

Организационные структуры и организационные культуры в формировании и развитии институтов социально-трудовых отношений на предприятиях

Беляев Виктор Иванович

Доктор экон. наук, профессор, профессор кафедры экономики предпринимательства и маркетинга Алтайского государственного университета

Belyaev Viktor, I.

Altai State University

Barnaul, Russian Federation

ORGANIZATIONAL STRUCTURES AND CULTURE ORGANIZATIONS IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE INSTITUTES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AT ENTERPRISES

Аннотация. Эффективность и результативность деятельности компаний во многом определяется сложившимися в их пределах социально-трудовыми отношениями. Эти отношения формируются, развиваются и складываются в форме институтов, которые определяют трудовое поведение работников и, в конечном итоге, оказывают прямое и непосредственное влияние на конечные результаты деятельности организаций. В связи с этим важно понять, как формируются такие институты, что влияет на структуру типов социально-трудовых отношений на предприятиях в рамках этих институтов, каковы причины динамики их структуры и т.п. Зная все эти обстоятельства, можно управлять процессами формирования и развития институтов социально-трудовых отношений, добиваясь повышения эффективности и результативности их функционирования. В статье представлены методологические основы и методические подходы к решению таких задач посредством целенаправленных воздействий на организационные структуры и организационные культуры.

Ключевые слова: организационные структуры, организационные культуры, институты, социально-трудовые отношения, трудовой оппортунизм.

Abstract. The efficiency and effectiveness of the company is largely determined by prevailing within them social and labor relations. These relationships are formed, evolve and develop in the form of institutions that determine labor behavior of workers and, ultimately, have a direct and immediate impact on the final results of the organizations. In this regard, it is important to understand how these institutions are formed, what affects the structure of the types of social and labor relations at enterprises within these institutions, what are the causes of the dynamics of their structure, etc. Knowing all these facts, it is possible to control the processes of formation and development of the institutions of social and labor relations, achieving greater efficiency and effectiveness of their operation. The article presents the methodological bases and methodical approaches to solving these problems through targeted actions on the organizational structures and organizational cultures. This work was supported by RFBR grant № 15-06-05376 «Research of social and labor relations at enterprises in solving the problems of overcoming the labor opportunism».

Keywords: organizational structures, organizational cultures, institutions, social and labor relations, labor opportunism.

Социально-трудовые отношения и их структура. В последние два-три десятилетия некоторые зарубежные авторы, занимающиеся исследованиями в сфере индустриальных отношений, складывающихся между работодателями (менеджментом предприятий), работниками и государством отношения по поводу организации и условий труда, его оплаты и т.п., без сколько-нибудь глубокой содержательной проработки стали отождествлять с институтами [8, с. 1060]. При этом если речь идет о проблемах найма работников, такие отношения зарубежные авторы иногда называют трудовыми. Что же касается социально-трудовых отношений, то речь о них идет в основном в отечественной литературе. Так, в учебнике, подготовленном авторами МГУ им. М.В. Ломоносова, проблемам отношений работников, работодателей и государства посвящена отдельная глава, где под социально-трудовыми отношениями предложено понимать «объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда,

нацеленные на регулирование качества трудовой жизни» [10, с. 48]. Нацеленность на качество трудовой жизни как раз и обогащает понимание взаимоотношений между работниками и работодателями, насыщая отношения между ними социальной составляющей и делая их не просто трудовыми, а социально-трудовыми. В учебнике определены субъекты, предметы, уровни и формы социально-трудовых отношений, сформулированы принципы их формирования и факторы развития. Выделены и описаны семь типов социально-трудовых отношений: а именно: солидарность, патернализм, субсидиарность, партнерство, конкуренция, конфликт, дискриминация. При этом отмечено, что возможны и другие их типы [10, с. 52-56]. Профессор Б.М. Генкин предложил упомянутые выше типы социально-трудовых отношений сгруппировать в две большие группы: конструктивные отношения и деструктивные [3, с. 357], что, безусловно, дополняет и развивает теорию социально-трудовых отношений и однозначно свидетельствует о том, что социально-трудовые отношения могут как способствовать экономическому росту компаний, так и тормозить их развитие. Представление социально-трудовых отношений в предложенной профессором Б.М. Генкиным структуре, трудно переоценить, ибо, по мнению профессора Е.В. Неходы, социально-трудовые отношения составляют стержень общественных отношений как на уровне национальной экономики, региона, организации, так и на уровне отдельного работающего человека [4, с. 7].

Развитие структуры социально-трудовых отношений. Поскольку, как отмечено в учебной литературе, представленную типологию социально-трудовых отношений нельзя считать завершенной, «возможны и другие типы...» [10, с. 53] – автор этих строк со своими коллегами, используя методологию двумерной классификации, в форме матрицы «два на два», построенной по критериям «сопротивление и противодействие» (сильное–слабое), «форма сопротивления» (явная–неявная), обосновал существование еще, как минимум, трех типов социально-трудовых отношений. К ним относятся следующие: «конфронтация» – сильное противодействие при явной форме сопротивления (саботаж, забастовка), «трудовой оппортунизм» – сильное противодействие при неявной форме проявления, «трудовой эгоизм» – слабое противодействие при неявной форме проявления, «трудовой конфликт» – слабое противодействие при явной форме проявления [5, с. 153-162]. Получение посредством применения методологии матричной классификации такого типа социально-трудовых отношений, как «трудовой конфликт», который и ранее был включен в типологию социально-трудовых отношений [10, с. 54-55], подтверждает правильность результатов от применения методологии матричной классификации и реальность существования предлагаемых новых типов социально-трудовых отношений. Внимание в данной статье предлагается сосредоточить на трудовом оппортунизме, поскольку этот тип социально-трудовых отношений имеет довольно сильное противодействие при неявных формах его проявления, что не может не наносить заметного ущерба результатам деятельности предприятий.

Трудовой оппортунизм как один из типов социально-трудовых отношений. Большинство современных авторов введение понятия «оппортунизм» в объяснение экономических явлений и процессов, приводящих к извлечению выгоды одной стороной сделки купли-продажи при умышленном нанесении ущерба другой стороне, связывают с именем Оливера Уильямсона, предложившего под оппортунизмом понимать «преследование личного интереса с использованием коварства, обмана» (цит. по [6, с. 240]). Содержание и сущность оппортунизма сторон коммерческих сделок изучены и описаны в институциональной экономике и трактуются в этой отрасли знаний как «недобросовестные действия, нарушающие условия сделки или нацеленные на получение односторонних выгод в ущерб партнеру» [7, с. 27]. Таким образом, если судить формально, экономический (институциональный) оппортунизм появляется во взаимодействиях двух сторон. Очевидно, что любая из сторон сделки открыто сделать это не может. Поэтому оппортунизм всегда носит скрытый, неявный характер, что и позволило О. Уильямсону в его определении сосредоточить внимание на обмане и коварстве.

В заключении и исполнении трудовых контрактов также участвуют две стороны, и каждая из них ищет свою выгоду, в том числе и посредством умышленного и скрытного (неявного) нанесения ущерба противоположной стороне. Следовательно, и здесь возможны оппортунистические проявления. И они действительно имеют место быть. Они проявляются в разных формах и в разных сферах трудовой деятельности как со стороны менеджмента по отношению к персоналу, так и со стороны персонала по отношению к менеджменту. Так, со стороны менеджмента по отношению к персоналу трудовой оппортунизм может проявляться при найме на работу с введением нанимаемого работника в заблуждение по поводу повышения заработной платы после испытательного срока, которую либо не повышают, либо работнику объявляют, что он не выдержал испытания и ему вообще отказывают в приеме на работу. При этом менеджмент при найме знал, что по истечении испытательного срока он именно так и поступит. Таким образом, в подобных случаях можно судить об умысле одной стороны трудового договора по поводу извлечения выгоды для себя за счет умышленного

нанесения ущерба другой стороне. А поскольку работнику все это представляется как некое официальное правило (требование), налицо обман и коварство. Следовательно, это в чистом виде трудовой оппортунизм со стороны менеджмента по отношению к персоналу, ибо действия менеджмента полностью соответствуют определению оппортунизма О. Уильямсона. Есть и другие формы проявления трудового оппортунизма менеджмента по отношению к персоналу. В частности, экономия предприятием средств на охрану труда в нарушение официальных требований по ее обеспечению и др. Немало форм проявления трудового оппортунизма и со стороны персонала по отношению к менеджменту: сокрытие резервов рабочих мест, нарушение технологических режимов работы оборудования, скрытое сопротивление работников изменениям, использование ими рабочего времени в своих интересах и др. [2, с. 62-65]. Поскольку все эти и подобные им действия осуществляются на постоянной основе, то очевидно, что их сущностной основой являются отношения. А поскольку они проявляются в сфере труда и всегда имеют определенный социальный подтекст (интерес), то кроме как социально-трудовыми их назвать никак нельзя. Таким образом, трудовой оппортунизм действительно представляет собой самостоятельный тип социально-трудовых отношений [1, с. 171-173], относящийся, по классификации профессора Б.М. Генкина, к группе деструктивных.

Институты социально-трудовых отношений. Из вышесказанного однозначно следует, что социально-трудовые отношения на предприятиях имеют сложную структуру, в их состав входит не менее десяти типов. При этом никак нельзя утверждать, что на каком-либо конкретном предприятии имеет место быть только один из десяти установленных, определенный тип. Например, патернализм. В действительности он может быть доминирующим, но никак не единственным. Ведь возникают же при патернализме трудовые конфликты, как, впрочем, и конкуренция и др. А что касается трудового оппортунизма, то он есть везде, в каждой организации, и всегда; вопрос только в его долях в общей структуре социально-трудовых отношений предприятия и в формах его проявления. Коль скоро это так, то представление социально-трудовых отношений на предприятиях в виде институтов (см., например, [8]) является более чем оправданным. Институт является универсальным понятием, и строгого определения его нет. В общем и целом под институтом понимают некое системное объединение норм и правил поведения людей, которые, однако, не всеми и не всегда воспринимаются, понимаются и исполняются одинаково. Что же касается институтов социально-трудовых отношений, то это нормы и правила трудового поведения людей, содержащие в себе признаки указанных выше типов социально-трудовых отношений. Если институты социально-трудовых отношений, которые складываются на предприятиях, определить именно так, то становится ясно, что все они по типам социально-трудовых отношений, воплощенных в них, имеют разную структуру. И если в структуре институтов преобладают деструктивные начала, а в структуре деструктивных – начала трудового оппортунизма, то на достижение сколько-нибудь высоких результатов менеджмент предприятия надеяться никак не может. В таких случаях надо что-то делать с институтами социально-трудовых отношений. А что делать? Ответ очевиден. Надо проводить институционализацию социально-трудовых отношений в направлении снижения деструктивных начал в структуре социально-трудовых отношений и увеличения конструктивных. Чтобы решить эту задачу, важно знать источники формирования институтов социально-трудовых отношений.

Организационные структуры как источник формирования институтов социально-трудовых отношений. Если вести речь об институтах социально-трудовых отношений как системной совокупности норм и правил трудового поведения людей, формирующихся и действующих на предприятиях, то можно назвать два источника их возникновения. Первым из них следует назвать организационные структуры, которые предлагается понимать довольно широко, относя к ним не только подразделение предприятий на производственные, функциональные, обеспечивающие звенья, но и все регламентирующие трудовую деятельность документы. К последним следует отнести и рекомендательные материалы Международной организации труда, и Конституцию РФ, и Трудовой кодекс РФ, а также Устав предприятия, положения об отделах, должностные инструкции, методики выполнения отдельных видов работ, правила техники безопасности и т.п. Другими словами, любые письменно зафиксированные и официально утвержденные регламенты при решении задач институционализации социально-трудовых отношений предлагается относить к организационным структурам (ибо они – все эти регламенты – создаются исключительно в структурных подразделениях соответствующих организаций). Таким образом, письменная фиксация норм и правил трудового поведения работников при исполнении ими своих должностных обязанностей является формальным признаком принадлежности этих норм и правил к организационным структурам.

Организационные (корпоративные) культуры как источник формирования институтов социально-трудовых отношений. Другим источником формирования институциональных норм и правил являются культуры вообще и организационные культуры в частности. Профессор В.А. Спивак определяет корпоративную культуру как «систему материальных и духовных ценностей, взаимодействующих между

собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющейся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [9, с. 13]. Довольно точное и полное определение, в котором отражены как общие, так и частные характеристики такого непростого понятия, как культурная среда, в которой осуществляются трудовые производственные процессы и взаимодействия работников при их исполнении. Для задач институционализации социально-трудовых отношений в направлении сокращения доли деструктивных начал в отношениях в приведенном определении корпоративной культуры важно обратить внимание на такие его составляющие, как «ценности», «поведение» и «взаимодействия». Именно они формируют структуру типов социально-трудовых отношений в составе институтов, а доли их сочетания определяют трудовое поведение работников.

Институционализация социально-трудовых отношений. Под институционализацией понимают процесс создания и развития институтов. Применительно к институтам социально-трудовых отношений институционализацию рекомендуется начинать с исследования их структуры по типам и разработки программ изменений посредством воздействия на институты как со стороны организационных структур, так и со стороны организационных культур. Вектор воздействия должен быть направлен на увеличение конструктивных начал в социально-трудовых отношениях.

Список литературы

1. *Беляев В.И.* Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 398. С. 169-177.
2. *Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н., Шихалева Н.Ю.* Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятия // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3 (23). С. 61-70.
3. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М. : Норма, 2006. 448 с.
4. *Нехода Е.В.* Методологические и теоретические основы исследования социально-трудовых отношений. Томск : Изд-во Том.ун-та, 2007. 200 с.
5. Оппортунизм в структуре социально-трудовых отношений. / Под ред. В.И. Беляева, А.Н. Мельникова, Р.А. Самсонова. Барнаул : ИП Колмогорова И.А. (Изд-во «Концепт»), 2015. 236 с.
6. *Попов Е.В.* Трансакции. Екатеринбург : ИЭ УрО РАН, 2011. 679 с.
7. *Попов Е.В.* Эволюция институтов миниэкономики. М. : Наука, 2007. 542 с.
8. *Пул М.* Индустриальные и трудовые отношения // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб. : Питер, 2002. С. 1053-1078.
9. *Сливак В.А.* Корпоративная культура. СПб. : Питер, 2001. 352 с.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебник / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.