

---

## **К ПРОБЛЕМЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ПОЗНАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

---

**Рындина Юлия Александровна,**

аспирант кафедры экономики Белгородского университета кооперации, экономики и права; institut-pr@buket.ru

В статье определены субъекты и предметы трудовых отношений, выделены и охарактеризованы типы трудовых отношений по организационным формам. Раскрыты факторы формирования и реализации трудовых отношений работников в организации.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, субъекты и предметы трудовых отношений, типы трудовых отношений.

В последние годы теории и практики экономики труда все чаще определяют в качестве одной из проблем повышения качества трудовой жизни работающего населения проблему развития трудовых отношений.

Данное обстоятельство обусловлено рядом объективных причин:

- четко выраженными социальными приоритетами развития российского государства и целевыми ориентирами использования результатов достигнутого экономического роста;
- стратегической задачей повышения производительности труда на основе максимально возможного использования инновационных технологий управления трудовыми ресурсами и технологий труда в целях обеспечения соответствия темпов динамики производительности труда задачам модернизации экономики;
- кризисным состоянием рынка труда, вызванным негативными демографическими тенденциями при возрастающей трудовой миграции иностранной рабочей силы, зачастую, нелегальной;
- фактами нарушения трудового законодательства субъектами предпринимательского сектора экономики, сокращением социальных гарантий работающего населения;
- резким снижением роли профессиональных союзов в защите интересов работающего населения, в частности, от вынужденной по инициативе работодателя безработицы, от сокращения получаемых работниками трудовых доходов и т.д.

Очевидно, что проявление перечисленных причин оказывает

разнонаправленное влияние на состояние трудовых отношений и их динамику, выступает как стимулирующими, так и ограничивающими факторами развития этих отношений.

Разнообразие типов отношений на рынке труда предопределяет разнообразие субъектов и предметов трудовых отношений, определяемых нами следующим составом (рис. 1).

Из рисунка следует, что субъекты трудовых отношений условно разделяются на два уровня: уровень организации и уровень общества.

В этой связи уместно заметить, что «организация» в данном случае рассматривается нами не только как хозяйствующий субъект, участвующий в системе экономических отношений, но и как социальный институт, в рамках которого возникают и реализуются трудовые отношения.

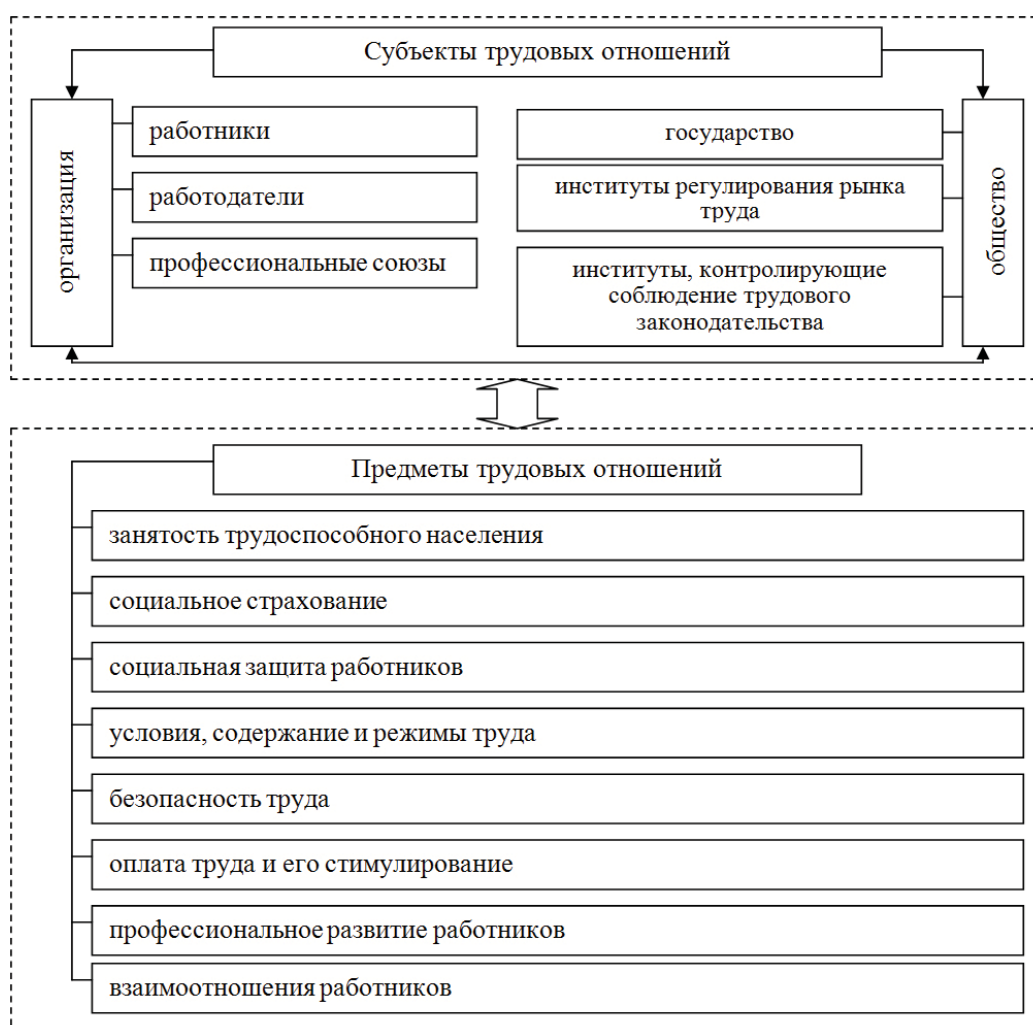


Рис. 1. Субъекты и предметы трудовых отношений

Второй уровень субъектов трудовых отношений нами определен не экономикой, а обществом в целом, что можно обосновать наличием социальной составляющей трудовых отношений и включенностью экономики в общество в качестве одной из его подсистем.

Состав приведенных на рис. 1 предметов трудовых отношений не

претендует на их полный перечень, может быть расширен в зависимости от конкретной области их формирования и реализации.

Например, с включением в состав предметов трудовых отношений трудовых конфликтов, социально-психологического климата в трудовом коллективе и т.д. В данном случае мы ограничились наиболее существенными предметами трудовых отношений, исходя из целесообразности и возможности их регламентации.

Как уже отмечалось нами выше, многие исследователи проблематики трудовых отношений отождествляют их с социально-трудовыми отношениями, соответственно чему предлагают расширенный перечень их возможных типов. В качестве примера приведем точку зрения Генкина Б.М., выделяющего по организационным формам в качестве типов социально-трудовых отношений патернализм, социальное партнерство, конкуренцию, солидарность, субсидиарность, дискриминацию и конфликт [1, с. 335].

Краткая характеристика содержания названных типов трудовых отношений приведена в таблице.

Таблица

Основные типы трудовых отношений по организационным формам и краткая характеристика их содержания

Типы трудовых отношений	Краткая характеристика содержания типа трудовых отношений
патернализм	характеризуется значительной долей регламентации трудовых отношений со стороны государства или органов управления хозяйствующим субъектом
социальное партнерство	означает равноправное сотрудничество всех субъектов трудовых отношений и имеет целью установление социального диалога участников трудового процесса, повышение социальной ответственности бизнеса, развитие его нравственных начал для снижения социальной напряженности в сфере труда
конкуренция	предполагает развитие экономического соперничества между субъектами трудовых отношений (организациями, работниками), направленного на повышение эффективности функционирования экономики, формирование развитой конкурентной среды и в целом на стимулирование экономического роста
солидарность	предполагает общую ответственность всех субъектов трудовой деятельности за ее результаты, взаимную помощь, основанную на общности интересов членов трудового коллектива, социальных групп и общества в целом
субсидиарность	предполагает личную ответственность каждого члена трудового коллектива за достижение целей деятельности организации, за собственные действия и трудовое поведение при решении социально-трудовых проблем
дискриминация	сводится к основанному на произволе, незаконному ограничению прав и свобод субъектов трудовых отношений
конфликт	отражает имеющиеся в трудовых отношениях противоречия и может принимать самые различные формы: трудовые споры, забастовки, штатные сокращения работников, массовые увольнения, стачки и т.д.

В порядке комментария к содержанию приведенных типов трудовых отношений заметим, что даже в пределах одной организации они не существуют «в чистом виде». Например, патернализм по отношению к отдельному, наиболее ценному для организации работнику, может сопровождаться одновременным проявлением дискриминации по отношению

к другим работникам, не представляющим значимости для организации и стимулируемым ею к вынужденному увольнению «по собственной инициативе».

Признавая данное обстоятельство, исследователи не ограничиваются каким-либо одним типом трудовых отношений, рассматривают их комбинации в соответствии с существующими в конкретный исторический период «моделями человека» и объясняющими их методологическими подходами к исследованию социально-трудовых отношений [4, с. 48].

Формирование и реализация трудовых отношений происходит под влиянием факторов различной природы, из всей совокупности которых применительно к объекту нашего исследования мы считаем наиболее значимыми по влиянию факторы, приведенные на рис. 2.

При выделении этих факторов мы исходим из критерия их подверженности регламентации, т.е. возможности установления и соблюдения специально устанавливаемых организацией регламентов с целью усиления позитивного (снижения негативного) влияния факторов на трудовые отношения.

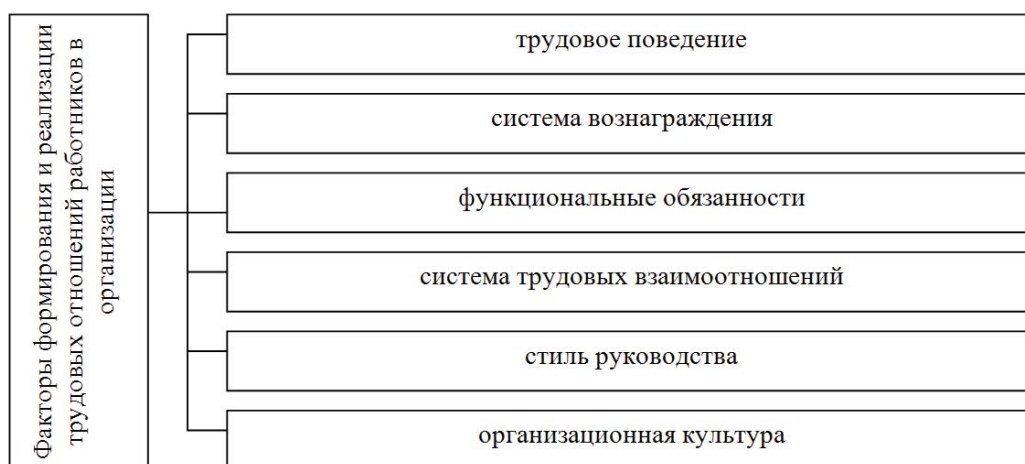


Рис. 2. Факторы формирования и реализации трудовых отношений работников в организации

Обосновать это влияние, по нашему мнению, можно следующими положениями.

Трудовые отношения работников в организации в первую очередь определяются их трудовым поведением – комплексом человеческих актов, поступков и действий, которые соединяют работника с трудовым процессом и формируют содержание трудовых отношений.

По утверждению Карпова А.В., Грошева И.В., с мнением которых мы полностью согласны, трудовое поведение человека зависит от мотивационной сферы работника как личности, т.е. совокупности всех побудительных источников его активности: потребностей, интересов, стремлений, влечений, убеждений, установок, идеалов, намерений, а также социальных ролей, стереотипов поведения, социальных норм, правил,

жизненных целей и ценностей и, наконец, мировоззренческих ориентаций в целом [2, с. 272; 3, с. 146].

Включенность в состав «побудительных источников» активности работника социальных норм и правил, на наш взгляд, убедительно доказывает то обстоятельство, что трудовое поведение может и должно быть регламентированным.

По поводу системы вознаграждения как фактора формирования и реализации трудовых отношений работников в организации заметим, что исходное назначение этой системы состоит в применении поощрений и наказаний, предназначенных побудить работников действовать таким образом, чтобы обеспечить результаты трудовой деятельности, ожидаемые руководством организации.

Отсюда следует, что результаты трудовой деятельности должны иметь формализованный, нормируемый характер, т.е. подлежать регламентации, а, оценка этих результатов, выступающая основой для применения поощрений или наказаний, может производиться по различным основаниям, например, по параметрам роста производительности труда, дохода и прибыли, повышения качества производимой и реализуемой продукции и т.д.

Традиционным предметом регламентации выступают функциональные обязанности работников, рассматриваемые нами как еще один фактор формирования и реализации трудовых отношений. В данном случае речь идет о формализованных профессиональных, должностных, квалификационных требованиях, определяющих содержание труда работника конкретной профессии и на конкретной занимаемой должности.

Вступая в трудовые отношения с организацией, т.е. при официальном трудоустройстве, работник, тем самым, признает функциональные обязанности обязательными к исполнению. Качество этого исполнения выступает условием для профессионального роста и карьерного продвижения работника в организации, признания его ценности, формирования авторитета, деловой репутации, позитивного имиджа.

Каждая из названных характеристик качества исполнения работником функциональных обязанностей может одновременно рассматриваться и как условие, и как результат формирования и реализации трудовых отношений. Составным компонентом функциональных обязанностей работников, отражаемым в их должностных инструкциях, как известно, является порядок (а, следовательно, регламент) взаимоотношений с другими работниками и руководством организации.

Систему трудовых взаимоотношений мы сочли необходимым выделить в качестве самостоятельного фактора формирования и реализации трудовых отношений. Связано это с тем, что с одной стороны, сами взаимоотношения формируются в процессе социальных контактов, социальных действий и взаимодействий; с другой стороны, взаимоотношения обуславливают социальное взаимодействие в его устойчивой и предсказуемой форме,

т.е. социальные отношения, являющиеся составным элементом трудовых отношений, что было обосновано нами ранее.

Социальная природа трудовой деятельности изначально предполагает наличие различного рода взаимодействий работников, как между собой, так и с руководством организации. Отсюда логичным представляется выделение такого фактора формирования и реализации трудовых отношений, как стиль руководства.

Уместно подчеркнуть, что «классические» стили руководства (авторитарный, либеральный, демократический) подлежат регламентации в различной степени, но сам факт влияния стиля руководства на формирование и реализацию трудовых отношений, по нашему мнению, является очевидным.

Например, при авторитарном стиле руководства, сопровождающимся разработкой широкого множества организационно-распорядительных документов, трудовые отношения наиболее подвержены управленческому воздействию; при либеральном – напротив, наименее подвержены, поскольку управление имеет формальный и слабо формализованный в организационно-распорядительных документах характер, а трудовые отношения формируются под влиянием не столько самого руководителя, сколько неформального лидера трудового коллектива.

Демократический стиль руководства, предполагающий активное участие органов самоуправления организацией в управлении трудовой деятельностью работников, способствует формированию развитых трудовых отношений работников, с максимальным проявлением их трудовой инициативы, основой чего является функционирование органов самоуправления на основе соответствующих регламентов.

И, наконец, последний из выделяемых нами факторов формирования и развития трудовых отношений – организационная культура. Влияние этого фактора проявляется в том, что трудовые отношения работников регулируются социальной средой, со специфической организационной культурой, а, следовательно, могут быть скорректированы под влиянием коллективных трудовых ценностей.

В соответствии с коллективными и индивидуальными ценностями трудовой деятельности работник оценивает окружающую действительность, собственные и чужие поступки и действия в соизмерении с принятой в организации системой ценностей.

С точки зрения формирования трудовых отношений это означает, что если предполагаемое действие работника не находит оправдания в системе коллективных и индивидуальных ценностей, то оно может не совершиться.

Но содержание ценностей и норм имеет реальную значимость для трудовых отношений, если эти ценности и нормы социально одобрены, а, следовательно, оформлены соответствующими регламентами.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что влияние каждого

из рассмотренных факторов формирования и реализации трудовых отношений работников в организации в определенной мере поддается регламентирующему воздействию, а сами трудовые отношения составляют комплексный объект регламентации, объединяющий широкую совокупность предметов этого процесса.

#### **Список источников**

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2006. – 448 с.
2. Грошев, И.В. Организационная культура [текст] / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
3. Карпов, А.В. Психология менеджмента [текст] / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2003. – 584с.
4. Клименко, О.И. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений и методический инструментарий их оценки: Монография [текст] / О.И. Клименко, Л.В. Уколова. – Белгород: Кооперативное образование, 2007. – 271 с.

---

## **TO THE PROBLEM OF PECULIARITIES OF THEORETICAL COGNITION OF LABOR RELATIONSHIP IN THE CIRCUMSTANCES OF GLOBAL ECONOMY**

---

**Ryndina Yuliya Aleksandrovna,**

Post-graduate student of Belgorod University of Cooperation, Economy and Law; institut-pr@bukep.ru

The article identifies the subjects and objects of labor relations, isolated and characterized types of employment for organizational forms. The factors of formation and implementation of the employment relationship of employees in the organization are considered.

**Keywords:** labor relations, subjects and objects of labor relations, types of employment.