



УДК 331.104

Р.А. Долженко
R.A. Dolzhenko

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЙ

NEW FORMS OF LABOR RELATIONS: CLARIFICATION OF TERMS

Изучение новых форм трудовых отношений, подготовка теоретической основы для анализа возможностей их использования в условиях постиндустриального общества, направленных на повышение эффективности реализации новых аспектов деятельности работников в организации, представляют большой научный и практический интерес и являются крайне актуальными. Теоретическая значимость исследования состоит в том, что выводы работы вносят вклад в развитие теоретико-методологической базы использования новых форм трудовых отношений среди отечественных организаций, в развитие таких направлений развития науки, как экономика и социология труда. Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что в работе обосновывается тот факт, что использование новых форм трудовых отношений не только оправдано, но и категорически целесообразно. Организация, ориентированная на результат в будущем, имеющая цель, динамично развивающаяся, не может не пытаться использовать новые формы трудовых отношений, так как именно высокоэффективный труд является создающей силой человечества. Одно из ключевых направлений совершенствования организаций последнего времени – оптимизация, отказ от непрофильных функций, которые не приносят потребителю и организации ценность, но выполнение которых необходимо для существования и развития организации. В работе показано, что в современных условиях все усилия организации необходимо прикладывать к профильным направлениям, остальные же функции должны быть переданы или «профессионалам» на сторону (аутсорсинг/фрилансинг), внутрь (перераспределение между работниками и подразделениями организации) или «толпе» (передача функций генерации идей и поиска решений массовому сообществу людей с использованием Интернет-технологий).

Ключевые понятия: постиндустриальное общество, трудовые отношения, новые формы трудовых отношений, сорсинг-технологии: аутсорсинг, фрилансинг, инсорсинг, краудсорсинг, меритосорсинг.

The study of new forms of labor relations, preparation of a theoretical framework to analyze the possibilities of their use in the post-industrial society aimed at improving the efficiency of the new aspects of the employees' activity in an organization are of great scientific and practical interest and are highly relevant. The theoretical significance of the study is that the conclusions of the work contribute to the development of theoretical and methodological basis for the use of new forms of employment among local organizations, and to the development of such areas of science as economics and sociology of labor. The practical significance of the study results lies in the fact that the use of new forms of labor relations is not only justified, but also strongly advisable. The organization which is aimed at future result and develops dynamically cannot but try using the new forms of employment. It is shown that in the current conditions all efforts should be applied to the core areas, and the remaining functions should be transferred either to outside "professionals" (outsourcing, freelancing), or inside (redistribution between employees and organizational units), or to the "crowd" (transmission the functions of generating ideas and finding solutions to the mass community of people using internet technologies).

Keywords: post-industrial society, labor relations, new forms of labor relations, sourcing technologies: outsourcing, freelancing, insourcing, crowdsourcing, merit sourcing.

Долженко Руслан Алексеевич, к.э.н., доцент, Алтайский государственный университет. Тел.: 906-966-51-63. E-mail: snurk17@gmail.com.

Dolzhenko Ruslan Alekseyevich, Cand. Econ. Sci., Assoc. Prof., Altai State University. Ph.: 906-966-51-63. E-mail: snurk17@gmail.com.

Введение

Ориентация современной экономики на создание высококонкурентных продуктов и услуг, пользующихся повышенным спросом во всем мире, новые условия, предоставляемые ускоряющимися темпами научно-технического прогресса и расширением глобализации, предопределили трансформацию целей, стоящих перед нашей страной.

Инновации, реализуемые во всех сферах жизни человека, затрагивают и труд, трансформация которого влечёт за собой появление новых форм трудовых отношений. Их качества в первую очередь предопределены особенностями складывающегося постиндустриального общества. Трудовая деятельность современного работника обладает ярко выраженной спецификой, учитывать которую необходимо при внедрении новых форм трудовых отношений. К этим особенностям можно отнести индивидуализацию отноше-

ний, растворение границ возможностей человека в трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и многие другие.

Использование новых форм трудовых отношений может активизировать развитие системы трудовых отношений, но в то же время и сдерживать изменения в случае неприятия кардинально новых трансформаций участникам экономических отношений. В связи с этим необходима комплексная концепция новых форм трудовых отношений, которая позволила бы определить общие подходы к их управлению и эффективному внедрению.

Анализ основных понятий. Существуют различные подходы к понятию трудовых отношений (ТО). Например, А. Исаев понимает под трудовыми те отношения, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовых функций, подчинении

работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными государственными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1, с. 20-25]. Эта трактовка ограничивает трудовые отношения лишь уровнем отношений «работник-работодатель», исключая из концептуального поля исследования другие стороны трудовых отношений.

В широком смысле трудовые отношения понимаются как комплекс экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношений субъектов различного уровня, которые реализуются в процессе трудовой деятельности. Это определение не будет полным до тех пор, пока выделена цель этих отношений, так как цель существования любого процесса всегда находится за его пределами. В рамках современной социально-рыночной парадигмы экономики цель трудовых отношений направлена на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

В отечественной научной литературе на равных условиях используются понятия «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения», между ними не проводится разграничение. Также подход к этому явлению отличается у отечественных учёных по сравнению с подходом зарубежных коллег: в западной литературе, трудовые отношения используются для характеристики отношений, возникающих на рынке труда, в отечественных работах большее внимание уделяется социальным аспектам трудовых отношений [2, с. 16-17]. С нашей точки зрения, использование приставки «социально» для понятия «трудовые отношения» избыточно, так как любые экономические отношения между людьми (в том числе и трудовые) по своей сути являются социальными. Более того, те аспекты трудовых отношений, которые изучаются многими учёными, лежат за пределами непосредственного трудового процесса, например, социальная защищённость, гарантии в сфере труда, социальное партнёрство и т.д., но их наличие необходимо для реализации этого процесса, без них его существование проблематично. Использование категории «социально-трудовые отношения» оправданно лишь в случаях, когда речь идёт именно о воплощении трудовых отношений на уровне общества, социума, которые затрагивают большие социальные группы людей.

Прежде чем перейти к определению новых форм трудовых отношений, произведём разграничение понятий «новые формы ТО» и «инновационные формы ТО», в силу того,

что эти понятия в научных работах зачастую используются как синонимы, в то время как они таковыми не являются.

В нашей работе мы не будем использовать категорию «инновационность» для характеристики новых форм трудовых отношений. Под новым принято понимать то, что ранее не существовало, не имело аналогов. Инновационное же, помимо того, что уже предполагает что-то новое, также обладает дополнительными качествами, такими как товарность, рыночная востребованность, статус интеллектуального труда и др.

Таким образом, мы видим, что инновационное является частью нового. Принципиальное разграничение между этими понятиями заключается в том, что инновационное не только направлено на изменение существующей практики, но и на порождение принципиально иной практики, более того, в постоянной генерации иной практики. То нововведение, которое внедрено, ассимилировано организацией, не перестаёт быть новым, но лишается черты инновационности. Ряд характеристик инновационного ограничивает это понятие и не позволяет применить его к тем формам трудовых отношений, которые уже получили распространение на практике. Именно поэтому, по нашему мнению, необходимо ограничить использование понятия «инновационное» применительно к трудовым отношениям.

С учётом рассмотренных подходов к определению понятия «трудовые отношения» нами было сформулировано следующее определение понятия «новые формы трудовых отношений»: новые формы трудовых отношений – это комплекс изменений в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают распространение на рынке труда, связаны с инициативой, инновационностью, творческой активностью, постоянным поиском оптимизации трудовых отношений и нацелены на решение конкретных экономических задач, обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Специфика новых форм трудовых отношений, определяющая особые подходы к их использованию в практике организаций. Актуальность инноваций в настоящее время в первую очередь связана с ускорением научно-технического прогресса, изменением ценностной парадигмы современного общества, которые опосредованы во многом его переходом от стадии «индустриального» к стадии «постиндустриального общества». В рамках этого перехода также происходит трансформация требований к работнику. Изменение

требований обусловлено трансформацией значения труда, которое он приобретает в постиндустриальном обществе [3, с. 199].

Различия в характеристиках трудовых отношений в индустриальном и постиндустриальном обществе приведены в таблице 1.

К изменениям в трудовой деятельности, обусловленным переходом общества к постиндустриальному этапу в своём развитии, можно отнести следующие: интеллектуализация используемых ресурсов, сокращение жизненного цикла любого продукта влечёт за собой рост потребности в генерации новых идей, создании принципиально нового, как следствие, особенно востребованной среди качеств работника становится креативность; глобализация экономики, которая обостряет конкуренции на рынке; усиление способности к изменчивости, гибкости для обеспечения возможности произвести перестройку производства для соответствия его новому.

Эти изменения обусловлены в первую очередь переходом современного общества от индустриального к постиндустриальному. Этот переход характеризуется накоплением противоречий между традиционными формами трудовых отношений и потребностями современного общества, которые порождают новые элементы системы трудовых отношений.

На практике сущностные противоречия сглаживаются, нивелируются в организации с использованием различных приёмов и способов: система социального партнёрства, меры по улучшению условий и охраны труда, контролируемый рост заработной платы, модернизация производства, незначительные и постоянные изменения системы гарантий в социально-трудовой сфере и др. В какой-то мере они способны сгладить противоречия на некоторое время, но так как сущностная проблема современных форм трудовых отношений не находит решения, противоречия продолжают накапливаться в скрытой форме.

Сорсинг-технологии как основа для использования новых форм трудовых отношений в организации. Одно из ключевых направлений совершенствования организаций последнего времени – оптимизация, отказ от непрофильных функций, которые не приносят потребителю и организации ценность, но выполнение которых необходимо для существования и развития организации.

С учётом используемой в работе методологии, особенностей новых форм трудовых отношений, определяющих специфику эффективной организации и мотивации их участников, нами были выделены следующие используемые виды новых форм трудовых отношений (рис. 1).

Таблица 1

Характеристика различных сторон трудовых отношений в индустриальном и постиндустриальном обществе

Характеристика трудовых отношений	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
Характер работы	Монотонная работа, выполнение людьми однообразных операций в рамках установленных стандартов	Операции по максимуму автоматизируются, человек выполняет лишь творческие функции, отрабатывает возникающие нестандартные ситуации
Способы увеличения производительности труда работников	Интенсификация труда	Усиление вовлеченности работника
	Рационализация двигательных функций работников	Предоставление возможности максимально использовать творческий, инновационный потенциал личности
	Минимизация изменчивости поведения	Поддержка инициативы, предоставление свободы выбора форм трудовых действий
Способы стимулирования труда	Выплата заработной платы, позволяющей удовлетворить базовые потребности и потребности в безопасности	Размер заработной платы позволяет удовлетворить весь комплекс потребностей работника. На первый план выходят потребности в самореализации
Методы управления персоналом	Административные формы воздействия. Высокая дистанция власти	Демократические формы воздействия. Коучинг. Эффективное целеполагание с использованием «обратной связи».
Формы организации труда	Индивидуальная и групповая работа	Проектная деятельность, работа в рамках проектных кросс-функциональных команд, гибкие формы организации труда
Оплата труда	Нормирование труда, доминирование сдельной формы оплаты труда	Концепция повышения производительности труда, гибкие формы оплаты труда, система сбалансированных показателей
Формы трудовых отношений	Классические (договорные)	Доминирование сорсинг-технологий, делегирование непрофильных функций исполнителям
Связь с результатами труда	Отчуждение работника от результатов своего труда	Идентификация результатов труда с работником, персонификация результатов труда

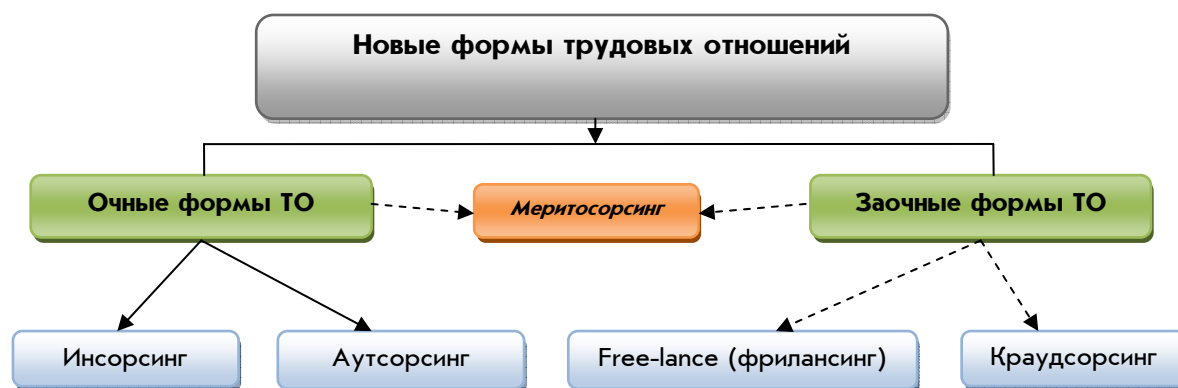


Рис. 1. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный/заочный)

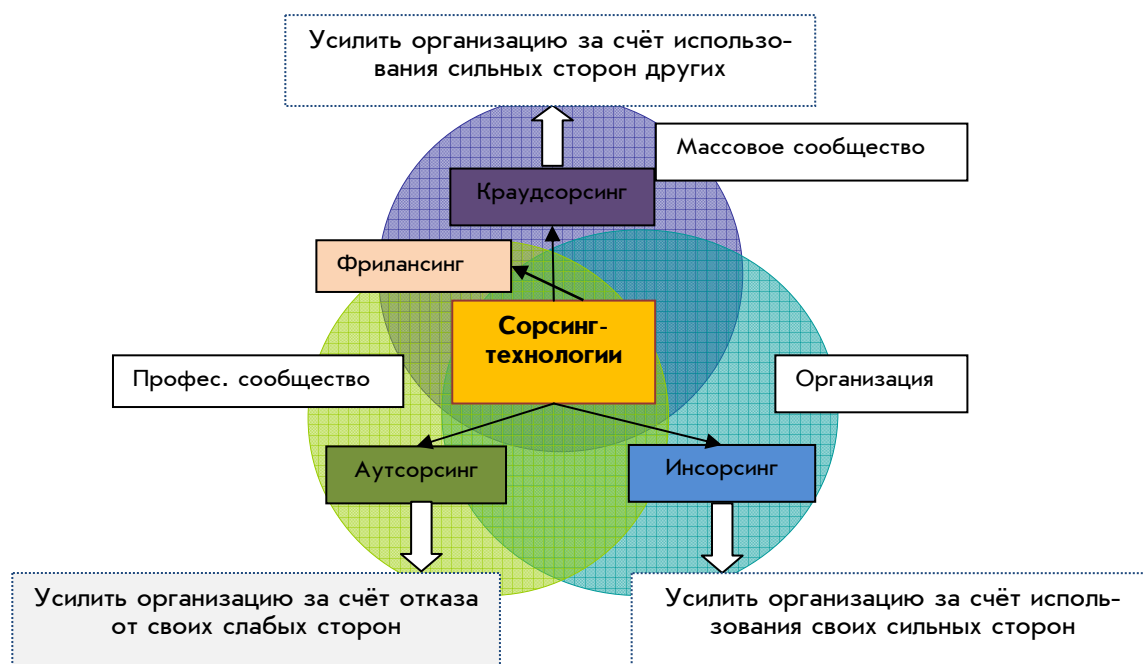


Рис. 2. Направления усиления организации за счёт использования сорсинг-технологий

Таблица 2
Возможности перемещения функций в рамках использования сорсинг-технологий

Уровень специализации исполнителя	Направление перемещения функций	
	Внутри организации	За пределы организации
Низкая	Отказ от выполнения этих функций вообще	Краудсорсинг – передача функций массовой общности людей с помощью технологий коллективного взаимодействия
Высокая	Инсорсинг – передача функций исполнителю внутри организации, в рамках особой методологии	Аутсорсинг/фрилансинг – передача функций специализированному исполнителю за пределами организации

Как следует из рисунка 1, большая часть из них связана с использованием информационных дистанционных технологий и предполагает заочное участие работников. Все выделенные формы трудовых отношений предполагают передачу функций «на сторону», речь в данном случае идёт об использовании сорсинг-технологий (англ. «sourcing» – «передача ресурсов»). Содержательно «фрилансинг» также является сорсинг-технологией, так как

выполнение задачи «перемещается» из организации стороннему работнику. Он очень близок аутсорсингу, так как и в обоих случаях функции передаются для выполнения специализированному субъекту за вознаграждение, но предполагает заочный формат работы с использованием Интернет-технологий. Новая форма трудовой деятельности, которая стоит особняком – «меритосорсинг» (в некоторых трудах используется схожее по

содержанию понятие «носорсинг») лишь начинает использоваться в практике компаний, она может включать в себя как очный, так и заочный формат работы и, по нашему мнению, её потенциал огромен.

В ходе исследования нами были выявлены возможные направления перемещения функций и персонала, их осуществляющего, концепция использования сорсинг-технологий представлена на рисунке 2.

Возможные направления перемещения функций и персонала их осуществляющего, в зависимости от направленности перемещения функций относительно организации и уровня специализации исполнителя приведены в таблице 2.

Исследование возможности использования новых форм социально-трудовых отношений требует, прежде всего, осмысления содержания новых терминов, связанных с ключевыми, базовыми сорсинг-технологиями, такими как аутсорсинг, фрилансинг, инсорсинг и краудсорсинг.

Почти все эти понятия представляют собой неологизмы и происходят от слияния двух английских слов: базового корня «sourcing» («sourcing» – «передача ресурсов») и корня, уточняющего направление передачи: «out» – «за», «in» – «в», «crowd» – «толпа».

Нами были проанализированы подходы к определению этих понятий, с учётом которых выделенные новые формы трудовых отношений можно определить следующим образом.

Аутсорсинг – это передача заказчиком определённых функций сторонней организации (влекущих за собой возможную передачу персонала, имущества и т.п.), выполнение которых будет осуществляться по стандартам, установленным заказчиком.

Фрилансинг – особый вид трудовых отношений, при котором профессионал высокой квалификации, не состоящий в штате организаций и не включённый в традиционные трудовые отношения, самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.

Под инсорсингом мы будем понимать передачу по особой методологии дополнительных функций на подразделение или на отдельных работников для их реализации внутри организации, с выделением в структуре организации подразделения, которое занимается организацией, координацией и методологической поддержкой реализации этих функций.

Краудсорсинг – это технология вовлечения через компьютерные сети множества людей для совместной деятельности, передачи определённых производственных функций неопределённому кругу лиц на основании публичной оферты.

Меритосорсинг – подход к генерации идей и поиску решений силами профессиональных сообществ, основанный на особой методологии и специальных технологиях, направленный на развитие действующих и новых продуктов и услуг, улучшение жизни сотрудников, клиентов и общества в целом [4, с. 103].

Таким образом, все усилия организация должна прикладывать к профильным направлениям, остальные же функции должны быть переданы или «профессионалам» на сторону (аутсорсинг/фрилансинг), внутрь (перераспределение между работниками и подразделениями организации) или «толпе» (передача функций генерации идей и поиска решений массовому сообществу людей с использованием Интернет-технологий).

Заключение

Важно осознавать, что в условиях инновационной экономики конкурентные преимущества представлены не только наличием больших финансовых капиталов, материально-технической базой, монополистическим положением, в настоящее время они концентрируются в сфере информационных технологий, новых форм организации деятельности, за счёт которых достигается минимизация издержек и формирование новых ниш на рынке.

Нельзя не согласиться со словами главы Сбербанка России Г. Грефа: «Компании должны искать пути снижения себестоимости, предоставления актуальных услуг для клиентов. Победит на рынке тот, кто сможет сделать экономический манёвр по снижению издержек и внедрению инноваций» [5].

Развитие Интернета заложило основу кардинального изменения характера трудовых отношений, должны институты регулирования их новых проявлений в настоящее время не сформированы. Это ставит перед государством задачу поиска новых путей к регулированию спроса и предложения на рабочую силу, усиления форм и способов социальной защиты участников новых форм трудовых отношений.

Потребность в эффективном управлении работниками при использовании новых форм трудовых отношений в организации усиливается тем фактом, что участникам экономических отношений (в том числе и трудовых), необходимо соответствовать новым требованиям рынка: постоянной изменчивостью, ориентацией на удовлетворение потребностей потребителей, поиском путей оптимизации деятельности и т.д. Субъекты трудовых отношений начали осознавать необходимость использования альтернативных, новых, несоответствующих традиционной парадигме трудовых отношений, практик.

Все это лишь подтверждает необходимость кардинальной трансформации системы трудовых отношений на всех её уровнях.

Библиографический список

1. Исаев А.Л. Содержание и структура трудовых отношений // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2008. – № 4 (23). – С. 20-25.
2. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит – М.: Изд-во МГУ, 1996. – С. 16-17.
3. Нехода Е.В. Институциональные преобразования социально-трудовых отношений в России: анализ эволюции // Вестник Томского госуниверситета. – 2008. – № 317. – С. 198-205.
4. Долженко Р.А. Краудсорсинг – новая форма организации трудовой деятельности в коммерческом банке // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – № 5. – С. 98-104.
5. Интервью с Германом Грефом. РОССИЯ-24, Москва, 20.06.2013 16:46 ре-

жим доступа: <http://dialog.sberbank-ast.ru/interview/225/>.

References

1. Isaev A.L. Soderzhanie i struktura trudovykh otnoshenii // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta. – 2008. – № 4 (23). – С. 20-25.
2. Erenberg R.Dzh., Smit R.S. Sovremennaya ekonomika truda: teoriya i gosudarstvennaya politika. – M.: Izdatel'stvo MGU, 1996. – S. 16-17.
3. Nekhoda E.V. Institutsional'nye preobrazovaniya sotsial'no-trudovykh otnoshenii v Rossii: analiz evolyutsii // Vestnik Tomskogo gosuniversiteta. – 2008. – № 317. – S. 198-205.
4. Dolzhenko R.A. Kraudsorsing – novaya forma organizatsii trudovoi deyatel'nosti v kommercheskom banke // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. – 2012. – № 5. – S. 98-104.
5. Interv'yu s Germanom Grefom. ROSSIYa-24, Moskva, 20.06.2013 16:46. Rezhim dostupa: <http://dialog.sberbank-ast.ru/interview /225.>



УДК 338.242

Д.Г. Галкин, Е.В. Пивоварова
D.G. Galkin, Ye.V. Pivovarova

**КЛАСТЕРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА:
 ЗНАЧЕНИЕ, ВИДЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ**

**CLUSTER PATTERN OF INDUSTRIAL PRODUCTION:
 MEANING, TYPES AND EVALUATION METHODS**

Целью статьи является разработка методических положений по организации промышленного производства на основе кластерного подхода. Объект исследования – экономика региона. С одной стороны, кластеризация секторов экономики должна стать противовесом вертикальной интеграции, с другой – катализатором развития, который объединяет в себе преимущества специализации, кооперации, концентрации и горизонтальной интеграции производства. Предполагается, что разновидностью кластерной организации промышленного производства может быть формирование мини-кластеров внутри крупных холдингов. Такой подход позволяет оптимизировать структуру управления предприятием, внедрять на нем принципы отраслевого и территориального развития. Для выявления

кластеров, оценки динамики их развития должны быть использованы количественные и качественные методы, которые могут быть реализованы в рамках предлагаемой методики оценки горизонтально интегрированных структур.

Ключевые слова: регион, кластер, промышленное производство, вертикально интегрированные корпоративные структуры, инновация, метод.

The research goal is the development of methodological principles for the organization of industrial production based on cluster approach. The research subject is the economy of the region. On the one hand the clustering of the economy sectors should be