

УДК 331(476)

А. А. ГАПЕЕВ

МЕХАНИЗМ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Сформулировано определение понятия «механизм трансформации социально-трудовых отношений». Разработан организационно-экономический механизм трансформации социально-трудовых отношений, который охватывает субъекты, уровни, инструменты и направления трансформации социально-трудовых отношений, а также процесс функционирования, что позволяет построить новую модель социально-трудовых отношений в соответствии с необходимостью становления инновационного развития национальной экономики. На основании обобщения выделены процедуры механизма трансформации социально-трудовых отношений.



ГАПЕЕВ

Александр Александрович,

аспирант 4-го курса специальности «Экономика и управление народным хозяйством»
Международного университета «МИТСО»,
старший преподаватель кафедры экономики и менеджмента
Международного университета «МИТСО»

A. A. GAPEEV

MECHANISM OF TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

The definition of «mechanism of transformation of social and labor relations» is formulated. The organizational and economic mechanism of transformation of social and labor relations, which covers the subjects, levels, tools and directions of transformation of social and labor relations, as well as the process of functioning, which allows you to build a new model of social and labor relations in accordance with the need for innovative development of the national economy. On the basis of generalization procedures of the mechanism of transformation of social and labor relations are allocated.

Инновационное развитие национальной экономики сопровождается изменениями в трудовом процессе, занятости, организации труда, развития персонала, происходит повышение требований к вознаграждению за труд. Распространение информационных технологий меняет представление о стандартном рабочем месте, и, как следствие, появляются новые возможности для дистанционной занятости. Увеличивается доля интеллектуального труда в большинстве сфер трудовой деятельности и способность работника к инновациям, нестандартного мышления, творческого поиска. По характеру труд часто приобретает индивидуальные формы. Происходит трансформация социально-трудовых отношений, которая очевидно требует постоянного мониторинга с целью выявления изменений,

происходящих в различных составляющих предмета социально-трудовых отношений. Исследование вопроса трансформации социально-трудовых отношений становится одной из ключевых задач в условиях инновационного развития национальной экономики.

Большой вклад в развитие теории социально-трудовых отношений внесли отечественные ученые: А. В. Акилина, Л. С. Боровик, Т. Н. Васильюк, А. М. Колот, Т. А. Костишина, С. Н. Лебедева, Л. С. Лисогор, Ю. М. Маршавин, А. П. Морова, Г. В. Назарова, И. Л. Петрова, В. М. Петюх, С. В. Шевченко и др. Среди зарубежных ученых необходимо выделить работы М. Беблэви, Я. Бринкли, Б. М. Генкина, В. Е. Гимпельсона, Л. Граттон, Е. В. Неходы, Р. Колосовой, О. Н. Кузнецовой, Д. Облингера, В. П. Слепцовой, Е. В. Янченко и др. Их иссле-

дования способствовали развитию теории рынка труда, определению специфических особенностей формирования социально-трудовых отношений в соответствии с национальной моделью рынка труда, разработке методологии исследования и концептуальных основ развития социально-трудовых отношений.

Тем не менее остаются малоисследованными вопросы активизации трансформации социально-трудовых отношений в условиях инновационного развития национальной экономики путем задействования всех составляющих ее механизма. Это, в свою очередь, предопределяет потребность в разработке механизма трансформации социально-трудовых отношений в условиях инновационного развития национальной экономики.

В начале XIX в. слово «механизм» употреблялось в значении «устройство, приводящее что-то в действие». Затем появилось значение системы, определяющее порядок любой деятельности, и спектр толкований расширился: под механизмом стали понимать совокупность состояний или процессов, определяющих любое явление. Таким образом, понятие «механизм» было распространено и на общественные явления, в том числе социально-экономические [1].

В современном толковании механизм — это многоаспектное понятие, которое можно рассматривать:

- как систему (функционирование чего-то, совокупность промежуточных состояний или процессов, любых явлений) упорядочения, сложную целостность;
- как непосредственный процесс, последовательность определенных действий [2, с. 154].

Согласно терминам «трансформация социально-трудовых отношений» (непрерывный процесс качественных и количественных преобразований в системе социально-трудовых отношений (их предмете, субъектах и т. д.), имеющих положительные и отрицательные последствия в контексте общественных, в частности, экономических, изменений на всех уровнях и в различных плоскостях одновременно и параллельно, в результате чего изменяются содержательные характеристики различных составляющих социально-трудовых отношений и, как следствие, происходит становление нового формата отношений в сфере труда, что требует качественно новых подходов к их регулированию в соответствии с новой экономической моделью) и «механизм» (как систему) дадим определение понятию «механизм трансформации социально-трудовых отношений».

Механизм трансформации социально-трудовых отношений — это совокупность (система) инструментов, которые приводят в действие (запускают, ускоряют) процесс из-

менений в системе социально-трудовых отношений и направляют его в нужное русло, способствуя тем самым становлению нового формата социально-трудовых отношений, а следовательно, активизируя инновационную деятельность.

Авторская версия механизма трансформации социально-трудовых отношений приведена на рис. 1.

Объектом воздействия механизма является процесс трансформации социально-трудовых отношений. Целью функционирования указанного механизма является создание условий для усиления трансформационных процессов, которые будут способствовать становлению нового формата социально-трудовых отношений, а также повышению эффективности инновационной деятельности.

Для определения концептуальных основ механизма трансформации социально-трудовых отношений сформулируем методологические основы формирования механизма с учетом специфических особенностей отношений в сфере труда и глобальных тенденций.

1. Основой механизма трансформации социально-трудовых отношений являются современные преобразования в сфере труда и социально-трудовых отношениях.

2. Действие механизма может происходить на всех уровнях (национальном (государственном), отраслевом, территориальном (региональном), организационном и личностном).

3. Функционирование механизма находится под влиянием внешних и внутренних факторов. К внешним факторам относятся глобализация экономики, распространение инновационных технологий, степень государственного регулирования, полнота ресурсов, появление новых рынков или сужение имеющихся, социокультурная составляющая и состояние экономики страны в целом. К внутренним факторам следует отнести наличие соответствующей материально-технической базы, готовность собственников (руководства) и наемных работников к изменениям.

Выделим следующие составляющие механизма трансформации социально-трудовых отношений: уровни, субъекты, инструменты, направления трансформации социально-трудовых отношений.

Как отмечалось ранее, действие механизма может происходить на всех уровнях (национальном (государственном), отраслевом, территориальном (региональном), организационном и личностном), однако цель является общей для всех уровней — ускорение процесса трансформации социально-трудовых отношений путем создания надлежащего законодательного, научно-методического, организационного обеспечения соответствующих изменений.

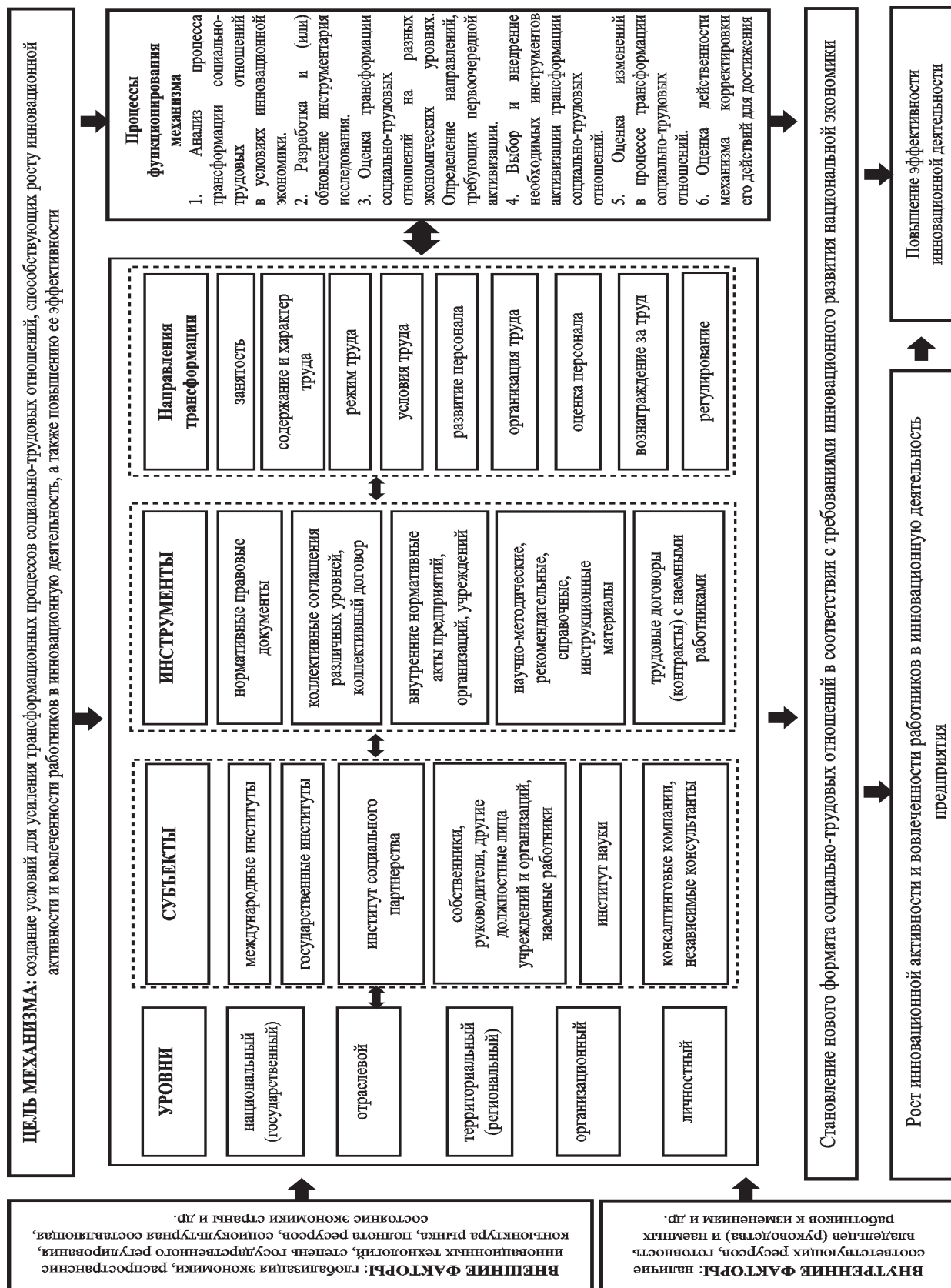


Рисунок 1 — Организационно-экономический механизм трансформации социально-трудовых отношений

Источник: собственная разработка автора.

Субъектами механизма трансформации социально-трудовых отношений являются:

- международные институты (Международный валютный фонд, Международная организация труда, Международный банк реконструкции и развития, Организация Объединенных Наций и др.);
- государственные институты (все органы государственной власти, министерства и ведомства);
- институт социального партнерства (профессиональные союзы, организации нанимателей, государство);
- собственники, руководители, другие должностные лица предприятий, учреждений и организаций, наемные работники;
- институт науки (научно-исследовательские, научно-технологические, научно-технические, научно-практические учреждения, исследующие ситуацию, сложившуюся в сфере труда и социально-трудовых отношений);
- консалтинговые компании и независимые консультанты (руководители предприятий (организаций) привлекают к сотрудничеству работников консалтинговых центров для совместного проведения всестороннего анализа ситуации в сфере труда и социально-трудовых отношений, диагностирования проблемы, выявления резервов для повышения эффективности деятельности, в частности, инновационной, в том числе за счет изменений в системе социально-трудовых отношений).

Механизм трансформации социально-трудовых отношений включает следующие инструменты (процедуры):

1. Разработка и ратификация нормативных правовых документов (законов, конвенций, положений и т. д.) международными и государственными институтами. Вовремя разработанная законодательная база и институциональное обеспечение позволят действовать в правовом поле, способствуя развитию социально-трудовых отношений.

2. Заключение коллективных соглашений и договоров на разных уровнях: генерального соглашения на национальном (государственном) уровне, отраслевых соглашений — на отраслевом, территориальных (региональных) — на территориальном (региональном), коллективных договоров — на уровне предприятия с целью развития социального партнерства и согласования интересов основных сторон социально-трудовых отношений.

3. Разработка и принятие внутренних нормативных актов предприятия (правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, должностные инструкции и др.).

4. Разработка научными учреждениями научно-методических материалов по развитию социально-трудовых отношений: рекомендации, справочники, инструкции и др.

5. Заключение трудовых договоров с наемными работниками, в частности, при использовании инновационной занятости, с учетом специфических особенностей каждой формы такой занятости.

Все вышеуказанные процедуры должны способствовать трансформации социально-трудовых отношений, которая может осуществляться в разных направлениях, имеющих разную силу влияния на трансформационные процессы в сфере социально-трудовых отношений. Необходимо принимать во внимание, какое именно направление нужно активизировать в первую очередь. Вместе с тем стоит отметить, что только комплексная работа по всем направлениям развития социально-трудовых отношений будет иметь значимый эффект для инновационного развития и становления новой экономики.

Этапы процесса функционирования механизма трансформации социально-трудовых отношений представлены на рис. 2.

Отметим, что запуск и ускорение трансформации социально-трудовых отношений

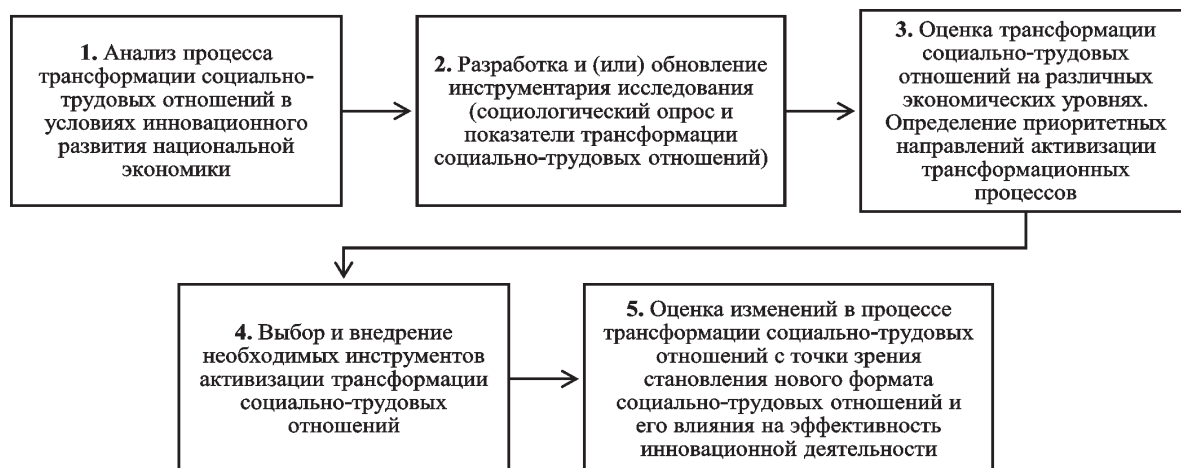


Рисунок 2 — Этапы процесса функционирования механизма трансформации социально-трудовых отношений

Источник: собственная разработка автора.

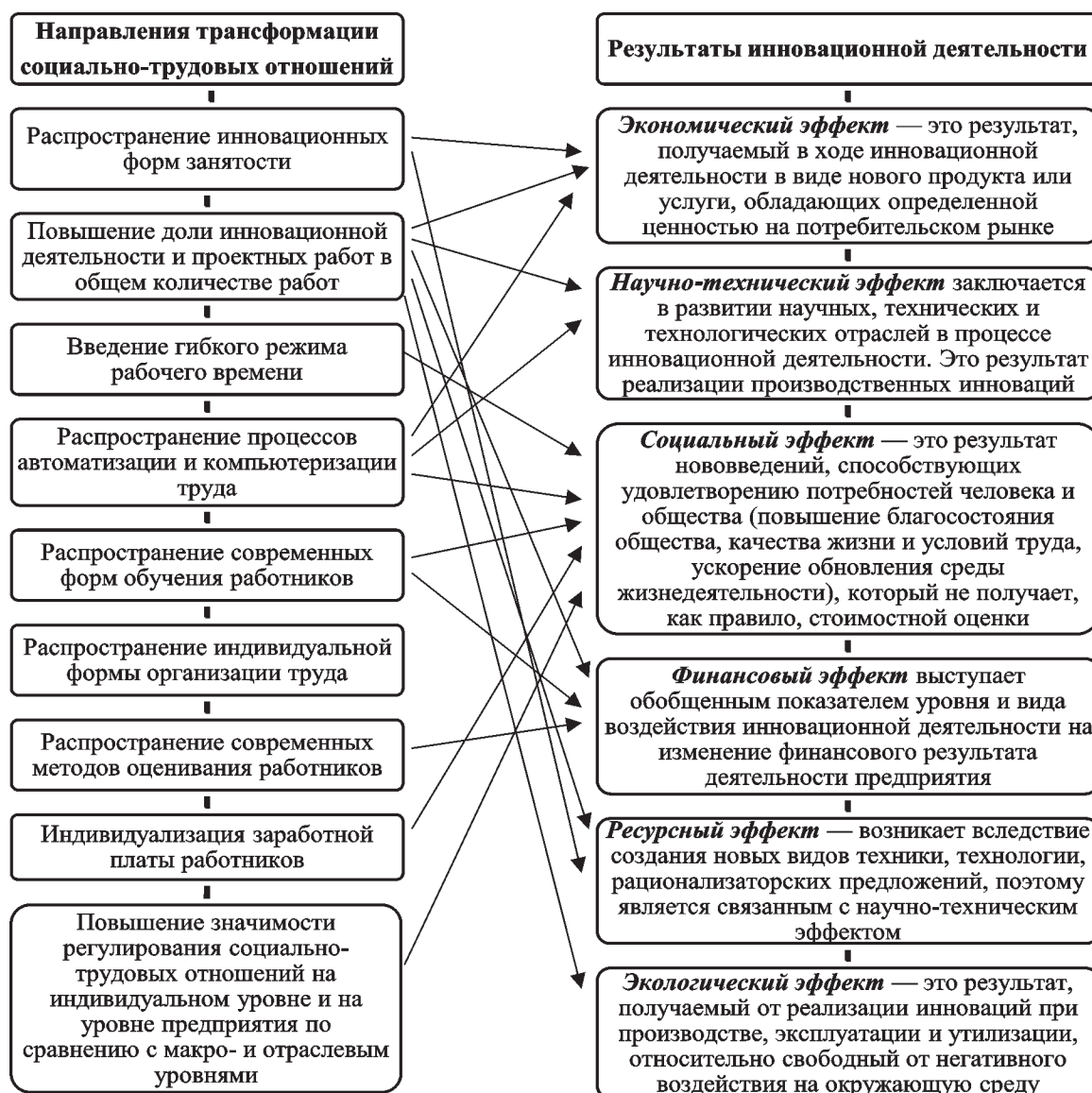


Рисунок 3 — Влияние трансформации социально-трудовых отношений на результаты, характеризующие инновационную деятельность

Источник: собственная разработка автора.

с целью повышения эффективности инновационной деятельности возможны только при согласованной работе всех субъектов на различных уровнях одновременно и параллельно. Для того чтобы механизм трансформации социально-трудовых отношений обеспечивал достижение поставленной цели, он требует систематического совершенствования и обновления, которые должны реализовываться на предприятиях в соответствии с установленной последовательностью действий.

Становление нового формата социально-трудовых отношений может по-разному влиять на инновационное развитие. Влияние трансформации социально-трудовых отношений на результаты, характеризующие инновационную деятельность, изображено на рис. 3. Отметим, что эффекты инноваци-

онной деятельности взаимосвязаны между собой. Так, экономические результаты от инновационной деятельности связаны с научно-техническим, социальным и финансовым эффектами. В свою очередь, ресурсный и экологический эффекты возникают вследствие научно-технического прогресса и косвенно влияют на экономический эффект от инновационной деятельности. Поэтому целесообразно выделять шесть видов эффекта от внедрения инновационных проектов: экономический, научно-технический, финансовый, ресурсный, социальный и экологический [3; 4].

Заметим, что механизм трансформации социально-трудовых отношений может найти практическое применение как на уровне предприятий, организаций, так и на уровне региона, страны в целом (табл. 1).

Таблица 1 — Практическое значение реализации механизма трансформации социально-трудовых отношений

Субъекты механизма трансформации социально-трудовых отношений	Социальный эффект	Экономический эффект
Все органы государственной власти, министерства и ведомства	Уменьшение безработицы; изменения в образовательном развитии; активизация инновационных процессов; развитие социального партнерства	Рост доходов бюджета страны, что позволит увеличить расходы на здравоохранение, оборону, образование и др.
Региональные органы власти	Уменьшение безработицы; изменения в образовательном развитии; развитие социального партнерства	Рост доходов бюджета региона, что позволит инвестировать средства в региональные программы развития малого и среднего бизнеса
Собственники, руководители, другие должностные лица предприятий, учреждений и организаций	Активизация инновационных процессов; повышение компетентности персонала	Рост дохода на уровне предприятия, оптимизация расходов на персонал
Научные учреждения	Повышение компетентности персонала; увеличение возможностей для занятости	Дополнительные источники дохода, возможность инвестирования в материально-техническую базу
Наемные работники	Увеличение возможностей для занятости; профессиональный рост и возможность сочетания «дом — работа», «обучение — работа»	Дополнительные источники дохода, возможность экономить, инвестировать и др.
Консалтинговые компании, независимые консультанты	Увеличение возможностей для занятости; улучшение профессионального развития	Дополнительные источники дохода, возможность расширения сферы деятельности

Источник: собственная разработка автора на основе [4].

Исследование процесса трансформации социально-трудовых отношений на отечественных предприятиях и его влияние на эффективность инновационной деятельности определили необходимость активизации трансформации социально-трудовых отношений. Несмотря на актуальность всех направлений трансформации социально-трудовых отношений, важно сосредоточить внимание на наиболее приоритетных с целью построения нового формата социально-трудовых отношений.

В процессе исследования сформулированы методологические основы разработки механизма трансформации социально-

трудовых отношений с учетом специфических особенностей отношений в сфере труда и глобальных тенденций. Выделены основные составляющие механизма и процесс его функционирования. Исследовано влияние процесса трансформации социально-трудовых отношений на результаты, характеризующие инновационную деятельность. Разработанный механизм трансформации социально-трудовых отношений создаст условия для усиления трансформационных процессов, способствующих повышению эффективности инновационной деятельности, а также обеспечит его пользователям экономический и социальный эффекты.

Список использованных источников

1. Фокин, Н. И. Эканет (экономико-этимологический словарь) [Электронный ресурс] / Н. И. Фокин. — Режим доступа: <https://ecanet.ru/word/%D0%9C%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%BC>. — Дата доступа: 15.09.2019.
2. Цимбалюк, С. О. Формирование компенсационной политики в условиях трансформации социально-трудовых отношений : монография / С. О. Цимбалюк. — К. : КНЭУ, 2015. — 213 с.
3. Скалюк, Р. В. Эффекты и эффективность инновационной деятельности промышленных предприятий / Р. В. Скалюк, О. В. Декалюк // Вестн. Хмельницкого нац. ун-та. — 2009. — № 1. — С. 149–154.
4. Виды эффекта [Электронный ресурс] // Энциклопедия по экономике. — Режим доступа: <https://economy-ru.info/info/1143/>. — Дата доступа: 20.09.2019.

07.10.2019