

УДК 330.101

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

Т. Л. Смирнова

Статья посвящена эволюции теоретико-методологических подходов, структурирующих анализ социально-экономических отношений наемного работника и работодателя, раскрывающих неустойчивый характер необратимых изменений подсистем воспроизводственных процессов под влиянием гетерогенной инновационной среды и рыночных процессов. Целью статьи является исследование направлений эволюции теоретических положений на основе эволюционного, институционального, сетевого, системного подходов, раскрывающих дуальный характер социально-экономических отношений

между работником и работодателем. Задачи статьи заключаются в формировании теоретико-методологических инструментов, которые позволяют выявить специфику социально-экономических отношений работника и работодателя, складывающихся в условиях развития инновационной среды, через подсистемы субъектно-объектную, субъектно-субъектную, процессную. Показаны ограничения в субъектно-объектной парадигме анализа социально-экономических отношений на основе классической рациональности конкурентного поведения индивидов в условиях рынка.

Доказывается необходимость антропоцентрического подхода, дополняемого постклассической рациональностью поведения индивидов, что позволяет использовать полисубъектный анализ для формирования оценок возникающих синергетических эффектов в развитии социально-экономических отношений работника и работодателя через раскрытие когнитивной природы экономической деятельности, гибких форм занятости. Использование междисциплинарных подходов позволяет расширить предметную область исследования социально-экономических отношений, выявить институциональные эффекты, возникающие в результате структурных сдвигов профессионально-квалификационных групп работников, дисбаланса подсистем воспроизводственных процессов. Показана роль экономических и культурных ценностей, коммуникативной практики, поведенческих установок работника и работодателя при принятии экономических решений.

Отмечено, что для выявления устойчивых закономерностей эволюции социально-экономических отношений работника и работодателя используется проектный анализ: объект — цель — ресурсы — внешняя среда. Такой исследовательский подход позволяет сфокусироваться на общих свойствах экономического института при анализе взаимодополняемых социально-экономических подсистем на основе ролевой позиции работника и работодателя, оценке их скрытого потенциала развития. Определено, что уровень развития инновационно-технологической среды, социально-психологические установки и институты в обществе воздействуют на характер и динамику эволюции социально-экономических отношений между работником и работодателем, усиливают субъектную направленность теоретического анализа.

Ключевые слова: наемный работник, работодатель, социально-экономические отношения, рынок, профессионально-квалификационные группы, занятость, эволюция экономических институтов, социальное партнерство, инновационные технологии, социальные сети

Институциональные и структурные сдвиги в национальной экономике формируются в результате эволюции социальных ценностей, психологических и демографических установок индивидов, а также на основе внедрения социальных инноваций и расширения доступа работников к коммуникационным технологиям. В своей главной работе «Принципы экономической науки» А. Маршалл, придававший большое значение знаниям как двигателю производства, писал, что экономическая наука, с одной стороны, представляет собой исследование богатства, а с другой — часть исследования человека как фактора развития экономики [12]. Социально-экономические отношения возникают между наемным работником и работодателем в процессе воспроизводства, так как предложение индивидом работодателю своих профессиональных способностей и физической силы есть экономическая категория, выражающая отношения собственности двух вступающих в контакт товаровладельцев: работодателя (собственность на средства производства) и наемного работника (собственника своих профессиональных способностей и физической силы).

Технологические инновации и совершенствование производства повышают требования работодателя к уровню профессионального образования и общего развития наемного работника, определяя специфику развития социально-экономических отношений между работником и работодателем. С другой стороны, рост уровня образования повышает потребности и запросы работника к условиям труда и качеству жизни. Усложнение складывающихся отношений вызвано реформированием системы социальных ценностей и установок, изменением мотивов экономического поведения работника и работодателя. Эволюция предметной области исследования социально-экономических отношений работника и работодателя на рынке отражает преобразование институциональной структуры и функциональных взаимосвязей в системе междисциплинарных исследований, приводит к расширению предмета исследования в сложной системе воспроизводственных процессов в национальной экономике. Из всего множества теорий анализа, описанных в экономической литературе, автор рассматривает те, к которым чаще всего обращаются исследователи.

Развитие междисциплинарных теорий, объясняющих закономерности формирования социально-экономических отношений между работником и работодателем в условиях расширения инновационных процессов в секторах экономики страны, характеризуется исследованиями следующих направлений.

— дистрибутивного, на основе которого происходит позиционирование работника и работодателя на рынке для заключения контракта;

— диспозиционного, с помощью которого проводится анализ изменения системы поведенческих намерений работника и работодателя;

— институционального, на основе которого анализируются и моделируются внешние эффекты заимствованных социально-экономических институтов;

— социальной сети акторов, с помощью которой раскрывается специфика совокупности взаимодействующих эффективных индивидов на основе межличностных связей.

Углубление экономической теории в сферу анализа реальных проблем привело к образованию в рамках экономической науки институционального направления исследования. Экономический институт как экономическая категория представляет собой совокупность правил, формальных и неформальных норм взаимодействия между субъектами хозяйственной практики. Институциональный подход для анализа взаимоотношений наемного работника и работодателя опирается на универсальный принцип развития экономических институтов и социально активных субъектов.

Институциональное направление экономического исследования зародилось в конце XIX века, когда в передовых странах культурные факторы стали оказывать все большее влияние на экономику, а принципы неолиберальной теории все в меньшей степени соответствовали реальной общественной жизни. Основатель институционализма Т. Веблен [2] считал, что если экономические законы и существуют, то они являются локальными, а теоретические и практические выводы, вытекающие из них, носят не абсолютный, а относительный характер. Индуктивный подход институционализма базируется на принципах эмпиризма, локальности, релятивизма.

Центральным объектом исследования институциональной экономики является индивид (работник и работодатель), наделенный сложной системой психологических мотивов. Разнообразие личностных качеств индивидов

предполагает их объединение в различные социальные группы. Количественные показатели, характеризующие значимые экономические явления, могут быть получены на основе субъективных оценок людей с помощью социологических обследований.

Институциональное направление анализа социально-экономических отношений работника и работодателя позволяет исследовать их как целостный экономический институт, участвующий в кооперации с общественно-политическими и другими институтами национальной экономики. В институциональном анализе социально-экономические отношения работника и работодателя рассматриваются как элемент ведения переговоров и заключения контракта, под воздействием объективных и субъективных факторов их экономического поведения, информационной асимметрии рынка. Авторами институционального направления исследований сделаны заключения о неоднородности профессионально-квалификационных групп в результате сегментации рабочих мест, поляризации социально-экономических отношений между работником и работодателем; о нерациональном характере принятия экономических решений субъектами на рынке. Социально-экономические отношения между работником и работодателем отражают выстраивающийся компромисс культурных и социальных ценностей, формальных и неформальных норм, сложившиеся правила экономического поведения субъектов на рынке.

Согласно Г. Спенсеру, обладать большим разнообразием способностей — значит более резко отличаться от других индивидов и иметь свою выраженную индивидуальность [6]. По мнению Э. Дюркгейма, разделение труда прогрессирует по мере того, как увеличивается число индивидов, которые находятся в достаточном соприкосновении, чтобы иметь возможность воздействовать и реагировать друг на друга [4]. Согласно Э. Дюркгейму, функция разделения — это создание между несколькими личностями чувства солидарности, которое связывает независимых индивидов общей целью деятельности.

Дж. Коммонс как представитель американского институционализма привнес в традиции исследования социально-экономических отношений анализ формальных норм и институтов [7]. Продолжили анализ социально-экономических отношений субъектов рынка через институциональный подход Дж. Данлоп, Л. Ульман, которые рассматривали различия демографических и профессионально-квалификацион-

ных групп, уровня заработной платы в отдельных секторах экономики [18; 22]. Выбранное ими направление позволяет раскрыть влияние развития информационных процессов, доминирования творческого характера профессиональной деятельности на социально-экономические отношения работника и работодателя, взаимодействие социальных групп. По утверждению авторов, работник приобретает специфические функции в результате развития личностных качеств и навыков использования информации, поэтому происходит индивидуализация и интеллектуализация его профессиональной деятельности. Процессы социализации работника становятся упорядоченными и системными в противовес его изолированности и стремления к независимости через профессиональную самоактуализацию, дифференциацию индивидуальных предпочтений. Анализ сложной структуры мотивов экономического поведения работника на рынке позволяет гармонизировать формирующиеся социально-экономические отношения, ориентированные на приобщение к общим социальным ценностям через этические нормы, снижая неопределенность и высокие риски найма профессионально-квалификационных групп.

В институциональном анализе через формальные и неформальные, государственные и негосударственные институты в системе национальной экономики раскрывается характер взаимодействия работника и работодателя, влияя на динамику социально-экономических отношений. Дополнительно влияют на институциональную среду формирования и развития социально-экономических отношений индивидов следующие факторы: доступность информации, законодательная база, индивидуальные предпочтения работника и работодателя, общественные и личностные социальные ценности. Внутренняя неоднородность структуры профессионально-квалификационных групп, противоречия между работником и работодателем становятся источником развития их социально-экономических отношений и трансформации института найма.

Институциональный анализ социально-экономических отношений между работником и работодателем позволяет расширить границы теоретико-методологического исследования через взаимодействующие элементы социального института, технологии социального контроля, влияющие на устойчивые и долгосрочные темпы экономического роста секторов национальной экономики. Структура профессионально-квалификационных групп

на рынке рассматривается как результат совместной деятельности агентов в условиях конфликта мотивов и стимулов экономической деятельности. Такой анализ более полно раскрывает социальные связи работника и работодателя, способы удовлетворения их социальных потребностей через структуру рабочих мест, дифференциацию уровня заработной платы, пропорции государственного и негосударственного секторов национальной экономики.

Институциональная природа социально-экономических отношений работника и работодателя рассматривается через многоуровневую систему контрактов, отражающую устойчивые и сохраняющиеся ценности, носителями которых выступают работники и работодатели. Институциональная рыночная модель, формируемая на основе поиска баланса развития элементов социально-экономических отношений между работником и работодателем «сверху» и «снизу», объясняет логику развития экономической системы страны и использование технологий экспорта экономических институтов. Государство через институциональные механизмы координации и гармонизации социально-экономических отношений между работником и работодателем (законодательную базу, целевые программы, госзаказ) корректирует соотношение формальной и неформальной структуры занятости. Институциональный анализ профессионально-квалификационных групп в секторах экономики выявляет дисбаланс, возникающий между социально-психологическими и организационно-правовыми компонентами. Соотношение организационно-правовой составляющей изменяется в сторону увеличения социально-психологической составляющей в национальной экономике в результате усиления субъективности в теоретико-методологических исследованиях.

Выделение экономического института как структурообразующей единицы при анализе экономической системы позволяет перейти к рассмотрению механизма экономической динамики и поставить вопрос о самоорганизации социально-экономических отношений как сложной системы экономики. Многообразие экономических институтов в развивающейся системе порождает вопрос о том, как происходит смена старых экономических институтов новыми. Обычно рассматривают два вида институциональных изменений: эволюционные и революционные. Эволюционные изменения — это изменения институтов, которые происходят постепенно под влиянием внутренних и

внешних причин. Траектория зависимости от прошлого задает, таким образом, некий коридор возможных изменений в будущем. В этом случае общество воспроизводит экономические институты прошлого, постепенно внося в них изменения. По мнению Д. Норты, экономическая теория обосновывает вывод об эффективности институтов, которые выживают в долгосрочном периоде времени [14].

Институциональный подход предполагает существование индивидуальной институциональной матрицы у каждой страны, у каждого отдельного региона. Матрица представляет взаимосвязь формальных и неформальных правил, обеспечивающих развитие социально-экономических отношений и экономики страны, отличное от других стран. Из всего комплекса экономических институтов, образующих социально-экономическую систему, изменениям поддаются быстрее всего те, которые относятся к внешнему поверхностному слою, а глубинные и сущностные институты проявляют наибольшую стабильность. Теория изменений экономических взаимоотношений индивидов на рынке обосновывает вывод о том, что с течением времени неэффективные институты отмирают, а эффективные — выживают, и поэтому происходит постепенное развитие более эффективных форм экономической, политической и социальной организации.

Революционные изменения — это резкие замены одного института другим, обычно проводимые извне. Примерами таких институтов являются импорт институтов, формирование институтов путем государственных реформаторских усилий. Концепция эволюции институтов характеризуется большим объемом наследственной информации, которая может изменяться и передаваться в форме новых институтов при взаимодействии с другими институтами.

Между тем, теоретическое институциональное направление, будучи главным образом проявлением сознательной деятельности людей, логически должно заранее определять промежуточные и конечные результаты действий формируемых институтов. Дж. Коммонс считал, что принципы естественных наук и теория естественного отбора Ч. Дарвина плохо применимы к явлениям общественной жизни, поскольку в области человеческого поведения отбор носит в основном сознательный характер. Общий недостаток институционального направления заключается в преобладании описательного подхода к анализу явлений с

позиций их характеристик как данности в тот или иной исторический период. Как правило, подразумевается, что формирование и распространение института автоматически приводит к определенным целесообразным экономическим, социальным и иным результатам.

Эволюционный подход в анализе развития социально-экономических отношений субъектов возник из критики неоклассического направления. Эволюционная теория акцентирует свое внимание на механизмах изменения, а не на свойствах стационарного состояния социально-экономических отношений. Элементы эволюционного подхода содержатся в работах многих экономистов, пытавшихся построить картины экономической реальности на базе естественно-научных аналогий. Нет сомнений в том, что важнейший шаг в направлении привлечения эволюционных идей в экономическую науку сделал Й. Шумпетер [16]. Методологическая важность подхода Й. Шумпетера связана с тем, во-первых, что в качестве центрального момента развития постулировалось выявление нового, а во-вторых, это новое и деятельность, связанная с его разработкой, были представлены как отклонение от существующего стандарта, сопряженное с риском.

Значительный вклад в развитие теории эволюционной экономики внесли Р. Нельсон и С. Уинтер, выпустившие в 1982 году книгу «Эволюционная теория экономических изменений», ставшую на современном этапе развития эволюционной теории заметным явлением [13]. Она ставит на формальную основу некоторые понятия и идеи, которые были сформулированы ранее, но нечетко. Теоретико-методологический подход эволюционного анализа Р. Нельсона и С. Уинтера, основанный на динамических необратимых процессах и изменениях в хозяйственной практике, отличается микроскопической направленностью. Они рассматривают поведение хозяйствующих субъектов через сферы генетического анализа. Это означает, что процесс технических инноваций зарождается на уровне отдельных фирм и распространяется на весь сектор экономики в ходе рыночного взаимодействия между фирмами, создавая новые условия для фирм и меняя характер сектора экономики в целом. При этом правила поведения фирм трактуются ими как аналоги генов. Согласно этому теоретическому подходу, индивиды при взаимодействии со средой могут выбирать определенные стратегии поведения, реагируя на изменения внешних условий изменением сложившихся

принципов своего поведения — «рутин». Таким образом, поведение индивидов управляется не оптимизационными расчетами, а рутинными. По мнению Нельсона и Уинтера, рутины в значительной степени являются аналогом привычек. Процесс изменения рутин, называемый поиском в экономической эволюционной теории, аналогичен мутации в биологической эволюционной теории.

Такой анализ продолжает научную традицию, представленную в трудах А. Маршалла, Й. Шумпетера, где ключевым элементом развития стала идея наследственности и естественного отбора экономических институтов в процессе социальной и технологической трансформации общества. Вариативность институтов оформления социально-экономических отношений возникает в результате изменений индивидуального поведения хозяйствующих субъектов (работодателя и работника), характера экономической деятельности и дифференцированного уровня развития технологий. Согласно этой теории, случайные ошибки в экономическом выборе субъектов используются для формирования адаптивных поведенческих моделей в формальном и неформальном секторах, обеспечивая развитие экономических институтов.

Эволюционный анализ рассматривает воздействие факторов внешней среды на социально-экономические отношения, для которых важен адаптивный эффект отклика и изменения связей между работником и работодателем. Возникновение новых моделей поведения работника и работодателя на рынке в результате повышения технологического уровня производства сопровождается изменением социально-экономических связей между ними, а также экономических ценностей. Накопление элементов изменений в модели экономического поведения работника и работодателя на рынке приводит к эволюции внешней среды и смещению границ анализа социально-экономических отношений.

Эволюционный теоретико-методологический анализ позволяет раскрыть механизмы изменений, формировать концепции институтов и институциональную динамику их развития, сопоставить эволюционные эффекты и направления социальной эволюции институтов. По мнению В.И. Маевского, экономическая эволюция есть процесс роста, многообразия сложности и продуктивности экономики за счет периодически происходящей смены технологий, продуктов и институтов [10]. В эволюционном теоретико-методологическом

анализе социально-экономические отношения рассматриваются как открытые и нелинейные. Анализируются исторические этапы и будущие тенденции технологических сдвигов с позиций механизмов, сохраняющих устойчивость системы и обеспечивающих прогрессивные изменения структуры профессионально-квалификационных групп. Эволюционный анализ дает возможность отразить силу внешнего воздействия, трансформирующего экономическую систему через индивидуальное взаимодействие субъектов и социально-экономические отношения. Институциональная модель экономического поведения индивида, согласно этому подходу, имеет устойчивые обратные связи, закрепляющие сделанный выбор, учитывающие предыдущий опыт развития, внося изменения в формирование социально-экономических отношений.

Современная эволюционная теория — направление экономической науки, в рамках которого социально-экономические процессы рассматриваются как испытывающие постоянные воздействия внешней среды и реагирующие на нее. Основной провозглашаемый методологический принцип выражается в стремлении понять, как происходит процесс изменений, выявить движущие силы и факторы развития, основные тенденции эволюции для более точного предсказания изменений и эффективного управления экономикой. Смысл эволюционной теории заключается в изучении изменений экономики и установлении законов, отражающих эти изменения. Как утверждали Р. Нельсон и С. Уинтер, эволюционная теория экономических изменений не является интерпретацией экономической действительности в виде отражений генетических постоянных, а есть инструмент долгосрочного прогнозирования развития экономических систем [13].

Самым важным достижением методологии можно считать то, что эволюционная теория рассматривает социально-экономические отношения в динамике, в развитии, в процессе изменений, то есть какими они реально существуют без значительных упрощений и допущений. Эволюционная теория экономики рассматривает все уровни проявления изменчивости, наследственности и необратимости. Особое внимание в рамках этого подхода уделяется развитию процесса инноваций, появлению, закреплению и распространению нового. Отличительная особенность эволюционного подхода к исследованию социально-экономических систем заключается в том,

что он позволяет рассматривать изучаемые социально-экономические отношения между работником и работодателем как механизм, последовательно проходящий в своем жизненном цикле через сменяющие друг друга этапы: становления, развития, упадка и завершения. Понятийный аппарат эволюционной теории требует развития в связи с отсутствием среди сторонников этого подхода единой позиции по ряду ключевых понятий. Достаточно очевидно, что невозможно создать адекватную теорию экономической науки путем простой аналогии с биологической моделью, не всегда правомерны попытки ограничить содержание некоторых понятий естественно-научными методологическими рамками.

Во второй половине XX века М. Грановеттер, У. Пауэлл, П. Бурдье разработали теоретические основы анализа экономического поведения субъектов через сетевые процессы, на основе которых социально-экономические отношения рассматриваются как доминирующий элемент анализа формирующейся структуры рынка, позволяющий раскрыть коммуникации работника и работодателя в системе найма профессионально-квалификационных групп [15]. Элементы теории сетевых процессов помогают раскрыть социально-экономическую природу отношений между работником и работодателем, так как уделяется внимание не самим акторам (индивидам), их противоречивым мотивам поведения, а специфике формирующихся связей между ними, характеру позиционирования в условиях ведения переговоров.

В парадигме сетевых процессов работники и работодатели рассматриваются в рамках своей идентичности социальных групп через межорганизационное и межиндивидуальное взаимодействия. Участники экономической деятельности в этом анализе представлены как акторы (индивиды), действующие на рынке на основе социальных связей и имеющихся ресурсов. Социально-экономические отношения акторов на рынке включают в себя элементы: реально-объективный, личностно-субъективный и социальный. Для возникновения между акторами (работником и работодателем) социально-экономических отношений необходимо наличие окружающего социального пространства, в котором происходит совместное определение развития конкретной ситуации взаимодействия и вариантов заключения контракта.

Согласно теоретическим положениям М. Грановеттера, неформальные социальные

связи являются важным источником информации при поиске рабочего места, становятся эффективным механизмом для повышения социальной мобильности работника и изменения его карьеры [3]. Рынок, где выстраиваются социально-экономические отношения между работником и работодателем, развивается на основе межличностной взаимосвязанности, предопределяя устойчивость структуры в системе ролевых позиций. Межличностные отношения работника и работодателя влияют на вероятностный характер заключения контракта между работником и работодателем, согласованность ролевых позиций. Такие отношения между работником и работодателем возникают не в абстрактной модели рынка, а реализуются с помощью реальной и сложно функционирующей социальной сети и информационных технологий. Под социальными сетями понимаются постоянные и повторяющиеся личные контакты работника и работодателя, влияющие на структуру и динамику информационных потоков на рынке.

Специфика взаимосвязей, возникающих между работниками и работодателями в процессе найма, рассматриваемая в анализе с позиций теории социальных сетей, проявляется как сложная интеграция социальных коммуникаций индивидов, в которой каждая из сторон уделяет внимание институту репутации (работник и работодатель) в интерактивных взаимодействиях участников. Обращается внимание на то, что субъекты рынка при переговорах о режиме рабочего времени и уровне заработной платы ориентируются на личное доверие при оценке возможностей последующего сотрудничества. При этом характер отношений между работником, работодателем и специфическая избирательность в рыночных условиях формируются на основе общих социальных признаков (уровня образования, социальных предпочтений, социального статуса).

Анализ изменения поведенческих установок многовариантного поиска индивидом рабочего места, согласно теории социальных сетей, позволяет рассматривать, как происходит расширение критериев экономического выбора работником на основе неформальных контактов и межличностных коммуникаций, обеспечивающих наиболее успешное и эффективное достижение цели по сравнению с формальным контактом и социальным взаимодействием с работодателем. Уровень квалификации работника при этом имеет непосредственное влияние на индивидуальные предпочтения формального или неформального

контакта при поиске рабочего места. Институт найма работника в сетевой модели организации рыночных отношений постепенно трансформируется в инновационной среде за счет следующих усиливающих функций: предварительный подбор и отсев квалифицированных работников для команды бизнес-проекта; предварительная оценка и тестирование профессиональных компетенций работников; ведение переговоров работодателя с работниками об уровне заработной платы и рабочем месте; институционализация отношений с работниками.

Системный анализ был разработан в XX веке исследователями Р. Акоффом, Ф. Эмери и другими [1]. Современный анализ социально-экономических отношений наемного работника и работодателя осуществляется преимущественно на основе системных процессов, представленных в теории трансформации экономических систем Я. Корнаи [8]. Можно утверждать, что такой исследовательский анализ глубоко раскрывает взаимосвязи и факторы трансформации профессионально-квалификационной структуры, сглаживая противоречия спроса и предложения профессионально-квалификационных групп работников.

С 1990-х годов элементы системного анализа совершенствовали В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер [11]. Системный анализ в исследованиях совокупности социально-экономических отношений основан на оценке целостной системы и отдельных ее структурных элементов, динамики изменения профессионально-квалификационных групп; позволяет выделить системы и уровни организации социально-экономических отношений работника и работодателя, рассматривая внешнюю целостность и внутреннее многообразие экономической системы. Через системный анализ рассматривают структуру рыночных взаимоотношений работника и работодателя, выявляя специфику экономического института, структурно-функциональные связи, характер развития подсистем и межсистемной среды.

С точки зрения системного подхода взаимодействие работника и работодателя на рынке — это система, имеющая цель развития, целевую функцию и состоящая из связанных, управляемых элементов. Концепция системного мышления включает принципы и основополагающие моменты методологии их использования при теоретическом анализе социально-экономических отношений, представляя сложную систему предпочтений субъектов, взаимодействующих между собой и с внешним окружением.

Важным направлением такого исследования является всесторонний анализ внутренней специфики социально-рыночных взаимоотношений субъектов, микроэкономических параметров и динамических характеристик, с одной стороны, и макроэкономических условий, с другой. Для анализа факторов, влияющих на формирование социально-экономических отношений, автор проводит исследование на основе взаимодействующих и тесно связанных между собой подсистем, составляющих элементы стратификации социально-экономических отношений между работником и работодателем. Социально-экономические отношения субъектов рынка можно представить как формализованную функцию, меняющуюся под воздействием совокупности дополняющих друг друга факторов:

$$SR = f_1(T) + f_2(P) + f_3(I) + f_4(J),$$

где SR — социально-экономические отношения; T — объектно-субъектная подсистема, которая определяется уровнем развития технологической платформы общества; P — субъектно-субъектная подсистема, которая определяется психологическим, социальным воздействием на поведение индивидов в результате развития воспроизводственных процессов населения в стране; I — процессная система, которая определяется качеством развития экономических институтов с нормами и правилами поведения субъектов рынка, уровнем их образования; J — прочие факторы.

Объектно-субъектная подсистема анализа социально-экономических взаимоотношений индивидов исследует развитие производительных сил общества, участвующих в соединении вещественного и личностного факторов производства. Элементами этой подсистемы являются средства, предметы труда, работники, отражающие суть того, что возникающие производственные отношения в обществе представляют собой институты и общественные механизмы, которые определяют, каким образом профессиональные способности и физическая сила работников комбинируются со средствами производства. Контроль доступа к средствам производства и эффективность использования наемных работников влияют на распределение общественного продукта и национального богатства по секторам экономики, формируя социальный аспект экономических отношений. Характер развития этой подсистемы в инновационной экономике сопровождается увеличением роли личностного фактора в процессе производства для генерации и коммерциализации новых технологий.

Тип экономических отношений системы субъект — объект имеет ограничения из-за абстрагирования при моделировании конфликтных социально-экономических отношений, не учитывает процессы ролевого взаимодействия и психологических поведенческих установок индивидов. Такая управленческая парадигма эффективна для исследований объектов, слабо наделенных адаптивной психикой, рассмотренных более подробно В.Е. Лепским [9].

Субъектно-субъектная подсистема представлена социально-экономическими отношениями работника и работодателя, которые выстраивают систему долгосрочного сотрудничества, корректируют со временем условия заключенного контракта. В своих исследованиях американский социолог D. Risman установил, что существует зависимость между типом воспроизводства населения и социальным характером поведения индивида в экономике [20]. Специфика социально-экономических отношений между индивидами формируется в результате стремления работодателя к максимизации прибыли от хозяйственной деятельности. Качественное обновление рабочих мест означает для работодателя отказ от пассивной компенсационной политики по отношению к работникам и переход к активной инвестиционной стратегии развития, которая сочетает баланс интересов субъектов социально-экономических отношений.

В условиях инновационно ориентированного развития экономики взаимодействия экономических агентов на рынке формируются под влиянием социальных ценностей, экономических интересов, целей и побудительных мотивов экономического поведения. Работник как носитель профессиональных компетенций имеет свое индивидуальное мировоззрение, культурные, социальные, религиозные, политические особенности, которые воздействуют на его побудительную мотивацию, на продолжительность и стратегию поиска рабочего места, специфику заключения трудового контракта. Экономическое поведение наемного работника и работодателя на рынке определяется взаимосвязанными элементами: целями экономической деятельности, личными интересами, стимулами, действиями, социальными ценностями.

Классический тип рациональности не в полной мере раскрывает связи между работником и характером его деятельности, а связи между внутренними и социальными ценностями не являются объектом изучения, хотя они влияют на экономическое поведение субъекта.

Исследование развития рыночных взаимоотношений индивидов через парадигму субъект — субъект раскрывает эволюцию рациональности; классическая рациональность заменяется на постклассическую, используемую для исследования и управления активными и динамичными системами. Ограничения исследования в субъектно-субъектной парадигме преодолеваются через рассмотрение ценностно-целевых взаимосвязей экономического поведения субъектов рынка; расширяется осмысление социальной составляющей динамики экономических процессов, что воссоздает более полную картину социально-экономических взаимоотношений работника и работодателя.

В постклассической рациональности парадигма субъект — субъект, учитывающая ценностно-целевые установки субъекта, используется для анализа технологий контроля за социальными и активными системами на основе информационных потоков, формирования принятия экономического решения, согласования внутренних и внешних социальных целей индивида. Такая рациональность отражает универсальный принцип эволюционизма экономической системы и ее элементов, предполагая саморазвитие и участие в коммуникативном диалоге социально-экономических отношений, формировании культурных и профессиональных ценностей. Можно согласиться с В.Е. Лепским [9] в том, что полисубъектный анализ экономического поведения опирается на следующие принципы:

- экономическое поведение работника и работодателя рассматривается как проектная деятельность;
- субъект является главным системообразующим фактором;
- используется сетевая организация знаний;
- предполагается открытая коммуникативная рациональность;
- учитывается динамичность исследовательских контекстов;
- применяется междисциплинарность анализа экономического поведения субъектов на рынке.

При анализе постклассической рациональности в поведении субъектов рынка появляется возможность рассмотрения синергетических эффектов на основе раскрытия когнитивной природы экономической деятельности работника и работодателя. Субъекты рынка обладают свойствами саморазвития, участвуя в коммуникативной практике и социально-экономических отношениях по принципу допол-

Таблица 1

Субъектно-субъектная подсистема социально-экономических отношений наемного работника и работодателя

Элементы экономического поведения	Работник	Работодатель
Цели	Поиск рабочего места	Поиск работника
Интересы	Максимальный доход, удовлетворение социальных потребностей	Минимизация издержек, рост производительности труда
Стимулы	Зарботная плата	Прибыль
Действия	Выбор работодателей, ведение переговоров и заключение трудового контракта	Отбор работников, ведение переговоров и заключение трудового контракта
Социальные ценности	Профессионализм Индивидуализм Творчество Свобода Самореализация Уважение Эмпатия Мастерство Конформность Харизма	Лояльность Сотрудничество Предприимчивость Обучаемость Наставничество Власть Престиж Адаптивность Социальная ответственность

нительности. Координация социальных целей и экономического поведения таких субъектов предполагает использование «мягких технологий» подстройки их экономических интересов, реализующих принцип социального развития и саморегулирования сложных экономических систем. Необходимость учета психологической составляющей экономического поведения работника и работодателя на рынке требует анализа информации с учетом оценки рисков при принятии решений о найме.

Теория, описывающая функционирование рынка с постклассическим типом рациональности экономических отношений субъект — субъект, характеризует согласование взаимоотношений работника и работодателя, которое достигается сложными социальными

действиями на основе компромисса, доверия и партнерских отношений (табл. 1). Результатом такого взаимодействия является социальная стабильность на рынке в долгосрочном периоде времени, обеспечивающая наилучшие переговорные позиции работников за счет выравнивания доступа к информации и поиска компромисса перераспределения доходов работника и работодателя.

Процессная подсистема теоретического анализа социально-экономических отношений концентрирует внимание исследователя на типах трудового контракта (срочного или бессрочного), объеме предоставляемых социальных гарантий работнику и членам его семьи, возможности обучения на рабочем месте для работника, выстраиваемой горизон-

Таблица 2

Элементы процессной подсистемы анализа социально-экономических отношений субъектов рынка

Элементы гибких форм занятости работников	Типы трудовых контрактов	Модели социального партнерства
↓	↓	↓
Гибкая заработная плата работников и издержки работодателя	Срочный	Работник — работодатель — профсоюз
Гибкий режим регулирования рабочего времени работников	Бессрочный	Работник — государство — работодатель
Сегментация по конкурентным группам работников	Индивидуализированный	Работник — государство — образовательный институт — работодатель
Многообразии форм найма, увольнения работников	ИмPLICITный	Работник — работодатель

тальной или вертикальной карьере работника, гибкости заработной платы и режима рабочего времени, комплексе элементов гибких форм занятости работников, моделях социального партнерства (табл. 2). Основными особенностями процессной подсистемы являются высокая степень ее адаптивности к внешней среде, предусматривающей возможность адекватной реакции экономического поведения работника и работодателя, гибкий контроль трансакционных издержек найма и увольнения, сохранение долгосрочного баланса интересов субъектов.

Развитие инновационно-технологической среды вызывает структурную трансформацию рабочих мест в экономике, нетрадиционные социально-экономические отношения при удалении рабочих мест от офиса. Развивающиеся отношения между наемным работником и работодателем вызывают появление новых форм занятости, способных адекватно реагировать на изменения информационно-коммуникационной среды (совокупный спрос, уровень цен в экономике, качество профессиональных компетенций). Применение индивидуализированных контрактов при интенсивном развитии информационных технологий, неформальные формы занятости используются для расширения свободы экономического выбора работником и работодателем в условиях неопределенности. Г. Стендинг (G. Standing) сформировал теорию гибкой занятости в результате классификации предоставляемых работодателем гарантий занятости, которая трансформирует социально-экономические отношения индивидов на рынке в условиях усиления неопределенности.

Гибкость структуры рынка, по мнению Стендинга [21], проявляется в гибкости корректировки объема выпускаемой продукции фирмами, гибкости регулирования рабочего времени работника, гибкости установления уровня заработной платы работников. Для гибкой структуры рынка характерны многообразие форм найма и увольнения работника, индивидуализация форм заработной платы, мобильность изменения издержек на переобучение работников, дифференциация социальных выплат и социальной помощи работникам; принятие экономических решений субъектами происходит децентрализованно.

При гибких формах занятости разнородная структура рынка рабочих мест заполняется специалистами, которые работают неполное рабочее время. Работодатели предоставляют рабочие места с повременной и сдельной заработной платой для разных категорий работ-

ников, подстраиваясь под рыночную конъюнктуру. Гибкая структура занятости в экономике ориентирована на расширение возможностей экономического выбора наилучшего способа использования ресурсов, снижая уровень безработицы за счет быстро создаваемых временных рабочих мест [5].

Результатом эволюции теорий гибкой занятости стало появление форм дистанционной занятости, которые рассмотрены Дж. Неллес (J. Nelles) [19]. Специфическими особенностями форм дистанционной занятости являются: неопределенность взаимодействия субъектов рынка, виртуализация рабочих мест, индивидуальность заключаемого контракта, высокая степень дифференциации профессиональных компетенций работника. Работодатель получает новые возможности минимизации издержек на найме и увольнении работника; расширяется использование информационных технологий для создания гибких форм занятости.

Дистанционная форма занятости повышает требования к интеллектуализации профессиональной деятельности работника; меняется организация рабочего места, которое выносятся за пределы офиса, создаются новые возможности для выбора режима рабочего времени, повышается уровень самостоятельности и профессиональной организации работника. Изменяется характер трудового договора и обязательств работодателя перед работником, как альтернативный вариант традиционной оплачиваемой занятости с расширением совмещаемых социальных функций работника.

Недостатком дистанционной формы занятости работника является отсутствие стандартизации условий экономической деятельности и гарантий выплаты заработной платы. Сложившийся подход к дистанционной занятости расширяет понимание гибких и нетрадиционных форм занятости, характеризуя сетевой характер взаимодействия работника и работодателя через личный или опосредованный контакт с участием развития информационной инфраструктуры.

На распространенность дистанционной формы занятости влияют доступность информационных технологий, уровень информационной грамотности работника, развитость информационной и телекоммуникационной инфраструктуры, международные формы бизнеса и традиции предпринимательской культуры, сформированность и жесткость контроля соблюдения трудового законодательства. Выбор работником дистанционной формы занятости связан с субъективными факторами, ментали-

тетом, стремлением повысить уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, повышением эффективности использования рабочего и свободного времени.

Системный подход включает различные принципы экономического анализа, главным для него является принцип развития в сочетании с экстремальными принципами, заложенными в самой природе поступательного развития общества, как считал Л. Эйлер [17]. Эвристическая ценность принципа оптимальности состоит в том, что в понятии «оптимум» фиксируется представление о наиболее экономичном поведении, наилучшем способе использовании ресурсов в данных условиях. Главным теоретико-методологическим инструментом в моделировании организационной направленности и специфики экономического поведения работника и работодателя становится процессный подход, позволяющий с единых методологических позиций проектировать, анализировать, осуществлять поиск наиболее эффективных процессов в рассматриваемой системе социально-экономических отношений.

В теоретико-методологическом анализе в качестве системы согласования социально-экономических отношений работника и работодателя могут быть дополняющие друг друга экономические и гражданские институты. Внутренняя межсистемная среда развития социально-экономических отношений представлена следующими дополняющими друг друга элементами: исторический, технологический, институциональный, когнитивный, культурный, ментальный, которые влияют на модели экономического поведения. Институциональный механизм развития социально-экономических отношений между работником и работодателем в этом анализе характеризуется следующими институтами: конкуренция, кооперация, координация, солидарность. Активность субъектов рынка (работника и работодателя) осуществляется на основе реализации совместных целей и проектов, определяющих специфику развития социально-экономических отношений.

Принципами системного подхода исследования являются целостность, иерархичность, структуризация, множественность, которые формируют научно обоснованные требования к эффективному развитию социально-экономических отношений через оптимизацию и координацию взаимосвязей между работником и работодателем. Структуризация социально-экономических отношений работника

и работодателя раскрывает глубину деформации функций рынка в результате углубления специализации хозяйственной деятельности корпоративных субъектов и постепенной активизации инновационных процессов в секторах национальной экономики. Системный подход при анализе социально-экономических отношений работника и работодателя позволяет выявить закономерности, возникающие в проектном исследовании: объект — цель — ресурсы — внешняя среда. Выявляющиеся новые интерактивные качества структуры профессионально-квалификационных групп характеризуют взаимосвязи субъектов, участвующих в выборе модели экономического развития сектора национальной экономики.

Анализ социально-экономических отношений между работником и работодателем на основе системного анализа фокусирует внимание на экономических взаимосвязях между работником и работодателем, которые возникают в процессе их взаимодействия. Оценивается количество структурных и институциональных элементов, развивающихся в определенном векторном направлении при формировании социально-экономических отношений. Анализ иерархии структуры, динамика взаимосвязей подсистем социально-экономических отношений на основе расширяющихся прав и ответственности работника, работодателя позволяет описывать тенденции меняющихся свойств и состояния рынка. С позиций системного анализа социально-экономические отношения формируют модель рынка, характеризующуюся следующими фундаментальными свойствами: способность к саморазвитию, стремление к устойчивости структурных элементов, сочетание разных форм занятости.

Системный анализ в исследовании социально-экономических отношений на рынке позволяет сфокусироваться на общих свойствах экономического института при сравнении взаимодополняемых социально-экономических подсистем на основе ролевой позиции работника и работодателя, оценки их скрытого потенциала развития. Анализ элементов социально-экономических отношений между работником и работодателем показывает отличия подсистем, механизмы их эволюции. Обращение исследователей к системному анализу демонстрирует усиление субъективного элемента в теоретико-методологическом понимании развития социально-экономических отношений на рынке. Системный анализ синтезировал лучшие взаимодополняемые исследовательские традиции социально-экономических отношений: инсти-

туциональные, структурно-функциональные и эволюционные.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать выводы об усиливающейся тенденции субъектно-субъектной направленности теоретико-методологического исследования изменений социально-экономических отношений между работником и работодателем в условиях гетерогенного характера эволюции воспроизводственных процессов и неравномерного развития технологий. Основными чертами такого подхода являются следующие элементы:

— сетевая модель организации взаимодействия субъектов рынка обеспечивает эффективность поиска и найма квалифицированных

работников через оптимизацию транзакционных издержек, оценку качества информационных потоков;

— субъектно-субъектное взаимодействие на рынке имеет свойство универсальной системности, раскрывая разные типы адаптивности квалифицированных работников;

— субъекты социально-экономических отношений обладают коммуникативной и ограниченной рациональностью, формируя сложность и полицентричность развития социально-экономических отношений;

— взаимодействие субъектов социально-экономических отношений имеет ролевой характер, обеспечивая многоуровневые функциональные связи.

Список источников

1. Акофф Р. Л. О целеустремленных системах / Р. Л. Акофф, Ф. Э. Эмери; пер. с англ. Г. Б. Рыбальского, общ. ред. А. И. Ушакова. — М.: Советское радио, 1974. — 269 с.
2. Веблен Т. Теория праздного класса : пер. с англ. и вступ. С. Г. Сорокиной. — М.: Прогресс, 1984. — 367 с.
3. Грановеттер М. Сила слабых связей: пер. З. В. Котельниковой, науч. ред. В. В. Радаева // Экономическая социология. — 2009. — Т. 10. — № 4. — С. 31–50.
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: пер. с фр. А. Б. Гофмана; примеч. В. В. Сапова. — М.: Канон, 1996. — 431 с.
5. Интернет-работа в России // Информационный портал «Workle» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.workle.ru/mass-media/item/5766.html> (дата обращения: 03.09.2015).
6. История зарубежной социологии / А. И. Кравченко. — М.: МГУ, 1991. — 87 с.
7. Коммонс Дж. Институциональная экономика: пер. с англ. А. А. Курьшевой // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2007. — Т. 5. — № 4. — С. 59–70.
8. Корнаи Я. Системная парадигма // Вопросы экономики. — 2000. — № 4. — С. 4–22.
9. Лепский В. Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию. — М.: Когито-Центр, 2009. — 208 с.
10. Маевский В. И. О переключающемся режиме воспроизводства // Terra Economicus. — 2012. — № 1. — Т. 10. — С. 11–19.
11. Макаров В. Л. Социальный кластеризм. Российский вызов. — М.: Бизнес Атлас, 2010. — 272 с.
12. Маршалл А. Принципы экономической науки: пер. с англ. — М.: Прогресс, 1993. — Т. 1. — 416 с.
13. Нельсон Р. Р. Эволюционная теория экономических изменений / Р. Р. Нельсон, С. Дж. Уинтер, пер. с англ. М. Я. Каждана. — М.: Дело, 2002. — 535 с.
14. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги Начала, 1997. — 185 с.
15. Орлова И. Б. Современные социологические теории: Э. Гидденс, Ю. Хабермас, П. Бурдьё / И. Б. Орлова, Т. И. Шумилина // Наука, культура, общество. — 2010. — № 3. — С. 102–114.
16. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры): пер. В. С. Автономова и др., общ. ред. А. Г. Милейковского. — М.: Прогресс, 1982. — 455 с.
17. Эйлер Л. Метод нахождения кривых линий, обладающих свойствами либо максимума, либо минимума или решение изопериметрической задачи, взятой в самом широком смысле. — М.; Л.: ГТТИ, 1934. — 600 с.
18. Dunlop J. T. The management of labour unions. — Lexington: Mass, 1990.
19. Nelles J. M. Managing telework: strategies for managing the virtual workforce. — New York John Wiley&Sons. Ins., 1998. — 352 p.
20. Riesman D. The lonely crowd: a study of the changing American character / D. Riesman, N. Glazer, R. Denney. — CT: Yale University Press, 2001. — 315 p.
21. Standing G. A precariat charter: from denizens to citizens. — London: Bloomsbury Academic, 2014. — 440 p.
22. Ulman L. Unionism, economic stabilization, and incomes policies: European experience (Studies in wage-price policy) / L. Ulman, R. Flagan, D. Soskice. — Brooking Inst Pr, 1983. — 705 p.