

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Департамент научно-технологической политики и образования  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Донской государственный аграрный университет»

**Н.В. Сапрыкина**

**МЕТОДОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ**  
**ЧАСТЬ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебное пособие

Персиановский

2019

УДК 330.101  
ББК 65  
С 19

Рецензенты: **Поломошнов А.Ф.**, д-р философских наук, зав. каф. философии и истории отечества Донской ГАУ;  
**Колосова Н. Н.**, канд. философских наук, доц. каф. философии и истории отечества Донской ГАУ

С 19 Сапрыкина, Н.В.  
Методология экономической науки. Ч. 1. Трудовые отношения. Теория организации: учебное пособие / Н.В. Сапрыкина ; Донской ГАУ. – Персиановский : Донской ГАУ, 2019. –172 с.

Учебное пособие содержит материал, отражающий современные методологические подходы институционального направления современной экономической теории в сфере трудовых отношений и теории организации. В отдельных главах представлены особенности институционального анализа истории становления рыночных трудовых отношений на российских предприятиях. В учебном пособии представлены таблицы и рисунки. В конце каждой главы приводятся вопросы для самоконтроля.

Учебное пособие предназначено для обучающихся по образовательным программам высшего образования, дополнительного профессионального образования, а также может быть использовано преподавателями и научными работниками.

УДК 330.101

ББК 65

Утверждено методической комиссией агрономического факультета, протокол № 5 от 25.01.2019 г.

Рекомендовано к изданию методическим советом университета, протокол № 1 от 30.01.2019 г.

© Сапрыкина Н.В., 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	5
<b>ГЛАВА 1. СОБСТВЕННОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ВЫБОР МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ НА МИКРОУРОВНЕ</b> .....	7
1.Методология индивидуальной субъективизации отношений труда.....	7
1.2.Анализ трудовых отношений в методологии основных теорий собственности.....	8
1.3.Методологические подходы к регулированию трудовых отношений...25	
<b>ГЛАВА 2. КОНТРАКТНАЯ ТЕОРИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b> .....	34
2.1.Трудовой контракт: правовой и экономический методологические подходы.....	34
2.2.Общие основы институциональной контрактной теории.....	39
2.3.Природа трудового контракта в методологии институционализма.....	51
<b>ГЛАВА 3. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА: ПРАВО НА СУЩЕСТВОВАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ</b> .....	77
3.1. Теоретическая дискуссия о категориальном содержании «внутренних рынков труда» .....	77
3.2. Внутренние трудовые отношения в анализе неоклассической и институциональной методологии.....	82
<b>ГЛАВА 4. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ ТЕОРИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</b> .....	93
4.1. Институциональная природа внутренних рынков труда и альтернативные механизмы их координации.....	93
4.2. Методология институционального анализа механизмов внутренней координации трудовых отношений .....	95
4.3. Экономические границы (пределы) внутренних нерыночных способов координации труда в организации .....	102
4.4. Методология процедуры общего выбора трудового поведения в теориях организации и организационного поведения.....	106
4.5.Методология анализа конкуренции на внутреннем рынке труда.....	111
<b>ГЛАВА 5. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b> .....	119
5.1.Методологические проблемы анализа институциональной трансформации .....	119
5.2.Основные теории фирмы (предприятия).....	120
5.3. Методологические проблемы определения субъекта внутрифирменной институциональной деятельности.....	125
5.4. Особенности методологии анализа институциональных изменений третьего уровня системы труда предприятия .....	131
5.5.Методологические проблемы анализа институциональной динамики..	134
5.6. Методология анализа системы трудовых ценностей организационной культуры предприятия .....	140

<b>ГЛАВА 6. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМА АНАЛИЗА И ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>144</b>
6.1. Методология происхождения, параметров и трансформационного потенциала внутрифирменных институтов труда.....	144
6.2. Методологические подходы к институциональным изменениям оппортунистического трудового поведения.....	146
6.3. Институциональный механизм стимулирования труда на предприятии.....	150
6.4. Особенности кадровой политики на различных сегментах внутреннего рынка труда.....	153
6.5. Методология формирования системы инновационных институциональных изменений трудовых отношений.....	156
6.6. Методология инновационной управленческой деятельности по институциональным изменениям трудовых отношений на предприятии....	162
<b>ЛИТЕРАТУРА .....</b>	<b>170</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Отечественная экономическая наука на современном этапе рыночных преобразований находится в методологическом поиске, в выработке новых методологических основ, категориального аппарата, способствующих познанию процессов трансформации и разработке практики эффективного реформирования российской экономики.

Сегодня в высшем экономическом образовании ощущается настоятельная необходимость в изучении методологии экономической науки, позволяющей формировать инновационное экономическое мышление, необходимое не только для вдумчивого осмысления классических и современных экономических концепций и теорий, но и для того, чтобы верно оценивать современные реалии хозяйственной жизни и определять тенденции общественного развития, уметь принимать правильные решения в повседневной жизни. Методология экономической науки не только признана выявлять противоречия и выдвигать проблемы, но и упорядочить с помощью определенных принципов, способов и приемов поиск путей истины. А.Маршалл отмечал, что экономическая теория является интеллектуальным инструментом, техникой мышления, помогая тому, кто владеет ею, приходиться к правильным заключениям.

Методология экономической науки как общая теория познания экономической жизни – это настолько огромный пласт концепций, научных направлений, подходов, принципов, способов, приемов, норм и действий, применяемых в экономической науке, что не представляется возможным все это многообразие включить в одно учебное пособие. Поэтому в данном учебном пособии внимание сосредоточено на том, чтобы на примере сложного экономического феномена - трудовой сферы отечественной экономики в организации – показать как происходит конкретный процесс становления и развития методологии классических и современных подходов и концепций в исследовании трансформации трудовых отношений на уровне предприятия.

В теории труда и обобщении практики отечественных трудовых отношений есть множество дискуссионных и нерешенных проблем как методологического, так и прикладного характера. Возник и требует своего осмысления самостоятельный и целостный комплекс экономических проблем сферы труда российских предприятий. Весьма полезно в свете новых экономических методологических направлений и исследовательских тенденций определить, какие подходы и положения отечественной и западной методологии экономической науки актуальны и могут быть использованы для целей анализа системы трудовых отношений на предприятии и ее специфики в условиях российских предприятий, особенно их инновационного развития. Можно ли рационально сочетать традиционный подход, основанный на анализе преобразований собственности, выявления отчуждения, и методологические подходы современной западной экономической теории и активно развиваемые в отечественной экономической науке, в первую очередь, неинституционализма. Исследование изменений социально-трудовых отношений на предприятии на современном этапе имеет как теоретико-методологическое, так и практическое значение. Оно позволяет разработать основные положения концепции формирования рынка труда на уровне его элементного состава - рыночно-трудовых отношений на предприятии, выработать критерии оценки их современного состояния, так называемой «продвинутой» в инновационном реформировании, дать конкретные рекомендации по регулированию и совершенствованию процесса инновационной трансформации на различных типах предприятий.

## ГЛАВА 1. СОБСТВЕННОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ВЫБОР МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ НА МИКРОУРОВНЕ

### 1.1. Методология индивидуальной субъективизации отношений труда

Методологические принципы исследования трудовых отношений в рыночной экономике позволяют предположить, что рыночной экономике в первичном элементарном отношении работник и работодатель преодолевают сочетание прежней бессубъектности и приобретают свойства экономического субъекта. По своей экономической сути это сводится к соединению собственности с субъектом: работника как собственника своей рабочей силы, нанимателя как предпринимателя, как собственника средств производства, то есть происходит формирование индивидуальной субъективизации отношений труда.

Каковы же критериальные признаки формирования субъектности индивидуумов в трудовых отношениях, а точнее одного из субъектов - работника?

Методологический принцип рационального выбора индивидуума является общим критериальным признаком субъектности в рыночной экономике. В трудовой сфере он должен нести в себе не только учет ограниченности самого трудового ресурса как фактора производства (как это предполагается в неоклассической теории) и не только содержать момент общей информационной ограниченности экономического субъекта.

*Рациональный выбор индивидуума в сфере труда предполагает также институциональную ограниченность системы правовых и социально-экономических отношений по поводу редких ресурсов рабочей силы, вступая в которые субъекты труда противостоят друг другу как покупатели и продавцы.*

Таким образом, институциональная структура общества является важным фактором, обуславливающим рациональный выбор индивидуума в трудовой сфере.

Собственность на рабочую силу как трудовой ресурс в силу специфики уже самого объекта собственности предполагает, чтобы традиционный ортодоксальный неоклассический анализ был обязательно дополнен введением в анализ конкретной институциональной среды. Именно в ней формируется мотивационный комплекс экономического поведения участников трудовых отношений, и, в первую очередь, это происходит под воздействием отношений собственности.

Вся исследовательская экономическая традиция как марксистского, так и неоклассического подходов включает в себя как обязательный элемент выяснение экономических интересов и проблему их состыковки. Вся экономическая практика поиска новых нетрадиционных организационных форм труда стремится преодолеть существующие недостатки системы стимулирования, характерные для простых форм собственности и традиционных трудовых контрактов.

## **1.2. Анализ трудовых отношений**

### **в методологии основных теорий собственности**

#### ***Собственность и трудовые отношения в методологии марксизма.***

Марксистский анализ трудовых отношений предполагает выявление конкретно-исторической формы труда, как носителя общественного контакта, в силу которого присвоение (собственности) рабочей силы и средств производства воспроизводится в качестве исторически определенной совокупности трудовых отношений. Поэтому *трудовые отношения выступают конкретно-исторической формой присвоения средств производства рабочей силы*. Отечественная экономическая наука в прошедшие годы в нашей стране была обращена к теоретическим вопросам собственности и труда, и хотя ряд ее выводов сегодня потерял свою актуальность и значение, существуют фундаментальные, по большей части, конечно, методологические положения, сохраняющие свою значимость.

Отечественная экономическая наука при выяснении конкретных взаимосвязей собственности и трудовых отношений исходила из анализа



самих отношений собственности. Не останавливаясь на известной дискуссии в отечественной экономической науке о том, является ли отношение собственности особым, самостоятельным экономическим отношением, или оно представляет собой всю систему производственных отношений, отметим, что оба подхода предполагали существование производственных отношений определенного способа производства в виде системы, которую субординирует и связывает наличие основного элемента собственности.

*Собственность на рабочую силу и институционализация отношений ее присвоения.* Представляется, что сам объект исследования – социэкономическая природа трудовых отношений – делает возможным смешение нескольких уровней анализа, приводящее к тому, что исследователи определяют сущность вторичными, превращенными формами.

В системе рыночных трудовых отношений не все они равнозначны, не все находятся на одном уровне, некоторые имеют производный характер, некоторые определяющим образом воздействуют на другие, испытывая в то же время обратное воздействие. Способ связи этих отношений друг с другом, их последовательность и субординация представляют собой структуру системы.

Если объект обладает структурой, структурна и совокупность законов его развития и функционирования, структурна, следовательно, его сущность. Поэтому понять содержание внутреннего рынка труда можно лишь при условии, если найдено основное отношение, выступающее в системе как первичное, следовательно, системообразующее всей совокупности трудовых отношений на предприятии. Как бы ни было велико число «ступеней» социотрудовой системы, речь идет о единой сущности – рыночной, а не о множестве разных сущностей (на внешнем рынке труда, внутри предприятия, политики занятости, проводимой менеджментом на предприятии, и т.д.).

В узком смысле слова *собственность на рабочую силу и есть рыночная сущность трудовых отношений*, но сущность в ее неразвернутом основании. Понять сущность в ее развернутой структуре, включая и уровень

внутрифирменного рынка труда, можно лишь при условии, если выделена и понята его глубинная определяющая основа. Поэтому, на наш взгляд, на сущностном уровне рыночные отношения труда никак не могут превратиться в антирыночные.

Рабочий выступает собственником своей рабочей силы, и в этом смысле он – свободная личность. Однако он может присвоить принадлежащую ему рабочую силу лишь посредством ее отчуждения на рынке труда, посредством ее продажи. Собственность работника на свою рабочую силу представляет собой условие, но не причину ее отчуждения. Причиной превращения рабочей силы производителя в товар служит факт отсутствия «у него как у рабочей силы объективных условий для реализации своей рабочей силы».

Если главным отличительным признаком разграничения экономического содержания внутренней организации труда от внешнего рынка является передача прав собственности на рабочую силу, то именно собственность и выступает как исходное условие в анализе внутрифирменных институтов труда.

Чтобы дать содержательную характеристику общественной формы присвоения собственности на рабочую силу, необходимо конкретизировать и четко определить отношения субъектов с точки зрения их роли и места в общей причинно-следственной «цепочке» движения собственности на рабочую силу. Формирование и функционирование этих отношений есть основа формирования и реализации собственности на рабочую силу.

Завершенность трактовки собственности на рабочую силу заключается в ее логическом движении от ее формирования к механизмам присвоения. Целостность анализа собственности на рабочую силу предполагает системную полноту присвоения собственности на рабочую силу, включающую формирование норм и правил ее присвоения и весь спектр социально-экономических отношений, возникающих в процессе ее реализации. Это означает, что *к содержательному уровню собственности*

*необходимо отнести институционализацию отношений присвоения, что предполагает определение механизмов институтов труда, их возникновения и развития, соотношение различных форм институциональных ограничений, их воздействия на отношения присвоения.*

В центре внимания политико-экономического подхода традиционно находятся проблемы непосредственно процесса производства, и главное внимание сосредоточено на проблемах создания материальной формы товара или услуги и связанных с этим задачах производительности и интенсивности труда, его технической оснащенности и информационном обеспечении в конечном счете, организации и управлении трудом.

Наиболее плодотворный подход при выяснении конкретных взаимосвязей формы собственности и трудовых отношений на первичном уровне исходил из анализа *собственности как отношения, находящегося в движении*. Собственность при этом выступает как отношение по поводу рабочей силы и прежде всего предшествует всякому процессу производства, образуя его предпосылку.

*Экономическая реализация отношений собственности осуществляется в непосредственном процессе производства, где экономически реализуются отношения собственности на рабочую силу и где осуществляется реальное, действительное ее присвоение, реализация в трудовом процессе.*

Из предпосылки, из потенциала рабочая сила становится моментом реального движения производства. Средства производства охватываются живым трудом, происходит соединение факторов производства. *К.Маркс* отмечал, что «она [т.е. собственность – прим.] осуществляется только через само производство. Действительное присвоение совершается ... в активном, реальном отношении к этим условиям (производства)[5]».

***Анализ трудовых отношений в методологии теории прав собственности.*** В аспекте западной методологии анализ трудовых отношений может быть интерпретирован в контексте теории прав

собственности как проблема спецификации прав собственности на трудовые ресурсы, и, как следствие, эффективное их размещение.

В действительности, ведь реальное производство, трудовой процесс требует не только совершение одномоментного акта купли-продажи рабочей силы, а предполагает спецификацию прав собственности на нее. Причем спецификация прав собственности может осуществляться в явной или неявной форме. Неэффективное ее использование, по мнению сторонников этой теории, в первую очередь, проявляется в слабой состыковке стимулов труда, а значит, является результатом неправильного распределения прав собственности.

*Асимметрия собственности* обуславливает контрактную передачу прав собственности, включающую передачу полномочий (передачу власти), поэтому трудовой контракт (договор) разграничивает взаимоотношения участников и «правила власти», а значит иерархии с системой вознаграждения.

Исследование прав собственности и их спецификации проводятся в рамках правового централизма: судебного порядка разрешения конфликтов. Таким образом, центральным вопросом, исходя из теории прав собственности, может стать выяснение: является ли эффективное размещение ресурсов труда результатом неправильного распределения прав собственности.

Возникает вопрос: как рассматривать собственность на рабочую силу? Как неделимую целостность, или можно допустить представление ее в виде частичных правомочий, что, в свою очередь, предполагает возможность их частичной передачи.

*Методика исследования теории прав собственности, позволяющая специфицировать права собственности и моделировать возможности экономического поведения участников трудовых отношений, обладает для нашего анализа несомненно эвристической ценностью.*

Анализ расщепления прав собственности на частичные правомочия позволяет рассматривать взаимодействия прав собственности с экономическими стимулами, определять экономическое поведение работников, включая и последствия оппортунистического действия.

Собственность на рабочую силу можно представить как сложный пучок отношений, существенно различающихся по своему характеру и последствиям.

С методологических позиций вполне допустима и приемлема спецификация (определение) прав собственности на рабочую силу по известной *классификации А. Оноре* [2] из 11 элементов, хотя ее жестко очерченные границы правомочий и ситуационные ограничения не вполне корректны в силу особенностей самого объекта собственности - рабочей силы. Более точным было бы понятие не конкретной точки, а направленности непрерывного ряда, либо «вектора» такой направленности.

Это позволяет допустить возможность рассматривать собственность не только как неделимую целостность, но и расщепление ее на частичные правомочия, их спецификацию с возможной затем частичной передачей этих правомочий.

Не рабочая сила или трудовая услуга сама по себе является собственностью и отчуждается, а *пучок или доля прав собственности по использованию трудового ресурса – вот что составляет собственность в трудовой сфере*. Если исходить из того, что благами являются не только материальные объекты, но все, что имеет полезность или приносит удовлетворение, то трактовка собственности на рабочую силу с позиции теории прав собственности носит всеохватывающий характер, вбирая все «полезные» качества работника как экономических субъектов труда, вплоть до «прав человека» и личных неотчуждаемых свобод.

Однако ценность рабочей силы как ресурса определяется не только ее трудовыми характеристиками, но и связанными с ней совокупностью институциональных прав и ограничений.

Государство определяет перечень правомочий на рабочую силу, которые являются неотчуждаемыми даже при обоюдном согласии сторон (например, не предоставляется право продавать себя в рабство), если существует абсолютный запрет на возникновение и передачу таких полномочий.

Права собственности на рабочую силу в условиях институциональных ограничений выступают как общественные институты, но не обязательно санкционированные государством. Сама реализация этих правомочий, которая осуществляется в реальном процессе труда закрепляется как формальными правилами, так и обычаями и моральными нормами. С их помощью формы трудового поведения трактуются как рациональное экономическое поведение работника, повышающее или снижающее издержки.

Отношения собственности в таком случае охватывают полномочия на все трудовые качества работника, причем ценность рабочей силы в рыночной экономике выражается не только однолинейно в денежной форме, но и в других видах: компенсациях, продвижении по карьерной лестнице, привелегиях, повышении квалификации, приобретении новых профессиональных навыков и т. д. Более того, чем шире набор прав, связанных с дифференциацией качественных свойств рабочей силы, предлагаемых к обмену, тем разнообразнее формы выражения ценности рабочей силы.

**Современные «человеческие составляющие» рабочей силы как экономического ресурса.** Реалии современного производства относят к трудовым качествам не только материально-продуктивные производительные способности работника. Объективная тенденция повышения «человеческой составляющей» рабочей силы как экономического ресурса, особенно необходимость использования ее в гибких и пластичных вариантах, позволяет рассматривать объектами собственности не только материально-результативные способности

(качества) рабочей силы, оцениваемые в результатах традиционного типа, но и новые ее качественные параметры, такие как ценности обязательственного характера: ответственность за экономическое выживание и развитие организации, поддержание соответствующей рабочей атмосферы, социально-психологические способности к новаторству и лидерству и т. д.

Это вполне отвечает современным требованиям мотивации и организации труда, которые связаны с усложнением трудовых отношений, со смещением исполнительских и организаторских функций, с ростом разнообразия трудовой занятости, широким выбором форм организации труда, усилением влияния комплексных факторов, определяющих новые потребности в области труда, в частности, таких как наличие творчества в трудовой деятельности, возможности развивать способности, гибко увязывать рабочее и свободное время и т.п.

Приобретение прав собственности на те или иные качества рабочей силы означает открытие доступа к их использованию покупателем, становящимся собственником, и исключения доступа всех остальных индивидумов. Здесь вполне уместно замечание *А.Алчиан* и *Г.Демсец*[24], что в какой мере то или иное правомочие принадлежит собственнику можно судить по тому, насколько его решения предопределяют ее действительное использование. Если существует вероятность равная единице, что решение собственника, выражающее реализацию какого-либо правомочия, и в самом деле без малейших отклонений будет выполняться в процессе использования ресурса, тогда можно сказать, что собственник обладает абсолютным правомочием на этот ресурс.

Расщепление отдельных правомочий, а точнее прав на отдельные качества или свойства рабочей силы, в рыночной экономике происходит в форме двустороннего добровольного обмена собственников.

В процессе купли-продажи рабочей силы происходит не передача единого и неделимого монолитного права на ресурс труда. В силу возможности их расщепления и спецификации правомочия могут

передаваться в самых разнообразных комбинациях и одновременно принадлежать разным экономическим субъектам - как неотчужденное (непроданное) право самому индивидууму, работодателю, обществу, и, наконец, государству.

Следует заметить, что в данной последовательности возможные собственники частичных правомочий на использование рабочей силы перечислены безотносительно как специфики социально - экономической системы трудовых отношений, так и структуры уровней логического анализа.

*Теорема Коуза и оптимальное распределение прав собственности на рабочую силу.* Экономическая целесообразность спецификации прав собственности на рабочую силу выражается в определении качественных свойств рабочей силы и повышении экономической эффективности ее использования другим более «эффективным» собственником.

Экономическим критерием установления допустимой глубины спецификации прав собственности на рабочую силу должна служить граница, где дальнейший выигрыш от их спецификации не будет окупать связанных с этим издержки. В тоже время необходимо отметить, что невозможно полностью специфицировать права на рабочую силу, хотя бы в силу непрерывности их появления в процессе расщепления как следствия объективного технико-экономического развития трудового процесса. Поэтому и в самой развитой институционально специфицированной системе собственности вполне возможно существование широкого спектра качественных характеристик рабочей силы с размытыми правами на них.

Итак, критерий эффективности определяет субъектов прав собственности на рабочую силу, эффективных собственников, а также эффективные формы защиты собственников рабочей силы. Если не принимать во внимание наличие трансакционных издержек на рынке труда, то добровольные обмены на нем должны повышать благосостояние



участников сделок по купле-продаже рабочей силы. Сами сделки купли-продажи продолжались бы до тех пор, пока никто из агентов не смог бы улучшить своего положения, не ухудшив при этом положения другого, то есть пока не достигалось бы оптимальность по Парето.

При нулевых трансакционных издержках по теореме Коуза[4] все возможности взаимовыгодного обмена на рынке труда полностью исчерпываются самими сторонами, законодательство должно обеспечить четкую спецификацию прав собственности на трудовые ресурсы как экономические блага. В таком случае правомочия на использование рабочей силы без дополнительных издержек переходят от собственника или агента, для которого оно имеет малую ценность, к работодателю, для которого оно имеет максимальную ценность. В конечном итоге оптимальное распределение трудовых ресурсов было бы восстановлено.[4]

Например, производственные технологии наносят вред здоровью работника, носителю рабочей силы.

1. «Право на здоровье» принадлежит работнику и защищено правилом ответственности, если работодатель не может нанести ущерба работнику, не получив, не выкупив данного права у работника.

2. «Право на сохранение здоровья работника» принадлежит работнику, но защищено правилом ответственности, если работодатель может поставить под угрозу здоровье работника, но за это он обязан уплатить работнику установленную законодательством компенсацию.

3. «Право на здоровье» находится у работодателя и защищено правилом собственности, если он может беспрепятственно использовать вредные для здоровья работника производственные технологии. В данном случае работник либо не должен вступать в трудовые договорные отношения, либо сообща с другими работниками «выкупить», или сообща ликвидировать, приостановить эти правомочия.

4. «Право ответственности» находится у работодателя, но защищено правилом ответственности, если работники могут предотвратить вредные

производственные технологии, уплатив или компенсировав работодателю потерянные выгоды.

5. «Право» является неотчуждаемым, если существует абсолютный запрет на производственные технологии, угрожаемые здоровью работника, независимо от намерений и желаний как работодателей, так и работников. Например, если уровень цивилизации общества предполагает здоровье человека как абсолютную общественную и индивидуальную ценность.

Государству отводится роль в устранении искусственных барьеров подобных обменов, в обеспечении законодательной защиты добровольно заключаемых контрактов.

**Методология теории прав собственности и альтернативный выбор систем собственности на рабочую силу.** Если в классических и неоклассических моделях права собственности на рабочую силу признаются раз и навсегда установленными, транзакционные издержки не рассматриваются, обмен правами собственности на рабочую силу, а значит и различные комбинации их спецификации не анализируются, то теория прав собственности считает, что различные комбинации правомочий на рабочую силу обуславливают разные уровни транзакционных издержек на одни и те же трудовые услуги, что приводит к различным формам контрактных отношений.

Методология теории прав собственности применительно к трудовым отношениям позволяет предположить, что при спецификации прав собственности на те или иные ее свойства или качества возникает проблема альтернативного выбора систем собственности на рабочую силу. Альтернативные системы собственности на рабочую силу предполагают разные выгоды от купли-продажи пучков правомочий на рабочую силу, а также разные затраты на защиту каждой системы собственности на рабочую силу.

Сдвиги в институциональной среде (например, в законодательстве) фактически перестраивают набор трудовых услуг в обществе, которым может располагать экономика и предприятие. Права собственности, их специфика определяют, какие издержки и вознаграждения могут ожидать экономические агенты в сфере труда за свои действия. Переструктуризация прав собственности на рабочую силу ведет к сдвигам в системе экономических стимулов труда. Как реакция на эти сдвиги будет изменяться и поведение экономических субъектов трудовых отношений.

Исходя из методологии теории прав собственности рыночная трансформация трудовых отношений в российской переходной экономике может быть представлена как процесс перегруппировки правомочий самими собственниками рабочей силы, перехода от системы государственной (коллективной собственности) к системе частной собственности на рабочую силу, хотя в чистом виде ее нет, разумеется, ни в одном современном типе экономики, тем более согласно возможности расщепления и рекомбинации прав собственности.

**Методология теории прав собственности в исследовании рыночной трансформации трудовых отношений в российской экономике.** В отечественной экономической литературе с разных позиций анализирующих труд в социалистической экономике и на предприятиях: с одной стороны, как экономически неэффективное потребление находящихся в общей собственности трудовых ресурсов, ведущее к их истощению, сверх использование, высокие трудозатраты, и, как следствие, повышение издержек, падение производительности труда, с другой стороны, как недоиспользование в результате падения мотивации, а значит и уклонение от общественного полезного труда. Не останавливаясь на выявленных уже характеристиках социалистического труда, отметим наиболее важные из них, исходя из принципов методологии теории прав собственности.

Если в условиях индивидуальной частной собственности на рабочую силу существует доступ к ее распоряжению, использованию и другим правам только собственнику или работодателю, которому собственник рабочей силы передал или делегировал свои полномочия, то при системе общей собственности работники как носители своей рабочей силы не обладают единоличными исключительными правами и ее использование регулируется из коллективного интереса общества в целом, что порождает существенные экстерналии, поскольку предприятия как субъекты, владеющие правами на использование рабочей силы, фактически не несут никаких издержек, связанных с последствиями своих действий.

При этом ни один из совладельцев не может специфицировать и передавать свои правомочия на использование своей рабочей силы, а это означает, что отсутствует принципиальная возможность и основа согласования индивидуального поведения по использованию их рабочей силы в трудовом процессе как индивидуальных совладельцев совокупной рабочей силы, которая представляет собой не только организационно-экономическую совокупность, но и совокупную общественную, коллективную собственность.

Индивидуумы как сособственники общей рабочей силы (в рамках трудового коллектива или общества в целом) не могут специфицировать свои правомочия на воспроизводство рабочей силы, расщеплять пучки правомочий и специализироваться в реализации частичного правомочия. В то же время, владение общей собственностью не добровольно, оно навязано, является обязательным, пока индивид остается членом общественного хозяйства, трудового коллектива предприятия. Это означает, что издержки индивида по воспроизводству индивидуальной рабочей силы суммируются с издержками других индивидуумов, они общие, не индивидуализированы, а значит, падает мотивация к несению их в индивидуальном порядке.

Вследствие этого возникала необходимость сложной многоуровневой системы реализации мотивационного комплекса к труду, включающей и косвенные трудовые стимулы, от прямой государственно - правовой регламентации индивидуального трудового поведения каждого работника до воспитания его в системе ценностных трудовых норм.

Работники как сособственники, совладельцы рабочей силы не могут перераспределять свои доли в правомочиях, исходя из личного интереса (например, в области условий и охраны труда), расщеплять пучки правомочий и специализироваться в реализации частичного правомочия только одного типа (например, по трудовому соглашению в отношении повышения квалификации, учебы, дополнительного оздоровления и т.п.), осуществлять действенный контроль за своими агентами (например, профсоюзами).

*При системе общей собственности на рабочую силу согласно методологии транзакционного подхода издержки по спецификации прав собственности высоки, а выгоды установления таких прав недостаточны либо в силу высоких необходимых затрат, либо в силу изобилия или дешевизны трудовых ресурсов.* Поскольку доступ к использованию рабочей силы открыт, то общая собственность на совокупную рабочую силу начинает порождать существенные экстерналии, которые растут с увеличением числа пользователей.

Эмпирические исследования сравнительного анализа систем общей и частной собственности (показали) при прочих равных условиях: общая собственность предполагает сокращение объема инвестиций, преобладание более трудоемких технологий, более низкую производительность труда, высокие издержки оппортунистического поведения, более ограниченный горизонт времени при принятии решений. [4,8,15]. Не трудно заметить, что все отмеченные признаки вполне относятся к использованию рабочей силе на государственных социалистических предприятиях.

*Предприятия как работодатели, использующие совокупную рабочую силу, находящуюся в общенародной собственности, не несут никаких издержек, связанных с таким ее использованием. Этим можно объяснить внутреннюю причинность нерационального использования и сверхэксплуатации работников в государственно-тоталитарных системах труда, вплоть до истощения трудовых ресурсов, и как следствие, падение производительности труда, повышение издержек производства. Как общий ресурс совокупная общественная рабочая сила сверхиспользуется, по сути, никто персонально не заинтересован в ее воспроизводстве, тем более расширенном.* Предприятия же, стремящиеся к ее рациональному использованию или к расширенному воспроизводству, должны учитывать, что другие предприятия и трудовые коллективы будут продолжать по-прежнему реализовывать свои общие права, даже в более благоприятных условиях, пользуясь последствиями и результатами от рациональных пользователей. Это порождает неизбежно высокие экстернальные эффекты.

Вследствие неизбежного падения мотивации к производительному использованию рабочей силы возникает проблема необходимости либо прямого регулирования трудового поведения вплоть до введения «казарменной» дисциплины труда, либо косвенного его регулирования, воспитания внутренней мотивации труда, системы ценностных норм.

В том и другом случаях, *происходит неизбежное эволюционирование (трансформация) общей собственности по направлению к государственной форме собственности на рабочую силу.* Следует отметить, что в цивилизованных обществах достаточно трудно практически отделить общую и государственную формы собственности. При этом изменение в использовании трудового ресурса на предприятии в процессе производства состоит в ведении правил и ограничений, неценовых регламентаций, которые, по сути, призваны заменить рыночные институты купли-продажи,

а значит и использования рабочей силы в производстве неэкономическими институтами.

Таким образом, государственная собственность на рабочую силу закономерно «вытекает» из необходимости использования рабочей силы как общей собственности, так как именно государство создает механизмы ограничений и правила использования общественной, по экономической своей сути - совокупно общественной, собственности рабочей силы.

Государство, ограничивая или расширяя правомочия тех или иных собственников, исходит при этом не из критериев экономической эффективности и эффективного распределения трудовых ресурсов. Если же оно берет на себя определенные правомочия собственника рабочей силы, выступая государственным попечителем некоторых прав, оно также при этом не выступает экономически эффективным или рациональным собственником рабочей силы. Здесь преследуется иная цель: снизить издержки по спецификации и защите тех индивидуальных правомочий собственности, которые являются достаточно высокими для индивидуализированного собственника.

Поскольку никто из индивидуумов - совладельцев общей рабочей силы не может продать или передать право на использование рабочей силы индивидуума, и в тоже время уклониться от права обладания ею, то происходит разрыв между индивидуальным поведением совладельцев, сособственников совокупной рабочей силы и результатами ее использования, а значит экономические субъекты трудовой сферы слабо заинтересованы в контроле за ее использованием и воспроизводством. Коллективный интерес по использованию совокупной рабочей силы сложнее определить и измерить, что на практике означает не только снижение стимулов контролировать поведение чиновников, директоров предприятий, но и их бюрократизацию, представление их личных интересов по использованию рабочей силы как коллективных, общественных.

Возникает проблема контроля за использованием индивидуальной рабочей силы в рамках общей (совокупной) рабочей силы. При государственной собственности издержки любого решения или выбора в меньшей степени ложатся на изобретателя, чем на владельца частной собственности [4,8,26]. В то же время, усилия отдельного индивида по налаживанию эффективного контроля за деятельностью чиновника, руководителя трудового коллектива потребуют значительных затрат времени и средств индивидуума, тогда как эффект будет общим для всех членов коллектива, независимо от степени их участия, экономического интереса или даже желания.

Таким образом, отличительным признаком общественной и государственных форм собственности на рабочую силу является не то, что она порождает внешние экстраполяции, оппортунистическое поведение и слабую мотивацию труда членов группы, что теоретически и практически возможно и при частной собственности на рабочую силу индивидуума, а в том, что на ее основе не образуется эффективный экономический механизм обратных связей и компенсации, способных им противодействовать.

Возникает вопрос, в чем же экономическая (не политическая и не идеологическая) причина возникновения и существования общей и государственной форм собственности на рабочую силу, чем объяснить, что в тех или иных формах она вполне конкурентоспособна и в условиях развитой рыночной системы хозяйствования, если она по своей экономической сути и природе неэффективна?

Актуальность этого вопроса связана еще и с тем, что поскольку частной собственности, включая и на рабочую силу, в чистом виде в современном реальном обществе не существует, а благодаря спецификации и рекомбинированию частичных правомочий могут складываться превращенные формы государственной или общей собственности при объединении прав нескольких собственников в единый пучок правомочий, как, например, при партнерской или акционерной собственности, то все



перечисленные проблемы и недостатки могут возникнуть и в условиях господства частной собственности на рабочую силу отдельного индивидуума. Поэтому будь то государственный чиновник, директор социалистического предприятия или управляющий корпорации, главная проблема, с которой он сталкивается при групповой собственности на рабочую силу при любых ее организационно-правовых вариантах, это - мотивация коллективного интереса отдельных участников группы и группы в целом.

### **1.3. Методологические подходы к регулированию трудовых отношений**

*Регулирование трудовых отношений в теории прав собственности и экономики права.* Идея, по методологии которой можно представить необходимость и роль государственного вмешательства в рыночный механизм купли-продажи прав собственности на рабочую силу, заключается в том, чтобы трансакционные издержки законодательно должны быть возложены на ту сторону в трудовых договорах, для которой они относительно ниже.

Так, если работники придут к выводу, что соотношение относительных выгод (зарплаты) и издержек (возникновение необходимости лечения или дополнительного профилактического оздоровления) их устраивает, то будет эффективным третий механизм. Если нет, то должен быть выбран первый.

Объем государственного вмешательства в трудовые сделки возрастает, если государство начинает вводить компенсационные механизмы при их осуществлении, когда включаются правомочия и меры ответственности. Установленные мимо воли непосредственных участников сделки - работника и работодателя компенсации начинают влиять на цены купли-продажи рабочей силы, на условия обменов правомочий по ее использованию.

Правила установления ответственности и назначения компенсационной цены оправданы, если существует неопределенность и не представляется возможным определить право для каждой из сторон трудовой сделки, а трансакционные издержки настолько велики, что могут поставить под сомнение выгодность самой сделки по передачи таких правомочий.

Например, правило собственности неприменимо в отношении общих случаев потери здоровья работником и выплаты по инвалидности по общим, непрофессиональным заболеваниям, либо в отношении обеспечения прожиточного минимума или предоставления работы на неограниченный срок. Наем работников в таких условиях был бы невозможен, это потребовало бы введение в трудовые договоры временной неопределенности и переговоров о потенциальных заболеваниях работника.

Право собственности работника в объеме правомочий на сохранение «общего» здоровья заменяется в пользу правил ответственности. Законодательство само определяет размер компенсации в случаях заболевания работника, принуждая всех членов трудовых сделок подчиняться общественному законодательному решению. Таким образом, принцип экономической эффективности является в конечном итоге определяющим при выборе и носителей этих противомочий и при выборе форм юридической защиты.

Итак, при положительных трансакционных издержках объективно возникает нормативный вывод: законодательство должно вырабатывать механизмы и формировать институты для эффективного распределения прав собственности на трудовые ресурсы.

Если уровень трансакционных издержек высок и агенты купли-продажи рабочей силы вынуждены отказываться от совершения сделки, либо нести неэффективные затраты по ее заключению, то законодательство должно стать заменителем эффективных рыночных

механизмов, его подражателем, субститутотом, аналогом. Однако в условиях правового государства, когда правомочие защищено правилом собственности и может быть получено от его обладателя только в результате добровольной купли-продажи по взаимно согласованной цене, необходимость административного вмешательства в трудовые сделки будет сведена к минимуму.

***Теорема Р. Познера и регулирование трудовых отношений.***

Аналогом рынка согласно *теореме Р.Познера* может стать система прецедентного права, когда решением суда устанавливается, что правом должен быть наделен истец, для которого оно представляет меньшую, чем для ответчика, ценность[8].

Тогда все агенты, для которых ценность права выше, окажутся заинтересованы в замене установленного прецедента новым правом и, затратив больше средств, решат дело в свою пользу. Данный механизм будет обеспечивать *естественный отбор наиболее жизнеспособных институтов* и форм социальной организации.

***Основные теоретические направления о роли государства в сфере труда.*** Рассматривая институциональную роль государства в сфере труда с общетеоретических позиций, выделяют *два главных направления: теорию общественного договора и теорию эксплуатации.* «Распределение «потенциала насилия» - вот что объединяет теорию общественного договора и эксплуататорского государства. Контрактная теория предполагает равное распределение потенциала насилия среди участников договора. Теория грабительского происхождения государства предполагает неравное его распределение».

**Теория эксплуатации** предполагает, что в основе первоначального наделения правами собственности на рабочую силу, как и на любой другой экономический ресурс, лежал потенциал насилия. Государство выступало и выступает институтом насилия. *Д.Норт* [8] отмечает, что сущность прав собственности - в праве на исключение, и организация, обладающая

сравнительным преимуществом в насилии, оказывается в состоянии специфицировать и защищать права собственности.

В таком аспекте можно рассматривать историю формирования рынка рабочей силы в условиях первоначального накопления капитала.

В эксплуататорских теориях государства, в том числе и марксистской, государство устанавливает и перераспределяет права собственности на рабочую силу и труд работника в соответствии с интересами правящей группы (класса), которая вследствие этого получает ренту (прибавочную стоимость). Для поддержания этого господства необходимо государство.

В применении насилия должна была возникать экономия на масштабах, чтобы побудить индивидуумов – субъектов трудовых отношений прибегнуть к общественному договору с гарантом – государством для защиты исключительных прав. Это экономически возможно при условии, что он получит не меньше прав собственности, чем если бы применял насилие в индивидуальном порядке.

Стремление к извлечению максимальной монопольной ренты правящей группой, как одного из назначений государства в рыночной экономике, будет ограничено социальными барьерами. Здесь возникает противоречие между необходимостью установления экономически эффективных прав собственности на рабочую силу, позволяющей максимизировать общественные доходы, и согласованием интересов и наделением сильных групп большими правами собственности в ущерб эффективности. Структура прав собственности, которая максимизирует ренту для правителя (или правящего класса), находится в конфликте со структурой, которая обеспечивала бы экономический рост.

Задачи государства, по мнению *Д.Норта* [8], оказываются противоречивыми, с одной стороны, оно стремится к установлению эффективного набора фундаментальных правил, который бы позволил бы максимизировать совокупный общественный продукт, то есть действовать в целях общественного интереса (в данном случае неважно - правильно или

неправильно понимаемого), и в то же время так специфицировать этот набор фундаментальных правил, чтобы максимизировать монопольную ренту группы или класса, чьим агентом выступает государство.

В *теории общественного договора* появление государства объясняется как *необходимость гаранта соблюдения признанных первоначально прав индивидуумов на определенные ресурсы*, для анализа - на трудовые ресурсы, чем обеспечивается более эффективная их аллокация, повышающая тем самым уровень благосостояния в обществе.

Значит, выгоды получают все участники первоначального договора. Государство наделяется властью устанавливать и перераспределять права собственности в соответствии с интересами субъектов трудовых отношений.

Государство стремится *минимизировать* затраты на спецификацию и защиту прав собственности субъектов трудовых отношений. Экономия на масштабах, связанная с разработкой системы законодательства, правосудия и обороны, является основным глубинным источником цивилизации.

Данная экономия неизмеримо возрастает при росте разделения труда и объеме обмена на рынке труда, отчего выигрывают все члены общества.

При анализе роли государства в строительстве новой институциональной рыночной структуры в сфере труда с позиции институциональной теории *Д.Норта* [8,26], необходимо отметить следующее.

В рамках рыночных воззрений правительство выступает как социальный институт по обеспечению свободы контрактации и предоставлению товаров и услуг, которые не могут распределяться через рынки. Вместе с тем существует давно укоренившееся подозрение, что нерыночное распределение привилегий по принципу «один человек - один голос» ведет к конфликту между способами организации политической и экономической сфер общества.

***Современный институционализм о роли государственных институтов в рыночной сфере труда.*** Рассматривая роль государственных

институтов в рыночной сфере труда, с позиций современного институционализма необходимо исходить из определенной дихотомии. С одной стороны, государство представляет по своей природе централизацию координационных механизмов и коллективную собственность, нерыночные институты, с другой стороны, именно государственные институты защищают, а значит, воспроизводят институты рынка и частной собственности.

Исходя из этих посылок, определим критерии распределения прав собственности на рабочую силу со стороны государства.

К ним относятся:

- эффективность как главный экономический критерий;
- экономическая и политическая сила сторон в трудовых соглашениях;
- минимизация бюджетных расходов (максимизация доходов бюджета).

Конкретные формы государственной власти в рыночно-трудовой сфере будут уже исходить из издержек трансакций.

Система эффективного контроля за отклонениями оппортунистического поведения, неизбежно возникающего в силу создания самой бюрократической структуры, также будет определяться уровнем трансакционных издержек создания инфраструктуры по защите прав собственности на рабочую силу и ее использования.

Происходит введение различных правовых режимов для отдельных правомочий по собственности на рабочую силу. Так, общая собственность сохраняется для тех прав собственности на рабочую силу, для которых издержки по их спецификации будут настолько велики, что намного превысят потенциальные выгоды от установления исключительных прав на пользование этими ресурсами. Воспроизводство этих качеств рабочей силы берет на себя или контролирует государство.

Можно отметить следующую противоречивость государственного регулирования, с одной стороны, при возникновении государственных институтов и механизмов спецификации и защиты прав собственности субъектов труда значительно снижаются трансакционные издержки *ex ante*, с другой стороны, растут трансакционные издержки *ex post* (как отмечалось выше, за счет снижения мотивации труда, роста оппортунистического поведения и т.п.).

Развитие рынка труда, рост его обменов и усложнение структурных характеристик самой рабочей силы как экономического блага и товара, либо отсутствие экономического роста, падение мотивации и производительности труда - все это оказывает дестабилизирующее воздействие на государственную систему защиты и спецификации прав собственности на рабочую силу. Происходят естественные, эволюционные или революционные процессы установления эффективной системы прав собственности на рабочую силу.

Проводя аналогию процессов становления рыночности трудовой сферы в российской переходной экономике, включая формирование рыночных институциональных основ, с периодом первоначального накопления капитала, которая, разумеется, достаточно поверхностна, необходимо отметить, что формирование первоначальных трудовых контрактов происходит в условиях переходной экономики в свободной от каких-либо государственных или законодательных рыночных институтов, осуществляют его государственные субъекты (чиновники) с совершенно определенным правосознанием, принеся с собой в новые условия желаемые или осознанные правовые нормы.

Для отечественной переходной экономики, когда еще не была выработана эффективная система распределения и перераспределения прав собственности в трудовой сфере, не установлены система и формы ее юридической защиты, нормативный подход в определении критериев

эффективности экономических и правовых институтов при рыночной трансформации сферы труда, был особенно актуальным.

Необходимо отметить, что «чисто экономический» критерий эффективности в реальной действительности есть далеко не нейтральный экономический критерий, он имеет и политическую, и идеологическую стороны, так как в условиях размытости прав собственности, общеэкономической и политической неопределенности он ставит в более привилегированное положение работодателей, а не работников, состоятельных агентов по сравнению с неимущими, сильные группы и стороны в трудовых договорах, а не слабые.

Переструктуризация прав собственности, исходящая из создания определенной политической системы и идеологических взглядов, даже декларирующих свою направленность на создание эффективного рынка труда, носит преимущественно перераспределительный, а не эффективный (оптимальный) характер.

### **Контрольные вопросы к главе 1**

1. Каковы критерии формирования субъектности индивидуумов в трудовых отношениях, а точнее одного из субъектов – работника?
2. В чем специфика объекта собственности на рабочую силу как трудовой ресурс?
3. Как определяется собственность на рабочую силу и сущность трудовых отношений в методологии марксизма?
4. Где экономически реализуются отношения собственности на рабочую силу и осуществляется реальное, действительное ее присвоение?
5. Как рассматривать собственность на рабочую силу? Как неделимую целостность, или можно допустить представление ее в виде частичных правомочий, что, в свою очередь, предполагает возможность их частичной передачи.
6. В чем состоит оптимальное распределение прав собственности на рабочую силу согласно теореме Коуза?



7. Почему общая собственность на совокупную рабочую силу начинает порождать существенные экстерналии? Что является отличительным признаком общественной и государственных форм собственности на рабочую силу?

8. В чем необходимость и какова роль государственного регулирования трудовых отношений согласно теории прав собственности и экономики права?

9. Каковы два главных методологических подхода в институциональной теории в определении роли государства в сфере труда? В чем задачи государства, по мнению Д.Норта?

10. В чем состоит дихотомия при определении роли государственных институтов в рыночной сфере труда с позиции современного институционализма?

## ГЛАВА 2. КОНТРАКТНАЯ ТЕОРИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### 2.1 Трудовой контракт: правовой и экономический

#### методологические подходы

Трудовой контракт является сложным явлением общественной и социально-экономической деятельности людей. Многообразие форм трудовых взаимоотношений людей, разносторонние связи с реальными процессами общественной жизни в тех или иных ее проявлениях обуславливают существование труда как определенной совокупности общественно-трудовых отношений. Это обстоятельство и объясняет тот факт, что в исследованиях, посвященных трудовым взаимоотношениям, трудовой договор рассматривается в самых разных аспектах.

В литературе, как популярной, так и научной, преобладает взгляд на трудовой контракт как юридическую категорию. Это обусловило и соответствующий подход к его исследованию. Так, до недавнего времени он изучался преимущественно с точки зрения права. Это нашло свое отражение и в его определении исключительно как правового института, как инструмента правового нормирования трудовых отношений. Так, например, в юридической литературе трудовой договор определяется как соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать трудящимся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Волеизъявление сторон, направленное на вступление в трудовые отношения, *закрепляется письменным трудовым договором (контрактом)*. Подобное определение трудового контракта как правовой нормы в юридической литературе вполне объяснимо. Но трактовка трудового контракта лишь как правовой нормы встречается и в экономических работах. Существующее и сегодня в отечественной экономической науке господство

правовой доктрины контрактного права делает акцент на юридические правила трудовой сделки.

Современная западная институциональная теория также обосновывает положение, что экономическая теория должна проводить другой, собственный анализ, а не ограничиваться лишь правовым подходом. Так, Ллевеллин считает, что необходимо меньше внимания уделять форме и больше - существу дела, поскольку слепое следование правовым нормам иногда может препятствовать выполнению поставленной задачи (концепция контрактов как рамок хозяйственной деятельности, так называемые «железные» и «мягкие» правила).

Анализу изучения рабочих правил экономических обменов и факторов их непрерывности посвятил свои исследования *Коммонс*, выступая против удобного тезиса для юридической и экономической науки, что судебный порядок улаживания конфликтов является основным способом обеспечения реализации контракта.

Нетрудно видеть, что *во всех правовых определениях трудовые соглашения сводятся, в конечном счете, к комплексу прав и обязанностей работника и работодателя.* Действительно, институты трудовых соглашений связаны с правовыми институтами общественной жизни, их сущность находит в них свое отражение, и игнорировать их при конкретном анализе формирования и развития трудовой сферы рыночной экономики недопустимо. Однако в современной западной методологии теория контракта положена в основу институционального подхода и рассматривается как базисная категория институциональной экономики.

*Методологические принципы экономического анализа предопределяют,* что если рассматривать сущность и явление как две неразрывно связанные друг с другом стороны объекта, то это означает, что нет таких проявлений трудовых отношений (психологических, правовых, социологических и т.п.), которые бы не выражали так или иначе их сущность; равно как нет таких качеств сущности трудовых взаимоотношений, которые бы не проявлялись.

Однако это вовсе не означает их абсолютного тождества, например, экономического и правового подходов, потому что в противном случае непосредственно совпадали бы внешняя (видимая) и внутренняя (сущностная) стороны объекта.

Право и экономика теснейшим образом связаны в действительности. Трудовые отношения как экономические отношения реализуются правом, а отдельные ее моменты могут изменяться под воздействием права. Тем не менее, правовая сторона трудовых обменов (взаимоотношений) не может выступать в качестве творца, первопричины определенного типа трудовых обменов. Ведь сами юридические установления и правовые нормы труда, трудовые договоры вырабатываются на основе обобщения и закрепления в законодательном порядке существующих в данных условиях отношений собственности, включая и на рабочую силу.

Различие экономического и правового аспектов трудовой контрактации должно находить свое отражение и в терминологии. Представляется, что будет правильным при характеристике трудовой трансакции как экономической категории употреблять однозначное понятие «трудовой контракт», в то время как для правовой категории наиболее точным будет обозначено «трудовой договор». Кстати, *в правовых нормах законодательства о труде преобладает термин «трудовой договор».*

Различие видов и форм, в которых находит свое проявление сущность трудовой деятельности, предопределяет множественность ее признаков. Сюда относятся, во-первых, признаки, характеризующие специфичность ее отдельных форм, которые отражаются в различных подходах, а значит и в определениях трудовых взаимоотношениях и обменах как категорий права, социологии, психологии, менеджмента и т.д., и, во-вторых, ее основополагающие признаки, выражающие сущность трудовых обменов.

Трудовая трансакция (обмен) есть явление в основе своей базисное. Авторы определения трудовых взаимоотношений лишь как категории психологии или социологии упускают из виду, что основой возникновения,

существования и развития труда является производство, производственные отношения. В силу этого и трудовой договор носит объективный характер и имеет объективную логику своего развития. Не психология и не сознание людей, а их общественный контакт (независимо от их воли и желания) порождает трудовые взаимоотношения.

Экономическое отношение, трудовой обмен является той материальной основой, на которой образуются «верхние этажи» системы ее отношений.

Отмечая справедливость и важность положения об экономической природе трудового контракта, представляется, что оценка содержательной стороны определений экономической категории трудовой контрактации должна исходить из того, насколько точно в этих определениях отражена сущность трудового обмена.

*Экономическая сущность трудового обмена и механизмов его осуществления может быть раскрыта с различных методологических позиций, в первую очередь, исходя из различных теорий кооперации труда.*

Так, важнейшей задачей марксистской экономической теории выступало познание сущности экономических явлений и процессов: только раскрыв сущность этих явлений и процессов, экономическая наука может их объяснить, а значит способствовать практическому их использованию.

Это относится и к познанию объекта данного исследования - трудовых отношений. Поиск сущности трудовых отношений может вестись на пути выявления их объективной экономической природы. Этот вывод приобретает особую актуальность при решении вопроса о природе трудовой контрактации.

Исходным в анализе сущности отношений труда должно быть понимание их как общественной связи людей по производству, причем такого производства, которое существует в виде кооперативного труда.

Именно в кооперации происходит интеграция работников, поэтому их труд в противовес единичному труду отдельного производителя становится совместным, общественно-комбинированным. Кооперация в развитых своих

формах предполагает расчленение единого производственного процесса на отдельные циклы, операции и соответствующие ему разграничения специализацию действий работников.

Место каждого работника в структуре производственного процесса, его функции и требования к нему жестко определены. Его деятельность является частью единого процесса, вне которого она не может существовать.

Трудовые функции работника определены общей направленностью производства, заданы действиями других работников, по определению К.Маркса, слиты с ними в единое «производственное коллективное тело»[5].

Трудовые отношения в рамках производственной единицы прежде всего выражает общественные отношения людей в процессе совместного труда. Трудовой обмен необходим всюду, где «непосредственный процесс производства существует в виде общественно-комбинированного процесса производства, а не является разъединенным трудом самостоятельных производителей». *Трудовой обмен означает непосредственный обмен деятельностью людей, порождаемый соединением их труда в рамках кооперации.*

Развитие кооперации на адекватной ей базе машинного производства находит закономерное выражение в виде совокупного работника. Здесь происходит «вытеснение абсолютного рабочего обобществленным рабочим».

В этих условиях сам процесс труда в рамках его кооперации выступает как совокупный труд, так как он сопровождается непосредственным взаимодействием производителей, участвующих в общественно-комбинированном труде. При кооперации в процессе самого совместного труда производственный контакт работников как звеньев совокупной рабочей силы предполагает необходимость определенного способа взаимосвязи между производителями. Отношения элементов, частиц совокупного рабочего в процессе их трудовой деятельности и закрепляет трудовой обмен.

Кооперация также является центральным понятием в теориях экономической организации. Выделяя признаки формальной организации, ее авторы рассматривали экономическую организацию как тип кооперации между людьми, который является сознательным, обдуманым и целенаправленным. Способность организации к эффективной адаптации была определена *Ч. Банардом* как то, что отличает удачную кооперативную систему от неудачных. Кооперация обусловлена совместным действием социальных факторов и механизма мотивации в той степени, в какой социальные преимущества кооперации ограничены. Экономическая эффективность зависит частично от распределительного процесса в кооперативной системе.[9, 15]

Таким образом, понятие **трудового обмена – это реализация трудового контракта может быть представлен в совокупности общих его признаков, свойств, позволяющих выделить его как самостоятельное, устойчивое отношение.**

## **2.2. Общие основы институциональной контрактной теории**

Современная проблематика трудового обмена и организации отношений «работник – работодатель» отчетливо формулируется в терминах институционального анализа.

Анализ институтов труда преломляет узловым вопросом экономического анализа. Он становится больше проблемой контрактов, чем способом наилучшего распределения трудовых активов, а, значит, центр внимания перемещается с максимизирующей полезность экономического субъекта на механизм равновесия трудовых отношений, их гармонизацию, поиск компромиссов.

«Институциональная ветвь» в известном смысле исходит из идей *А.Смита* о разделении труда как глубинном источнике экономического роста. Ведь благодаря разделению труда объем производства можно увеличивать без увеличения числа производителей, просто перераспределяя

их по тем видам деятельности, где каждый обладает сравнительными преимуществами в смысле эффективности своего труда.

Выгоды от обмена и углубления специализации не бесплатны, для их реализации требуются затраты на покрытие трансакционных издержек. Трансакционные издержки оказываются, таким образом, лимитирующим фактором экономического развития.

Для нашего анализа важно, что *неоинституциональная теория* дает основания утверждать, что трудовые отношения как рыночные обмены (сделки) невозможно ограничивать лишь актом купли-продажи рабочей силы на рынке труда.

Контрактная сущность трудовых рыночных отношений принижает все стадии и самого потребления рабочей силы, в связи с чем учет институтов непрерывной трудовой контрактации в ее целостности имеет исключительное важное как научное, так и хозяйственно-практическое значение. Это позволяет определить внутрифирменные институты контрактных трудовых отношений и их возможности в выработке адаптивных исследовательских решений и в улаживании трудовых конфликтов.

Предлагая конструктивную альтернативу неоклассической теории фирмы и рынков, *новая институциональная экономическая теория* рассматривает контрактную природу различных хозяйственных и экономических феноменов, синтезировав тем самым институциональные традиции в экономической, правовой и организационной науках.

Рассмотрим общие основы институциональной контрактной теории, чтобы затем определить специфическое экономическое содержание трудового контракта.

Институты задают общие рамки взаимодействия индивидов. Конкретные же рамки, описывающие условия совершения сделок, фиксируются положениями контракта, или договора, между непосредственными участниками взаимодействия. Гражданский кодекс РФ



определяет договор как любое соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Если использовать терминологию теории прав собственности, рассмотренной выше, то контрактом можно назвать любое соглашение об обмене правомочиями и их защите.

При заключении контракта индивиды используют формальные и неформальные нормы как заданные, применяя и интерпретируя их для нужд конкретной сделки. Иными словами, контракт отражает осознанный и свободный выбор индивидами целей и условий обмена, осуществляемого в заданных институциональных рамках.

*Контракт (договор) - соглашение об обмене правомочиями собственности и их защите, являющееся результатом осознанного и свободного выбора в заданных институциональных рамках.*

С этих позиций можно вернуться к понятию рациональности экономических субъектов труда, его реализации как общего критериального признака субъектности рыночной экономики. Таким образом, трудовое поведение – это взаимодействие двух типов моделей рационального выбора, с одной стороны, расчетного типа как следствия учета результатов, так и накопленного, систематического, основывающегося на закономерностях, выявленных самим функционированием трудового коллектива в процессе совместного труда.

Следовательно, понятие рациональности в трудовом поведении отдельного работника определяется сложностью как самого индивидуального поведения, так и сложностью самого понятия «оптимальное решение» и понимания ситуации по включению индивидуального трудового поведения в коллективное.

Таким образом, институциональный анализ создает предпосылки для рассмотрения не общего, а частного случая модели рационального выбора. Эта модель не универсальна, она ограничивается описанием поведения

индивидов в особых институциональных рамках, причем индивиды оказывают весьма ограниченное влияние на эти рамки (например, изменения институтов во времени).

Результат помещения модели рационального выбора в институциональные рамки получил название «рамочного эффекта». Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами, действующим на момент его заключения. Однако было бы неверным трактовать институциональные рамки рационального выбора лишь как ограничение. Институциональные рамки не только ограничивают, но и могут создавать предпосылки осуществления рационального выбора, например, в условиях доверительных персонифицированных отношениях.

***Базовые типы контрактов в методологии институционального анализа.*** Рассматривая общую теорию контрактов в институциональной экономике, отечественный ученый - экономист *А.Олейник* [9] вводит различия в понимании экономического субъекта в неоклассической и институциональной теориях.

Так, «отношенческий» человек – это экономический субъект институциональной теории, действующий в определенных институциональных рамках, который не сводится по своим характеристикам к homo oeconomicus - первое понятие значительно шире последнего.

«Отношенческий» человек руководствуется нормой целерационального действия, но при этом он строит свое поведение на основе доверия, эмпатии и других норм, образующих конституцию рынка.

В институциональной экономике выделяют *три базовых типа контрактов*, различающихся по своей структуре и параметрам: классический, неклассический и имплицитный, как не оговоренный до конца контракт (в другой терминологии - отношенческий контракт).

*Классический контракт* характеризуется легкостью нахождения замены каждому из участников, при этом результат не зависит от состава участников. Обе стороны одинаково нейтральны к риску.

Классический контракт выступает в стандартной форме, в котором полностью оговорены все детали его выполнения. Обе стороны сохраняют полную автономию.

Период действия контракта - краткосрочный. Перезаключение контракта осуществляется на новых условиях. Классический контракт предполагает сильные стимулы к соблюдению, так как вознаграждение сторон привязано к выполнению конкретных задач, зафиксированных в контракте.

В самом контракте зафиксированы правовые процедуры разрешения конфликтов. Третьей стороной в механизме разрешения конфликтных ситуаций, возникающих при классическом контракте выступает суд.

Цена доступа к закону не равна нулю. Фактором, снижающим эффективность контрактного взаимодействия, является ограниченность информации, которая находится в распоряжении суда. Примером классического контракта является контракт купли-продажи.

*Неоклассический контракт* отличается высокой степенью взаимной зависимости сторон контракта ввиду трудностей с нахождением равноценной замены. Обе стороны нейтральны к риску, сохраняют автономию. Форма контракта специально разрабатывается «под сделку».

Контракт не полностью специфицирован, а оставляет возможность для корректировки. По времени продолжительности это средне- и долгосрочные контрактные отношения.

Переговоры, согласование позиций, взаимные уступки на основе «всего опыта взаимодействия сторон, накопленного за время их отношений» в условиях данных контрактных взаимоотношений являются способами разрешения конфликтных ситуаций.

Использование доктрины «оправдания» позволяет сторонам ссылаться на непредвиденные обстоятельства как препятствие к выполнению обязательств. В случаях нарушения контракта стороны рискуют потерей репутации, созданной за период длительного партнерского взаимодействия.

Третьей стороной при улаживании конфликтов и споров выступает арбитражный суд, третейский суд. Репутация третейского или арбитражного судьи является существенным фактором в осуществлении неоклассического контракта.

К факторам, сдерживающим их эффективность, относят ограниченность полномочий, которые делегируются третьей стороне (за исключением арбитража).

При этом цена внезаконности отлична от нуля. К такого рода контрактам относят франчайзинг или регулирование естественных монополий, а также долгосрочные контракты между транспортными, энергетическими и сырьевыми компаниями.

*Имплицитный (отношенческий) контракт* характеризуется двухсторонней зависимостью участников сделки, так как результат полностью зависит от способности к совместной деятельности. Одна из сторон нейтральна к риску, другая - противник риска.

Основные положения контракта могут вообще не специфицироваться. Контракт сводится к передаче одной стороной права контроля своих действий другой стороне.

Отношения между сторонами являются отношениями власти, предполагающими делегирование права контроля деятельности и подчинение одной из сторон контракта решениям другой. Одна из сторон контракта получает фиксированное вознаграждение за сам факт делегирования права контроля. Период действия контракта может быть вообще не оговорен: он действует, пока для одной из сторон выгоднее делегировать право контроля, чем пользоваться им самостоятельно.

Санкциями за неиспользование условий контракта являются наложение

административного взыскания, менее выгодные условия, компенсации за делегированное право контроля.

Разрешение конфликтов происходит, как правило, без привлечения какой-либо третьей стороны, на основе использования власти. Разрешение конфликтов с помощью вмешательства третьей стороны включает в себя такие формы (по мере роста полномочий третьей стороны), как согласование, бескорыстное вмешательство посредника, предлагающего устраивающий обе стороны вариант решения и арбитраж.

К факторам, ограничивающим эффективность процедуры разрешения конфликтов, относят издержки на осуществление административного контроля. Любой конфликт потенциально содержит в себе возможность использования сторонами права не только «голоса» (властных отношений), но и выхода, то есть отзыва делегированного права контроля. Контракт между работодателем и наемным работником и весь комплекс внутрифирменных отношений *А.Олейник* относит именно к имплицитным (отношенческим) контрактам[9].

При выборе организационной формы контракта в институциональной теории учитываются следующие факторы, которые определяют конкретные атрибуты контракта: степень специфичности активов, по поводу которых совершаются сделки, степень неопределенности, сопровождающей реализацию контракта, степень склонности сторон контракта к риску, степень сложности сделки, соотношение цены доступа к закону и цены вилегальности. Надо отметить, что существуют и другие классификации атрибутов типов контрактов, например, предложенная *О.Уильямсоном*.

Каким образом приведенные факторы влияют на выбор типа контракта в реальных условиях его заключения и реализации? Рассмотрим некоторые из них в общем плане. Факторы, влияющие на выбор трудового контракта и составляющие его неотъемлемые атрибуты, будут рассмотрены ниже более подробно.

Степень неопределенности корректирует условия контракта. При высокой степени неопределенности растет привлекательность имплицитного контракта и снижается привлекательность классического, что обусловлено прежде всего динамикой издержек на заключение контракта.

При низкой степени неопределенности нет необходимости пересматривать положения контракта при его перезаключении. Поэтому в этом случае наиболее выгоден классический контракт. По мере роста степени специфичности и степени неопределенности растет эффективность имплицитных контрактов. Высокая вероятность «шоков» в рыночной конъюнктуре делает неэффективными двух- и трехсторонние согласования: когда под вопрос ставятся перспективы бизнеса как такового, трудно заботиться об интересах партнера. Такая ситуация характерна для переходных экономик.

Если обе стороны контракта нейтральны к риску в одинаковой степени, то лучше всего для них заключить классический контракт. Если одна из сторон нейтральна к риску а вторая является его противником, то оптимальным вариантом будет имплицитный контракт. В этом случае противник риска становится «агентом». В других случаях выгоднее заключать неоклассический контракт.

Сложность сделки определяет структуру сделки, то есть количество и объем правомочий, которыми обмениваются стороны, а так же срок сделки и связанный с ней объем информации, необходимый для спецификации условий сделки. Некоторые авторы считают, что несмотря на необязательность определения деталей сделки *ex ante* в рамках имплицитного контракта, он не приспособлен для заключения сделок, предполагающих применение сложных схем разделения риска и сложные конфигурации распределения между участниками. Ограничивающим фактором выступает обязательность передачи агентом права контроля над своими действиями «принципалу». Следовательно, наиболее сложные сделки выгоднее всего заключать на основе неоклассического контрактного права.

Однако О.Уильямсон [18] доказывает, что именно имплицитный (отношенческий) контракт предназначен для сложных продолжительных сделок в условиях неопределенности и риска.

Одним из механизмов решения проблем контрактного взаимодействия выступает именно механизм властных отношений.

Лишь издержки на заключение классического контракта напрямую зависят от доступа к закону: только этот контракт предполагает исключительно судебную процедуру защиты сторонами своих интересов и исключительно юридический механизм наложения санкций. Поэтому чем эффективнее деятельность государственных правоохранительных органов, тем привлекательнее классический контракт.

Наоборот, при высоких издержках доступа к закону по сравнению с издержками внезаконности оптимальным будет выбор имплицитного контракта. Наконец, привлекательность неоклассического контракта практически не зависит от сравнительной величины цены доступа к закону и издержек внезаконности.

Точнее, это влияние не представляется возможным определить эвристически, ведь такой контракт объединяет в себе элементы и легальной, и внезаконной систем прав собственности. Данная проблема наиболее остро стоит в переходных экономиках и является особенно актуальной для трудовых контрактов в условиях сохранения трудового законодательства, не отвечающего реалиям новых экономических условий.

**Альтернативные классификации контрактов о найме.** Рассмотрение общей классификации и атрибутов контрактов обусловлено задачами определения места трудового контракта по предлагаемым ими позициям. Одним из самых дискуссионных вопросов является «происхождение» трудового контракта, определение его типа.

Так, *А. Олейник* описывает данную проблему следующим образом. Классический контракт, в котором четко и исчерпывающе определены все условия взаимодействия, произведен от контракта о продаже. Имплицитный

контракт, наоборот, исключает четкое определение условий взаимодействия, стороны контракта рассчитывают на их спецификацию в ходе реализации контракта.

Такой контракт произведен от контракта о найме. Наконец, неоклассический, или гибридный, отношенческий контракт, объединяющий в себе элементы как контракта о продаже, так и контракта о найме. Неоклассическое контрактное право и доктрина «оправдания» позволяют сторонам данного контракта не придерживаться его буквы в случае наступления непредвиденных обстоятельств[9].

Как уже отмечалось, общие характеристики трудовых контрактов в принципе не могут быть описаны по принципам стандартного классического типа обмена, так как классический контракт предполагает обезличенный и мгновенный обмен стандартного товара покупателями и продавцами по равновесным ценам. *Трудовые же контракты являются личностными, продолжительными, а рабочая сила в большинстве своем относится к специфическим трудовым активам.*

Встречается и *другой* подход к классификации, согласно которому отношенческий контракт рассматривается как вариант контракта о найме. Классическая контрактация соответствует всем стандартным транзакциям (независимо от их частоты), «отношенческая» контрактация возникает для обеспечения регулярно повторяющихся и нестандартных транзакций, а неоклассическая контрактация необходима для случайных, нестандартных транзакций.

Таким образом, последовательный рост продолжительности и сложности контрактов имел своим результатом вытеснение даже неоклассических методов приспособления к непредвиденным обстоятельствам механизмом адаптации более транзакционно-специфического, неизменно административного типа.

По мнению *О. Уильмсона*, классическая контрактация примерно соответствует тому, как понимается рыночное управление контрактами,



неоклассическая контрактация соответствует трехстороннему управлению, а отношенческие контракты организуются в рамках двусторонних или объединенных (внутрифирменных) структур управления[18].

*А. Олейник* указывает на другую классификацию[9], также предложенную *О. Уильямсоном*, но в более поздней работе[15].

**Проблема реализации трудовых контрактов в различных методологических подходах. Инструментальная и интерпретативная рациональность.** Доктрина классического контрактного права, делавшего акцент на юридические правила трудовых сделок и улаживании трудовых конфликтов в судебном порядке как основном способе реализации контракта, уступает место концепции контрактов как рамок трудовой деятельности.

В определенном смысле это продолжение идей *Коммонса* об изучении рабочих правил экономических обменов и непрерывности последних. Тем самым пришло признание ограниченной роли судебных процедур как основном юридическом и экономическом институте обеспечения реализации трудовых контрактов.

Понятие «классического контрактного права», предполагающего минимальную взаимозависимость участников сделки, базируется на структурных характеристиках рынка, возможности без ущерба для себя найти нового партнера, предлагающего аналогичный товар по той же цене.

Достаточно сложно под это определение подвести сделку на рынке труда даже в идеальной неоклассической модели, тем более в формирующемся в России рынке труда, где законодательное введение классического контрактного права оказывается явно недостаточным для обеспечения его эффективного функционирования. Поэтому еще в большей степени является актуальным анализ норм и правил рыночного поведения участников трудовых сделок.

Данная проблема в *неоклассическом подходе* решается в игровой модели «дилеммы заключенного». Если сравнивать равновесный набор стратегий участников рынка труда с Парето-оптимальным, то окажется, что в

общих интересах всех участников трудовых сделок взаимовыгодный обмен с целью минимизации трансакционных издержек и одновременного роста благосостояния каждого участника.

Каждый работник и работодатель должен быть заинтересован в информировании контрагента труда о своих намерениях и предпочтениях, например, об уровне своей квалификации или условий работы, в правильной интерпретации действий другого.

Однако в соответствии принципам и возможностям *инструментальной рациональности* очевидна явная неадекватность стратегии в силу недостаточности мотива для каждого в отдельности, потому что существует возможность эксплуатации общего интереса в индивидуальных интересах, то есть превращения добровольного взаимовыгодного обмена трудовыми услугами в своего рода вынужденный обмен. Особенно существенна эта проблема для больших или «латентных» (по *Олсону*) групп[10], где не обеспечивается режим исключительности присвоения индивидуальных выгод, что оказывается источником их разрушения.

В таком случае обращение к нормам выглядит как необходимость взаимной интерпретации действий и предпочтений в трудовых трансакциях, то есть как необходимость некой внешней силы, которая должна установить порядок, навязав игрокам определенные правила игры, структурирующие трудовые взаимодействия между ними, и тем самым снизив уровень неопределенности в трудовых взаимодействиях.

Необходимость взаимной интерпретации действий участников трудовых трансакций позволяет ввести уточнение в понятие рациональности. Если для *Найта*, *Эрроу*, *О.Уильямсона* *ограниченная рациональность* позволяет объяснить нерыночные формы координации, например, *внутрифирменные рынки труда*, то следует отметить, что оно не дает возможность сказать ничего определенного о нормах рыночного поведения, в том числе и на рынках труда[22,18,15].

В силу своей универсальности неоклассическое понимание рациональности даже в его дальнейшем уточнении как ограниченной является недостаточным для анализа специфики рынка труда в переходной экономике. В этом смысле, напротив, *интерпретативная рациональность*, обладает большими эвристическими возможностями, понимаемая как способность к сохранению согласованного характера действий через выработку для всех участников транзакций ориентиров, в качестве последних и выступают как раз нормы[22,15].

### **2.3 Природа трудового контракта в методологии институционализма**

**Теория найма.** Рассмотрим основные теоретические взгляды на природу трудового контракта представителей институциональной экономики. Одним из объединяющих их взгляды положением является то, что анализ реализации или использования распределенных (купленных) прав собственности на трудовые активы может быть проведен в категориях найма и власти.

*Г.Саймон* считает, что найм - это передача полномочий в принятии решений одних агентов другим[14]. Таким образом, работники и работодатели имеют разное положение в институциональной среде, в частности, на предприятии. Нанятые отказываются целиком или частично от права принимать решения и передают его нанимателям, которые более склонны к принятию предпринимательского риска, в обмен на гарантию, пусть и относительную, стабильного дохода, то есть заработную плату.[14]

Следовательно, в передаче полномочий содержится момент передачи от наемного работника права власти, а значит и установление иерархии как субординации полномочий в принятии решений, в процессе труда, в рамках строго определенных трудовых связей как управляющего и наемного работника.

Найм как одновременный акт купли продажи рабочей силы, отношений между наемным работником и работодателем как собственником рабочего места содержит в себе не только спецификацию и продажу прав собственности на рабочую силу, но и реализацию, осуществление, использование ее на предприятии, поэтому найм содержит в себе не только отношения власти, но и установление иерархии между экономическими субъектами труда, между наемными работниками и управляющим, которая является на предприятии специфическим способом реализации отношений найма.[14]

Однако при этом Г.Саймон допускает смешение делегирования власти и иерархической субординации, видя в отношении «наемный работник - наниматель» - акт простого соглашения.

В то же время существует и противоположная точка зрения на определение типа трудового контракта, авторы которой не видят особую природу трудового контракта как найма. Так, *А.Алчян* и *Г.Демсец* [24] отрицают идею *Г.Саймона* [14] о любом участии власти и тем более иерархии в отношениях найма. Найм в их теории лишь контрактные отношения, чаще всего подразумеваемые, но ничем не отличающиеся от других контрактов на рынке. В рамках трудовых контрактов наемные работники принимают надзирателя над их трудом (директора, управляющего, собственника), в определенном смысле они также нанимают его как специалиста, в чьи обязанности входит получение информации, имеющей ценность, и зачастую несовершенной, о достигнутых ими результатах, а затем возможно более эффективное комбинирование их потенциала рабочих сил, реализацию их в трудовые активы предприятия. Что же касается прибыли, называемой правом на остаточный доход, то она представляет лишь вознаграждение, санкционированное рынком за риск, принятый на себя «надзирателем, который, как и у *Г.Саймона*, гарантирует некоторую стабильность заработной платы в обмен на право принимать решение.[14]

**Теория риска.** К позиции *Г.Саймона* близка аргументация *Фр.Найта*, который обосновывал иерархию и собственность различным отношением к риску. Теория риска занимает главное место в *поведенческой концепции* природы трудового контракта.[9,15]. Контракт представляет собой институциональные рамки осуществления конкретных сделок. Как и любой институт, контракт не столько ограничивает взаимодействие, сколько создает для него предпосылки, что особенно наглядно проявляется в случае сделок с несовпадением во времени моментов их заключения и совершения. Такого рода сделки связаны с риском возникновения не зависящих от намерений их участников обстоятельств.

Люди различаются по степени восприятия риска, что и объясняет существование двух видов контрактов - контракта о продаже, регулирующего отношения между нейтральными к риску партнерами, и контракта о найме, позволяющего взаимодействовать людям, нейтральным к риску, и противникам риска.[9, 15]

Далеко не все индивиды одинаково действуют в условиях риска и неопределенности. Однако речь идет не об отличиях используемых ими норм поведения, а об их индивидуальных психологических особенностях. Существует три типа людей с точки зрения их отношения к риску: люди, являющиеся противниками риска, люди, нейтрально относящиеся к риску, и люди, склонные к риску.

**Теория агентских отношений (принципала и агента).** Акт простого соглашения в трудовых отношениях видит *К.Эрроу* [22], рассматривая их как отношения принципала и агента. В проблематике теории агентских отношений трудовые отношения состоят в следующем. Если лидер (наниматель) зависит от агента (служащего) в осуществлении цели и совокупностей целей трудового процесса, то он должен побудить агента вести себя лояльно по отношению к тому, как нужно лидеру, Другими словами, наниматель должен выбрать механизм стимулирования (необязательно связанный с денежным вознаграждением, хотя этот случай

наиболее изучен), чтобы при отсутствии возможности надзирать за действиями агентов, в которых он заинтересован, тем не менее иметь способ управлять ими.[22]

В этом случае между нанимателем и наемным работником должны установиться отношения власти как результат консенсуса об отказе на определенные права собственности на рабочую силу в процессе ее использования вместо вознаграждения. Таким образом, и в теории агентских отношений мы видим аргументацию власти в трудовых отношениях.

Принципиально новый момент - добровольное делегирование индивидом права контроля над своими действиями в рамках контракта о найме - требует корректировки норм конституции рынка. Так, норме сложного утилитаризма следует лишь одна из сторон контракта о найме - та, в пользу которой делегируется право контроля. Назовем эту сторону сделки «принципалом» или «поручателем». Другая сторона сделки - «агент», или «исполнитель» - отказывается от права собственного контроля над своими действиями за вознаграждение, превышающее некоторый уровень. Иначе говоря, агент не максимизирует полезность, а ориентируется на достижение определенного ее уровня (норма ограниченного утилитаризма).

С другой стороны, поведение «агента» нарушает принципы целерационального действия, ведь он не свободен в выборе целей - они заданы ему интересами принципалами. Агент не должен руководствоваться в своих действиях собственными интересами, он должен ориентироваться, в первую очередь, на интересы принципала. Идеальный агент воспринимает интересы принципала как свои собственные.

При этом возникают проблемы, связанные с реализацией нормы доверия. Агент должен доверять принципалу в аспекте корректности принимаемых им в той или иной ситуации решений. Агент делегирует принципалу право контроля над своими действиями в расчете на то, что его решения окажутся более эффективными при наступлении непредвиденных обстоятельств. Без доверия к принципалу, обусловленного соответствующей

репутацией, агент лишен стимулов передавать ему право контроля. Кроме того, агент должен быть уверен, что принципал не распространит сферу контроля над действиями агента на отношения, не определенные контрактом. Обратное неверно, так как принципалу даже следует относиться к агенту с известной долей недоверия, учитывая необходимость направления действий последнего на максимизацию не собственной полезности, а полезности принципала. ( *Стиглиц, Колеман, Крепс, Корнаи*).[15]

Для реализации контракта о найме не требуется и норма эмпатии. Принципалу достаточно знать минимальный уровень вознаграждения, на которое согласится агент, что достижимо и без его стремления поставить себя на место агента и взглянуть на складывающуюся каждый раз ситуацию с его позиции. В отличие от контракта о продаже, отвечающего критерию симметричной устойчивости, при котором обе стороны максимизируют с его помощью свою полезность, контракт о найме не предполагает симметричной устойчивости. С одной стороны, распределение выигрыша от реализации контракта о найме несимметрично. С другой - даже компенсация, выплачиваемая агенту за делегирование им правомочий принципалу, касается только отношений по вертикали, а не по горизонтали. В случае распространения контракта о найме на нескольких агентов отношения между ними регулируются через обращение к принципалу и поэтому не ориентированы на достижение симметричной устойчивости.

Наконец, нет необходимости в норме подчинения закону, поскольку разрешение конфликтов по поводу реализации контракта осуществляется отнюдь не через подчинение закону. Все вопросы, связанные с выполнением контракта о найме, решаются «внутренним» судьей - принципалом.

Описанная таким образом совокупность норм, регулирующих взаимодействие принципала и агента, напоминает конституцию командной экономики. Иными словами, конституция командной экономики представляет интерес не только в историческом аспекте, она регулирует

отношения в рамках особых структур - организаций, возникающих на основе контракта о найме [15].

**Методологическое разграничение экономического содержания контрактов о продаже и найме в институциональном анализе.** Основная проблема в определении типа трудового контракта состоит в разграничении экономического содержания контрактов о продаже и найме.

Сторонники теории риска определяют эти различия следующим образом. Одну из наиболее распространенных точек зрения по объяснению их различий приводит *А.Олейник* [9]. Основанием для таких различий являются индивидуальные особенности отношения людей к естественным, обусловленным природой, состояниям риска и неопределенности. Данные индивидуальные особенности людей и учитываются институциональными рамками, которые позволяют заключать контракты об их взаимоотношениях. Такие институциональные рамки задаются контрактом о найме, который даст возможность одной из сторон сделки отказаться от риска, получив право на гарантированный доход вне зависимости от влияния на результаты взаимодействия естественных факторов. Однако при этом сторона контракта, являющаяся противником риска, отказывается от претензий на получение большего дохода в случае благоприятного стечения обстоятельств.

Сторонники теории риска объясняют контракт о найме, следуя из модели взаимодействия наемного работника и работодателя, где предполагается, что наемный работник - противник риска, а работодатель нейтрален к риску. Какими бы ни были рыночная конъюнктура и спрос на производимый наемным работником продукт, он получает фиксированное вознаграждение за труд. Причем в самом контракте не уточняется, за выполнение каких действий наемный работник получает вознаграждение, их характер проистекает из наступления той или иной обусловленной естественными факторами ситуации.

Фактически контракт о найме фиксирует лишь необходимость подчинения наемного работника решениям работодателя. *А.Олейник*



поясняет, что при заключении контракта о найме специфицируется лишь процедура выбора работодателем задачи  $x_i$  для ее выполнения наемным работником в зависимости от того, какое событие  $e_i$  наступает в момент реализации контракта. В контракте о найме оговаривается вся совокупность задач  $X$ , из которых работодатель может выбрать  $x_i$ , максимизируя при этом свою функцию полезности. То есть контрактом о найме называется такая спецификация совокупности задач  $X$ , при которой максимальное значение функции [9].

Контракт о продаже - соглашение между индивидами, в одинаковой степени нейтральными к риску, определяющее круг задач, которые будут реализованы в будущем по ходу выполнения контракта. В контракте о продаже оговариваются не возможные, а конкретные задачи, принимаемые к исполнению в будущие периоды времени, в течение срока контракта, и определенные на основе известной вероятности наступления событий. Обе его стороны должны предполагать, что ожидаемые события не наступят и зафиксированные в контракте задачи окажутся невыполнимыми в силу неадекватно складывающейся ситуации. Следовательно, контракт о продаже может быть заключен лишь при условии, что обе его стороны готовы (нейтральны) к риску.

Контракт о найме - соглашение между индивидом, готовым к риску, и противником риска. При этом последний передает индивиду, готовому к риску, право контроля над своими действиями. Содержание контракта определяет круг задач, которые могут быть реализованы в будущем по ходу его выполнения.

Итак, если контракт о продаже содержит институциональный механизм регулирования отношений между индивидами, одинаково относящимися к риску, то контракт о найме описывает институциональные рамки взаимодействия людей, по-разному относящихся к риску, готовыми к риску и противниками риска. В терминологии теории риска противниками риска являются наемные работники, которые добровольно отказываются в пользу

готовых к риску работодателей от своего права свободного выбора стратегии трудовых действий в будущем с учетом естественных факторов. Происходит добровольное делегирование права контроля над определенным в контракте видом деятельности индивида, аналогично делегированию права распоряжения ресурсов.

Работник заинтересован в передаче права контроля над своими действиями, если он получит большую полезность при условии контроля со стороны другого или компенсацию от того лица, в пользу которого передается контроль. Работодатель, или надзиратель (у Саймона) гарантирует некоторую стабильность заработка в обмен на право принимать решение. При этом индивид сохраняет за собой право контроля своих действий, выходящих за рамки контракта, а также может вернуть себе делегированное право контроля по завершению срока действия контракта. Следовательно, право владения по-прежнему остается у индивида, который делегирует право контроля над своими действиями в отдельных сферах, не желая брать на себя риск непредвиденных последствий этих действий или будучи уверенным, что кто-то другой распорядится [9,15].

Следует отметить, объяснения отношений найма как передачи полномочий в принятии решений одних агентов другим по причине разницы их положения в институциональной среде: нанятые отказываются целиком или частично от права принимать решение и передают его нанимателям, более склонным к принятию риска, в обмен на гарантию стабильного дохода, то есть зарплаты, совершенно не содержат ответа, откуда у нанимателя появляются права собственности на ресурсы, позволяющие ему гарантировать заработную плату наемных работников.

Делегирование индивидом контроля над своими действиями в определенных контрактом сферах деятельности лежит в основе властных отношений. Властные отношения бывают нескольких типов: простые, в рамках которых контроль осуществляется именно тем индивидом, кому были делегированы права контроля; сложные, когда лицо, которому делегируется

контроль, получает одновременно и право передачи этого контроля третьим лицам; персонифицированные, когда контроль делегируется конкретному лицу; позиционные, предполагающие делегирование контроля не конкретному лицу, а тому, кто занимает определенную позицию в институциональной структуре общества, например, в государственном аппарате, во внутрифирменной структуре и т.п. Контроль может делегироваться и собственно институциональной структуре, государству или корпорации, и тогда контрактные отношения принимают форму закрепленного в праве разделения правомочий между индивидом и государством.[9,15]

**Власть и иерархия в теории трудового контракта.** Необходимо различать власть и иерархию. Контракт относится к праву передачи полномочий, то есть к власти. Трудовой договор главным образом разграничивает взаимоотношения участников, формирует обоюдные обязательства и устанавливает систему правил в отношениях власти.[9,15]

Из всего этого следует, что главным признаком и фундаментальным отличием трудовых контрактов от коммерческих (контрактов продаж) состоит в наличии определенных механизмов административно-командных отношений и контроля. Внутренняя организация трудовых контрактов тем самым оказывается способной к более эффективному приспособлению к изменению рыночных и технологических условий, чем межфирменная организация торговых отношений. Однако надо признать, что такая гибкость за счет обеспечения внутренних механизмов «согласия», в рамках которых выполнение приказов будет обеспечено, свойственно не только контрактам найма.

*Коуз* отмечал, что внутри фирмы рыночные трансакции устранены, а роль сложной рыночной структуры с трансакциями обмена выполняет предприниматель-координатор, который и направляет производство.[4]

Следовательно, при изучении контрактной природы трудовых отношений нельзя ограничиться лишь анализом условий их заключения.

Основным полем экономического анализа должно стать рассмотрение условий их реализации, то есть существования внутренних трудовых отношений.

*О.Уильямсон* отмечая, что общая теория контрактов применима к транзакциям всех типов, включая сделки на рынке труда, однако считает организацию внутренних трудовых отношений очень сложной научной проблемой, и поэтому ни один из подходов к ее изучению в настоящее время не является полностью адекватным задачам их исследования, что говорит о полезности изучения данной проблемы с различных точек зрения.[18,с.385] Он отмечает, что строго говоря, разнообразие форм внутренних трудовых отношений направлено и преследует одновременно несколько целей (и не только экономические или организационно-экономические). Однако представляется возможным определить единую концептуальную основу, на которой вырастает вся разветвленная сеть различных по своему содержанию и форме трудовых отношений - контрактную транзакцию.

*Дж.Коммонс* создал теорию транзакций как любого вида передачи правового контроля от одного лица другому и представляющей тем самым первичный конституирующий элемент экономической деятельности. Транзакцию следует рассматривать как базовую единицу анализа микроэкономического уровня, с том числе трудовых отношений [16].

*О.Уильямсон* [18] разработал единую синтезированную концепцию ранее разрозненных достижений сторонников институциональной традиции в экономической, правовой и организационной науках на одной и той же методологической основе - *теории транзакционных издержек*. Идею сравнительных преимуществ внутрифирменной и рыночной моделей координации с точки зрения экономии присущих им транзакционных издержек *О.Уильямсон* применил к организациям работников, дав тем самым транзакционную интерпретацию научным изысканиям в области трудового права. Впоследствии он доказал, что такие ранее считавшиеся

разноплановые феномены, как современная корпорация, вертикальная интеграция, профсоюзная организация, государственное регулирование и антимонопольное регулирование, способы организации работ, имеют схожую контрактную природу и потому доступны для анализа на основе единой концепции трансакционных издержек.

Микроаналитический характер контрактной теории трудовых отношений принципиально отличается от традиционной микроэкономической теории. Она рассматривает более глубокий уровень трудовых отношений, используя в качестве базовой единицы анализа транзакцию. «Транзакция имеет место тогда, когда товар или услуга пересекает границу смежных технологических процессов».[18,с.690]

Контрактная природа внутренних трудовых отношений может быть описана в традиционных терминах концепций агентских отношений и сравнительных трансакционных издержек.[15]

Согласно *первой теории агентских отношений* внешние и внутренние рынки труда являются [наряду с другими] примерами различных факторов хозяйственной среды, в рамках которой происходит контрактный процесс, и на основе совместного учета этих факторов и затрат на выполнение сторонами своих обязательств и отслеживания их действий определяются конкретные формы контрактного взаимодействия.

*Вторая - теория трансакционных издержек* - считает, что общая теория контрактов применима к транзакциям всех типов, включая сделки на рынке труда.[18,с.385]. «Такие явно не связанные между собой феномены, как отношения найма, государственное регулирование, определенные нестандартные формы контрактации, корпоративное управление и даже семейная организация являются вариациями на рассматриваемую тему, (в основе имеющую) транзакционная концепция для которых является «парадигмальной».[18,с. 43,44]

*О.Уильямсон* признает, что учитывая сложность рассматриваемого феномена (экономической организации) теорию трансакционных издержек

часто следует использовать в дополнение, а не вместо альтернативных ей концепций. «Однако не все аналитические подходы одинаково ценны, и иногда они являются скорее соперничающими, чем взаимодополняющими».[18, с.53]

Хотя технология может в большей или меньшей степени детерминировать форму трудового контракта и способы организации внутрифирменных трудовых отношений, что признает неинституциональная экономическая теория, микроаналитический подход к их оценке применим повсеместно.

При этом делается вывод, что тип собственности имеет слабое отношение к степени иерархичности как самой организации, так и ее внутрифирменного рынка труда. Это справедливо как для контрактной, так и административно-командной иерархии.

Выше уже приводилась характеристика «отношенческого человека». Рассмотрим проблему трудового контракта через призму *«контрактного человека» неинституциональной теории*, то есть поведенческие предпосылки экономического анализа трудового контракта и основные атрибуты трудовых трансакций. Так теория трансакционных издержек различает три формы рациональности: неограниченную, ограниченную органическую.

Неоклассическая экономическая теория проповедует принцип максимизации рациональности. Если допустить эту возможность при трудовой контрактации, то ее можно свести к полностью детерминированной трудовой сделке, где вообще исчезает повод для изучения альтернативных способов контрактации.

Ограниченная рациональность является предпосылкой, принятой в экономической теории трансакционных издержек. Стремление к рациональности, с одной стороны, означает ориентацию на минимизацию затрат при использовании ограниченных ресурсов, в то время как признание ограниченности познавательных способностей служит стимулом к

исследованию экономических институтов, в нашем случае - институтов труда. Это предполагает наряду с другими усилиями принятие решений в рамках структур управления. Это означает определение, какие структуры управления будут более эффективными для каждого конкретного типа трудовых трансакций.

*Процессуальная рациональность* (или *органическая*) рассматривается на внутрифирменном рынке труда, что является одним из существенных признаков его иерархической структуры.

В определении ориентации работника на личный интерес *неоинституциональная теория* выделяет три уровня: оппортунизм, как сильную форму эгоизма, простое следование личным интересам и послушание, как отсутствия эгоизма. Теория трансакционного подхода к контрактным трудовым отношениям обращается именно к оппортунизму как поведенческой предпосылке участников трудовых взаимоотношений.

Если в более общем случае *оппортунизм* означает наличие у индивидов примитивного стремления к реализации личных интересов, то в трудовой контрактации он может выражаться в предоставлении неполной или искаженной информации вплоть до преднамеренного обмана участников трудовых сделок. Оппортунизм лежит в основе информационной асимметрии, которая существенно усложняет проблемы организации и управления трудовыми отношениями. В силу непрерывности трудовых взаимоотношений значительные проблемы могут возникнуть не только на стадии *ex ante*, сколько на стадии *ex post* контрактного взаимоотношения. Трансакционная теория считает, что трудовые трансакции, которые подвержены оппортунизму на стадии реализации, должны быть обеспечены на предварительной стадии переговоров соответствующими контрактными гарантиями. Для этого необходимо или создавать соответствующие структуры управления трудом, в рамках которых организуются трудовые отношения, или пересматривать систему стимулов.

Оппортунизм участников трудовых трансакций является источником неопределенности поведения людей, и соответственно осуществления трудовых контрактов.

Таким образом, необходимость контрактной формы трудовых отношений определяется общими причинами необходимости самой экономической организации (предприятия), то есть поведенческими предпосылками людей, участвующих в трудовых трансакциях, ограниченность рациональности экономических субъектов труда, и их оппортунистическому поведению как «преследовании ими личных интересов с использованием коварства».

Именно эти характеристики: ограниченная рациональность, оппортунизм и специфичность активов и составляют источник проблем в обеспечении непрерывности и адаптивности трудовых отношений. Они и формируют основу экономической необходимости и контрактного взаимодействия, объединяющего усилия его участников по гармонизации.

Обеспечение непрерывности и гармонизации трудовых отношений составляет суть и цель контрактного взаимодействия, объективную экономическую основу их целесообразности и их экономическую ценность. Выбор форм трудового контракта ориентируется в зависимости от условий неопределенности трудовой деятельности, ограниченности рационального поведения, оппортунизма его участников и степени специфичности трудовых активов.

Разнообразие контрактных форм трудовых сделок возможно раскрыть по мнению авторов неинституциональной теории на основе исследований экономических институтов. Теория трансакционных издержек объясняет это разнообразие основополагающими различиями в атрибутах трансакций. Эффективность трудовых контрактов должна обеспечиваться посредством дифференцированной состыковки структур управления трудом с атрибутами трудовых трансакций.



Помимо приведенной выше общей классификации важнейших атрибутов контрактных взаимодействий существуют и другие. Одна из них приводится *О.Уильямсоном* как классификация важнейших параметров трансакций. К ним относятся их частота, неопределенность условий их осуществления и специфичность, используемых для их реализации, активов. Представляется, что именно данные параметры являются определяющими для трудовых сделок, другие атрибуты, например, из приведенной выше классификации, в определенной мере являются тавтологичными.[18]

Трудовые сделки относятся к типу регулярно повторяющихся. Непрерывность трудовых отношений является исходным условием уже по определению самих трудовых отношений на предприятии, как реализованных. Во-первых, труд не является одномоментным актом, а есть непрерывный процесс. Во-вторых, непрерывность выступает как жесткое ограничение, задаваемое условием необходимости самого предприятия как экономической организации. Если бы отсутствовала необходимость непрерывности, то и не было проблемы экономической организации, как пространственного ограничения и сегментации сферы труда, обособления. Все это исключает необходимость рассматривать такой параметр трудовых сделок как частоту, поэтому сосредоточим внимание на других характеристиках трудовых сделок: специфичности активов и неопределенности.

*О.Уильямсон* придает специфичности активов центральное значение, утверждая, что она является важной движущей силой прогностических возможностей экономической трансакционных издержек, а ее отсутствие делало бы многие в ней бессмысленным. Специфичность является неотъемлемым компонентом контракта. «Специфичность актива зависит от легкости, с которой для него можно найти альтернативные варианты использования и альтернативных пользователей без ущерба эффективности его применения». [18,с.281]

*О. Уильямсон* дает следующую *общую классификацию специфичности активов*, включающую:

- специфичность по месту расположения активов, которая заключающаяся в ограниченной пространственной мобильности активов (например, специфические природные ресурсы, выгодное экономико-географическое положение предприятия и т.п.);

- технологическая специфичность, представленная специфическими инвестициями в оборудование для производства определенного компонента;

- специфичность человеческого капитала, предполагающая обладание человеком особых знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных операций;

- товарные знаки;

- специфичность инвестиций в производственную инфраструктуру, рассчитанную на потребности определенного потребителя;

- специфичность активов во времени, представляющая вариант технологической специфичности: потребность в том или ином ресурсе возникает в определенный момент времени.[18]

**Специфичность трудовых активов относятся к инвестициям в долгосрочные активы, которые осуществляются для поддержания конкретных трансакций труда.** Альтернативные издержки, связанные с такими инвестициями намного меньше при наилучшем альтернативном использовании последних или альтернативном использовании различными экономическими субъектами, если рассматривается ситуация преждевременного окончания трансакции.

В этих условиях соответствие участников сделки друг другу явно имеет значение, что говорит о том, что постоянство их взаимоотношений высоко ценится. Это означает, что обмены, поддерживаемые трансакционно - специфическими инвестициями не являются ни обезличенными, не мгновенными, а значит, координируются нехарактерными для конкретных

рынков ценовыми механизмами, а возможны лишь на основе иных правил игры: доверия и персональных личностных контактов.

Совокупная рабочая сила представляет трудовую группу, ассоциацию, все элементы которой осуществляют определенные, специфические действия в общем (планово) организованном процессе производства. Специфика применяемых средств производства, характер организации производства определяют требования к структуре совокупной рабочей силы. На предприятии работники обладают специфической информацией, знание которой необходимо для правильного функционирования всей команды как совокупной рабочей силы данного конкретного предприятия.

Понятие спецификации рабочей силы можно найти и у *К.Маркса*: «Часть потребительной стоимости, в которой капитал выступает внутри процесса производства, есть сама живая способность к труду, но как способность к труду определенной, соответствующей особой потребительской стоимости средств производства спецификации и как действующая способность к труду, как целесообразно проявляющаяся рабочая сила, которая делает средства производства вещными моментами своей деятельности и превращает их таким образом из первоначальной формы их потребительной стоимости в новую форму продукта» [5, с.115 ]

Таким образом, наряду с воспроизводством рабочей силы обществом следует выделить воспроизводство рабочей силы предприятия, которое включает особые отношения, связанные с подготовкой на предприятии, распределением внутри него специализированных рабочих сил в соответствии с кооперацией и разделением труда, обусловленными технологическим процессом, и организацией их высокоэффективного функционирования.

Качественным свойством специфичности активов является их высокоспециализированность относительно конкретного предпринимателя и неперемещаемость, в силу чего они становятся источником добавленной стоимости или квазиренды, по определению *А.Маршалла* [6]. Он рассуждал о

специфичности трудовых активов с позиции квазиаренды. Выгоды заключаются в преимуществах идиосинкразического знания работника, «имеющих ценность лишь для предприятия, на котором он уже работает, и поэтому его уход, может быть, нанести этому предприятию ущерб, сумма которого в несколько раз превышает его жалование, в то время как в каком-нибудь другом месте он не смог бы получать и половины своего жалования».[6,с.38-39]

Тезис о присвоении квазиаренды развивается и в современных исследованиях, когда квазиарендная ценность активов определяется как ценность наилучшего (после оптимального) варианта их использования, а потенциально присваиваемая специализированная доля в квазиаренды есть возможная величина дополнительной ценности активов для их пользователя, который по степени эффективности их применения стоит сразу за тем пользователем, который делает это наиболее оптимально.[16,с.110]

Понятие идиосинкразического знания связано с установлением зависимости структуры пакета вознаграждения от его специфичности, хотя Г. Беккер не рассматривает другие формы зависимости, например, административные правила трудом. Разрабатывая теорию «человеческого капитала» он указывал, что заинтересованность в поддержании непрерывности отношений найма должна отражаться в моделях стимулирования работников.

Развивая тему личного знания, он рассматривает идиосинкразическое знание как неявное. «Даже в условиях современной индустрии неявное до сих пор остается важнейшей частью многих технологий, то есть как невозпроизводимое или воспроизводимое с большим трудом» [15].

Впервые предположения о том, что идеосинкразические атрибуты трансакций имеют общие для всех основания и систематические организационные различия впервые было сформулировано в рамках исследования вертикальной организации [11,15,18].

*О.Уильямсон* включает в признаки специфичности трудовых активов приобретение профессиональных навыков. Это их необходимое, но недостаточное условие, так как сами по себе они создают проблемы управления трудом. Если участники трудовой сделки не заинтересованы в поддержании непрерывности отношений найма, то есть работодатель может легко нанять равноценного специалиста, а наемный работник перейти в другую фирму без каких-либо потерь в экономической ценности своих навыков, то мы возвращаемся к описанной выше дискретной контрактной модели, а точнее к конкурентному внешнему рынку[18].

*О.Уильямсон* определяет специфические человеческие активы как благоприятное условие развития «внутрифирменных отношений найма» и связывает их рост с обучением на рабочем месте или с появлением хронических проблем перемещения человеческих активов при реконфигурации рабочих групп [18].

Как уже отмечалось, контрактная природа трудовых отношений, однако, признается не всегда. Так, первоначально *А.Алчян* и *Г.Демсец* считали, что «ни работодатель, ни наемный работник не связаны контрактными обязательствами по продолжению своих взаимоотношений. Долгосрочные контракты между работодателями и наемным работником не являются сутью организации, которую мы называем фирмой» [24, Р.177]

Однако в последствии именно проблема специфичности трудовых активов стало основанием, по которому эта позиция была пересмотрена, считая, что логическое обоснование взаимоотношений работодателя и наемных работников, и даже существование фирм целиком вытекает из специфичности активов, вне учета ее нет убедительной причины для существования фирм.

Специфичность трудовых активов предполагает их особый, в определенной степени невоспроизводимый характер, что может быть логически интерпретировано как препятствие для свободного рыночного функционирования: в определенной степени можно сказать, что

использование специфических ресурсов искажает свободный ценовой механизм и ограничивает конкуренцию, вернее сказать, на их место приходят другие «правила игры» - внутренние способы координации труда.

Другими словами, для анализа трудовых отношений на предприятии важен не только *ex ante*, но и *ex post* институты поддержки трудового контракта. Этим учитываются характеристики экономического поведения, как субъекта трудовых отношений, представляющие собой соединение ограниченной рациональности и оппортунизма, и в то же время сложные атрибуты трудовых трансакций, среди которых важную роль играют непрерывность, асимметричность информации, а для конкретных предприятий - специфичность трудовых активов.

Специфичность трудовых активов, во-первых, относится к инвестициям в долгосрочные активы, которые осуществляются для поддержания конкретных трудовых трансакций. Альтернативные издержки, связанные с такими инвестициями, намного меньше при наилучшем альтернативном использовании последних или при их альтернативном использовании различными экономическими субъектами. Долгосрочные инвестиции в человеческий капитал предъявляют особые требования к соответствию участников трудовых трансакций, что говорит о том, что непрерывность и постоянство их взаимоотношений приобретает особую ценность. Отсюда такие типы трудовых сделок предполагают постоянное поддерживание, в том числе с помощью определенных контрактных и организационных гарантий. Это, в свою очередь, ставит в центр внимания проблему институционального внутрифирменного проектирования специальных структур управления трудом, направленных на распознавание, предотвращение, ослабление и разрешение трудовых конфликтов на предприятии.

Особенности контрактного обмена с точки зрения идеосинкразического обмена могут по-новому осветить проблему различий внешних и

внутренних рынков труда с точки зрения «замкнутости» внутренних рынков труда.

Внешний рынок труда приводит контрактный процесс труда в движение. Но полноценный анализ контрактации требует тщательного изучения как процедур выполнения трудового договора, так и последующую конкуренцию (*ex post*) возобновления контракта. Эффективность и полноценность конкуренции в последующие периоды зависит от того, поддерживалось ли парное двустороннее соответствие участников трудовой сделки долгосрочными инвестициями в транзакционно-специфические человеческие активы. Там, где их нет, первоначально принятые на предприятие работники не имеют в дальнейшем преимуществ.

Однако, если сделаны существенные инвестиции в транзакционно-специфические трудовые активы, для работников конкурентов естественным образом нарушается паритет исходных условий, то есть возникает контрактная асимметрия между новыми и прежними работниками. Поэтому безликая контрактация внешнего рынка вытесняется той, в которой большую роль играет парное соответствие участников сделки друг друга.

С другой стороны, мы можем наблюдать асимметрию и другого вида, когда работник также представляет в какой степени ценность его труда при альтернативном применении (по определению) намного меньше, чем при специальном использовании на предприятии, для которого он предназначен после специальных инвестиций и, будет особенно заинтересован выполнять свои трудовые обязательства по контракту.

В принципе это характерно для всех инвестиций в активы, а не только в человеческий капитал. Однако для последнего подобные инвестиции производятся в течение всего срока реализации контракта, и главное, между участниками трудовой сделки возникает более идеосинкразический обмен инвестициями в активы, чем просто капиталовложения в специализированный человеческий капитал. Специализированный тренинг и обучение на рабочем месте и есть примеры подобной практики. Выгода от

таких инвестиций может извлекаться только в период сохранения отношений между покупателем и продавцом рабочей силы.

Качество трудовых ресурсов как на внешнем рынке, так и на внутреннем может измеряться через идентификацию их воспроизводства.

Идентификация рабочей силы порождает особую рациональность и выбора труда, и трудового поведения, которая существенно отличается от рыночной рациональности. Указание на связь между рабочей силой как товаром и личностью ее носителя привносит чужеродный нерыночный элемент в трудовые отношения рыночной экономики, где отделение продукции от производителя является залогом свободы обмена и условием эффективности рыночного механизма.

Возвращаясь к вопросу эффективного управления контрактными трудовыми отношениями, которое обеспечивается посредством дифференциации структур управления ими и определяется специфическими для конкретных трудовых трансакций атрибутами, необходимо особо выделить экономический, а не технологический и правовой аспект.

В условиях реализации контрактных трудовых отношений (а не предпосылках его заключения), особое внимание обращает на себя механизм внутрифирменного порядка труда, его отличия от рыночного управления. Экономический ракурс, а не правовой и судебный, достигается изучением механизма достижения роста эффективности путем выбора наиболее адекватных форм координации труда структур управления, а не исключительного развития технологии.

Отношения между работником и менеджером как преобладающее отношение административного подчинения внутри фирмы должны рассматриваться в экономическом, а не в технологическом ракурсе, как альтернативный в этих условиях реализации труда экономический механизм координации - экономической организации труда (обмена деятельностью, трудовой деятельностью), то есть роста эффективности с помощью методов



нетехнологического происхождения, а именно: экономического, институционального.

Для обеспечения гармонизации отношений между работодателем и работником возникают такие специализированные структуры их взаимодействия как экономические организации. Простая единичная контрактация труда подвержена разрушению, так как находится в состоянии реального или потенциального конфликта. Обеспечение стабильности и непрерывности трансакций труда достигается с помощью правил экономических обменов.

Механизмы внутренней координации труда и институт трудового контракта можно рассматривать с различных теоретических позиций, выделяя те или иные его характеристики. Так, в теориях моделирования механизма контракта решение сложных проблем состыковки стимулов связывается с оппортунистическим поведением участников и необходимостью использования специфических трудовых активов. Все проблемы по реализации трудовых контрактов решаются на стадии переговоров, характер которых должен быть всеобъемлющим, так как предполагается, что уже изначально можно выяснить и адаптировать все возможно будущие события.

Таким образом, контрактный механизм представлен в виде института внутрифирменного планирования, по сути дела в условиях неограниченной рациональности как работодателя, так и работника (уже не внешнем рынке труда), так как оппортунизм предполагается устранить путем состыковки стимулов на *ex ante* стадии переговоров.

Не трудно предположить, что *теория моделирования трудового контракта* для (анализа) инновационной экономики имеет существенные ограничения. Так, к последствиям устранения из анализа такой предпосылки как «ограниченная» рациональность и включения заведомо невыполнимого условия - всеобъемлющего планирования - добавляется общая инновационность хозяйственной жизни.

*Теория агентских отношений*, как отмечалось выше, сосредоточена на состыковке стимулов, и в соответствии с такой общей задачей внимание сосредотачивается на моделировании механизма контракта: на основе совместного учета этих факторов (хозяйственной среды) и затрат на выполнение сторонами своих обязательств и отслеживания их действий определяются конкретные формы контрактного взаимодействия.

В рамках этой теории *агентских отношений* все проблемы внутренних трудовых отношений представлены ex ante стадии институтов контракта; поэтому все научное и практическое внимание сфокусировано на путях всеобъемлющих an ante переговоров и при условии эффективности судебного порядка улаживания конфликтов. Это означает, что все проблемы, связанные с реализацией контрактов, устраняются на an ante стадии переговоров.

Применение трансакционного подхода к анализу управления трудовыми взаимоотношениями позволяют разграничить сделки на рынке труда и соответственно специализированные структуры управления контрактными трудовыми отношениями.

Сделки на рынке труда, для которых трудовые активы не являются специфическими не требуют создания специализированных структур управления для их осуществления. Для них характерна дискретность рыночной контрактации (например, найм сезонных, неквалифицированных работников). Структуры управления трудовыми отношениями будут достаточно «примитивными».

Сделки на рынке труда, для которых трудовые активы являются специализированными и подвергаются рискам, являются нестабильными. Для них будет характерен поиск специализированных механизмов управления либо в виде дополнительной мотивации и стимулирования труда, либо в виде защитной структуры управления, например, в форме профсоюза. Такая структура оберегает работников от рисков увольнений, защищает работодателя от нежелательных увольнений по собственному желанию и

позволяет сторонам, как социальным партнерам, приспособляться к изменяющимся обстоятельствам.

Учитывая сложность рассматриваемого феномена, теорию институционального анализа следует использовать в управлении трудовыми отношениями в дополнение, а не вместо альтернативных ей концепций.

### **Контрольные вопросы к главе 2:**

1. В чем методологическая ошибка авторов, считающих трудовую контрактацию отношением не базисным, а сознательно производимым (надстроечным) отношением?
2. Каковы общие основы институциональной контрактной теории?
3. Можно ли согласно методологии неинституциональной теории ограничивать трудовые отношения лишь актом купли-продажи рабочей силы на рынке труда?
4. Дайте характеристику базовым типам контрактов в методологии институционального анализа.
5. Какие факторы в институциональной теории определяют выбор конкретной организационной формы контракта в реальных условиях его заключения и реализации?
6. В чем дискуссионность вопросов о «происхождении» трудового контракта и определение его типа?
7. В чем состоит проблема реализации трудовых контрактов в различных методологических подходах.
8. Дайте содержательную характеристику понятиям «инструментальная рациональность» и «интерпретативная рациональность».
9. В чем состоит методологическое разграничение экономического содержания контрактов о продаже и найме в институциональном анализе?
10. Как определяют природу трудового контракта Г.Саймон как представитель теории найма?

11. Какое место в поведенческой концепции природы трудового контракта занимает теория риска? Раскройте ее содержание. главное
12. Что представляют по мнению К.Эрроу трудовые отношения в рамках теории агентских отношений (принципала и агента)?
13. Объясните, почему согласно теории агентских отношений внешние и внутренние рынки труда являются [наряду с другими] примерами различных факторов хозяйственной среды?
14. Как различают власть и иерархию в теории трудового контракта?
15. Объясните почему О.Уильямсон считал, что общая теория контрактов применима к трансакциям всех типов, включая сделки на рынке труда?
16. Что такое «процессуальная (органическая) рациональность» и почему она рассматривается как сущностной признак иерархической структуры внутрифирменного рынка труда?
17. Что включает понятие «специфичность трудовых активов»? Какое качественное свойство специфичности активов называет А.Маршалл? Как определяет М. Поланьи идисинкразическое знание? С чем связывает специфичность капитала Г.Беккер? Какие признаки включает О.Уильямсон в специфичности трудовых активов?
18. Почему для анализа трудовых отношений на предприятии важен не только *ex ante*, но и *ex post* в институтах поддержки трудового контракта?
19. Как на основе методологии трансакционного подхода можно разграничить трудовые контракты и соответственно специализированные структуры управления контрактными трудовыми отношениями?

## ГЛАВА 3. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА: ПРАВО НА СУЩЕСТВОВАНИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

### 3.1. Теоретическая дискуссия о категориальном содержании «внутренних рынков труда»

*Значение теории «внутренних рынков труда».* Выделение институциональной теорией нового объекта – организации, обуславливает и новый микроаналитический подход, который дает возможность *определить*, что есть внутрифирменные трудовые отношения или внутренний рынок труда, *сравнить* институты внутреннего рынка и внешнего рынка труда, выявить теоретические основания, объясняющие не только самостоятельное существование внутрифирменных трудовых отношений, и *обосновать* место, которое они занимают в общей структуре рыночной экономики.

Теория «внутренних рынков труда» открывает новые возможности для анализа трансформации трудовых отношений на предприятии. Исследования в рамках теории внутренних рынков труда получают методологические обоснования «феноменов» и российской трансформации трудовых отношений, таких, например, как трудоизбыточность и задержки заработной платы.

В начале анализа сущностных характеристик труда на предприятии и проблем его реформирования необходимо обратиться к понятию внутрифирменного рынка труда.

**Содержание дискуссия о правомерности использования категории «внутренние рынки труда».** Одним из аспектов теоретической дискуссии является вопрос о правомерности самого использования категории «внутренние рынки труда». Одни авторы отказывают в праве на существование самого понятия, другие – широко используют его в своих исследованиях [15,с.101-103]

Так, *А. Рофе* отмечает, что на внешнем рынке труда происходит распределение работников по сферам приложения труда и их движение

между предприятиями, на внутреннем – горизонтальное и вертикальное перемещение работников с одной должности на другую в пределах одного предприятия. Если рынок ориентирован на законченную профессиональную подготовку работников, предполагает действие отраслевых профсоюзов, то это позволяет определить его как профессиональный рынок труда. Такой внутренний рынок опирается на непрерывное специфическое именно для данного предприятия образование, систематическое повышение квалификации его работников. Так как профсоюз объединяет работников предприятия независимо от их профессий, их занятость гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда [15, с.101].

*А. Никифорова* выделяет различия между внешними и внутренними, или, по ее определению, профессиональными рынками труда по следующим параметрам той или иной модели. Это – система профподготовки кадров, характер и методы повышения профессионально-квалификационного уровня, контроль за работой, профессиональная мобильность, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности коллективно-договорного регулирования [15, с.102].

*Г.Слезингер* рассматривает внутренний рынок труда как действие механизма по формированию персонала предприятия в условиях рыночных отношений, выделяя такие содержательные его характеристики, как гибкость и непрерывность трудового договора. Это позволяет применять гибкие формы обеспечения предприятия необходимыми работниками и придает постоянный характер рыночным отношениям между работодателем и наемным работником в течение всего срока трудового договора [15, с.102].

В соответствии с этим договором работодатель создает и постоянно поддерживает необходимые условия труда, а работник постоянно обеспечивает выполнение своих трудовых функций на высоком качественном уровне в установленные сроки. Внутренний рынок труда, по его мнению, играет роль постоянно действующего механизма, регулирующего процесс формирования и движения персонала внутри

предприятия не только в момент найма или увольнения работника, но и на протяжении всего срока действия трудового договора (контракта) между работником и работодателем.

На рыночность механизмов внутрифирменного рынка труда обращает внимание *А. Алавердов*, указывая, что наиболее значимым из них является внутрифирменная конкуренция в области трудовых отношений как между наемными работниками по поводу их квалификационного, экономического или карьерного роста, так и между работодателями – в виде соперничества за лучших работников между руководителями однотипных структурных подразделений. Исходя из этого, стратегической целью регулирования внутрифирменных отношений должно являться обеспечение относительного паритета интересов: структурных подразделений предприятия в процессе распределения и последующего перемещения между ними трудовых ресурсов; наемных работников и администрации соответствующих подразделений [15, с.102-103].

*А. Джинджолия* и *С. Михнева* определяют суть внутреннего рынка труда как модель социально-трудовых отношений, ориентированных на формирование кадрового ядра и обеспечения постоянного развития работника внутри отдельно взятого хозяйствующего субъекта (фирмы, предприятия) [15, с.102-103].

*Н. Волгин* рассматривает внутренние трудовые отношения японских фирм, отличительные особенности которых (система пожизненного найма, подготовка кадров, продвижение по службе и т.п.) позволяют говорить о специфике национальных моделей внутренних рынков труда [15, с.102-103].

Таким образом, в отечественной экономической литературе сформировано достаточно устоявшееся *понимание содержательных различий внешнего и внутреннего рынков труда.*

Такая многогранность в подходах в изучении экономических форм внутрифирменных трудовых отношений *методологически вполне оправданна.*

Сложные социальные отношения, к которым с полным основанием можно отнести трудовые отношения на предприятии, обычно имеют *многочисленные экономические и неэкономические цели*, а процессы их формирования и управление ими на предприятии преследуют различные цели. Выявление новых качественных характеристик внутрифирменных трудовых отношений на предприятии *обогащает* категориальное содержание «внутреннего рынка труда».

При всех различиях в подходах сторонники существования категории внутренних рынков труда указывают, что рамки предприятия (фирмы) локализуют сферу отношений труда как внутрифирменную, в силу чего она приобретает дополнительные качественные признаки. Авторы приведенных выше определений в силу прикладного характера своих исследований не рассматривают саму внутреннюю причинность и экономическую необходимость существования внутренних и внешних рынков труда как разных способов организации трудовой сферы в рыночной экономике.

Тем не менее общим для всех сторонников существования внутреннего рынка труда является *признание рыночных отношений внутри предприятия, хотя и без определения меры их «рыночности»*.

Анализ позиции противников использования категории «внутренний рынок труда» показывает, что они связывают ее отрицание с дискуссией о расширительной и ограничительной трактовках рынка труда. Так, *А. Котляр* отмечает: «...хотя мы ранее признавали наличие внутрифирменного рынка труда, все же, как показал дополнительный анализ, ... для такого вывода нет достаточных оснований». Отрицая «внутрифирменный рынок труда», *А. Котляр* выступает против расширительной концепции рынка труда.

В настоящее время в отечественной экономической литературе в определении и анализе рынка труда можно выделить два направления: *ограничительную* и *расширительную* трактовку концепции рынка труда. *Ограничительная трактовка концепции рынка труда* рассматривает трудовую сферу с традиционных для отечественной экономической теории



методологических позиций – воспроизводства рабочей силы и принципиального разграничения сфер производства и обращения.

Она *ограничивает* рынок труда со стороны предложения труда трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, теми, кто ищет рабочее место или подыскивает иное либо дополнительное рабочее место; спрос на труд складывается из числа вакансий, имеющих у владельцев рабочих мест.

*Расширение* границ рынка, по мнению сторонников ограничительной концепции, не только сводит на нет само производство, но и непоследовательно трактует рынок как элемент сферы обращения, за пределами которой процессы имеют уже нерыночный характер. Контракт о найме оформляет рыночный акт купли-продажи рабочей силы. Дальнейшие корректировки условий найма, поскольку они касаются уже проданной и функционирующей рабочей силы, носят внерыночный характер, хотя и протекают в сфере обращения.

Сторонники *расширительной концепции рынка труда* считают, что *ограничительная теория сужает сферу трудовых отношений*, выводит из орбиты рынка другие, кроме поиска рабочего места, проблемы. Трудовые отношения не ограничиваются только сферой обращения, они достаточно *многообразны* в самом процессе труда и проявляются как *активные действия социальных партнеров*.

Поэтому, по их мнению, целесообразно рассматривать «рынок труда» шире, как совокупное общественное отношение «работник – работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, могущих возникнуть в экономической системе (в том числе и в ситуациях безработицы, спада производства, закрытия предприятий) [15, с.105].

*Теоретико-методологический вопрос «узкого» или «широкого»* определения рынка труда имеет самый непосредственный выход на

практические проблемы определения величин безработицы и занятости в стране.

Если сторонники «узкого» определения рынка труда как сферы обращения ограничивают его со стороны предложения труда трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, теми, кто ищет рабочее место или подыскивает себе другое или дополнительное к основному рабочее место, спрос же на труд складывается при этом из числа вакансий, имеющих у владельцев рабочих мест, то расширительная концепция определяет совокупное предложение на рынке труда как «наемную рабочую силу из числа экономически активного населения и совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда».

Нетрудно заметить, что речь идет о разном понимании не только рынка труда, а вообще категории рынка. Если в первой концепции он рассматривается лишь в контексте воспроизводственного цикла, то в расширительной концепции речь идет, по сути дела, о рыночности трудовых отношений, составляющей главную и принципиально новую для реформирующейся экономики сущностную характеристику.

### **3.2. Внутренние трудовые отношения в анализе неоклассической и институциональной методологии**

*Внутренние трудовые отношения в неоклассической модели фирмы.* Традиции ортодоксального неоклассического направления западной теории с ее широко распространенной трактовкой *фирмы как «черного ящика»* вообще не предполагают включения внутрифирменных трудовых отношений в область экономического анализа.

Неоклассическая концепция не располагает исследовательским аппаратом для интерпретации нестандартных, «нерыночных» моделей

экономической организации трудовой деятельности, поэтому проблема предприятия в неоклассической теории свелась в подходе к предприятию как к сумме контрактных отношений и к анализу в рамках теории игр.

Акцентирование внимания на аспектах микроаналитического подхода означает пересмотр позиции, когда трудовые отношения в рыночной экономике полностью отождествляются с конкурентными рынками труда, и соответственно, вся теория трудовых отношений сводится к неоклассическим моделям их равновесия с достаточной для этого информацией в виде цены на труд – заработной платой.

***Значение асимметричной информации на рынке труда.*** Однако уже сторонники неоклассической теории старались преодолеть это методологическое ограничение, расширяя понятие информации и рассматривая значение асимметричной информации на рынке. Если в идеальной неоклассической модели рынка труда работодатели могли сделать выбор между низко- и высококачественным трудом работников и ранжировать их за счет цены труда, то согласно модели *Дж. Акерлофа* (ситуации на рынке «лимонов») [1], неопределенность качества нанимаемой рабочей силы на внешнем рынке труда для продавца (навыков и способностей, потенциальной производительности труда) не снимается на основе ценовых сигналов и должна быть дополнена другими значимыми «неценовыми» сигналами. К таким сигналам общепринято относить уровень образования, способы его стандартизации, например, полученным средним баллом или тестированием, «эффект репутации», который достигается с помощью рекомендаций и т.п.

Таким образом, для рынка труда важной качественной особенностью является процесс идентификации рыночного товара. Однако информационная асимметрия на рынке труда, на наш взгляд, должна найти объяснение в неопределенности параметров качества самого объекта «купли-продажи» – рабочей силы, которая не может быть отделена от личности ее собственника, а значит, предполагает наличие элементов

персонифицированного, а не обезличенного обмена. Поэтому такого рода неопределенность не может быть преодолена на принципах рыночного механизма и сведена к универсальной оценке товара рабочей силы в единой конкурентной цене. Следовательно, проблема координации действий субъектов трудовой сферы экономики должна решаться на других методологических принципах.

***Институциональная теория внутренних рынков труда.*** Анализ сущностной характеристики трудовых отношений на предприятиях подводит к вопросу о необходимости существования в рыночном хозяйстве иной формы координации – нерыночной, ее «экономической оправданности», выяснения экономической природы предприятия (фирмы) в условиях рыночной экономики, анализа соотношения «рынка» и «предприятия» как способов экономической организации труда.

*Речь идет о новой структуре понятий и совершенно иной системе методологических координат анализа, предполагающих не пофазную схему воспроизводства, а рыночный и внерыночный типы координации труда, то есть параметры систем конкурентного (внешнего) рынка труда и экономической организации (внутреннего). [15, с.105].*

«Организация формулируется как некое противопоставление того, что «внутри», тому, что «снаружи», то есть – это механизм защиты от рынка с помощью правил, ограничивающих или блокирующих конкуренцию, действующую за пределами организации». Такой подход осуществляется институциональной экономической теорией, в рамках которой впервые появился и сам термин «внутренний рынок труда», и разрабатывается данная теория. Поэтому возможен только соответствующий категориальный инструментарий в рамках институциональной методологии и теории.

В последнее время значительный приоритет получили теории экономических институтов, которые, как представляется, позволяют анализировать трудовые отношения на предприятии с новых методологических позиций, в первую очередь, уже тем, что признают

значимость микроэкономических деталей трудовых отношений [7,14,15,17,18,19,20].

*Становление теории «внутренних рынков труда».* Прикладное исследование П. Дойринджера и М. Пиора [25] рынков труда на основе институционального подхода позволило им сформулировать вывод о неоднородности рыночной сферы труда и выделении, то есть существовании внутренних рынков труда. Последние в значительной степени отгорожены внутрифирменными институтами от внешних рынков труда. Предприятия как экономические организации представляют собой административную иерархию и создают особые, внутренние правила координации трудовых отношений, отличные от внешних механизмов спроса и предложения труда, например, правила стандарта найма и увольнения, системы поощрения и наказания, служебного продвижения, оплаты труда, то есть отличные от внешних механизмов спроса и предложения труда на внешнем рынке. Защитой для работника от внешней конкуренции является его квалификация, специфическая для данного предприятия, так называемый «идиосинкразитический технологический опыт как результат уникальных познавательных способностей, применяемых при выполнении узкоспециализированных операций» [25], который приобретается путем обучения не только демонстрации технологии, но и обучения ей на рабочем месте, идиосинкразические особенности ее использования в виде «коллективного знания», а также неформальных правил и традиций предприятия.

Появившаяся в 70-е годы теория внутренних рынков труда стала базовой институциональной теорией, причем различных, в том числе и альтернативных, внутри самого институционализма, направлений и научных тенденций. О.Уильямсон отмечает ее в числе новаторских работ, обеспечивших «определенный ренессанс, а затем в 70-е годы бурное развитие Новой институциональной экономической теории»[18].

*О.Феворо* считает ее первоначальной основой экономики согласований – французского институционализма[19].

*Различия внешних и внутренних рынков в рамках контрактного подхода.* Особенности контрактного подхода с точки зрения идиосинкразического обмена могут по-новому осветить проблему различий внешних и внутренних рынков труда с точки зрения «замкнутости» внутренних рынков труда и их сегментирования.

Внешний рынок труда приводит контрактный процесс труда в движение. Эффективность и полноценность конкуренции в последующие периоды зависит от того, поддерживалось ли парное двустороннее соответствие участников трудовой сделки долгосрочными инвестициями в транзакционно-специфические человеческие активы.

Поэтому безликая контрактация внешнего рынка вытесняется той, в которой большую роль играет парное соответствие участников сделки друг другу.

С другой стороны, работник также представляет, в какой степени ценность его труда при альтернативном применении намного меньше, чем при специальном использовании на предприятии. Инвестиции в человеческий капитал производятся в течение всего срока реализации контракта, и главное, между участниками трудовой сделки возникает более идиосинкразический обмен инвестициями в активы, чем просто капиталовложения в специализированный человеческий капитал. Примерами подобной практики являются специализированный тренинг и обучение на рабочем месте. Выгода от таких инвестиций может извлекаться только в период сохранения отношений между покупателем и продавцом рабочей силы.

Соответствующим образом находит свое объяснение дифференциация работников на внутреннем рынке труда и по другим признакам управления трудовыми транзакциями:

- степени неопределенности, сопровождающей труд,
- сложности труда,
- непрерывности труда.

Обособление групп работников по этим признакам формирует «слои» внутреннего рынка труда, в «ядре» которого концентрируются все признаки «отношенческой контрактации». Наиболее «ценным» для предприятия работникам гарантируется стабильная занятость, высокие доходы, социальные льготы.

Тем самым регулируется воспроизводство профессиональных и квалификационных качеств рабочей силы, сохраняется «ядро» предприятия, которое поглощает значительные инвестиции. «Периферийные» слои внутреннего рынка неоднородны, они формируются как различные комбинации признаков трудовых трансакций.

В качестве гибкого «буфера», по образному выражению *М. Грачева*, выступают группы работников, с помощью которых предприятия отвечают на конъюнктурные колебания внешнего рынка труда, от чьих услуг можно отказаться в первую очередь.

Структура внутреннего рынка труда представлена на рис. 1 [15, с.109].

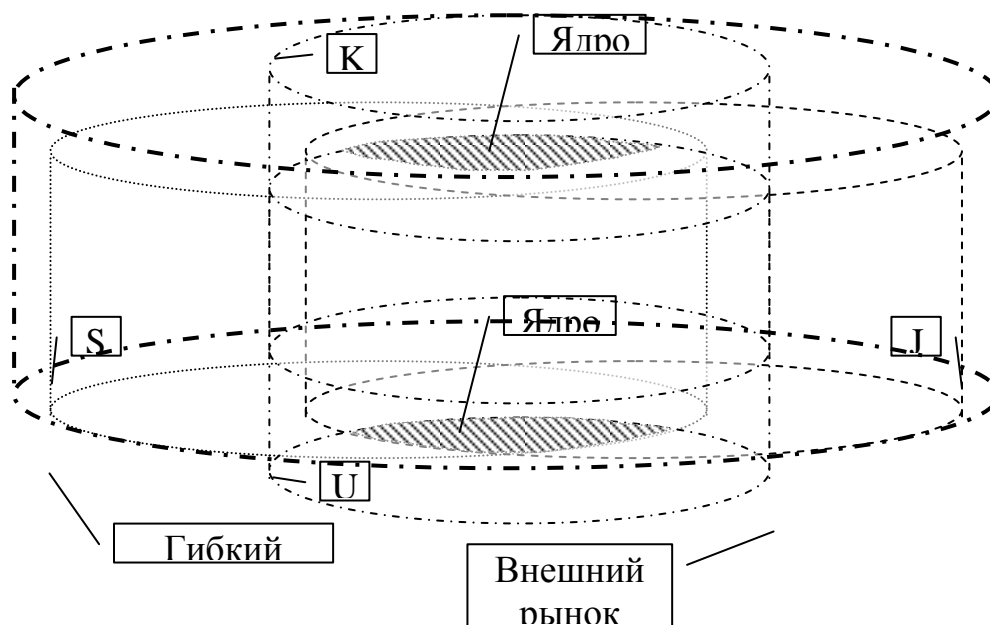


Рисунок 1- «Ядро» внутреннего рынка труда и периферийные слои

**К** – степень специфичности трудовых активов; **J** – степень неопределенности, сопровождающей труд; **S** – степень сложности (неделимости); **U** – непрерывность

Следует заметить, что указание на связь между рабочей силой как товаром и личностью ее носителя приносит чужеродный, нерыночный

элемент в трудовые отношения рыночной экономики, где отделение продукции от производителя является залогом свободы обмена и условием эффективности рыночного механизма.

Однако определение такого содержательного свойства трудовых отношений на предприятии не содержит в себе ответа на вопрос об экономической целесообразности именно такой формы существования трудовых отношений в рыночной по своей сути экономике. Сама проблема выяснения природы внутреннего рынка труда: рыночная она или антирыночная – является вторичной по сравнению с общей альтернативой «организация – рынок».

Не останавливаясь на описании известных моделей, формулирующих эту проблему как «рыночных провалов» и «рыночной недостаточности», заметим, что вопрос экономического содержания внутреннего рынка труда является дискуссионным в отечественной литературе в несколько другом ракурсе. Так, определяя содержание и «антирыночную» природу внутреннего рынка труда, *А. Джинджолия* и *С. Михнева* рассматривают внутренний рынок труда как превращенную форму рынка человеческого капитала, которая формируется корпоративным менеджментом [15,с110].

В то же время, по их мнению, «внутренний рынок труда по своему содержанию – организационная система, имеющая антирыночную природу, однако по своему функциональному назначению – поведенческой специфике и принципам, которыми пользуются, – это чисто рыночное явление, организационно оформленное в кадровое ядро, способное аккумулировать и эффективно использовать «коллективное знание» в целях обеспечения конкурентных позиций функционирующего капитала».

***Внутренние рынки труда в методологии теории прав собственности.*** Если главным отличительным признаком разграничения экономического содержания внутренней организации труда от внешнего рынка является передача прав собственности на рабочую силу, то именно



собственность и выступает как исходное условие в анализе внутрифирменных институтов труда.

Реальное производство, трудовой процесс требуют не только совершения одномоментного акта купли-продажи рабочей силы, а предполагают спецификацию прав собственности на нее. В аспекте теории прав собственности может быть интерпретирован как вопрос реализации специфицированных прав собственности на трудовые ресурсы и, как следствие, эффективное их размещение.

Четкое *определение прав собственности через явные и неявные институты* предполагает, что трудовые активы будут использоваться в соответствии с целями их собственников. Это достигается, если, во-первых, соблюдается юридически закрепленная структура прав собственности, во-вторых, люди выполняют свою работу согласно инструкциям. В контексте этого можно обосновать и границы внутренней организации труда и внешней среды, то есть внешнего рынка труда.

Принципиальная *разница между рынком труда и трудом* в вертикально интегрированной фирме целиком определяется характерными для них различиями в отношениях собственности на трудовые активы: в фирме – собственность на активы труда выступает как контроль за переданные права собственности на рабочую силу (остаточные права).

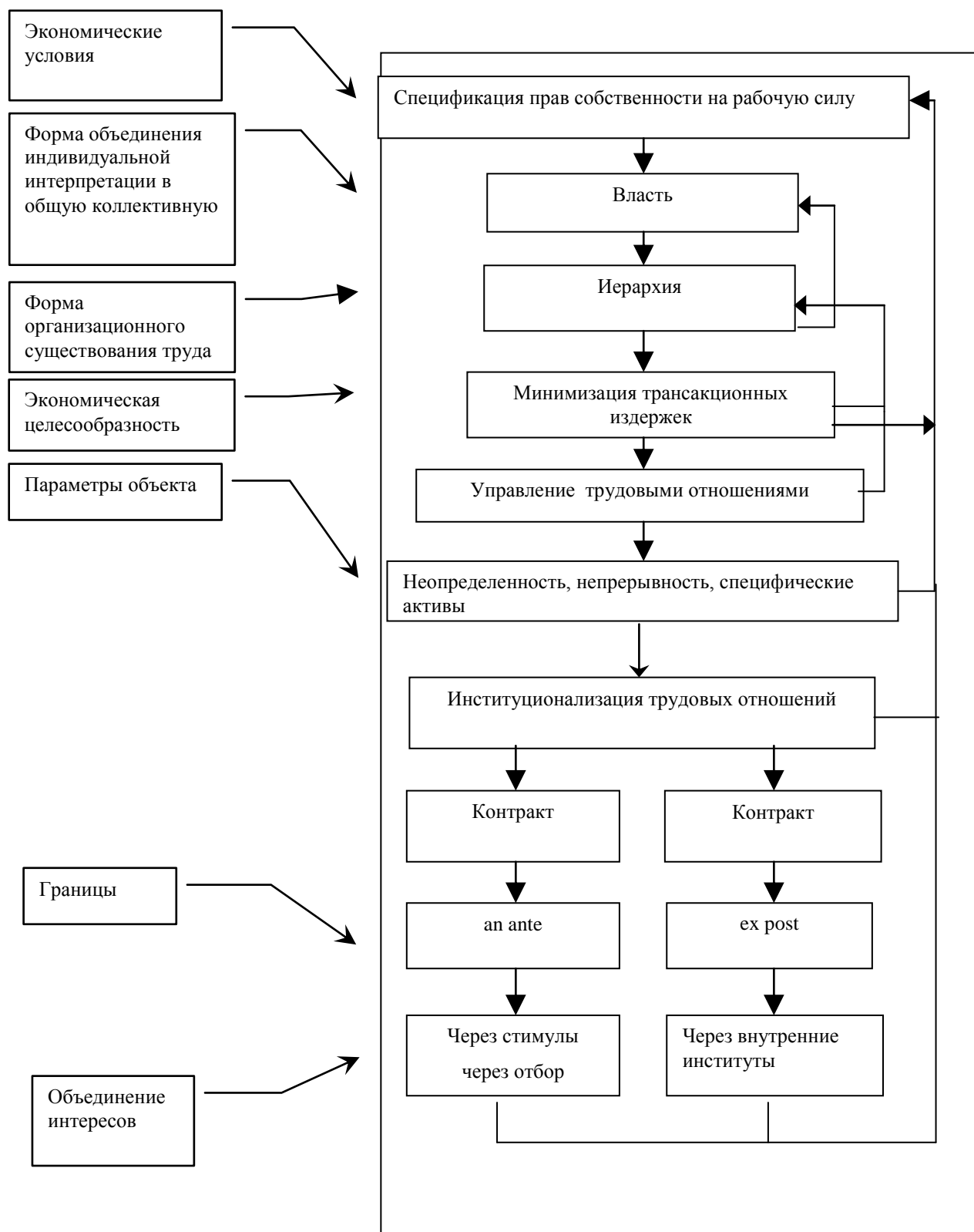


Рис.2- Экономическое содержание трудовых отношений на предприятии [15]

Как структурированная экономическая единица, предприятие обуславливает анализ системы трудовых взаимоотношений в определенной структуре (взаимосвязи) категорий:

– спецификация прав собственности на рабочую силу и другие факторы производства – как условие и предпосылку системы;

– власть как основу координации совместного труда, как способ реализации переданных прав собственности на рабочую силу. На этом уровне власть может реализовываться как система правил;

– иерархия – как структурный скелет управления системой внутрифирменного труда, как способ осуществления власти, координации совместного труда;

– контроль – как механизм обеспечения структурного единства взаимоотношений трудового процесса, поддержания дисциплины труда.

*Фундаментальной характеристикой внутрифирменных трудовых отношений является специфическая координация труда, обеспечивающая аллокацию трудовых активов по собственным внутренним правилам, содержание которых определяется в процессе анализа системы трудовых взаимоотношений на предприятии в определенной структуре категорий.*

Если глубинный уровень сущности трудовых отношений описывается отношением «собственник рабочего места» (наниматель) – «собственник рабочей силы» (наемный работник), то *новое, структурированное отношение представлено как власть*: «хозяин» (начальник, управляющий) – «наемный работник» (подчиненный, служащий).

Следует заметить, что данные координаты анализа не являются единственно возможным аспектом исследования трудовых отношений в терминологии современной экономической теории. Но они обязательны именно для предприятия, так как они предполагают выявление новой сущности, точнее ее нового уровня (в условиях введения в анализ новой предпосылки, а именно структурированного аспекта трудовых отношений, что, в свою очередь, обуславливает более конкретный уровень анализа).

### **Контрольные вопросы к главе 3:**

1. Как рассматриваются трудовые отношения в неоклассической модели фирмы? Предполагает ли неоклассическая трактовка фирмы как

«черного ящика» включение внутрифирменных трудовых отношений в область экономического анализа?

2. Какими сигналами согласно модели Дж. Акерлофа снимается асимметрия информации на рынке труда?

3. Какую новую систему методологических координат анализа конкурентного (внешнего) рынка труда и экономической организации (внутреннего) предлагает институциональная теория внутренних рынков труда?

4. Как в экономической науке происходило становление теории «внутренних рынков труда»?

5. В чем различия внешних и внутренних рынков в рамках контрактного подхода?

6. Какова структура внутреннего рынка труда?

7. Дайте характеристику внутренних рынков труда в методологии теории прав собственности?

8. В какой структуре (взаимосвязи) категорий необходим анализ системы трудовых отношений на предприятии?

## ГЛАВА 4. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ ТЕОРИЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

### 4.1. Институциональная природа внутренних рынков труда и сравнительный анализ альтернативных механизмов их координации

*«Экономическая целесообразность» существования внутреннего рынка труда в рамках теории организации и транзакционных издержек.* Учет всех компонентов системы трудовых отношений помогает понять экономический смысл внутренних рынков в рыночной экономике, то есть ответить на поставленный ранее вопрос, почему сама рыночность труда и рынок как способ координации труда *порождают процедуры координации труда и трудового поведения*, связанного с выбором нерыночного порядка.

Аргументация «экономической целесообразности» существования внутреннего рынка труда может вестись с позиции, которая вступила в противоречие с логикой развития традиционного мейнстрима, в рамках теории организации и транзакционных издержек, объясняющей существование экономической организации и их характеристик путем сравнения с издержками рыночных процедур и невозможностью краткосрочных трудовых контрактов, с точки зрения отношений «принципал – агент» или контрактного подхода.

В отличие от направления, предложенного в работах *О. Фавро, Л.Тевено, Ф.Эмар-Дюверне* [17], в котором противопоставляются «организации» и «рынок», внимание будет сконцентрировано на теоретических проблемах, которые стоят перед современной экономической теорией при исследовании трансформации предприятия: от «нерыночного» к «рыночному».

Такой аспект нашего исследования обусловлен по меньшей мере *двумя* причинами.

Во-первых, *традиционным подходом* в рамках отечественной экономической теории. Аргументация, что «рынок не всегда является наиболее эффективным средством для координации общественного труда, а предприятия обладают экономическими преимуществами как структурированные организации» для отечественной экономической теории не является столь актуальной задачей, как для западной теории, которая долгое время вообще игнорировала анализ природы предприятия.

Положение, что «рынок никогда не является местом производства, а предприятие всегда им является», ставшее революционным «переворотом» в методологии теорий индустриально-рыночного общества, вполне соответствует общепринятому среди российских экономистов четкому разделению сферы производства и сферы обращения.

Во-вторых, *в западной теории* организации внимание акцентируется на отношениях между участниками, порожденных властью, иерархией и контролем. Для западной экономики и демократической системы эта проблема составляет научную новизну, поскольку требуются объяснения, почему «рыночная сущность» предприятия должна реализовываться «нерыночными» способами и формами.

Для российской экономики проблемы трансформации предприятий состоят в другом: каково направление развития «нерыночного» предприятия в «рыночное»? Как формируется «рыночность» на глубинном уровне сущности трудовых отношений, каковы здесь приоритеты, что лежит в основе появления новых институтов присвоения и новых институциональных собственников?

Поэтому трансформационный процесс трудовых отношений на предприятии должен быть представлен в контексте положений теории внутреннего рынка труда в ином аспекте: как нерыночные способы координации труда на предприятии – власть, иерархия и правила – способны сформировать «рыночность» отношений труда.

Под этим углом зрения мы проанализируем основные теоретические положения западной теории внутрифирменных трудовых отношений, чтобы выявить их эвристический потенциал в решении поставленных проблем.

Определив как основополагающее исходное условие экономического анализа *трудовых отношений* спецификацию прав собственности на трудовые ресурсы и передачу их с целью получения эффективного распределения, а затем использования, представляется возможным выделить *организационно-экономическую специфику внутренних трудовых отношений, как способа координации трудовых взаимоотношений, как структурированного (через механизм власти и иерархии) единства труда.*

#### **4.2. Методология институционального анализа механизмов внутренней координации трудовых отношений**

*Экономическая ценность (необходимость) власти для внутренних отношений труда.* Сознательно ограничивая трудовые отношения экономическим пространством предприятия и тем самым суживая, фокусируя анализ, необходимо ответить на вопрос: какова экономическая ценность власти для внутренних отношений труда, или другими словами, в чем ее необходимость?

Существует точка зрения, отрицающая отношения власти в организации. «Весьма распространен взгляд на фирму, характеризующий ее с властных позиций – как инструмент разрешения проблем посредством приказаний, авторитета и дисциплинарных воздействий, превосходящих средства, доступные для обычного рынка. Это заблуждение. Ничего подобного в фирме нет. В ней не содержится ни директивной власти, ни авторитета, ни дисциплинарного воздействия, которые хотя бы в малой степени отличались от обычного рыночного контрактного взаимодействия между людьми»[24].

Почему в данном случае нельзя согласиться с *А.Алчианом* и *Г.Демсецем*?

*Почему рыночная сущность трудовых отношений реализуется такими нерыночными формами, как властные отношения и иерархия?*

*Каковы границы власти в трудовых отношениях, в частности, детерминации выбора?*

*Как различаются власть и иерархия в трудовых отношениях и как они утверждаются?*

Выяснение «экономической оправданности» существования особой внутренней координации труда, в первую очередь, должно быть обращено к мотивирующему поведению участников трудовых отношений как экономических субъектов. Решение индивида как основанное на оценке издержек рациональный выбор поведения из совокупности альтернативных действий – это исходный методологический принцип исследования трудовой сферы в рыночной экономике.

Необходимость постановки анализа внутренних трудовых отношений в соответствии с главным методологическим вопросом рационального выбора имеет и другую сторону. Как уже отмечалось, предприятие как сложный социум является объектом анализа многих наук, и именно на этом поле экономическая наука испытывает давление и конкуренцию альтернативных подходов и конкурирующих теорий.

Поэтому *возникает закономерная задача выделения конкретного подхода исследования как специфически экономического подхода (в рамках институционализма) и установления собственно экономического ракурса в видении общедисциплинарных проблем и теорий предприятия.* Фокусируя экономические исследования в соответствии с главным подходом – рациональным выбором, мы можем постоянно «выверять» границы специфически-экономического аспекта анализа трудовых отношений предприятия. Таким образом, вопрос о выборе, а точнее, экономического моделирования рационального выбора, является узловым методологическим вопросом, критерием экономического содержания трудовых отношений предприятия [15].



Жестко задавая ограничения, экономическая теория, тем самым, обуславливает аналитическое поле в исследовании трудовых отношений на предприятии именно как экономическое.

***Взаимосвязь «индивидуального – коллективного» в трудовом поведении работника.*** Одной из исходных методологических проблем исследования трудовых отношений на предприятии является решение вопроса о взаимосвязи «индивидуального – коллективного» в трудовом поведении работника[10]. Методологический индивидуализм исходит из автономии экономического субъекта и отдает предпочтение анализу проблем выбора прежде всего отдельного индивидуума.

Однако в процессе совместного производства, труд в котором не может быть иным как совместным, поведение работника носит коллективный характер, степень его рациональности должна всегда «вписываться» в структурированную группу его участников [10]. Организация не только объединяет участников труда между собой, но и, что важно для нашего анализа, модифицирует их выбор. Всякий индивидуализм поведения работника должен выступать в контексте, созданном иерархической структурой, которая, согласно теории трансформационных издержек, возникает из-за опасности оппортунистического поведения.

Подчеркнем, что это не изменяет парадигму индивидуального выбора (методологического индивидуализма) рационального поведения работника в рыночной экономике, логика которого остается субъективной и исходит из субъективного определения ценности последствий тех или иных альтернативных действий. Однако, как далее выяснится, здесь встает проблема ограниченности знания.

Внутриорганизационное трудовое поведение работников представлено множеством элементов, которые обусловлены, с одной стороны, сведениями, предоставленными окружающей средой, внешним рынком труда (он учитывает, например, риск безработицы в случае увольнения, уровень заработной платы на других предприятиях отрасли), с другой стороны – это

форма, в которой работники обнаруживают свои способности к адаптации на предприятии, интенсивность их взаимодействия с «командой» (взаимопомощь или солидарность). Следовательно, для большинства предприятий *важен отбор работников на входе внутреннего рынка труда*, поскольку к критериям относятся не только квалификация и компетенция работников, но и возможности эффективного стимулирования его труда, привычки, способность к сотрудничеству и разрешению конфликтов.

Производительность работника оценить весьма сложно не только на внешнем рынке труда, но и на внутреннем, поскольку производство – процесс коллективный. Даже *индивидуальная производительность труда является продуктом коллективного действия* – «коллективного знания», взаимного обучения, неформальных трудовых практик (неформальных соглашений по поводу норм и оплаты труда), социально-психологического климата в коллективе, то есть она формируется в процессе группового взаимодействия. Работодатель при отборе кандидатов на рабочие места и в сфере должностного продвижения учитывает факторы, которые выходят далеко за пределы расчетов на производительность, в первую очередь, социальные, индивидуально-психологические параметры, статусные и властные соображения, сложные сети межличностных отношений (степень личной лояльности кандидатов, расчет на поддержку своей позиции внутри фирмы и т.д.).

Следовательно, *отношения занятости на внутреннем рынке корпоративной организации становятся закрытыми*. Организация предполагает выстраивание в ней устойчивых внутренних иерархий, в них технологическая взаимозависимость различных работ дополняется социальными зависимостями. *Дж. Акерлоф*[1] выступал против односторонней связи между мотивацией, сведенной к максимизации денежных доходов, и стимулирующим механизмом, сведенным к вознаграждению. Если наниматель вознамерился повысить заработную плату работникам одной ступени иерархии, ему придется решать вопросы

изменения условий оплаты труда на «соседних ступенях». При стабильности рабочих мест изменение конкуренции разворачивается теперь не за оплату, а за само получение соответствующего рабочего места. При этом спрос на наиболее квалифицированную рабочую силу может удовлетворяться на внутреннем рынке труда, а вакантные места заполняются путем должностного продвижения по внутренним «карьерным лестницам».

Так, с точки зрения В. Радаева, экономический анализ внутренних рынков труда показывает, что отказ от численной гибкости в сфере занятости обусловлен возрастанием величины трансакционных издержек, связанных с поиском, тестированием, приемом, обучением и переподготовкой рабочей силы. При их исследовании необходима концентрация внимания на системе формальных и неформальных связей в организации, препятствующих свободному увольнению и найму работников, даже если того требует рыночная конъюнктура.

**Принцип органической рациональности в анализе трудового поведения на предприятии.** Нерыночный выбор рационального трудового поведения на предприятии, тем не менее, не перестает быть основанным на оценке издержек выбора действий из совокупности альтернативных действий, то есть специфически-экономическим выбором, а нерыночная организация труда – экономической координацией, основанной на достижении цели экономической эффективности.

Предприятие предполагает моделирование трудового поведения и выбора своих участников в единую, объединяющую их структуру. Отношения власти и механизмы дисциплины труда обеспечивают это единство, позволяют предприятию уменьшить сложность выбора для работника модели своего трудового поведения, а следовательно, и неопределенность последствий оппортунистического поведения.

*Г. Саймон* [13] первым сформулировал общий принцип органической рациональности, учитывающей роль неопределенности и неравномерного распределения информации в распространенных ситуациях выбора.

Моделируя выбор входящих в него отдельных работников, предприятие с помощью установки совокупности правил и институтов (более или менее формализованных) обеспечивает процедуру коллективного выбора, которая, по определению *Г. Саймона*, является процедурной рациональностью и превосходит рациональность субстантивную, относящуюся к отдельной субстанции. Таким образом, трудовые отношения в рамках структурированной коллективной экономической единицы предполагают как необходимый элемент своего существования наличие совокупных правил (явных и неявных) – институтов труда, то есть выработку установки самой процедуры выбора: отказ от субстанциональной рациональности в пользу процедурной [13].

Координационная структура труда на предприятии предполагает, что собственность может быть реализована в различных организационных характеристиках труда, через совокупность внутренних институтов труда, правил и соглашений, которые им управляют.

***Внутренние трудовые отношения в методологии теорий экономических организаций и согласования.*** Теория экономических организаций подчеркивает, что процедуры выбора и варианты выполнения решений нельзя объяснить, не принимая во внимание того, к чему они относятся [12, 15,17,22]. Теория согласования (модели индустриально-рыночного общества) относит к одному из главных условий экономического выбора не только субъективные условия – действия субъекта, но и содержательные характеристики самого объекта. Таким образом, объект – предприятие – определяет не только механизм трудовой координации как нерыночной, как это предполагается теорией согласования, но и процедуру самого выбора – институты труда. Поэтому внутренняя стратегия трудовых отношений на предприятии двусторонняя. С одной стороны, она должна рассматриваться как реакция на сигналы внешнего рынка труда или в общей форме – на внешнюю экономическую среду, но существенная ее часть относится к самому предприятию как учет внутреннего взаимодействия

участников труда. Более того, вполне доказуемым представляется положение, что определяющим моментом всей сферы труда рыночной экономики является не внешний рынок, а внутренний рынок труда как производитель информации и генерирующий модель занятости. Следовательно, согласно теории согласования, внутренний рынок труда является доминирующим для всей рыночно-трудоустройственной сферы.

Добровольный выбор возможен на внешнем рынке труда, на внутрифирменном рынке работник находится в системе организации труда, детерминирующей его поведение. Только в пределах структурированного выбора он реализует свой рациональный выбор.

*Если на внешнем рынке труда работник выступает как индивидуализированный экономический субъект, то входя во внутренний рынок, он теряет признаки индивидуальности, выступает как элемент совокупного экономического субъекта труда.*

*Предприятие выполняет в данном случае экономическую миссию: использует власть и иерархию, которые выступают как внерыночные средства координации, призванные упорядочить, организовать комплекс решений по рациональному экономическому выбору.*

В мире внутреннего рынка труда отсутствует механизм цены труда, а господствует механизм внутренних институтов труда – власти и иерархии. Власть в том случае, когда опирается на всеобщее поддерживаемое согласие, обеспеченное сходством предпочтений участников труда и едиными критериями выбора и цели, выступает как мощное средство (институт) координации. Таким образом, *власть позволяет экономить трансакционные издержки по заключению трудовых контрактов (аналогично внешнему рынку труда) и по передаче информации.*

В неоклассической модели трудовых взаимоотношений, где ее экономические агенты имеют практически одинаковые интересы и пользуются одинаковой информацией, рынок труда как консенсус на основе механизма цен на труд был бы без сомнения более эффективен, чем власть

над трудом. Но чем больше учитываются различия интересов участников труда и асимметрия информации, тем в большей степени решения и выбор трудового поведения, связанного с применением власти, предстают как эффективный и «недорогой» инструмент координации, проще говоря, *возникает экономия от простого соблюдения внутренних правил вместо «рынка».*

#### **4.3. Экономические границы (пределы) внутренних нерыночных способов координации труда в организации**

Власть как эффективный инструмент координации и экономии оправдывает экономическую целесообразность существования предприятия, и в то же время ставит пределы внутренних нерыночных способов координации, то есть экономические границы внутренних институтов труда предприятия.

Власть над трудом, как правило, опирается на санкции, влекущие за собой издержки, а это снижает экономическую эффективность власти в трудовом процессе. Экономическое единство трудовых отношений предстает как система поощрений и штрафов, которые вводятся для принуждения их участников, с целью формирования коллективного трудового интереса и доминирования его над индивидуальными целями, упрощая процедуры контроля труда, а значит, минимизируя трансакционные издержки, что представляет в данном случае критерий эффективности труда в организации как экономической системы. На практике это выражается в различных системах структуры заработной платы, одна из которых представлена в корпорации 3М.

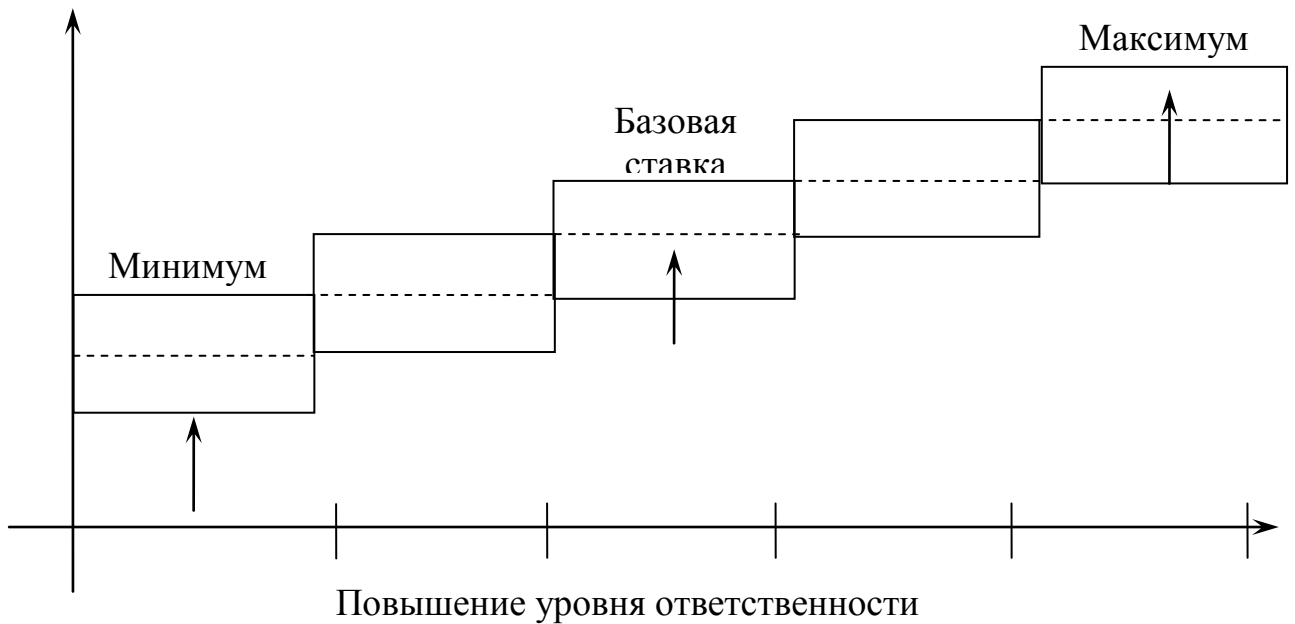


Рис.2. Соотношение базовых ставок по уровням ответственности

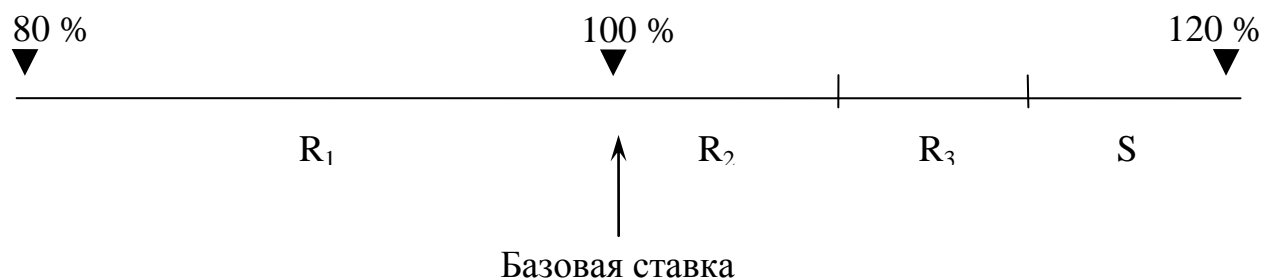


Рисунок 3 - Индивидуальная ставка работника

Как видно из рис. 3, подход к системе оплаты труда носит вполне рыночный характер. Базовая ставка может колебаться в зависимости от положения профессиональной группы работников на внешнем рынке, соответственно компания будет предпринимать меры к сокращению численности, расширению трудовых функций, перемене профессий. Соотношение базовых ставок носит ступенчатый характер.

По результатам оценки труда существуют четыре зоны ответственности, показывающие соответствие трудовой деятельности требованиям труда

(см.рис. 3):

R1 – когда работником не выполняется одна или несколько функций,

R2 – в целом результаты труда соответствуют заданным,

R3 – работник выполняет свои функции выше среднего показателя,

R4 – работник существенно преуспевает в работе,

S- вводится в исключительных случаях.

Материальное поощрение предусматривается начиная со степени R2.

Существует множество систем оплаты труда, тем не менее существует проблема, связанная с тенденцией к снижению стимулирующей силы заработной платы при сугубо рыночном подходе, а значит и существенная проблема в области координации и регулирования трудового поведения работников.

*Власть никогда не может охватить все множество вариантов трудового поведения и обеспечивает лишь частичную их координацию.* Поэтому возникает необходимость делегирования полномочий в принятии решений другим агентам труда, что сокращает численность промежуточных звеньев, уменьшает значение санкций и, следовательно, издержки от их введения. Невозможность точного определения всех интересов по передаче полномочий в принятии решений и установления четких правил, учитывающих все условия применения санкций, дает членам трудового коллектива определенную автономию в реализации выбора и моделирования своего трудового поведения. Частичная координация с помощью властных механизмов является основанием для поиска других «не властных» институтов трудовых отношений, например, включения механизмов «солидарного» поведения или простого манипулирования личностью. Пределы власти над индивидуумом даже в самой жесткой бюрократической системе труда, таким образом, ограничены экономической целесообразностью, диктуемой сравнительной экономической эффективностью, а в конечном счете ее жизнеспособностью.



В то же время *проблема власти над трудом ограничена и внешней экономической средой, внешним рынком труда*. Участник внутреннего рынка труда всегда имеет альтернативный добровольный выбор (возможно, правда, для него и дорогостоящий) выйти из внутреннего рынка труда: уйти с предприятия или противопоставить свое трудовое поведение власти путем неподчинения, апеллированию к суду, отзыв тех, кому власть была доверена или передана по соглашению, введение органов контроля над властью, то есть как в открытой форме, так и в неявных формах.

Учет этих обстоятельств подтверждает примат индивидуального выбора в рыночной экономике, что предполагает сущностное превалирование индивидуального выбора.

Так, на внешнем рынке труда работник принимает индивидуальное решение входить или не входить в ту или иную совместную трудовую деятельность предприятия, выбрать самозанятость, предприятие с различной степенью спецификации прав собственности, условий и способов их передачи, делегирования полномочий – от жестких бюрократических организаций до вхождения работника как самостоятельного субъекта в самоуправляющиеся ассоциации и кооперативы, также индивидуальный выбор сохраняется и в сфере собственного производства: в виде явного ограничения власти над трудом и неявных, как возможных форм несогласия, оппортунистического (отклоняющегося и конфликтного) трудового поведения, вплоть до солидарных форм трудового неповиновения (стачек, забастовок и т.д.).

Итак, асимметрия собственности на факторы труда как предпосылка обмена частичных прав собственности на рабочую силу выражается в акте найма, но отношения обмена в найме не исчерпываются, в самом процессе труда на предприятии совершенный обмен должен осуществляться, реализовываться. Суть обмена правами дает делегирование власти и включение индивидуального труда в иерархию совокупного труда.

Наем продолжается в трудовых взаимоотношениях участников производства, но это уже не отношения собственности рабочей силы как предпосылки, не отношения собственника капитала, материальных ресурсов и собственника трудовых ресурсов. Обмен правами уже произошел и реализуется их обладание, а это уже другой этап движения трудовых отношений – отношений подчиненного и директора (управляющего). Это означает, что в отношениях найма помимо отношений собственности (прав собственности) обязательно есть и отношения организации труда.

Другими словами, *асимметрия собственности* обуславливает *контрактную передачу прав собственности, включающую передачу полномочий (передачу власти)*, поэтому трудовой контракт (договор) разграничивает взаимоотношения участников и «правила» власти, а значит, иерархии с системой вознаграждения.

В рыночной экономике всякая система трудовых отношений предприятия должна покоиться на сочетании субординации агентов труда при принятии решения в процесс совместного труда и асимметричного права использования рабочей силы, что проявляется и в иерархии заработных плат. Поэтому иерархия в организации труда, с соответствующей иерархией заработных плат составляет «каркас» механизма стимулирования труда на предприятии.

#### **4.4. Методология процедуры общего выбора трудового поведения в теориях организации и организационного поведения**

*Общее понятие проблемы «процедуры общего выбора».* Подход с позиции теории организации, выделяющий коллективистский характер измерения параметров трудовых отношений, определяет структурированный иерархическим способом характер выбора, выбора как процедуры.

*Процедурный выбор* как выражение коллективистского характера трудовых отношений предприятия, в свою очередь, предполагает разработку

правил, которым подчиняются участники труда. Правила как формальные институты труда составляют существенную характеристику трудовых отношений предприятия.

Формальные правила как внутренние экономические институты труда представляют собой нерыночные механизмы координации трудовых отношений на внутреннем рынке труда. В этом смысле правила, формализм могут стать источником роста эффективности управления и сократить число конфликтов между участниками трудового процесса, в том числе среди тех, кто принимает решения и зависит от них.

Характер субстанционального выбора и соответствующего ему трудового поведения предполагает определение значения самого объекта, по которому принимаются решения.

*Субстанциональная рациональность – это уровень индивидуального участника трудового процесса, уровня его компетенции.* Чтобы расширить уровень субстанциональной рациональности, оставаясь в прежних рамках аксиомы рационального выбора, следует расширить «поле» выбора, объединить и организовать выбор на микроуровне (например, бригады или «кружка качества»). Но решение зависит от объекта выбора.

*Процедурная рациональность* соответствует логике выбора, при котором решение не может анализироваться и интерпретироваться вне правил, которым следуют участники трудового процесса. Здесь решение зависит от объекта меньше, чем от процедур (правил), которые им управляют. Это создает определенную *теоретическую проблему, которую пытаются разрешить с разных позиций, но приходят в результате к необходимости власти и иерархии.*

К. Эрроу [23] утверждает, что если системы ценностей всех участников не одинаковы, то есть, нет одинаковой функции предпочтения или целевой функции, тогда не существует недиктаторского решения процедур нахождения общего выбора. Проблема заключается в агрегировании отношений предпочтений, чтобы определить предпочтения организации,

которые сохраняют некоторые фундаментальные характеристики «недиктаторского вида».

*Г. Саймон* [13,14] рассматривал эту проблему, когда поведение нацелено на достижение порога удовлетворения, а не оптимизацию. Все модели разрешения проблемы приводили к введению в модель отношений власти и иерархии, то есть предпочтения одних участников подчинены другим участникам, а также к уменьшению сферы действия индивидуальных предпочтений [14].

***Неоклассический подход к проблеме общего выбора.*** Данная проблема в неоклассическом подходе решается в игровой модели «дилеммы заключенного». Если сравнивать равновесный набор стратегий участников рынка труда с Парето-оптимальным, то окажется, что в общих интересах всех участников трудовых сделок взаимовыгодный обмен с целью минимизации транзакционных издержек и одновременного роста благосостояния каждого участника. Каждый работник и работодатель должны быть заинтересованы в информировании контрагента труда в своих намерениях и предпочтениях, например, как уровне своей квалификации или условий работы, в правильной интерпретации действий другого.

***Проблема общего выбора трудового поведения в методологии институционального подхода.*** Однако в соответствии с принципами и возможностями инструментальной рациональности очевидна явная неадекватность стратегии в силу недостаточности мотива для каждого в отдельности, потому что существует возможность эксплуатации общего интереса в индивидуальных интересах, то есть превращения добровольного взаимовыгодного обмена трудовыми услугами в своего рода вынужденный обмен. Особенно существенна эта проблема для больших, или «латентных» групп, где не обеспечивается режим исключительности присвоения индивидуальных выгод, что оказывается источником их разрушения.

В таком случае обращение к нормам согласно институциональному подходу выглядит как необходимость взаимной интерпретации действий и

*предпочтений в трудовых трансакциях*, то есть как необходимость некой внешней силы, которая должна установить порядок, навязав игрокам определенные правила игры, структурирующие трудовые взаимодействия между ними, и тем самым снизив уровень неопределенности в трудовых взаимодействиях.

Необходимость взаимной интерпретации действий участников трудовых трансакций позволяет ввести уточнение в понятие рациональности. Так, если введение предпосылки ограниченной рациональности позволяет объяснить нерыночные формы координации и внутрифирменные рынки труда, то *интерпретативная рациональность позволяет определить содержание самих внутрифирменных норм трудового поведения*. Сами нормы не рассматриваются как внешние ограничения рациональной деятельности, а выступают ориентирами для всех участников трудовых трансакций на предприятии. Их использование помогает участникам координировать свою деятельность и вполне реализовать свои индивидуальные интересы. Например, персонифицированные отношения на предприятии, или в терминологии модели индустриально-рыночного общества *Ф. Эмар-Дювернэ, Л. Тевено* [17] – нормы традиционного «мира», не только не противоречат рациональной координации труда работников, но и позволяют усилить степень доверия, снизить неопределенность и риск оппортунистического поведения. Нормы служат способом понять действия контрагента в ситуациях, когда прямой обмен информацией невозможен, а это не только не противоречит, а наоборот, становится основной предпосылкой осуществления рационального выбора.

Таким образом, в этом подходе нормы есть не внешние ограничения, а важнейший механизм согласования. Более того. Если рассматривать ситуации, близкие к модели «заключенного», то такая позиция позволяет интерпретировать нормы для трудовых трансакций не просто как способ понять действия контрагента, но необходимый элемент в условиях, когда прямой обмен информацией невозможен.

**Соотношение «внутренних» и «внешних» рынков как рынков «запасов» и «потоков».** Вновь обратимся к проблеме соотношения «внутренних» и «внешних» рынков. *П. Дойринджер* и *М. Пиор* определяют отличия тем, что представляют внутренний рынок труда как административную организацию, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур[25].

Его следует отличать от существующего в рамках стандартной экономической теории «внешнего рынка труда», где решения, связанные с заработной платой, распределением и профессиональным обучением работников, непосредственно определяются хозяйственными переменными». Причем оба рынка взаимосвязаны, и переход от одного к другому осуществляется на определенном уровне классификации рабочих мест, представляющем собой входные «ворота» внутреннего рынка труда. Остальные рабочие места на внутреннем рынке труда заполняются путем продвижения по службе или перевода занятых на предприятии. Следовательно, эти места защищены от воздействия конкурентных сил со стороны внешнего рынка [25].

Исходя из этого определения, *О. Фаворо* [19] характеризует внутренние рынки труда как рынки «запасов», а внешние – как рынки «потоков». Следовательно, формальное представление внешнего рынка дает модель «запасов – потоков», а не модель «спроса – предложения».

В отечественной литературе также даются различные трактовки соотношения внутреннего и внешнего рынка:

- как две разные модели рынка труда;
- два основных рынка, присущих той или иной стране;
- два варианта привлечения работников на предприятие.

Вывод *О. Фаворо* интерпретируется как диалектическое единство рынка простой рабочей силы и рынка человеческого капитала, каждая из

которых имеет свой собственный воспроизводственный цикл, свою институциональную организацию. Кадровый менеджмент дифференцирует характер, форму и условия движения ресурсов простой рабочей силы – мобильность легко воспроизводимой части трудовых ресурсов (непрерывный «поток») – и замедляет движение редкой, сложно воспроизводимой – человеческого капитала («запас»)» [15].

#### **4.5. Методология анализа конкуренции на внутреннем рынке труда**

Главное отличие внешнего и внутреннего рынка труда проявляется не на сущностном, а на содержательном уровне реализации системы собственности на рабочую силу, причем на самом «верхнем» уровне собственности – на уровне механизмов и правил присвоения.

*О. Фаворо* определяет тип рынка труда как «антирыночный» только в том смысле, что внутренний рынок представляет комплекс процедур, которые защищают трудящихся, находящихся внутри организации, от конкуренции трудящихся, находящихся за пределами организации. Поэтому нет оснований, на наш взгляд, отрицать конкуренцию на внутреннем рынке труда [19].

Для анализа внутрифирменной конкуренции нельзя использовать модели «монополистические, олигополистические, асимметричные» [80]. Конечно, она осуществляется в превращенных, модифицированных, смешанных и иных формах.

Обычно считается, что конкуренция имеет место только при наличии равноправных участников взаимодействия, т.е. внутри организации ее нет. Однако в литературе различают рыночные механизмы внутрифирменного рынка труда. Наиболее очевидную форму она приобретает между наемными работниками – сотрудниками одного должностного уровня в рамках конкретных структурных подразделений. Мотивом для такой конкуренции служит либо квалификационный (получение более высокого разряда), либо экономический (получение более высокого должностного оклада, премии), либо карьерный рост (получение более высокой

должности). Менее очевидна внутрифирменная конкуренция в форме соперничества за лучших работников между руководителями однотипных структурных подразделений.

Доводом оппонентов служит наличие в организации властных отношений, которые полностью блокируют всякие рыночные механизмы внутри нее. Однако вполне аргументированной представляется мнение *Г. Клейнера*[3], что административное или функциональное подчинение одного участника другому не препятствует конкуренции, а представляет лишь особый вид конкурентных преимуществ руководителя – его «административный ресурс». Конкурентные отношения возможны в иерархических системах.

*Г. Клейнер* выделяет три вида конкуренции во внутрифирменной среде:

- *конкуренция за позицию* (борьба с соперниками за занятие той или иной должностной либо неформальной позиции, которая впоследствии позволит более активно участвовать в процессе принятия решений),
- *конкуренция за влияние*, соперничество в борьбе за возможность воздействовать на лиц, принимающих решения, не связанные с занятием формальной позиции,
- *конкуренция за решение* в борьбе с равными по положению соперниками в ходе обсуждения и принятия определенного решения.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что возможности и права субъектов на внутреннем рынке труда используется ими в двух целях: сохранить свое положение в иерархии и влиять на политику труда и принятие решений на предприятии.

К числу важнейших конкурентных составляющих крупных корпораций, особенно в российских условиях, относится и так называемый административный ресурс, то есть личные, неформальные связи высшего менеджмента. Персонифицированный характер административного ресурса



делает его наименее устойчивым компонентом конкурентного преимущества, причем крайне неравномерно распределенным среди множества игроков. Исключительно велика также его зависимость от действующих правил игры.

Внутренний рынок труда составляют институционализированные воспроизводящиеся отношения по поводу реализации собственности на рабочую силу в процессе труда. Их содержание не совпадает с традиционно рассматриваемой в политэкономии социально-экономической системой отношений, возникающих в процессе совместного труда. Классификация последних может быть осуществлена по самым различным основаниям. Так, основное внимание обычно уделяется проблемам производительности и интенсивности труда, его оснащенности, организации и управлению, мотивации работников, модели стимулирования и т.п.

На внутреннем рынке труда происходит институциональное опосредование (оформление) реализации специфицированных прав собственности на рабочую силу. Это уровень «правил» присвоения прав собственности на рабочую силу, институтов осуществления совместного труда. На внутреннем рынке осуществляется как процесс создания, «производства» внутрифирменных институтов, так и их использование. Поэтому можно говорить о процессе формирования институционализированных собственников рабочей силы и их субординации по степени полноты использования их прав.

Среди комплекса правил различают «конституирующие» правила, которые формируют новую практику, и «нормативные», или «ограничительные» правила, которые регулируют уже существующую практику.

Ограничительные, нормативные правила (в отношении закона спроса и предложения) играют, по мнению *О. Фаворо*, конституирующую роль на рынке труда [19]. Из этого можно сделать важный вывод для анализа трансформации трудовых отношений предприятия: внутренние рынки труда

обладают особой качественной характеристикой – они генерируют правила, формирующие новую трудовую практику.

Итак, *внутренний рынок труда – институциональная система координации трудовых отношений на предприятии*. Предложенное определение содержания внутрифирменной системы трудовых отношений представляется как интеграционная исследовательская программа, включающая в себя основные теоретико-методологические подходы. В рамках структуры содержания внутрифирменной системы трудовых **3-й** уровень отношений каждый из подходов может быть отнесен к одному из уровней его общего теоретического анализа.

*1-й уровень* – процесс реализации специфицированных прав собственности на рабочую силу в форме их асимметрии в присвоении. (Политэкономический подход к собственности как общественной формы присвоения. Теория прав собственности);

*2-й уровень* – непрерывная контрактация в форме имплицитного трудового контракта; существование фирмы как организации труда, властные отношения как передача одного субъекта другому субъекту права рационального выбора (Контрактный подход. Теория транзакционных издержек);

**3-й уровень** – вне рыночные средства координации, призванные организовать, упорядочить комплекс решений по рациональному экономическому выбору. Структурирование как специфический механизм координации индивидуального рационального трудового поведения работника, превращение его в коллективное; иерархия как снижение издержек выбора (Теория экономической организации);

**4-й уровень** – специфические внутренние правила стимулирования, система ценностей (Теория внутренних рынков труда).

К общему определению содержания внутреннего рынка труда следует отнести внутренне выработанные правила поддержания и реализации структурированного единства совместного труда на предприятии.

Такой подход к анализу внутрифирменной координации трудовой деятельности работника в силу наличия в нем внутренне согласованной модели обеспечения рационального трудового поведения не вступает в противоречие с принципами методологического индивидуализма и, тем не менее, позволяет выявить сущность коллективной трудовой деятельности и экономическую целесообразность внутрифирменных институтов труда.

**Таблица 1- Интеграционная исследовательская программа  
внутрифирменной системы трудовых отношений**

Уровни теоретического анализа	Структура содержания внутрифирменной системы трудовых отношений	Основные теоретико-методологические подходы
Первый	Процесс реализации специфицированных прав собственности на рабочую силу в форме их асимметрии в присвоении	Политэкономический подход к собственности как общественной формы присвоения. Теория прав собственности
<i>Второй</i>	Непрерывная контрактация в форме имплицитного трудового контракт; существование фирмы как организации труда, властные отношения как передача одному субъекта другому права рационального выбора	Контрактный подход. Теория транзакционных издержек
<i>Третий</i>	Внерыночные средства координации, призванные организовать, упорядочить комплекс решений по рациональному экономическому выбору. Структурирование как специфический механизм координации индивидуального рационального трудового поведения работника, превращение его в коллективное; иерархия как снижения издержек выбора	<i>Теория экономической организации</i>
Четвертый	Специфические внутренние правила стимулирования, система ценностей.	Теория внутренних рынков труда

В частности, эта микромодель не требует создания коллективных квазисубъектов для объяснения процесса трансформации в трудовой сфере экономики.

#### **Контрольные вопросы к главе 4:**

1. В чем экономическая целесообразность существования внутреннего рынка труда в рамках теории организации и транзакционных издержек?

2. Какова организационно-экономическая специфика внутренних трудовых отношений как способа координации трудовых взаимоотношений на предприятии?

3. В чем состоит экономическая необходимость власти для внутренних отношений труда? Почему рыночная сущность трудовых отношений реализуется такими нерыночными формами, как властные отношения и иерархия? Каковы границы власти в трудовых отношениях, в частности, детерминации выбора? Как различаются власть и иерархия в трудовых отношениях и как они утверждаются?

4. Объясните взаимосвязь «индивидуального – коллективного» в трудовом поведении работника.

5. Почему отношения занятости на внутреннем рынке корпоративной организации становятся закрытыми?

6. Почему Дж. Акерлоф выступал против односторонней связи между мотивацией, сведенной к максимизации денежных доходов, и стимулирующим механизмом, сведенным к вознаграждению?

7. В чем состоит принцип органической рациональности в анализе трудового поведения на предприятии.

8. Как сформулировал Г. Саймон общий принцип органической рациональности?

9. Как рассматриваются внутренние трудовые отношения в методологии теорий экономических организаций и согласования?

10. Почему на внешнем рынке труда работник выступает как индивидуализированный экономический субъект, то входя во внутренний рынок, он теряет признаки индивидуальности? Как он характеризуется?

11. Какую экономическую миссию выполняют вне рыночные средства координации власть и иерархия на предприятии?

12. Какие экономические границы (пределы) внутренних нерыночных способов координации труда в организации? Может ли власть охватить все варианты трудового поведения и обеспечивать полную их координацию?

13. В чем состоит методологическая проблема «процедуры общего выбора»? Какова методология процедуры общего выбора трудового поведения в теориях организации и организационного поведения? В рамках какой теоретической модели решается проблема общего выбора в методологии неоклассического подхода?

14. Как решают теоретическую проблему процедурного выбора К. Эрроу и Г. Саймон? В чем общность и в чем различия их позиций?

15. Как различаются субстанциональная рациональность и процедурная рациональность?

16. Как решается проблема общего выбора трудового поведения в методологии институционального подхода?

17. Что представляет собой интерпретативная рациональность?

18. Что такое нормы традиционного «мира» Ф. Эмар-Дювернэ, Л. Тевено и какую роль они играют в системе трудовых отношений?

19. Какая структура категорий системы трудовых взаимоотношений на предприятии представляет фундаментальную характеристику внутрифирменных трудовых отношений?

20. Почему О. Фаворо характеризует внутренние рынки труда как рынки «запасов», а внешние – как рынки «потоков»?

21. Какова методология анализа конкуренции на внутреннем рынке труда? Какие виды конкуренции существуют во внутрифирменной среде?

22. Какие уровни содержит интеграционная исследовательская программа, включающая в себя основные теоретико-методологические подходы к анализу внутрифирменной системы трудовых отношений?

## 5. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### 5.1. Методологические проблемы анализа институциональной трансформации

Изучение трансформационного механизма институтов можно назвать одним из актуальных направлений современных институциональных исследований. *Р. Капелюшников* отмечает, современная институциональная теория может быть интересна не только своими общими идеями и подходами; ей есть что сказать и по поводу реальных институциональных «развилочек», которые открываются перед переходными обществами [2].

*Каков же трансформационный потенциал фирмы и «внутренний» механизм производства институтов труда на предприятии?*

Отсутствие такой институциональной микромоделки создает серьезные проблемы для трактовки институциональных изменений трудовых отношений на предприятии. Это самый неисследованный структурный уровень институциональных изменений. Он связан непосредственно с процессом институционализации отношений присвоения, а также с механизмами влияния общественных, конституирующих институтов на систему внутрифирменных институтов труда.

Здесь возникает *целый ряд* исследовательских проблем:

- *каков механизм появления тех или иных институтов труда на предприятии,*
- *что лежит в основе их «принятия» или «отторжения»,*
- *как соотносятся непосредственно общественные, конституирующие и внутрифирменные формальные институты,*
- *с помощью каких механизмов и как осуществляется воздействие институтов труда на реальные трудовые отношения,*

*- каково качество мониторинга результативности институтов и создания благоприятного институционально-организационного «климата» процесса труда.*

Проблема институциональных изменений на микроуровне связана с выяснением механизма, посредством которого разнообразные ограничения (ресурсные, институциональные, информационные, когнитивные и иные) влияют на трудовую активность участников внутреннего рынка труда.

*Методология анализа трансформационных изменений базируется на представлении данного процесса как целостного феномена, охватывающего совокупность экономических, социальных, политических и иных процессов на всех уровнях общественной системы.*

К основным характеристикам общего процесса институциональной трансформации относят системность, которая обеспечивает устойчивость социально-экономических связей. Поскольку в трансформационном процессе сосуществуют элементы как прошлого, так и настоящего, его особенностью является высокая инерционность. *Трансформационный процесс обеспечивают как механизмы «импорта» институтов, специально создаваемых для достижения определенных целей, так и эволюционно возникающие под влиянием эндогенных и экзогенных факторов развития.*

Обосновывая методологическое значение институционального подхода к анализу трансформации трудовых отношений на предприятии, следует отметить, что в современной экономической теории особенности предприятий в переходной экономике рассматриваются в различных концептуальных направлениях.

## **6.2. Основные теории фирмы (предприятия)**

*Неоклассическая теория фирмы.* Общепризнанной, базовой в мировой экономической науке является *неоклассическая теория фирмы* (или



предприятия – здесь мы следуем за ставшей уже общепринятой в литературе традицией употреблять эти термины как синонимы)[3].

В ней *модель предприятия* складывается из производственной функции, выражающей зависимость результатов производства от затраченных факторов, параметры которой определяются теми технологическими процессами, которые используются для производства продукции. С точки зрения труда как факторного ресурса *поведение фирмы состоит в привлечении трудовых ресурсов в производство, выборе их объемов и структуры* и, тем самым, производимой продукции. Главная задача, которую решает фирма на рынке труда, состоит в том, чтобы найти такие объемы соотношения трудовых ресурсов, которые позволили бы установить цену продукции, максимизирующую прибыль предприятия. Прибыль является формой выражения эффективности как работы всей фирмы, так и результативности трудовых активов. Внешняя среда в виде рыночной структуры определяет способ максимизации прибыли как целевой функции фирмы. Ценовая информация рынков труда рассматривается при этом как сигналы для предприятий, причем выбор работников осуществляется с помощью ценовой конкуренции, а возникающие трудовые споры и конфликты эффективно разрешаются в судебном порядке.

В данном контексте трансформация трудовых отношений на предприятии может рассматриваться либо в русле изучения технологических свойств и параметров предприятий, пропорций замещения труда капиталом, определения таких пропорций, минимизации издержек труда и капитала и т.п., либо как исследования структуры рынка труда (совершенная конкуренция, монополия, олигополия, монополистическая конкуренция), влиянии ее на поведение фирмы[16].

Неоклассическая теория описывает равновесные состояния, поэтому переход из одного равновесного состояния в другое чаще всего объясняется экзогенными факторами, подобными тем, о которых упоминалось выше: технологическими изменениями, демографическими сдвигами, моди-

фикацией вкусов потребителей, стратегическими действиями отдельных макросубъектов (например, государства).

**Теория «выживания» фирмы.** Специфическую модель трансформации поведения предприятий переходной экономики предлагает *теория «выживания»*, согласно которой предприятия в переходной экономике не могут выстраивать долгосрочную стратегию реформирования, так как не в силах приспособиться к постоянным изменениям внешней среды. Социально-экономическая и нормативно-правовая нестабильность приводит к «рентоориентированному» поведению, в первую очередь, руководителей предприятий, которая характеризуется ориентацией на краткосрочную личную выгоду и сохранение своего фактически неконтролируемого положения. Данный подход лежит в основе объяснения феномена трудоизбыточности предприятий на первых этапах приватизации, а также прогнозирования дальнейшего передела собственности на российских предприятиях[3].

**Предпринимательская концепция фирмы.** Одним из важных направлений исследования поведения фирмы является предпринимательская концепция фирмы. В ее основе лежит понимание предприятия как сферы предпринимательской инициативы, то есть данная теория исходит из определения самого предпринимателя как экономического субъекта, а также его отношений с бизнесом. Современные теории данного подхода рассматривают влияние на поведение предприятий взаимоотношений руководителей разного уровня, как внутри самого предприятия, так и внешней, деловой, технологической административной средой.

Проблематикой этой же теории является круг вопросов, связанных с взаимоотношениями собственников (акционеров) предприятия и менеджеров. Для трудовых отношений постприватизационных российских предприятий данная проблема стала актуальной недавно, в связи с переделом собственности на промышленных предприятиях, с появлением на них внешних инвесторов, в ходе проведения глубокой реконструкции

производства, а значит, и реструктуризации занятости. Правда, до недавнего времени считалось, что деятельность менеджера «в интересах некоего конкретного собственника в сложившихся условиях на предприятиях в России крайне маловероятна».

***Интеграционная концепция предприятия.*** В качестве обобщающей теории предлагается также интеграционная концепция предприятия как своеобразного целостного экономического интегратора, объединяющего во времени и пространстве разнообразные социально-экономические процессы и извлекающего результат путем использования системных мультипликационных эффектов, обеспечивая тем самым существование, безопасность и стабильность развития предприятия [3].

***Эволюционная теория фирмы.*** Одной из базовых концепций для анализа поведения предприятия в инновационной экономике выступает эволюционная теория фирмы. Поведение фирмы в ней определяется, с одной стороны, «рутинами» правил, которые вырабатываются на каждом предприятии в виде традиций и процедур принятия решений, алгоритмов реагирования на изменения внешней и внутренней среды, с другой стороны, взаимоотношениями с внешней средой, то есть в непрерывном взаимодействии [7]. Термин «рутина» применительно к организациям и фирмам означает нормальные и предсказуемые образцы поведения. При этом рутина определяет рациональное, но лишь возможное поведение, тогда как на фактическое поведение, помимо рутин, воздействует еще и окружающая среда. Принципиально важно то, что именно рутинами руководствуется фирма при выборе стратегии решения стоящих перед ней «нерутинных» проблем. Нормы и правила при всех изменениях окружающей среды меняются постепенно, по мере формирования альтернативных моделей поведения организаций и индивидуумов, связанных с новым восприятием ими выгод и издержек. Следование рутинам при принятии решений проявляется в поведении фирм и в трудовой сфере.

Внутренние правила, «рутины», эволюционируют в соответствии с изменениями внешней среды (под воздействиями технологических, административных, конъюнктурных и других факторов), они несут отпечаток личности руководителей предприятия. Этим задается динамичность модели поведения предприятия, ее отличительные особенности, множественность критериев оптимальности принимаемых решений, системность (двойственность) ее природы. В определенном смысле данная концепция лежит в основе объяснений инерционности моделей поведения предприятий в условиях переходной экономики [8].

Согласно модели Нельсона – Уинтера, фирма-генотип является носителем «генов» – устойчивых технологических, управленческих и других операций («рутин»). Их отличительная черта заключается в том, что они используются фирмой без специальных «размышлений», то есть выступают частью обычного, повседневного управленческо-технологического порядка. Р.Нельсон и С.Уинтер различают три типа «рутин»: стандартные, управленческо-технологические операции, стандартные инвестиционные операции. Первые два типа «рутин» задаются прошлым или внешней средой: существующей технологией, ценами, спросом и т.д. Поиск нацелен на улучшение и радикальное совершенствование технологии, внутрифирменной организации, маркетинга и даже процедур самого поиска. Вероятность успеха поиска пропорциональна его «локальности», то есть близости к существующим «рутинам», но ценность результатов, наоборот, повышается по мере уменьшения локальности. Поиск обеспечивает рост как самой фирмы, так и отрасли экономики в целом. Фирма, добившаяся успеха в поиске, расширяет свой капитал, объем производства, рынок.

Эволюционная теория позволяет понять потребность в институтах труда на предприятии, но простое перенесение модели эволюционного механизма, обеспечивающее появление и закрепление институтов, которые оптимальным образом отвечают потребностям исторического развития и функционированию социальных систем (А. Нестеренко), «внутри»

предприятия не добавляет ничего нового к тому, что уже известно о природе внутрифирменных институциональных изменений [9].

**Системно-конструктивистская теория фирмы.** Существуют различные модификации данной концепции, причем не только в экономической науке, но и менеджменте, социологии и т.д. Так, системно-конструктивистская теория фирмы считает, что предприятие является фактически совокупностью их устоявшихся («рутинных») моделей, которые объединяют определенные коллективы людей вокруг определенных сфер деятельности в определенное время и в определенном месте [12].

### **5.3. Методологические проблемы определения субъекта внутрифирменной институциональной деятельности**

**Основы дифференциации институциональных субъектов.** Для анализа механизмов воздействия на трудовые отношения следует определить всех институциональных субъектов:

- *кто выступает в качестве институционального субъекта, «производящего» правила – институты;*
- *кто обладает возможностью лишь использовать и воспроизводить определенные институты, но не создавать их, то есть выступает функционирующим институциональным субъектом;*
- *кто на предприятии, не выступая формальным институциональным субъектом, все же вплетен в институциональную «ткань» и включен во внутрифирменный процесс создания и воспроизводства неформальных трудовых правил.*

Совместная трудовая деятельности содержит такие формы индивидуального трудового поведения, которым присущи сознательность, целенаправленность и институциональная опосредованность. Последнее

означает, что в процессе постановки достижения целей деятельности индивид опирается на различного рода институты. Последние аккумулируют в себе прежний опыт и позволяют индивиду, прошедшему соответствующую социализацию, использовать его для достижения целей деятельности и производства новых институтов. Развитие институтов, таким образом, носит кумулятивный характер. Это своеобразное проявление на микроуровне «значимости предшествующей траектории развития».

«Естественный отбор» институтов не всегда обеспечивает сохранение исключительно эффективных (функциональных) институтов, примерами являются задержки заработной платы, натуральная оплата, теневая занятость, отсутствие социальной защиты работников и др. Наличие данных явлений говорит о той или иной степени *дисфункциональности институтов занятости*, о потере их функционального наполнения.

В соответствии с общей логикой институциональной концепции само использования категории «рационального поведения» на уровне предприятия означает, что во внутрифирменной модели институциональных изменений следует учитывать институты, задающие логику соответствия субъектов правилам организации. *Дж.Марч*, обосновывая типологию моделей рациональности, указывает на сложность понятия оптимального решения в организации. В противоположность теориям, которые рассматривают действие как выбор, основанный на индивидуальных ценностях и ожиданиях, теории организационной структуры предполагают, что действие – это осуществление долга или обязательств [7].

Возникает закономерный вопрос: если поведение индивида в рамках организации может быть обусловлено логикой соответствия институту, то не может ли поведение индивидов, учреждающих новый институт или трансформирующих старый, определяться не только расчетом выгод и издержек, но и логикой соответствия неким коллективным принципам.

Вследствие этого представляется перспективным использовать интеграционную микромодель поведения экономических субъектов как

результатирующей комплексной модели поведения, строящегося на логике рационального выбора, и поведения, базирующегося на логике соответствия правилам организации. Применение такой комплексной модели поведения субъектов дает методологические основания для создания последовательной теории институциональных изменений на предприятии.

В соответствии с общей логикой институциональной концепции, само использование категории «трудового поведения» означает выделение такого его качества, как «активность» субъекта, в том числе как реакцию на институциональные изменения окружающей среды. Вместе с этим мы концентрируем внимание на факторах «входа» во внутриинституциональную систему труда, а также на различного рода структурных предпосылках и ограничениях активности субъекта.

Институциональный внутрифирменный субъект способен свободно устанавливать цель и делать рациональный выбор, однако этот выбор ограничен доступными для него типами трудовой деятельности и наборами правил, а также его когнитивными возможностями по применению таких правил в рамках конкретного вида деятельности.

Кроме того, принимая решение и используя в соответствии с ним некие правила, субъект трансформирует внутренние основания для нового выбора. В отношении каких-то видов деятельности его когнитивные возможности расширяются: образно говоря, перед ним открываются новые горизонты, но только в определенном направлении.

***Понятие «институциональная деятельность».*** Понятие «институциональная деятельность» делает акцент на целенаправленном, рациональном, творческом характере активности. Ее субъект – тот, кто ставит цель, планирует ее достижение, ищет альтернативные решения, делает выбор. Структурные ограничения, конечно, имеют значение, но они выступают скорее в качестве условий, которые принимаются институциональным субъектом во внимание, а не источников целеполагания [8].

Поэтому, определяя институциональную деятельность, мы должны выявить *специфику целей институциональной деятельности и ее результатов на предприятии.*

*Во-первых,* институциональные изменения или противодействия им есть основной результат деятельности институционального субъекта. В этом смысле институциональная деятельность принципиально отличается от управленческой деятельности менеджмента на предприятии. Продуктом деятельности менеджера являются управленческие решения. Принимая их, управленец исходит из установленных норм и соглашений, т.е. сам по себе не производит институтов. Менеджер обладает ресурсами исполнительной власти и руководствуется нормативными способами деятельности, или институтами.

*Во-вторых,* институты и их механизмы реализации – продукт совместной деятельности институциональных субъектов. Такая позиция дает методологическое обоснование вектора развития внутрифирменных рынков труда: перехода от жесткого характера субъектно-объектных связей (наниматель-исполнитель) к субъектно-субъектным отношениям (относительно партнерских), что, с другой стороны, вполне соответствует гуманистическим тенденциям организационно-управленческого развития современных предприятий[7].

***Институциональная деятельность может быть определена как деятельность по представительству интересов и согласования.*** Если в больших сообществах процесс согласования позиций при разработке институциональных решений связан со значительными транзакционными издержками, то на предприятии механизмы власти и процедуры согласования интересов позволяют существенно сократить эти издержки. *Согласование интересов различных групп путем «торга» относительно институтов позволяет говорить о существовании конкуренции институтов на «внутреннем рынке».*



### ***Институциональная деятельность и организационная культура.***

Деятельность институциональных субъектов на предприятии предполагает разъяснение смысла соответствующих действий. Артефакты организационной культуры оказываются полезным средством достижения поставленных целей. В процессе переговоров по поводу содержания институциональных изменений они помогают договориться о рамках и допущениях, приемлемых для затронутых сторон.

Эта проблема может быть рассмотрена в рамках известной теории об асимметрии информации при взаимодействии между агентом и принципалом. Обладая меньшей информацией о проблемах (и меньшим желанием собирать ее), «агенты» вынуждены строить отношения с ним на доверии. Однако для поддержания необходимого уровня доверия «принципалу» требуется апелляция к общим ценностям, идеям, которые разделяет большинство участников, повышает вероятность принятия такого рода институциональных изменений.

### ***Уровни изменений социотрудовой системы предприятия.***

Институты как элементы системы совместного труда не изолированы друг от друга. Поэтому развитие внутрифирменных институтов может быть представлено как совокупность уровней изменений социотрудовой системы предприятия.

*Первый, «нижний», уровень* образуют первичные источники институциональных изменений - ресурсы трудовой деятельности на предприятии, т.е. то, что может быть прагматично использовано для реализации ее целей (средства труда, системы коммуникации, и т.д.).

*Второй уровень* составляют собственно организационные институциональные изменения. Они играют центральную роль в сохранении и трансляции правил и форм трудового поведения, а также их производства. К данной категории относятся предписания, обычаи, нормы, конституции, технологические инструкции и т.д. «Формальные нормы и правила, образующие правовую и регулирующую инфраструктуру, формируют некую

иерархию, структурирующую институциональную среду предприятия<sup>1</sup>. Конкретные формы трудовой деятельности на предприятии регулируются экономическими нормами и правилами. Они структурируют отношения кооперации и внутрифирменной конкуренции субъектов труда и материализуются в экономических нормах и правилах регулирования трудовых отношений.

*Внутрифирменные формальные институты* – тот уровень эффективной и регулирующей инфраструктуры реализации условий трудовых контрактов, процедуры их выполнения, возможности для разрешения споров, устанавливающие варианты компенсаций в случае нарушения контрактов, а также способы предсказуемого реагирования на непредвиденные ситуации, возникающие в ходе выполнения контрактов.

На этом уровне производство институтов происходит в виде импорта институтов, массированного внедрения и утверждения новых формальных институтов по образцу действующих в развитых странах рыночных предприятий. Без такого импорта невозможна реструктуризация и создание новой рыночной модели эффективной занятости на предприятиях. Освоение новых формальных институтов рыночной занятости на предприятии, по сути, составляет главное содержание всего процесса реформирования предприятий на пути их реструктуризации.

*К третьему уровню* можно отнести неформальные внутрифирменные институты труда. В определенном смысле неформальные внутрифирменные институты труда можно сопоставить с анализом «традиционного мира» на предприятии, который проводит *Л. Тевено* [17] и, соответственно, отнести к ним следующие параметры: роль обычая или прецедента, локальность и иерархичность, властность отношений.

---

#### **5.4. Особенности методологии анализа институциональных изменений третьего уровня системы труда предприятия**

*Значение третьего уровня системы труда предприятия в трансформации трудовых отношений.* Третий уровень приобретает особую роль в трансформирующейся системе труда на предприятии, по крайней мере, в силу двух причин.

Во-первых, *неформальные институты труда на предприятии выполняют защитную роль в условиях резкого «слома» формальных правил труда на предприятии.* Радикальная и быстрая ломка в ходе реструктуризации предшествующей системы институтов труда, затрагивающая, разумеется, лишь часть формальных норм и правил, может привести к катастрофическому рассогласованию в функционировании формальных и неформальных институтов.

Сама же формальная подсистема еще не сформировалась и не может самостоятельно обеспечивать координацию труда на предприятии в новых рыночных условиях. В этой ситуации роль старых, но уже разрушенных, и новых, но еще не освоенных формальных институтов труда начинают играть неформальные правила. Как уже отмечалось при анализе соотношения и динамики формальных и неформальных институтов в контрактных отношениях, благодаря высокой степени гибкости, они позволяют решить проблемы адаптации координационных механизмов труда на предприятии, но лишь в краткосрочный период.

Например, на российских предприятиях в переходной экономике неформальные подсистемы труда минимально были связаны с рыночной подсистемой новых формальных институтов. Поэтому для трансформационной сферы труда была характерна разнородность, отсутствие устоявшихся взаимоотношений между формальными и неформальными внутренними институциональными подсистемами труда. Это выражается во «фрагментации» сферы труда и трудовых отношений:

работники и работодатели в своих контактах стремятся ограничить себя кругом семьи или знакомых, не доверяя «чужим» структурам труда. Неизбежные вследствие этого столкновения приводят не к поиску компромисса, а к усилению неопределенности и росту несовместимости различных норм и процедур координации.

Во-вторых, *третий уровень системы представлен также классом инновационных, оппортунистических, теневых правил, охватывающих собой автономные системы, в рамках которых установленные правила, обычаи, нормы уже не рассматриваются рациональными.* Они способны выполнять функции специально созданных альтернативных моделей, использование которых может привести к формированию новых образцов поведения либо новых оснований для выбора.

В силу возможностей *генерировать новые институты третий уровень системы занимает особое место в институциональном механизме трансформации труда на предприятии.*

Производство новых институтов и их использование расширяют контуры текущей трудовой практики, а, следовательно, позволяют создавать новые или трансформировать старые первичные и вторичные источники институциональных изменений, что является необходимой предпосылкой выбора альтернативных институтов и появления принципиально новых ресурсов трудовой деятельности [15, с.142].

В стадии стагнации предприятия «зондируют» область возможных стратегий путем мутаций и имитаций и, в конечном счете, могут посчитать целесообразным осуществление прорывных институциональных технологий с целью преодоления кризисного состояния.

Здесь очень важен вопрос о том, *когда предприятие прибегает к имитации эффективных институциональных структур*, что заставляет его делать это и в каких масштабах имитация может сопровождать институциональные инновации. Очевидно, чем больше у предприятия ресурсных возможностей, чем выше трансформационный потенциал

неформальных трудовых практик на предприятии, тем ниже вероятность имитации, так как фирме достаточно ресурсов для разработки институционального нововведения. В противном случае вероятность имитации значительно выше, и ее можно трактовать как закономерную реакцию выживания фирмы, как составляющую адаптационного механизма.

Так, традиционный «мир» персонифицированных трудовых отношений на российских предприятиях является до сих пор слабым источником формирования новых различных норм трудового поведения. В то же время нормы солидарного поведения, самоуправления и приоритета коллективных интересов, без которых невозможна реально функционирующая корпоративная система труда, могли произрасти из «традиционного» мира коллективного труда на российских предприятиях.

*Третий уровень – это уровень институциональных изменений трудовой деятельности в ее более широком понимании.* Здесь большое значение приобретают символические формы для обоснования необходимости проведения той или иной политики занятости, следования той или иной цели, поддержания тех или иных институтов труда. Наиболее показательна в этом плане сопряженность институтов труда с управленческими, или социальными доктринами, например, «патернализма российского директората».

По мнению некоторых авторов институциональных теорий, *механизм персональной репутации работника и работодателя*, основывающейся в традиционном мире на персонифицированных связях, мог бы стать если не напрямую, то в процессе поиска компромисса, *исходной точкой в эволюции норм деперсонифицированного взаимного доверия рыночных контрагентов трудовых сделок.* Это, кстати, подтверждается в практике заключения коллективных соглашений на российских предприятиях, например, в них зачастую специально оговариваются преимущества в найме для детей ветеранов предприятия.

Возникает вопрос о внутренней согласованности институциональных подсистем, которые опосредуют трудовую деятельность работников на предприятии.

«Организационная культура труда» порождает ценности и символы, которые служат основой для вхождения работника во взаимодействие с «миром организации», так как обеспечивает одновременно и минимальный уровень понимания правил и их интериоризацию. В их составляющих нередко фигурируют национальные идеи и символы (сравним японскую или американскую организационную культуру, культуру труда в различных странах) [7].

Трехуровневая структура опосредования управленческой деятельности как производства внутрифирменных институтов труда предполагает, что спектр возможностей для ее осуществления на том или ином предприятии определяется предшествующей инновационной институциональной деятельностью.

Ресурсные ограничения обуславливаются в конечном счете функционированием экономики, а набор имеющихся трудовых практик — содержанием институционального «запаса» организации, которое, в свою очередь, зависит от результатов деятельности по производству институтов и функционирования системы коммуникации.

Характер ограничений этого типа условно можно назвать когнитивными. Связь этой схемы с другими превращает данный институт в часть более широкой социотрудовой системы, включающей институты, институциональную среду их действий, а также институциональных субъектов, выступающих носителями указанной системы труда. Интериоризация деятельности с использованием институтов труда является главным источником формирования трудового коллектива предприятия.

## 5.5. Методологические проблемы анализа институциональной динамики

Поскольку сегодня на первый план выходят проблемы институциональной динамики, то актуальным является теоретико-методологический анализ обусловленных ею процессов. В рамках методологии эволюционной экономики, когда выводы делаются относительно одной модели эволюционного процесса, то не учитывается, что траектория эволюции может непреднамеренно или преднамеренно измениться.

*Методологические основы анализа траектории трансформации институтов. Понятие флуктуации. Переход через бифуркацию.* В период трансформации трудовых отношений возникновение неустойчивости занятости можно интерпретировать как поиск равновесного состояния предприятием в ситуации, когда необходимость новых форм труда не может быть реализована в рамках существующей ниши (управления трудом).

Поэтому переходные к инновационным модели трудовых отношений демонстрируют чередование режимов порядка и хаоса, сложного взаимодействия, когда рыночный порядок координации труда устанавливается через флуктуацию.

В переходный - к поиску инноваций - период воздействие внешних сил, действующих на внутрифирменную систему труда, достаточно велико, чтобы состояние системы сделать не только неустойчивым, но и в силу обратной микро-, макроэкономической связи привести к ее разрушению и переходу в новое состояние, желательное на более высокий уровень упорядоченности, называемой диссипативной структурой.

Когда система, эволюционируя, достигает точки бифуркации, детерминистическое описание становится непригодным. Флуктуация вынуждает систему выбрать ту ветвь, по которой будет происходить дальнейшая эволюция системы. Переход через бифуркацию – такой же случайный процесс, как бросание монеты.

Существование неустойчивости можно рассматривать как результат флуктуации, которая сначала была локализована в малой части системы, а затем распространилась и привела к новому макроскопическому состоянию [15].

В состоянии хаоса предсказать конкретную траекторию трансформации внутрифирменной системы трудовых отношений невозможно. Однако можно определить странный аттрактор, и с его помощью определив границы области хаоса, получить оценку вектора трансформации системы труда на предприятии. Это создает возможность управления трансформационными процессами, когда воздействия на «критических точках» (критических ситуациях) позволяют не только избежать хаотических состояний, но и ускорить конструктивные эффекты, превратив их в «точки роста» трансформационных процессов.

В переходный период субъекты трудовых отношений консолидируются, подчиняясь централизованной консолидации. Наряду с хаосом переходного периода возникает сложное взаимодействие между индивидуальным и коллективным аспектами трудового поведения на предприятии (в частности, патернализма, солидаристических и взаимовыгодных неправовых трудовых отношений и т. д.) [15].

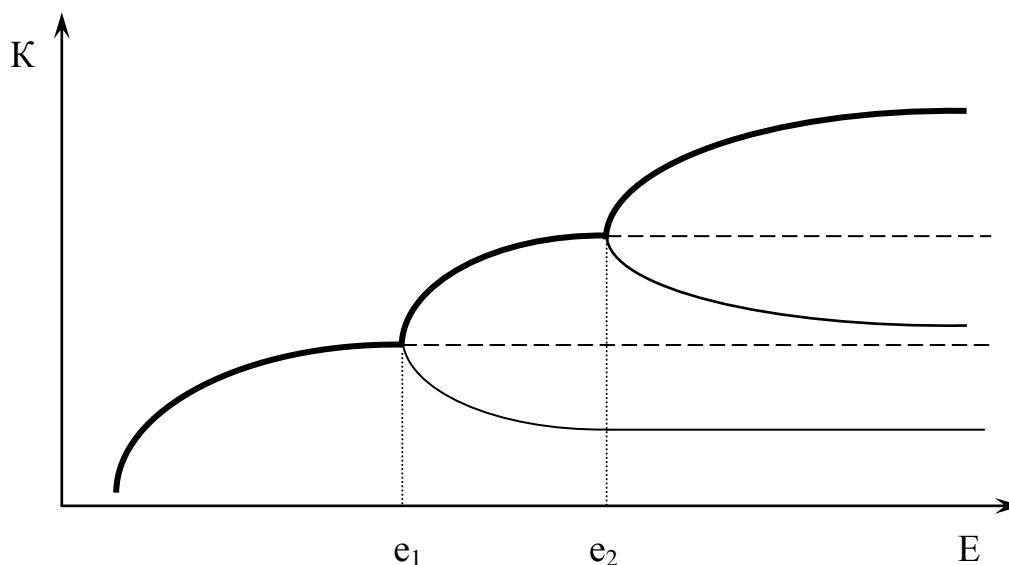
***Траектория институциональных изменений и менеджмент организации.*** Рассматривая внутренние рынки труда, надо выделять два аспекта. С одной стороны, их возникновение носит объективный, и в этом смысле внеличностный характер, так как участники совместного труда лишены права выбора. С другой стороны, сам процесс формирования внутренних рынков труда совершается через выбор менеджмента и с помощью реализации их стратегии управления трудом на предприятии. Следовательно, *на предприятии координация трудового процесса предстает как множество альтернатив, выбор между которыми осуществляется менеджментом.* Поэтому необходима модель более сложных форм и



моделей причинности, в первую очередь, отражающих когнитивность системы, способность ее субъектов делать осознанный выбор.

*Модель бифуркации в трансформации трудовых отношений на предприятии.* Формирование внутрифирменных трудовых отношений представляет многофакторный поток, то существует не одна, а несколько равновероятностных устойчивых траекторий трансформации. Как представляется, таким эвристическим значением обладает *модель бифуркации в трансформации трудовых отношений на предприятии, которая позволяет представить процесс перехода постепенных количественных изменений управляющих параметров в качественное изменение состояния системы труда на предприятии*, что отражено на рис. 5.

По оси ординат откладываются степень специфичности трудовых активов предприятия (К) , а по оси абсцисс – эффективность (Е) как снижение транзакционных издержек координации труда. Пусть с усложнением производства и внешней конъюнктуры возрастает необходимость в применении специфичных трудовых активов. Рост неопределенности в координации труда на предприятии старыми методами регламентирования ведет к падению производительности труда, к кризису в управлении. Предприятие подходит к критической точке, бифуркации (точка  $e^*$ ). В стратегии менеджмента можно, по крайней мере, выделить два пути. Первый – снятие неопределенности путем жесткого разделения трудовых функций и регламентирования трудовой деятельности, то есть, по сути, уменьшения специфичности (нижняя ветвь на рис.5). Второй способ – сегментирование внутрифирменного рынка труда, выделение «ядра» и «периферии» с последующим разделением стратегий управления трудом. Следующий выбор (точка  $e^{**}$ ) связана либо с внутренним сегментированием «периферии» рынка труда, либо переходу к привлечению подрядчиков (например, сетевой форме)[15].



*Рисунок 4- Точки критичности (бифуркации) в сегментировании внутреннего рынка труда*

*Итак, с теоретико-методологической точки зрения трансформация трудовых отношений на предприятии носит объективно-субъективный характер.*

Объективная сторона процесса трансформации связана с онтологией, то есть глубинными основами реализации собственности на рабочую силу в процессе совместного труда. Поэтому, определяя специфику целей институциональной деятельности как производства институтов внутрифирменной координации труда, мы должны исходить из того, что *само разнообразие в спецификации прав собственности на рабочую силу предопределяет и институциональное разнообразие механизмов организации труда, и экономическое значение такого разнообразия.*

На предприятии в условиях структурированного объединения совокупного труда экономические агенты труда – работники предприятия – разделяют общие цели, но на базе различных мотиваций. Признание предприятия как самостоятельной экономической организации труда, ее структурированной совокупной рабочей силы при наличии отношений

власти и иерархии приводит к необходимости вычленения разнообразных мотиваций труда работников, таких как взаимозависимости работников и проблемы участия, важности идентификации своей роли в трудовой иерархии предприятия, возможности профессионального роста и продвижения по «карьерной лестнице», самореализации как личности и т.д.

***Проблемы определения мотиваций и стимулов внутреннего рынка труда.*** Специфическими для предприятия являются две проблемы определения мотиваций внутреннего рынка труда: выявление составляющих мотиваций и анализ механизмов, способных их объединить. Последние и составляют внутренние институты труда предприятия, внутренние институциональные механизмы [7].

*Стимулы труда являются центром внутрифирменных институциональных механизмов, в котором интегрированно выражается индивидуальное трудовое поведение работников и объективные требования трудовой сферы предприятия.* Будучи механизмом координации, внутрифирменные институты представляют процедуры, помогающие реализовать необходимые для предприятия трудовые способности работника, они выступают средством, объединяющим интересы участников совместного трудового процесса [7,15,21].

Исследование стимулов к труду и механизмов управления ими, а также процедур представляет объект экономического анализа внутренних рынков труда. Их эффективность зависит от структуры индивидуальных мотиваций работников, которую создает и упорядочивает система внутренних институтов труда.

Необходимость использования различных типов стимулирования, организованных и выстроенных в иерархию стимулирующих механизмов, институтов, обусловлено разнообразием типов трудового поведения участников совокупной трудовой деятельности, прежде всего разнообразием их мотиваций. Поэтому основным экономическим назначением предприятия должно быть обеспечение координации и формирования в

мотивациях участников для объединения их в рамках взаимосвязанной системы, которая бы гарантировала эффективность принятия решения и его реализацию. Другими словами, предприятие как экономическая организация совокупного труда играет на взаимозависимости мотиваций ее работников, выявляя тем самым взаимозависимость их функций. Благодаря этой особенности, проигнорированной в рамках традиционного подхода, можно объяснить и превосходство разделения труда внутри объединенного труда над изолированностью отдельных работников и их задач. Это объединение, поскольку оно не уничтожает различий способностей работников, а апеллирует ко всей системе трудовых ценностей, «организационной культуре» труда, в более широком плане – «организационной культуре» предприятия предназначено для укрепления взаимодействия участников единого труда.

### **5.6. Методология анализа системы трудовых ценностей организационной культуры предприятия**

*Значение ценностных ориентиров в трудовой деятельности работников.* Анализ системы трудовых ценностей организационной культуры предприятия не является традиционным предметом экономического анализа, его проблематика разрабатывается в теориях менеджмента, социологии и философии культуры. Однако осознание важности и действенности ценностных ориентиров и их восприятия в трудовой деятельности работников предприятия, прямо отражающихся на производительности их труда или выражающихся на эволюции экономических систем труда и их управлении, обуславливает необходимость признания организационной культуры предметом экономического анализа.

*Организационная культура имеет двоякое назначение.*

Во-первых, *обеспечить наилучший из возможных видов координации деятельности участников, причем с наименьшими затратами*, поскольку подчиняет а priori, до принятия решения, функции предпочтения работников

целевой функции предприятия. Организационная культура создает особую «плотность» трудовых отношений, имплицитно способствует быстрому установлению контактов. Тем самым обеспечивается немедленная коллективная интерпретация и обработка важных для предприятия событий.

Во-вторых, *назначение организационной культуры также состоит в том, чтобы повысить общие результаты совокупного труда, развивая систему информации и связи*, которая бы гарантировала, по крайней мере, относительную однородность решений [7, 9,15].

**Модели организационной культуры.** Для описания организационной культуры было построено множество моделей, которые *можно классифицировать по нескольким признакам, например, по типу ориентации: на процедуры и правила, сформулированные как функциональные предписания; на выполнение задачи; на умение и потенциал отдельных работников, то есть на работника – индивидуума; на стратегический рост организации.*

В зависимости от того, что стоит в центре внимания, организация предъявляет требования к работникам и формирует внутреннюю систему стимулов [9,15, 21]].

Если организация ориентирована *на функциональные роли работников*, то *работник продвигается по службе* в соответствии с четко определенными карьерными путями.

В условиях организационной культуры, направленной *на выполнение общей задачи*, карьера работника будет зависеть от его способности справляться с новыми, все более сложными изменениями, будут *поощряться его гибкость и умение адаптироваться к возникающим ситуациям* [9,21].

Если успешность организации определяет *потенциал отдельных работников*, то вся организационная культура будет нацелена *на мотивацию качества их работы и стимулирование повышения их достижений* [9,21].

Если центральной темой организации, ориентированной на власть (силу), является *стратегия роста*, то в силу этого ее работники будут бороться

за стратегические посты, их *карьера будет зависеть от их положения на арене власти*[9,15].

### ***Контрольные вопросы к главе 5:***

1. В чем актуальность методологического исследования трансформационного потенциала фирмы и «внутреннего» механизма производства институтов труда на предприятии? Какие исследовательские проблемы при этом возникают?

2. Дайте характеристику эвристическому потенциалу основных современных теорий фирм (предприятия)?

3. Каким эвристическим потенциалом обладает эволюционная теория фирмы для анализа поведения предприятия в инновационной экономике? Дайте характеристику фирме-генотипу в модели Нельсона – Уинтера. Какие типы различают Р.Нельсон и С.Уинтер?

4. Каковы основы и параметры дифференциации институциональных субъектов внутренних трудовых отношений?

5. Назовите содержание категории «институциональная деятельность». В чем специфику целей институциональной деятельности и ее результатов на предприятии?

6. В какой взаимосвязи находятся институциональная деятельность и организационная культура?

7. На каких уровнях происходят изменения социотрудовой системы предприятия и развитие внутрифирменных институтов?

8. В чем особая роль третьего уровня системы труда - неформальных внутрифирменных институтов труда в трансформации трудовых отношений предприятия?

9. Раскройте методологические основы анализа траектории трансформации институтов. Дайте характеристику понятию «флуктуация» и «переход через бифуркацию».

10. В чем роль менеджмента организации в определении траектории институциональных изменений?

11. Какие эвристические возможности модели бифуркации в анализе трансформации трудовых отношений на предприятии?
12. В чем состоят проблемы определения мотиваций и стимулов внутреннего рынка труда?
13. Какова методология анализа системы трудовых ценностей организационной культуры предприятия?
14. Какое двойное назначение имеет организационная культура для внутренних рынков труда?
15. Как модели организационной культуры формируют внутреннюю систему стимулов?

## ГЛАВА 6. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМА АНАЛИЗА И ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

### 6.1. Методология происхождения, параметров и трансформационного потенциала внутрифирменных институтов труда

*Происхождение внутрифирменных институтов труда.* В этой связи необходимо решить вопрос о происхождении внутрифирменных институтов труда, отнесения их к естественным или искусственным феноменам. Если институты рассматриваются как результат рациональной творческой деятельности, которая, со своей стороны, ограничена доступными ресурсами, наличными институтами, информацией и когнитивными структурами, то, следовательно, можно сделать вывод о двойственной природе внутрифирменных институтов. Институт должен иметь объективное содержание, но его вхождение в трудовую деятельность должно быть обеспечено заложенной в нем когнитивной схемой.

*Т. Веблен* считал, что по своей природе институт обладает свойствами «наследственности», то есть самоподдерживается и самовоспроизводится, что обеспечивает ему непрерывность функционирования [16].

*Параметры институтов:*

- цель существования (предназначение данных правил);
- область приложения; функциональное наполнение;
- период времени до изменения; издержки функционирования;
- степень отторжения или принятия вводимой нормы;
- устойчивость к мутации (мера устойчивости института к его преобразованию в какую-либо иную форму).

Изменение одного из параметров функционирующего института применительно к системе трудовых отношений может повлечь за собой серьезные экономические и социальные последствия.



**Трансформационный потенциал института.** Для того чтобы реализовать какую-либо цель, исполнить некую функцию, сохранить область действия, институт должен обладать определенным трансформационным потенциалом, который, в свою очередь, зависит от трансформационных возможностей данного института или экономического агента. Эти возможности охватываются определенным диапазоном его действия, причем достижение определенного нижнего порога говорит о некоторой потере качества, институциональной дисфункции. «Институциональная ловушка», как раз и представляет собой дисфункцию качества института. Она появляется вследствие нарушения процесса функционирования экономического института и недостаточности его трансформационного потенциала.

**Функциональность институтов труда.** Наличие характеристики функциональности институтов ставит вопрос о критерии этой функциональности, и неперенным элементом экономического критерия выступает требование минимизации трансакционных издержек, возникающих в связи с функционированием такого внутрифирменного института.

В границах диапазона трансформации института изменяется величина трансакционных издержек, которую в самом общем виде можно свести к затратам по координации труда на единицу потребляемой рабочей силы в единицу времени. При функционировании института или нарастании его дисфункции трансакционные издержки могут изменяться различным образом.

Например, не для всех внутренних правил режима труда достижение верхней границы диапазона означает рост эффективности, так как при этом возрастает необходимость в дополнительных правилах, а это повлечет за собой увеличение роста трансакционных издержек (издержек контроля).

Остановимся на анализе такой важной характеристики институтов, как их функциональность и специфика функционального наполнения

внутрифирменных институтов труда. По выражению *Г.Саймона*, институты функциональны, если здравомыслящие люди создали и поддерживают их для удовлетворения общественных потребностей или достижения общественных целей. По его мнению, это вовсе не означает, что адаптация институтов или поведенческих моделей применительно к тем или иным целям происходит осознанно или намеренно. Когда такое сознание или намерение налицо, адаптационную функцию называют явной, в противном случае она именуется латентной [13,14].

*Внутрифирменные институты труда в своем функциональном качестве направлены на изменение трудового поведения работников, ограничивая возможное пространство выбора таким образом, чтобы он был приемлем для организации.* Функциональное целеполагание институтов труда дает возможность реализации цели через «широкое разнообразие единичных форм экономических институтов и их сочетание».

## **6.2.Методологические подходы к институциональным изменениям оппортунистического трудового поведения**

*Проблема выбора изменения модели трудового поведения работника.* Встают вопросы о том,

- *какими методами, средствами, способами можно изменить характеристики и параметры трудового поведения работника на предприятии;*

- *какие выгоды, преимущества они приобретут (сократят потери) оттого, что выбор модели их трудового поведения станет приемлемым для предприятия?*

Внутренний рынок труда, являясь структурированной совокупностью, может использовать иерархические связи, чтобы вызвать серию поступков, не получающих выражения (по крайней мере в обязательном порядке) через поиск денежных выгод.

В иерархической системе внутреннего рынка труда, с его многими уровнями, *механизм внутреннего продвижения работника* не только представляет детерминанту общих усилий его участников, но и *вносит большой вклад в подключение их к целям организации*. Степень внутренней трудовой мобильности работников становится, таким образом, ценным показателем трудовой мотивации и имеет смысл по причине существования самой иерархии [21].

***Общие основы анализа оппортунистического поведения.*** Однако такое единство целей является лишь частичным, возможно, формальным, к тому же существуют подгруппы, которые имеют не только различные, но и противоречивые цели, и уж в любом случае по-разному представляют видение этих целей. Руководствуясь специфическими целями (так называемыми вторичными, третичными и т.д.), они могут создать для предприятия проблемы оппортунистического трудового поведения.

Институциональные изменения часто связывают с оппортунистическим поведением. Эта точка зрения вполне обоснованна для ситуации, когда институт требует от индивида одной стратегии поведения, а рациональный подсчет собственных выгод и издержек, по крайней мере в краткосрочной перспективе — другой. В самом общем виде этот выбор зависит от соотношения потенциальных издержек и выгод выбранной стратегии поведения.

Поскольку сама природа института означает создание для нарушителя дисциплины дополнительных издержек в виде санкций, *при расчете издержек оппортунистического поведения* тот должен *учитывать величину и вероятность наступления санкций*. Величина санкций обычно задается самим институтом, тогда как вероятность их наступления определяется возможностью и желанием «контролера» выполнять требование о санкции против нарушителя [7,15].

***«Формальные» экономические институты труда в решении проблем оппортунизма работников.*** Общий для всех работников уровень

формализованности экономических институтов труда, с одной стороны, предполагает низкий уровень трансакционных издержек для их выработки и доведения до работника. Однако сопоставление их с издержками контроля за выполнением условий внутреннего распорядка труда на предприятии может свидетельствовать о низкой их эффективности.

На степень мотивации участников трудового процесса на предприятии влияют:

- деятельность по контролю и надзору;
- наличие санкций, вплоть до увольнения;
- ограничения, порожденные распределением трудовых ресурсов на предприятии (например, в пространстве).

Формальная структура экономических институтов не может отреагировать на все нарушения правил внутреннего порядка труда на предприятии. Это зависит и от численности трудового коллектива, работников и внутренних организаций, возможности однозначной идентификации производственных ситуаций, складывающихся в различных подразделениях и в разные периоды времени на предприятии. *Излишняя регламентация трудового поведения работников* на предприятии может привести к такому положению, когда *формальные правила труда будут некорректны в конкретной ситуации*, что создает предпосылки для объективной причины игнорировать устанавливающие правила труда.

Внутренние противоречия формальных правил на предприятии пытаются «снять» в виде формальных институтов труда для определенного круга работников (профессий, подразделений и т.п.) или для отдельных работников. Примером могут служить единичные трудовые нормы, фиксируемые в индивидуальных трудовых контрактах. Однако, как отмечают последователи теории организации, здесь возникает общая проблема «формального и неформального», проявляющаяся в несовпадении поставленной и фактической целей организации труда на предприятии,

формальной структуры совокупности ее рабочих мест и фактической структуры, обязательно включающей в себя неформальный «слой» [7, 915].

Нельзя недооценивать и важность факторов идентификации, которые побуждают участников к установлению иерархии их собственных мотиваций. Этому способствует корректность формальных правил труда на предприятии, общественное согласие (признание) относительной адекватности предполагаемых санкций значимости его нарушения. Неадекватность формальных институтов труда, их неэффективность проявляется в возникновении у работников отклоняющегося поведения, в стремлении перераспределить трудовые усилия и трудовые ресурсы в своих интересах, а не сосредотачивать их на выполнении заданий, исходящих от системы управления организацией.

Чтобы *решить проблемы оппортунистического поведения*, главное усилие организации внутрифирменной структуры трудовых отношений должно быть направлено в условиях сохранения различий интересов между ними (и тем самым не подрывая реализации специфических особенностей их трудового ресурса) на одновременном признании ими коллективных ценностей и стремлений к достижению общих целей путем активного включения в процессы принятия решений [9,10,15].

Это можно обеспечить двояким образом. В самом общем виде, при первом приближении такая *иерархическая система управления трудом* может быть представлена:

- в виде специального контролирующего трудовое поведение работника органа, со всеми вытекающими негативными последствиями – в виде бюрократии, отчуждения к участникам и т.п.,

- в виде специфических процедур, предназначенных побудить работников предприятия упорядочить свои трудовые мотивации так, чтобы приспособить их к целям предприятия, а также давать максимальную трудовую отдачу.

### 6.3. Институциональный механизм стимулирования труда на предприятии

*Сущность общего механизма институционального стимулирования труда на предприятии.* В свете последнего понимания механизма институционального стимулирования труда на предприятии в литературе выделяются *две процедуры* такого рода. Внутрифирменные институты труда должны создать с помощью функциональных ограничений, правил такую оперативную функциональную настройку индивидуального трудового поведения работника, чтобы учесть предпочтения данного работника- индивида.

*Первый механизм процедуры стимулирования труда* заключается в том, чтобы поставить распределение ресурсов в зависимость от трудового вклада, полученного благодаря применению конкретных мотивов - по общему правилу – в виде доплаты за предоставление адекватной трудовой услуги [21]. В какой-то мере можно говорить о замене в данном случае иерархического контроля над трудовыми действиями работника логикой рынка – денежным. «Управляющее средство «власть» в качестве главного координационного механизма хотя бы частично должно быть заменено управляющим средством «деньги».

Однако применение рыночной логики на внутрифирменном рынке труда создает по крайней мере *две проблемы*.

*Во-первых*, она создает конкуренцию между работниками за использование дефицитных ресурсов внутри предприятия, что заводит в тупик внутрифирменное сотрудничество.

*Во-вторых*, денежные стимулы повышают внешнюю мотивацию работника, но скорее снижают внутреннюю мотивацию труда, чем развивают ее.

Такая детализация и оформление института предполагает доведения его до уровня наполнения его конкретными субъектами-работниками,

индивидами и властными субъектами. Суть данной процедуры – в максимальной индивидуализации условий труда субъекта за счет усложнения структуры всей системы внутрифирменных институтов.

Подобная полная конкретизация для каждого индивидуума-работника *нерациональна* в силу возрастающих трансформационных издержек. Можно изначально связать с каждой функциональной позицией субъекта труда множество стимулов для выполнения соответствующей деятельности, передав выбор одного из них тому, который в какой-то момент времени будет занимать эту позицию. При таком подходе не нужно посредством специальной деятельности настраивать стимулы выполнения трудовых действий на конкретного субъекта – настройку выполняет сам субъект, выбирая из предложенного набора поощрений те, которые наиболее значимы для него [7,9,15].

*Второй механизм процедуры стимулирования труда.* Цель другого механизма стимулирования – добиться оптимальной степени участия различных подгрупп агентов предприятия (служащих, менеджеров, работников-акционеров) благодаря системе правил распределения прибыли. Она не ставит целью установить зависимость распределения ресурсов от трудового вклада работника, но вводит правило распределения полученной прибыли, зависит от использования распределенных трудовых ресурсов [21].

Компенсировать недостатки иерархической организации управления трудом можно и с помощью программных изменений, направленных на стимулирование динамики индивидуального поведения работников путем повышения корпоративного духа и «усиления «труда». Однако, и в этом случае происходит повышение издержек за счет потери контроля над трудовыми действиями отдельных работников.

Однако *простые механизмы стимулирования упираются в проблему различия участников, а, следовательно, и их мотиваций.* Это ставит на повестку дня существование предприятия и управления совокупным трудом работников через такие механизмы стимулирования, которые будут

принимать во внимание специфику предприятия как организации совокупного труда, а значит, основанной на иерархии ее участников. *Центральной идеей таких механизмов диверсификации типов стимулирования труда на предприятии является структурированное и соподчиненное объединение трех составляющих: иерархии заработной платы, степени участия и системы преданности организации*[20].

Широко практикуемые *групповые и проектные формы труда* позволили выявить, что *в рамках долгого периода стимулирование через поощрение по службе может стать доминирующим*. Это объясняется соединением *двух компонентов*.

***Первый компонент системы диверсификации стимулирования труда.*** Прежде всего, высокий уровень информированности и взаимосвязанности участников труда опирается одновременно и на образование, уже полученное к моменту найма работника, и на квалификацию, которую работник повысил внутри организации. Однако этот результат в долгом периоде возможен лишь тогда, когда возрастает субъективная вероятность не оказаться уволенным, поэтому работник будет заинтересован во вложениях в свое образование. А эта вероятность сама зависит от состояния фирмы и темпов ее роста.

***Второй компонент системы диверсификации стимулирования труда.*** В этом заключается вторая составляющая: стимулы к повышению квалификации могут действовать лишь тогда, когда субъективная вероятность получить продвижение по службе вследствие ее роста высока. Но возможность продвижения зависит, во-первых, от организационной структуры самой фирмы, внутренний рынок труда которой должен быть больше ориентирован на продвижение работников, и, во-вторых, от развития фирмы, роста ее масштабов и появления «открывшихся вакансий».

***«Организационная рента» работников.*** Многочисленные западные исследования подтверждают, что комбинация стимулов, сочетающая разные механизмы, отвечает разнообразию мотиваций работников и особенно



важной роли в современном производстве так называемых качественных мотиваций. Именно комбинация трудовых стимулов оказывает главное влияние на результаты деятельности работников предприятия и их развитие.

Конечный результат деятельности предприятия – общая выгода всех участников труда на предприятии, «организационная рента», которую могут присвоить все работники. Однако если в классической модели фирма ориентирована на максимизацию прибыли, то «организационная рента» в модели фирмы как экономической организации есть результат сочетания неденежных стимулов. *Система быстрого продвижения по службе, образующая мощный внутренний институт труда, имеет смысл лишь в рамках многоуровневой иерархии*, когда иерархия проявляет себя в детальной дифференциации распределения надбавок к зарплате. Такое сочетание «внутренней демократии» и иерархии лишь подчеркивает рыночный характер трудовых отношений и внутри предприятия.

#### **6.4. Особенности кадровой политики на различных сегментах внутреннего рынка труда**

*Сегментирование внутреннего рынка труда и особенности кадровой политики.* Это позволяет нам вновь обратиться к проблеме трактовки содержания категории «внутреннего рынка труда», а точнее позиции отождествления внутреннего рынка труда с его сегментированием.

Как видим, механизмы включения труда индивидуального работника в коллективный труд и стимулирования, лежащие в основе внутреннего рынка труда, могут быть различными по форме. Механизмы внутреннего рынка труда могут тяготеть к рыночной форме, когда допускается замещение одного работника другим при изменении относительных цен на труд, когда оценка качества рабочей силы связана со стандартизацией массовой рабочей силы, с возможным сокращением «запасов» рабочей силы, с типизацией контрактов найма.

Сегментирование внутреннего рынка труда выступает как конвенция качеств рабочей силы и, следовательно, как необходимость множественности форм координации труда. Если каждая рабочая сила идентифицирована и не эквивалентна другим, то усложняются формы и растет многообразие трудовых функций, а значит, акцент смещается на индивидуализацию условий найма и возможности осуществления карьеры. Сегментирование, таким образом, выражается в различных направлениях кадровой политики и дифференцировании ее методов (таблица 2) [15,с.156].

**Таблица 2 - Особенности кадровой политики на различных сегментах внутреннего рынка труда**

Элементы кадровой политики	«Периферия» внутреннего рынка труда	«Ядро» внутреннего рынка труда
Основа стратегии	Определяющая роль потоков	Определяющая роль запасов
Заработная плата	Равновесная переменная рынка, адаптированная к организации	Переменная организации, адаптированная к внешнему рынку
Положение работника на внешнем рынке	Высокая степень конкуренции	Дефицит рабочей силы
Набор персонала	Открытая кадровая политика. Прозрачные границы предприятия.	Закрытая кадровая политика. Наличие буфера. Необходимость «сигналов» со стороны претендентов
Институты адаптации персонала	Быстрое включение в трудовой процесс	Внутрифирменное обучение, институт «наставничества»
Внутрифирменная мобильность	Набор персонала на рабочее место, должность	Планирование карьеры, «карьерные лестницы»
Мотивация, стимулирование	Внешняя мотивация	Внутренняя мотивация
Организационные новшества	Определение ответственности сотрудника и организации	Специальные программы, институциональное проектирование

Следовательно, *переход к инновационным формам внутренних рынков труда* не сводится лишь к сегментации и *требует не просто классической реструктуризации внутреннего рынка труда с выделением «ядра» и «периферийных» слоев, а последовательного и длительного развития основных системных элементов предприятия и компетенций работников.* Необходим новый взгляд на работника и руководителя, нужны новые формы подготовки персонала, позволяющие понять правила сотрудничества, особенно те, которые помогают быстро идентифицировать, мобилизовать знания и компетенции.

***Инновационные трудовые коллективы.*** Инновационные трудовые коллективы не могут существовать без готовности персонала к добровольному сотрудничеству, без наличия соответствующих стимулов и доверия. Это предполагает совершенно иное понимание функции управления на инновационном внутреннем рынке труда. Управление трудом уже не привязывается к служебным постам, а проявляется в том, что люди независимо от занимаемого положения сталкиваются с конструктивно важными, критическими вопросами и оказывают друг другу поддержку при их решении. Если традиционная форма организации трудовой контракции через иерархические механизмы обеспечивала лояльность и верность сотрудников, то инновационный внутрифирменный механизм трудовых отношений должен обеспечивать обстановку активного участия всех членов коллектива в обсуждении стратегических аспектов и формировать отношения сотрудничества. *«Идеальная модель» внутрифирменного рынка труда обеспечивает инициирование сотрудничества работников не увязкой иерархических уровней или технологическими процессами, а логикой управления конкретной ситуацией на базе знания и экспертизы.*

## **6.5. Методология формирования системы инновационных институциональных изменений трудовых отношений**

*Подсистемы модели внутрифирменных институциональных изменений труда.* В модель внутрифирменных институциональных изменений труда входят:

- подсистема трудовой экономической деятельности, охватывающая собой механизмы формирования критических трудовых ситуаций как результата «недопроизводства институтов»;
- подсистема производства формальных институтов труда, включающая в себя два взаимосвязанных механизма — обеспечение координации совместной трудовой деятельности, в том числе рыночный «торг» при найме, и механизмы внутрифирменной власти;
- подсистема стимулов и мотивации трудовой деятельности (организационная система труда);
- подсистема производства и «запаса» внутрифирменных неформальных институтов труда, трудовых практик (социотрудовая подсистема);
- подсистема обмена и распространения внутрифирменных экономических и социотрудовых институтов труда (мониторинг социотрудовой коммуникации).

*Принципы взаимодействия подсистем внутрифирменных институциональных изменений труда.* Рассмотрим принципы взаимодействия этих подсистем в процессе осуществления институциональных изменений.

Первой предпосылкой институциональных изменений является возникновение в подсистемах трудовой деятельности критических ситуаций — при том условии, что институциональное устройство таких подсистем не справляется с подобными проблемами, по крайней мере с той скоростью, с которой они возникают; и положение не может быть изменено посредством принятия властного, иерархического решения.

Неэффективность институтов в разрешении проблемных ситуаций первоначально фиксируется включенными в трудовую деятельность индивидами как проблема ресурсной недостаточности. Вместе с тем накопление проблемных ситуаций стимулирует рост оппортунистического трудового поведения, то есть попыток преодолеть ресурсную недостаточность путем «стихийного» поиска альтернативных способов действия. Следствием является *увеличение числа санкций и повышение издержек*, связанных с обеспечением дисциплины труда. Цена использования формальных институтов для опосредования трудовой деятельности возрастает — как для самих работников, так и для менеджмента.

В обстановке фиксированной неэффективности имеющихся способов действия умножение проблемных ситуаций *порождает «спрос» на альтернативные формы их интерпретации.*

Такой спрос удовлетворяется через обращение к неформальным институтам труда, а именно социотрудовой подсистеме предприятия, которую можно трактовать как «запасник» совокупного опыта данного общества или коллектива. Она представлена как принятыми или уже используемыми обычаями и трудовыми традициями, так и институтами, которые либо уже не применяются, либо не востребованы по причине чуждого заимствования, либо еще не освоены (инновации).

Наращение проблемных ситуаций стимулирует членов организации к *выходу* за пределы традиционных норм и обычаев и к попыткам использовать инновационные институты.

***Роль неформальных институтов труда в инновационных институциональных изменениях трудовых отношений.*** Важно отметить, что освоение инновационных институтов труда происходит при помощи неформальных механизмов, ибо наличие механизмов рыночной координации и власти препятствует непосредственному производству инновационных институтов.

Здесь возможны двоякого рода трудности. Во-первых, *работники* будут *не в состоянии осмыслить суть нового курса в некой доступной им системе правил*, а во-вторых, возможно *сопротивление работников*, не понявших предложенных им изменений в связи с отсутствием адекватных способов представления и постижения или не принявших их по соображениям перераспределительного толка. Альтернативные же неформальные механизмы институциональных изменений более доступны для восприятия, так как сами по себе не порождают эффектов перераспределения и не требуют коллективных решений для своего усвоения.

Трансакционные издержки производства инновационных экономических институтов через механизмы прямого распространения выше, чем неформальные механизмы, поскольку введение новых способов внутрифирменной координации трудовых ресурсов, как правило, связано с перераспределительными эффектами и значительной степенью неопределенности в плане общей эффективности.

Механизм взаимной согласованности формальных и неформальных институтов труда делает обращение к альтернативным вариантам структурирования проблемных ситуаций выгодным для «реформаторов» предприятия. Потенциал реструктурирования проблемных ситуаций, накопленный в организации, и применение распространившихся неформальных институтов облегчает эту задачу и делает сопротивление институциональным инновациям менее сильным.

Цена сохранения институтов растет, ожидаемая цена институциональных изменений падает. Последние начинают представляться рациональными все большему числу субъектов, принимающих решения. Кроме того, *вследствие распространения альтернативных неправовых трудовых практик процесс институциональных изменений перестает восприниматься в качестве игры с нулевой суммой*. С ним уже связывают *не только перераспределительные эффекты*, но и *получение некоего общего*

*выигрыша в форме «непрактических» ценностей, которые ассоциируются с данным процессом в рамках опосредующих его воображаемых миров.*

***Организационная культура труда как фактор институциональных инноваций.*** Данный подход позволяет увидеть в организационной культуре труда важнейший фактор институциональных инноваций.

В экономической теории культура традиционно рассматривается как своеобразный аналог инерции в физических системах, т.е. как препятствие на пути институциональных изменений. Однако происходящие в подсистемах институционального производства культурные изменения расширяют горизонты инновационной институциональной деятельности.

Обращение рядовых работников и менеджеров к альтернативным социокультурным механизмам запускает процесс интенсивного когнитивного экспериментирования как в экономической, так и в других подсистемах предприятия. На неэкономическом уровне этот процесс обычно проявляется в «возрождении традиций» предприятия (использование традиций и обычаев из «прошлого» организации) и появлении альтернативных стилей труда (использование правил, ранее не воспринятых заимствований и инноваций).

Важным, с точки зрения процесса институциональных изменений, здесь является поиск символов (кодов), используемых для описания и осмысления проблемной ситуации. Информация о новых трудовых практиках попадает в культурную подсистему предприятия, а из нее через систему массовых коммуникаций — в подсистемы коллективного знания трудовой управленческой деятельности.

На массовом уровне творческое осмысление накапливающихся проблемных ситуаций первоначально не носит характера трансформации, хотя и может содержать если не оправдание, то хотя бы «понимание» оппортунистического поведения.

Одновременное распространение неформальных альтернативных трудовых практик (первоначально среди узкого круга работников предприятия) повышает фактическую «терпимость» власти к оппортунистическому поведению и, кроме того, дает возможность поднять вопрос об институциональном несовершенстве. *Механизм лидерства выступает в данном случае «спусковым крючком» для развития процесса институциональных изменений уже на уровне реформирования предприятия.*

***Методология «теории катастроф» в модели трансформации оппортунистического трудового поведения.*** Одной из моделей, описывающей ситуации, когда при небольших, постепенных изменениях значений параметров возникает неожиданно обвальное изменение поведения системы, является модель «сборка» из теории катастроф.

Следует отметить дискуссионность постановки самой проблемы «катастрофы», конфликтности в процессе развития системы. Существует позиция, что наличие конфликтов, хаоса является не «катастрофой», а источником самоорганизации, чем они глубже, тем эффективнее порядок системы. Так, для предприятий переходного периода ряд авторов рассматривают наличие конфликтов условием установления эффективного корпоративного управления.

Применяя метод аналогии, *рассмотрим с помощью теории катастроф модель оппортунистического поведения работников в процессе трансформации трудовых отношений на предприятии.*

Мы выделяем два основных фактора, влияющих на усиление оппортунистического поведения работников: рост трудоизбыточности с присущими ей формами «внелегальности» в трудовых отношениях, и разобщенность трудового коллектива, отчуждение работников, отсутствие сотрудничества, взаимопомощи.

С ростом трудоизбыточности на предприятии, с применением «нелегальных» трудовых отношений повышается вероятность конфликтов, а



отсутствие сотрудничества, взаимопомощи, увеличение разобщенности работников связано с характером оппортунистического поведения – они становятся более протестными, преимущественно конфликтными, антагонистическими. При низких значениях разобщенности (отсутствия сотрудничества и взаимопомощи работников) внутрифирменная система трудовых отношений стремится к устойчивому положению с умеренным оппортунистическим, протестным поведением работников, но при высоком уровне разобщенности она меняет свое положение скачком с нижнего листа на верхний.

Отметим, что каждому значению параметров внутри бифуркационной кривой соответствуют два различных состояния системы трудовых отношений (бимодальность). Например, практика патернализма на предприятии вызывает доверие к менеджменту, ожидание взаимовыгодности (за счет государства) «нелегальных» трудовых отношений, компенсации задержек и низкого уровня зарплаты создает механизмы солидарности работников с работодателями.

Оппортунистическое поведение работников носит «пассивный», закрытый характер. Однако обманутые ожидания могут вызвать фрустрацию, что стимулирует, в свою очередь, рост требований к администрации. Растет готовность к оппортунизму, выраженному открытыми протестными действиями. Поскольку обозначается кризис легитимности власти на предприятии, администрация предпринимает попытки сбить растущую волну требований и применять жестко-бюрократические, а также противозаконные методы. Последнее еще больше подрывает доверие в администрации и т.д.

Отметим, что при высокой степени солидарности и уменьшении параметра трудоизбыточности скачков не происходит, и система трудовых отношений эволюционирует, доминирует конструктивный эффект (рис. 6).

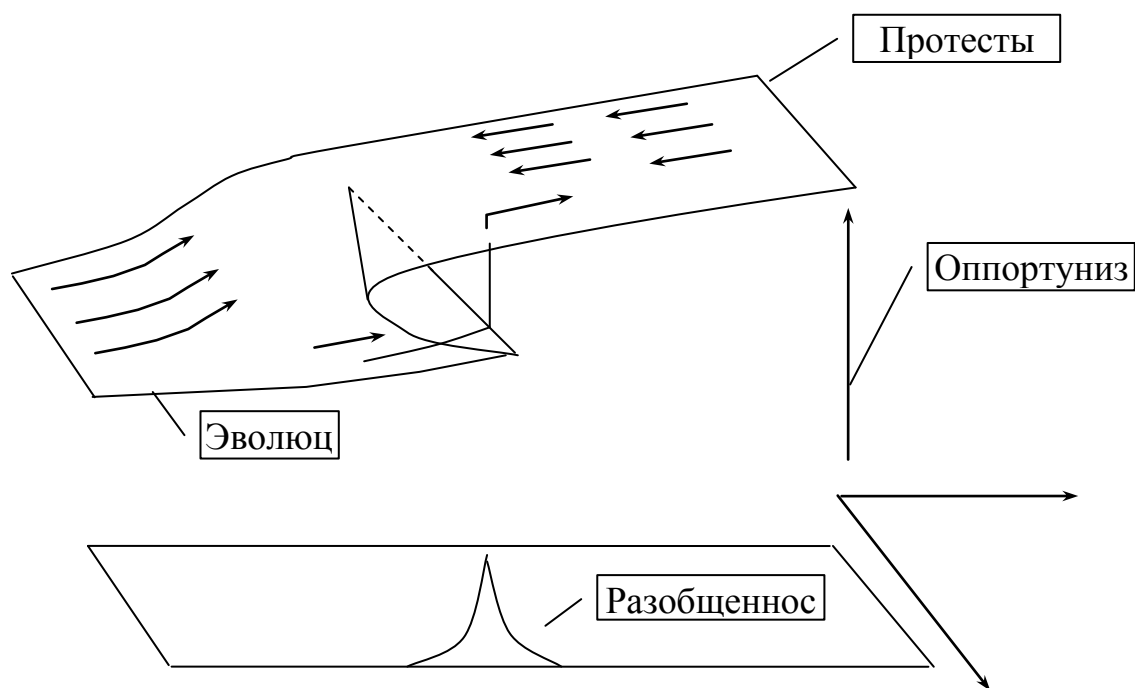


Рисунок 5- Модель оппортунистического трудового поведения

### **6.6. Методология инновационной управленческой деятельности институциональными изменениями трудовых отношений на предприятии**

#### ***Менеджмент институциональных изменений на предприятии.***

Институциональные изменения на предприятии выступают как функция управленческой деятельности. При этом правомерно предположить, что менеджеры действуют рационально, т.е. стремятся к расширению власти и закреплению собственного участия в процессе принятия решений (в структуре иерархии).

В связи с этим *институциональные изменения* могут быть интерпретированы как *способности менеджеров снимать кризисные ситуации, возникающие в трудовой сфере предприятия.*

Многие теоретики квалифицируют структурирование проблемы как *ключевую аналитическую процедуру*, определяющую спектр возможных управленческих стратегий в общественной сфере, критерии выбора альтернатив и — тем самым — эффективность решения социально-трудовых проблем на предприятии.

Сам характер «видимых» альтернатив и, в конечном счете, эффективность решения социально-трудовых проблем обуславливаются доступными когнитивными средствами (широкое когнитивное ограничение) и доминирующими предпочтениями относительно выбора таких средств для снятия тех или иных проблемных ситуаций (узкое когнитивное ограничение).

Не всякое структурирование такой ситуации способно привести к выбору стратегии институциональных изменений. При прочих равных условиях менеджер будет использовать уже известные и проявившие свою эффективность средства и инструменты структурирования проблемной ситуации. В этом отражается устойчивость институтов труда и их способность к осуществлению эффективных санкций в случае оппортунистического поведения работников.

Для того чтобы институциональные изменения вообще могли быть поставлены в повестку дня, хотя бы часть *управленческого персонала должна осознать кризисную ситуацию как связанную с несовершенством институтов труда.*

*Критическая ситуация* чаще всего определяется как *несоответствие имеющихся возможностей каким-то потребностям, нуждам, целям и т.п., то есть, доступных субъекту средств целям деятельности [12,20].*

Такое несоответствие может возникнуть как вследствие изменения целей, так и в результате сокращения доступного субъекту набора средств. В обоих случаях первичной и наиболее простой для субъекта будет

интерпретация проблемной ситуации как проблемы недостатка ресурсов трудовой деятельности.

Потребность в изменении способа трудовой деятельности, технологии или институте труда зарождаются только тогда, когда существует представление о наличии какого-то другого эффективного способа. Подобное представление может быть дано либо в непосредственной практике субъектов, либо может появиться лишь как продукт когнитивной деятельности. Причем это не означает, что в поисках альтернативного способа координации трудовой деятельности каждый индивид всякий раз творит новый институт, он может воспользоваться альтернативными неформальными институтами, созданными другими.

*Выявление такого альтернативного института есть необходимое условие структурирования проблемной ситуации как проблемы институционального несовершенства.*

**Фундаментальные предпосылки процесса институциональных изменений на предприятии.** Есть две фундаментальные предпосылки осуществления процесса институциональных изменений на предприятии.

*Во-первых,* возникновение в трудовой деятельности большого числа работников предприятия проблемных ситуаций, которые не могут быть сняты путем использования стандартных способов (институтов трудов).

*Во-вторых,* распространение среди членов коллектива неформальных институтов труда и трудовых практик, позволяющих представить альтернативные способы действия, которые могут эффективно снимать возникающие как критические ситуации. Критическая ситуация не может быть поставлена как проблема ресурсной недостаточности, а должна быть представлена как проблема институционального несовершенства, и соответственно предполагать в своем решении - изменение институтов.

**Методология гистеризиса в анализе менеджмента.** Инерционное поведение менеджмента может быть представлено с точки зрения явления

гистеризиса реструктуризации занятости как инерционного поведения менеджмента (рис.7).

Предположим, что решение реструктуризации занятости и переходу к новой стратегии управления трудом может быть как принято, так и отвергнуто. В нашем случае, это означает переход к дифференциации работников, к использованию «отношенческой» трудовой контрактации, сегментированию внутрифирменного рынка труда. Сегментирование принимается, если степень специфичности трудовых активов высокая, и отвергается при их низкой оценки.

Если менеджмент фирмы оценивает необходимость использования специфичных трудовых активов как очень высокую (находясь в точке S), то, двигаясь вдоль оси (снижая оценку специфичности труда) менеджмент все равно готов к реструктуризации занятости. Если руководство предприятия отвергло необходимость реструктуризации в точке M, то перейдя в точку N и увеличив оценку необходимости применения специфических трудовых активов до такой степени, что и в точке T, предприятие тем не менее не меняет решение, поскольку действует инерция менеджмента. Перейдя из точки N в точку P – оценка необходимости использования управления специфическими трудовыми активами возрастает, а далее уже небольшое изменение параметра приводит к резкой смене решения – на предприятии начинается реструктуризация занятости, сегментируется внутренний рынок труда, применяются новые трудовые контракты.

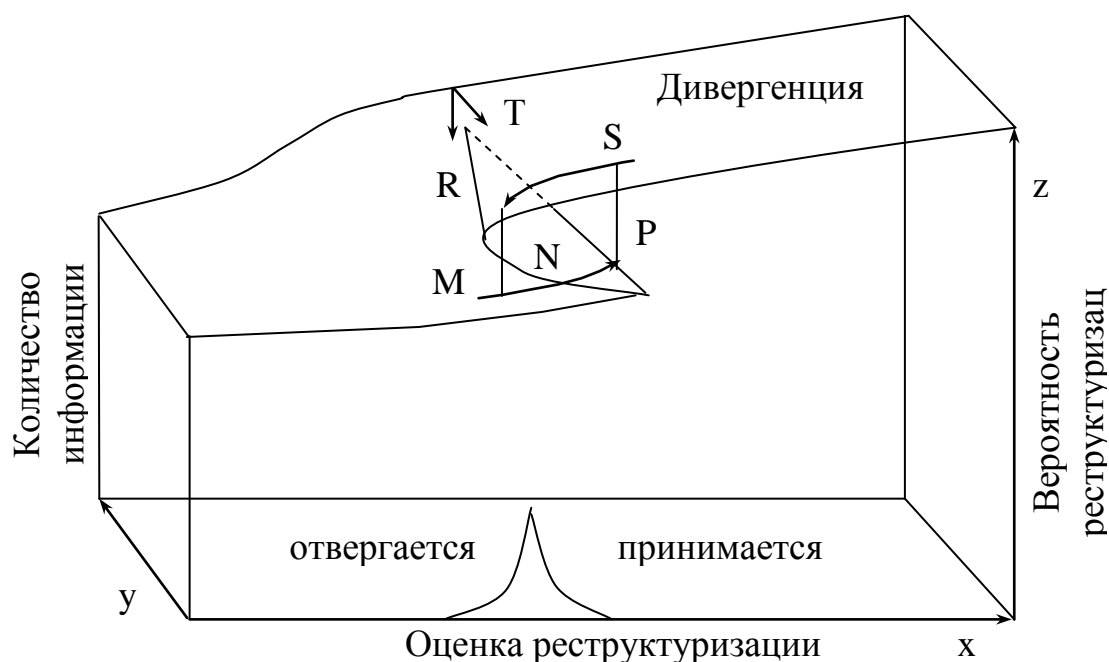


Рисунок 6- Политика реструктуризации занятости (модель «сборка»)

Обратимся теперь к событиям реформирования отечественных предприятий, когда была утрачена стабильность, в том числе внутрифирменных институтов труда, получили распространение альтернативные трудовые практики, которые корреспондировали с альтернативой экономической свободы работников (их самозанятости и предпринимательством). Наличие альтернативных институтов экономической свободы и индивидуализма позволяло структурировать возникающие социальные проблемы не просто как проблемы ресурсной недостаточности, но как проблемы институционального несовершенства. Следствием стали экономические реформы на предприятиях и массовое оппортунистическое трудовое поведение.

Главной причиной негативных результатов в сфере занятости на российских предприятиях стала деинституционализация структуры труда, появление неэффективных устойчивых норм, которые характеризовались потерей их функционального наполнения. В плановой экономике на предприятиях существовали нелегальные рыночные практики, не подкрепленные соответствующими формальными институтами. Они не

могли опираться на соответствующие правовые институты, поэтому были неустойчивые и реализовывались в кратковременный период. Эти укоренившиеся нелегальные институты, при отсутствии главного рыночного института трудовых отношений – трудового контракта, входили в систему «двойных стандартов» на предприятиях и поддерживались всеми участниками, поскольку способствовали сохранению устойчивости в реализации интересов сторон.

Однако в трансформационный период функция нелегальных институтов по координации интересов и вместе с этим сохранению устойчивости, трудовых отношений, модифицируется в дисфункцию – консервацию привычных норм трудового поведения, поэтому их адаптация происходит в превращенной форме как имитация, без содержательного принципиально рыночного наполнения. Это ограничивает трансформационный потенциал предприятий, поскольку старые, нерыночные рутины трудового поведения и регулирования труда настолько глубоко укоренены, что деформируют или сводят на нет многие принципы функционирования рынка труда.

Допустим, что в обществе по тем или иным причинам приобрели популярность альтернативные трудовые практики, в которых некий институт утрачивает свой смысл. Следствием этого должно быть увеличение вероятности выбора индивидами оппортунистического поведения и более спокойное отношение власти и «контролеров» к фактам нарушения правил. Кроме того, само появление неформальных трудовых практик предполагает формирование альтернативной когнитивной схемы приемлемого в данной ситуации трудового поведения. Анализ взаимодействия между формальными и неформальными институтами труда позволяет высказать следующее предположение: процесс внутрифирменных институциональных изменений возможен в том, и только в том случае, если ему предшествует появление альтернативных трудовых практик, которые должны обладать трансформационным стратегическим потенциалом для последующей

модификации. Отсутствие такой институциональной трансформации объясняют причины, почему в дальнейшем проблемные ситуации в трудовой сфере не только были сняты, но и во многих аспектах обострились[15].

В современной институциональной теории доказывается, что предприятие всегда имеет сложную природу и затрагивает различные стороны трудовых отношений, а главное, представляет разные институты труда как способы его координации.

*Для инновационной экономики институциональный подход к определению предприятия уже не позволяет рассматривать вектор его рыночно-инновационного развития как однолинейный процесс. Это механизм «выстраивания» новой системы институциональных ограничений, ориентированных на глобальное социотрудовое равновесие, равновесие различных принципов координации труда на предприятии.*

### **Контрольные вопросы к главе 6.**

1. К естественным или искусственным феноменам следует отнести внутрифирменные институты труда?
2. Какой набор основных параметров содержат функционирующие институты труда?
3. Каков трансформационный потенциал института труда?
4. Какие критерии функциональности институтов труда?
5. На что направлены внутрифирменные институты труда в своем функциональном качестве?
6. Каковы основные методологические подходы к институциональным изменениям оппортунистического трудового поведения?
7. Каковы основы анализа оппортунистического поведения?
8. В чем состоит роль «формальных» экономических институтов труда в решении проблем оппортунизма работников?



9. Каковы методологические основы решения проблемы оппортунистического поведения на внутренних рынках труда?
10. В чем сущность общего механизма институционального стимулирования труда на предприятии?
11. В чем заключаются два основных механизма процедуры стимулирования труда?
12. Каковы компоненты системы диверсификации стимулирования труда?
13. Что представляет собой «организационная рента» работников?
14. Как происходит сегментирование внутреннего рынка труда?
15. Охарактеризуйте особенности кадровой политики на различных сегментах внутреннего рынка труда.
16. Какая модель может «идеально» обеспечивать инициирование сотрудничества работников?
17. Какие подсистемы входят в модель внутрифирменных институциональных изменений труда?
18. Каковы принципы взаимодействия подсистем внутрифирменных институциональных изменений труда?
19. Каким образом организационная культура труда выступает как фактор институциональных инноваций?
20. Как используется методология «теории катастроф» в модели трансформации оппортунистического трудового поведения?
21. Что представляет собой менеджмент институциональных изменений на предприятии?
22. Как преодолевается кризисная ситуация, связанная с несовершенством институтов труда?
23. Какие предпосылки начала процесса институциональных изменений на предприятии?
24. Как используется методология гистеризиса в анализе эффективного менеджмента?

## ЛИТЕРАТУРА

1. Акерлоф, Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм [Электронный ресурс] / Дж. Акерлоф // THESIS. - 1995. - Вып. 5. - С. 91-104. - Режим доступа: [https://igiti.hse.ru/data/413/313/1234/5\\_1\\_4Akerl.pdf](https://igiti.hse.ru/data/413/313/1234/5_1_4Akerl.pdf)
2. Капелюшников, Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) [Текст] / Р.И. Капелюшников. - Москва: ИЭ АН СССР, 1990. - 90 с.
3. Клейнер, Г.Б., Системная парадигма и теория предприятия [Текст] / Г.Б. Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. –№ 10. – С.47-69.
4. Коуз, Р. Фирма, рынок и право [Текст] / Р. Коуз ; пер. с англ. Б. Пинскера.- Москва : Новое издательство, 2007. – 224 с.
5. Маркс, К. Капитал. Т. 1 [Текст] / К. Маркс. – Москва : АСТ 2001. – 564с.
6. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст] / А. Маршалл. – Москва : Директ-медиа, 2012. – 2127 с.
7. Менар, К. Экономика организаций [Текст] / К. Менар. – Москва : ИНФРА-М, 1996. - 160 с.
8. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики [Текст] / Д. Норт ; пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – Москва : Фонд экономической книги Начала, 1997. – 180 с.
9. Олейник, А.Н. Институциональная экономика [Текст] : учебное пособие / А.Н. Олейник. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 416 с.
10. Олсон, М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп [Текст] / М. Олсон ; пер. с англ. Е. Окороченко. – Москва: Фонд Экономической Инициативы, 1995. – 174 с.
11. Полани, М. Личностное знание. На пути к посткритической философии [Текст] / М. Полани – Москва : Прогресс, 1985. - 344 с
12. Рюэгг- Штюрм, Й. Системно-конструктивистская «теория фирмы» и управление процессами глубоких изменений на предприятии [Текст] /

- Й. Рюэгг- Штюром // Проблемы теории и практики управления. - 1998. - № 6. – С 87-92.
13. Саймон, Г. Рациональность как процесс и продукт мышления [Текст] / Г. Саймон // THESIS. – 1993. - Вып 3. – С. 16-38.
14. Саймон, Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении [Текст] / Г. Саймон // Теория фирмы / под ред. В.М. Гальперина. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 1995. – С. 16-38.
15. Сапрыкина, Н.В. Трансформация трудовых отношений на предприятиях в условиях рыночной экономики (вопросы теории и методологии) [Текст] : монография / Н.В. Сапрыкина. – Ростов-на-Дону : Изд-во СКНЦ ВШ, 2002.- 280 с.
16. Селигмен, Б. Основные течения современной экономической мысли [Текст] / Б. Селигмен ; общ. ред. и вступ. статья акад. А. М. Румянцева [и др.], пер. с англ. – Москва : Прогресс, 1968. - 600 с.
17. Тевено, Л. Множественность способов координации: равновесие и рациональность в сложном мире [Текст] / Л. Тевено // Вопросы экономики. - 1997. - № 10. - С. 69-85.
18. Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция [Текст] / О.И. Уильямсон ; науч. ред. и вступ. ст. В. С. Катыкало. - Санкт-Петербург : Лениздат, CEV PRES, 1996. –702 с.
19. Фаворо, О. Внутренние и внешние рынки [Текст] / О. Фаворо // Российский экономический журнал - 1997. - № 10. – С. 90-104.
20. Шаститко, А.Е. Теория фирмы: альтернативные подходы [Текст] / А.Е Шаститко // Российский экономический журнал. - 1995. - № 8. – С. 97-104.
21. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит ; пер.с

- анг. ; под науч. ред. проф. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина – Москва : Изд-во Моск.ун-та, 1996. - 800 с.
22. Эрроу, К. Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов [Электронный ресурс] / К Эрроу // THESIS. - 1993. – Вып. 2. – С. 53-68. - Режим доступа: [https://igiti.hse.ru/data/151/314/1234/2\\_1\\_3Arrow.pdf](https://igiti.hse.ru/data/151/314/1234/2_1_3Arrow.pdf)
23. Эрроу, К. К теории ценового приспособления [Электронный ресурс] / К.К. Эрроу // Теория фирмы. Вехи экономической мысли / под ред. В.М. Гальперина. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 1995. – Вып. 2. – С. 432-447. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19188515/>
24. Alchian, A.A. The Property Right Paradigm [Text] / A.A. Alchian, H. Demsetz // The Journal of Economic History. – 1973. - Vol. 33, N 1. – P. 16-27.
25. Doeringer, P. B. Internal Labor Markets and Manpower Analysis [Text] / P.B. Doeringer, M.J. Piore. - Lexington, Mass.: Heath, 1971. – 344 p.
26. North, D.C. Structure and Change in Economic History [Text] / D.C. North. - New York : Norton, 1981. - 228 p.

*Учебное издание*

**Сапрыкина Наталья Венедиктовна**

**МЕТОДОЛОГИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ  
ЧАСТЬ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебное пособие

**Издаётся в авторской редакции**