиталом будет способствовать развитию общества. Прийти к этому можно либо реформаторскими, либо революционными методами. Развитие профсоюзов, трудового права (реформаторские методы) позволят сохранить капитализм и сделать его более эффективным; революционные методы заменят капитализм альтернативными экономическими системами, такими как социализм или коммунизм.

В англо-американском мире научная область «индустриальные отношения» появилась в 1910-х гг. как интеллектуальная и политическая попытка решения проблем в сфере СТО. Оформление данной научной области было частью реформаторской программы критично настроенных ученых, которые верили в то, что отношения между трудом и капиталом необходимо радикально менять, а также в то, что улучшение условий труда, кооперация и гармонизация отношений, повышение заработной платы, обучение рабочих, правовая реформа, следование этическим принципам и социальной ответственности будут способствовать решению трудовой проблемы. В значительной степени вопрос формулировался как задача для социальной инженерии. Соответственно, развивались новые подходы, практики и институты, такие как профсоюзы, коллективный договор, программы социального страхования, трудовое право, и т.д. В 1920-х гг. в учебных программах американских колледжей и университетов появилась дисциплина «индустриальные отношения».

Изначально, с момента своего научного оформления, отношения между работниками и работодателями мыслились как социальные отношения и в Европе, и в США, и в России. Такой подход подразумевал погружение узкого трудового вопроса – вопроса отношений между работником и работодателем – в широкий социальный контекст. Именно в таком смысле термин «социальная проблема» использовался в Европе в течение всего XX столетия, в то время как в англо-американских странах он довольно быстро был заменен более узким термином «трудовая проблема», или «трудовой вопрос». С точки зрения одного из ведущих специалистов в области индустриальных и трудовых отношений американского профессора Брюса Кауфмана, это разграничение очень существенно для понимания дальнейшего развития научной области социально-трудовых отношений в двух регионах: США и Европе [3, с. 34].

Все отношения в обществе между людьми, интерпретированные как трудовая проблема, фокусировали внимание только на труде и отношениях между работником и работодателем. При этом учеными и публицистами, использующими данный термин, всегда имелись в виду глубочайший разрыв, конфликт, пропасть, которая лежит между трудом и капиталом. Такое представление об этих отношениях заостряло вопрос основополагающих принципов. И, как отмечает Б. Кауфман, используя слово «труд» в данном контексте, ученые тем самым отделяли эти отношения от более широкого спектра социальных отношений. Таким образом, научная область «трудовые отношения» и политика в сфере труда в Великобритании и США постепенно приобрели узкоспециальный, инструментальный, автономный, отдельный от других социальных тем и социальной политики характер.

В Европе трудовые отношения мыслились комплексно, как составляющая социальной системы. Большое значение придавалось изучению того, как функционирует социальная система, а также правовой стороне дела. В такой постановке вопроса гораздо сложнее выделить, вычленив трудовые отношения из общей системы социальных отношений и найти конкретные практические решения проблем в этой области. Решения проблем в трудовой сфере видятся в радикальных изменениях всей социальной системы.

Согласно Б. Кауфману, современные исследования свидетельствуют о том, что различие между европейским подходом к СТО с его акцентом на социальном и более узким англо-американским подходом, нацеленным на прагматичное решение «рабочей проблемы», не осталось в прошлом, но сохраняет объяснительную силу и сегодня [3]. «Социальные партнеры» в европейской терминологии стали «профсоюзами» и «работодателями» в англо-американской литературе по вопросам социально-трудовых отношений, понятие «рабочее движение» было сужено до «организованного профсоюзного движения», в то время как первоначально оно имело более широкий характер и включало в себя не только собственно профсоюзы, но и другие группы, стремящиеся к улучшению положения людей труда: политические партии, общественные организации, церковь. И наконец, как отмечает один из ведущих английских специалистов в области индустриальных отношений Хайман, англо-американский термин «отношения занятости» (employment relationship) предполагает двусторонние отношения между работником и работодателем,

а ближайший французский эквивалент этому понятию, rapport salarial, означает более сложные отношения работника и работодателя в сети социальных и правовых обязательств [4].

Развитие научной области социально-трудовых отношений в России происходило по особому сценарию. Советская научная мысль была частью европейской интеллектуальной традиции, и в этом смысле социальный оттенок трудового вопроса был для нее органичен. Более того, для русской социальной и экономической мысли всегда были характерны нравственные искания. Задача построения социалистического общества создавала простор для поиска теоретических подходов и практических решений в сфере труда и СТО. В 1920-х гг. советскими учеными было предложено множество идей в сфере управления и СТО¹. Это и концепция организационного управления А. А. Богданова на основе разработанной им новой организационной науки – тектологии, которая явилась исторически первой формулировкой общей теории систем, кибернетики и т.д., и концепция физиологического оптимума О. А. Ерманского, также развивающая системный подход к организации труда и управлению, учитывающей оптимальность затрат человеческой энергии для получения определенного результата. Также была концепция узкой базы А. К. Гастева, ставящей человека труда в центр системы СТО и научной организации труда, подчеркивающей высокую значимость инициативности работника, его изобретательности, способности работать в коллективе, социальной коммуникабельности и трудовой культуры. Он ставил вопрос об участии работников в принятии управленческих решений, об их технологической грамотности.

Вопросы управления рассматривались как с технической (концепция производственной трактовки управленческого процесса Е. Ф. Розмировича), так и с социальной стороны (концепция организационной деятельности П. М. Керженцева). Именно в это время Н. А. Витке ввел в научный оборот термин «социально-трудовые отношения» в процессе работы над научными подходами к организации управления, формулированием идей социальной инженерии. Он работал с такими выдающимися учеными того времени, как А. П. Бружес, И. М. Бурдянский, Л. А. Бызов, М. И. Васильев, А. К. Гастев, П. М. Керженцев [5, с. 13]. Как отмечает Соловьев, Витке подчеркивал в своих работах, что «в мире... первостепенное и едва

¹ В эти годы термины «управление», «рационализация», «научная организация труда» использовались как синонимы.

ли не определяющее значение приобретает теперь явление совершенно особого порядка: хорошо налаженное соединение людей, социально-трудовая организация производства» [6, с. 59–60]. И далее: «против воли людей или даже отсутствия этой воли не создать социально-трудовой организации; аппарат будет безжизненным, лишенным энергии, он неизбежно будет ломаться по соединительным линиям: там, где требуется дружеское сотрудничество – неизбежны непрерывные, резкие трения частей» [6, с. 77]. Соловьев обращает внимание на то, что Витке указывает на уже сложившуюся практику рассматривать предприятие «не только как предмет, но прежде всего, как социальное отношение», «... надо понять, что это, прежде всего – система социально-трудовых отношений» [5, с. 14]. Витке предполагал, что наука о труде должна иметь два раздела: научная организация труда (об отношениях в процессе труда) и научная организация производства (о способах соединения работника со средствами производства). С. Г. Струмилин в работе 1925 г. «Проблемы экономики труда» также подчеркивал социальность труда: «Труд – не логическое, а социально-историческое понятие, содержание которого не тождественно в разные времена и даже для разных социальных условий в одно и то же время» [7]. Хозяйственная деятельность характеризовалась в трудах российских экономистов М. И. Туган-Барановского, С. Ю. Витте, Д. И. Менделеева, С. Н. Булгакова с позиций философских, социальных, этических и религиозных.

Как видим, для российской традиции экономического мышления характерно не просто погружение трудовых отношений в широчайший социальный контекст, а восприятие их как квинтэссенции социально-экономических отношений, в которой отражена вся специфика данной социальной системы. Так, Н. Е. Колесов пишет: «Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему отношений, возникающих между людьми в процессе их как производственно-трудовой, так и хозяйственно-экономической, социальной, политической и других форм общественной деятельности, нацеленной на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества». И далее ученый отмечает тот факт, что существует ограниченный круг технических вопросов, решаемых на уровне предприятия. Все другие вопросы, связанные с организацией и регулированием трудового процесса, с экономи-

ческой и социальной реальностью, в которой существует предприятие, – все это «огромный массив производственных, социальных отношений. Они играют *определяющую* роль в функционировании производства, более того, – они его *сущность*. Ведь только благодаря этим отношениям работает и производит механизм взаимодействия всех составляющих предприятия. На предприятии «сухой остов экономики» (термин Г. В. Плеханова) выступает изначальной причиной объединения людей, затем он как бы отступает на второй план» [8].

Исследовательские традиции изучения социально-трудовых отношений

На сегодняшний день в науке о труде существуют различные традиции в изучении проблематики социально-трудовых отношений. Долгое время наиболее часто используемой методологией в России была марксистская. Она предполагает рассмотрение проблемы СТО в контексте изменений общества. Марксистская политэкономия – это в первую очередь теория развития общества. Ее методология является по-настоящему контекстуальной. Для рассмотрения берутся исторический, социологический, антропологический и культурологический аспекты. Российские экономисты имеют богатый опыт в использовании этой методологии в теории и на практике.

Если исследования в сфере труда и социально-трудовых отношений на базе марксистской методологии проводились в течение всего советского периода истории российского общества, то неоклассическая методология стала использоваться экономистами по труду относительно недавно, в 1990-е гг., в период перестройки и рыночных реформ и связанных с ними социально-экономических преобразований. Экономисты, работающие в неоклассической традиции, не склонны к методологической рефлексии. Их отличает приверженность математическим методам исследования, которые они считают методами более высокого порядка, чем формальная логика. Можно сказать и по-другому: неоклассики антиисторичны и антикультурны. Они фокусируют свое внимание на работе рыночной системы и на ценовом механизме регулирования экономической деятельности и распределения ресурсов, в том числе и человеческих. Представители этой экономической школы ориентируются на унифицированную, наддисциплинарную науку, подобно физике, а не на холистическую, междисциплинарную, человеко-ориен-

тированную науку, подобно биологии, социологии, праву.

В это же время в России стали складываться и другие традиции исследований СТО. Так, социокультурный контекст имеет особый смысл в переходном обществе. Старая система отношений уже разрушена, новая – еще не сложилась, в такой ситуации поведение субъектов СТО определяется базовыми ценностями, к которым они обращаются инстинктивно в условиях экономической и социальной неопределенности. Соответственно, возникла культурцентристская традиция исследований, для которой характерно придание культуре смысла другой природы. Этим задается множественность моделей СТО, обусловленных национальными культурами. Представители этой интеллектуальной традиции считают, что социально-трудовые отношения в разных культурах могут иметь разные организацию и смысловое наполнение, поскольку признается, что любая экономическая система в конечном счете опирается на определенный набор социокультурных ценностей, формирующий ее смысл.

В реформенный период также сложилась традиция исследования социально-трудовых отношений на базе институционального подхода, погружающего трудовые отношения в широкий контекст, в факты реальной жизни и предлагающего рассматривать исторический, социальный и политический аспекты СТО. Институциональный подход часто ориентирован на решение проблемы больше, чем на разработку теории. Он основывается на реализме, и соответственно, на реалистичных предположениях, которые кладутся в основу теоретических конструкций. Многие институционалисты считают, что выбор предположений не случаен, он часто диктуется предпочтительной идеологией, которую ученый держит в голове [9]. Институциональная теория во многом утверждает междисциплинарный подход в исследовании социально-трудовых отношений, но, с нашей точки зрения, ей недостает несущей конструкции. Такой концептуальной конструкцией мог бы стать расширенный системный подход, своими корнями уходящий в унифицированный системный подход к пониманию биологических, когнитивных и социальных феноменов Фритьюфа Капры [10]. Тем самым утверждается, что еще одна традиция исследования социально-трудовых отношений, междисциплинарная, в настоящее время проходит свое становление.

Многие представители перечисленных традиций работают, используя инструментальный системного подхода. Системная логика предполагает:

1) рассмотрение системы социально-трудовых отношений как сложной социальной системы, в том числе включение в рассмотрение рефлексивности участников СТО;

2) оценку взаимодействия и взаимовлияния СТО организации с внешней средой;

3) согласование целей системы СТО и стратегии развития организации;

4) отслеживание взаимодействий различных элементов системы СТО, их влияния друг на друга и на систему в целом посредством механизма обратных связей как реакции на происходящие изменения;

5) временной лаг между принятием решения в сфере СТО и реальной отдачей от него;

6) цикличную, а не причинно-следственную причинность.

В работах российских исследователей, как правило, акцент делается на структуре системы СТО, учитываются факторы внешней и внутренней сред, рассматривается согласование целей, анализируется соотношение показателей деятельности предприятий и удовлетворенности работников и т.д. Для углубления понимания СТО отношений необходимо учитывать рефлексивность участников СТО, механизмы обратных связей, фактор времени и цикличной причинности.

Методология постоянных системных улучшений с использованием междисциплинарного подхода к социально-трудовым отношениям

Как отмечалось выше, в европейской и российской интеллектуальных традициях система социально-трудовых отношений мыслится как часть социальной системы. Соответственно, пути решения проблем в сфере труда видятся в радикальных изменениях социальной системы. Альтернативой необходимости применения радикального подхода могла бы послужить методология постоянных системных улучшений. Управление сложными системами, каковой является и система СТО, возможно только на основе рефлексии: люди в социальных системах наблюдают, принимают решения, действуют и т.д. Методология постоянных улучшений включает в себя ряд идей, каждая из которых, как правило, способствует прозрачности принятия решений, демократии, инновациям. Это ведет к сни-

жению политики фаворитизма при приеме на работу, в распределении ресурсов. Акцент на удовлетворенности клиентов и сотрудников улучшает моральный и психологический климат в организации, способствует повышению качества товаров и услуг, а следовательно, и конкурентоспособности. Работа с поставщиками служит каналом распространения информации о методах работы других организаций. Тестирование (имитация лучшего) – способ, позволяющий значительно повысить производительность в течение короткого периода времени.

Методология постоянных системных улучшений предполагает междисциплинарный подход к СТО. Расширенный системный подход к СТО мог бы послужить «несущей конструкцией» для объединения различных дисциплин, занимающихся проблематикой СТО [11]. Он обеспечивает методологическую основу для междисциплинарного исследования социально-трудовых отношений, что ведет к более полному знанию и к возможности инноваций на стыке различных подходов к социально-трудовым отношениям.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Стиглиц Дж.* Ревущие девяностые. Семена развала / Дж. Стиглиц. – М. : Современная экономика и право, 2005.
2. *Kochan T.A.* Collective bargaining and industrial relations. 2nd ed / T. A. Kochan, H. Katz. – Homewood, IL : Irwin, 1988.
3. *Kaufman B. E.* The global evolution of industrial relations : Events, ideas and the IRRA / B. E. Kaufman. – Geneva : International Labor Office, 2004.
4. *Hyman R.* Is industrial relations theory always ethnocentric? / R. Hyman // B. Kaufman (ed.). Theoretical perspectives on work and the employment relationship. Champaign, IRRA, 2004.
5. *Соловьев А. В.* Типология социально-трудовых отношений : опыт научного исследования : учеб. пособие / А. В. Соловьев. – М. : Новые печатные технологии, 2013.
6. *Витке Н. А.* Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления) / Н. А. Витке. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во НК РКИ СССР, 1925.
7. *Струмилин С. Г.* Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Госиздат, 1957.
8. *Колесников Н. Е.* Социально-трудовые отношения: современные проблемы и практики / Н. Е. Колесников ; отв. ред. В. К. Потемкин ; РАН. – СПб., 1993.
9. *Barbash J.* Industrial relations concepts in the USA / J. Barbash // Relations Industrielles/Industrial Relations, 1991, Vol. 46, № 1, pp. 91–118.
10. *Медведева Т. А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений / Т. А. Медведева // Вестник НГУ. Сер.: Социально-экономические науки. – 2013. – Т. 13, вып. 2. – С. 195–204.
11. *Медведева Т. А.* Система социально-трудовых отношений : смысл, форма, содержание, процесс / Т. А. Медведева // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 90–96.

*Сибирский государственный университет
путей сообщения*

*Медведева Т. А., кандидат экономических наук,
доцент*

E-mail: tmedvedeva@mail.ru

Тел.: 8(906)758-33-86; 8(903)937-61-02

Siberian State University of Transport

*Medvedeva T. A., Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor*

E-mail: tmedvedeva@mail.ru

Tel.: 8(906)758-33-86; 8(903)937-61-02