УДК 331.1 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-2-154-161

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРУКТУРНО-ТРАНСФОРМАЦИОННОГО АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Миляева Лариса Григорьевна доктор экономических наук, профессор, Бийский технологический институт ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (659305, Россия, г. Бийск, ул. имени Героя Советского Союза Трофимова, 27). E-mail: lgm@bti.secna.ru

Аннотация

В статье акцентированы аспекты, обосновывающие актуальность проблематики исследования социально-трудовых отношений (СТО) в заявленном контексте. Представлена детализированная структура социально-трудовых отношений на предприятии, сопряженная с выделением пяти конструктивных и пяти деструктивных типов СТО; выделены (обоснованы) их ключевые параметры (индикаторы типов СТО). Предложен и проиллюстрирован на условных примерах оригинальный методический инструментарий, аккумулирующий две авторские методики: структурного анализа социально-трудовых отношений, предназначенной для выявления профиля приоритетности видов СТО, и трансформационного анализа, нацеленной на диагностику уровней структурных изменений СТО. Обозначены прикладные направления использования представленных в статье методик.

Ключевые слова*: тип социально-трудовых отношений, индикаторы СТО, уровень структурных изменений, структурно-трансформационный анализ СТО, методический инструментарий, социальная политика, партнерство, патернализм, конкуренция.*

Критический анализ и целенаправленное управление социально-трудовыми отношениями (СТО) были и остаются важнейшими составляющими социальной политики на любом уровне управления: государственном, региональном, муниципальном и локальном, проявляющимся на уровне хозяйствующих субъектов (предприятий и организаций) и распространяющимся на определенное (фиксированное) количество людей – членов трудового коллектива. Определенность (прозрачность), с одной стороны, самих участников, а, с другой стороны, характера их функциональных взаимодействий, регламентированного должностными инструкциями и профессиональным внутрифирменным этикетом, придает особую актуальность проблеме исследования неоднородности социально-трудовых отношений персонала предприятия (организации). Не секрет, что доминирующий в трудовом коллективе тип социально-трудовых отношений может вызывать различный эффект, как способствующий, так и препятствующий внедрению на предприятии каких-либо изменений. Неслучайно, в профильной литературе благополучные социально-трудовые отношения, содействующие внедрению инноваций, позиционируются как *конструктивные*, а, противоположные им, соответственно, как *деструктивные*.

Подтверждением неубывающей актуальности и злободневности указанной проблемы, безусловно, выступает все взрастающий интерес к ней научной общественности, стремящейся не только «расширить», но и «углубить» предмет исследования [1-6]. Между тем, проблематика социально-трудовых отношений на предприятиях включает немало вопросов, требующих решения. К числу указанных правомерно отнести разработку методического инструментария структурно-трансформационного анализа СТО.

Для исследования сложившейся на предприятии структуры социально-трудовых отношений правомерно использовать перечень, аккумулирующий 10 типов СТО: пять конструктивных и пять деструктивных.

К *конструктивным типам* СТО относятся:

1. Патернализм – тип социально-трудовых отношений, сопряженный с «отеческой» опекой персонала руководством предприятия, выражающийся в четкой регламентации трудовых функций наемных работников и, соответственно, препятствующий развитию самостоятельности в работе и творческих инициатив.

2. Партнерство (социальное) – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями и вышестоящими властными структурами (органами государственной власти и органами местного самоуправления), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Конкуренция – это соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере [7, с. 19].

4. Солидарность – тип социально-трудовых отношений, выражающийся в осознании работниками общей (солидарной) ответственности при выполнении трудовых функций, с взаимной помощью и поддержкой в работе.

5. Субсидиарность – тип социально-трудовых отношений, опирающийся на личную ответственность работника за результаты труда и проявляющийся в четко выраженном стремлении человека к достижению высоких индивидуальных результатов.

Соответственно, *деструктивными типами* СТО выступают:

1. Дискриминация – тип социально-трудовых отношений, сопряженный с незаконным ограничением прав работников при выполнении ими своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым контрактом.

2. Трудовой конфликт – как предельный вариант обострения экономических, организационно-управленческих и психологических противоречий, выражающихся в открытом противоборстве субъектов трудовых отношений, обусловленных противоположностью или существенным различием их интересов, ценностей, целей, мотивов и т.д. и предполагающих активные действия, направленные каждым из оппонентов на достижение своих притязаний или намерений.

3. Трудовая конфронтация – деструктивный тип социально-трудовых отношений, отличительными особенностями (индикаторами) которого являются *явная* форма проявления и *сильное* сопротивление противодействующих сторон.

4. Трудовой эгоизм – деструктивный тип социально-трудовых отношений, отличительными особенностями (индикаторами) которого являются *неявная* форма проявления и *слабое* сопротивление противодействующих сторон.

5. Трудовой оппортунизм – деструктивный тип социально-трудовых отношений, отличительными особенностями (индикаторами) которого являются *неявная* форма проявления и *сильное* сопротивление противодействующих сторон.

Для диагностики структуры социально-трудовых отношений представляется целесообразным по каждому типу СТО выделить характерные признаки – так называемые индикаторы СТО (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ типов социально-трудовых отношений

Тип СТО	Индикаторы типа СТО
1. Патернализм	Четко и повсеместно выраженная регламентация труда (детально прописанные должностные инструкции, методики и процедуры выполнения работ и т.д.) и, как следствие, низкая самостоятельность в работе и отсутствие творческих инициатив
2. Партнерство	Заключенные и утвержденные в установленном порядке правовые акты социального партнерства (в частности, коллективный договор и соглашения), подтверждающие компромисс интересов его участников
3. Конкуренция	Официально утвержденные и регулярно проводимые процедуры оценки конкурентоспособности персонала, следствием чего выступают обоснованное карьерное (профессиональное) продвижение и адекватный (достойный) уровень стимулирования работников
4. Солидарность	Явно выраженный коллективизм – осознанное и неформальное доминирование общих трудовых целей над личными интересами работников; доминирование командного стиля работы
5. Субсидиарность	Явно выраженный индивидуализм – осознанное и неформальное доминирование личных интересов работников над общими трудовыми целями; доминирование лидерского стиля работы
6. Дискриминация	Явно выраженное, открыто проявляющееся незаконное ущемление прав работников, предусмотренных трудовым контрактом
7. Трудовой конфликт	Явное (открытое по форме проявления) и слабое по силе столкновение (противодействие) субъектов трудового процесса, обусловленное противоречием трудовых интересов
8. Трудовой эгоизм	Неявное по форме и слабое по силе столкновение (противодействие) субъектов трудового процесса, обусловленное противоречием трудовых интересов
9. Трудовой оппортунизм	Неявное по форме, ощутимое по силе столкновение (противодействие) субъектов трудового процесса, обусловленное противоречием трудовых интересов
10. Трудовая конфронтация	Явное (открытое по форме проявления) и ощутимое по силе столкновение (противодействие) субъектов трудового процесса, обусловленное противоречием трудовых интересов

Для укрупненной (ориентировочной) оценки сложившейся на предприятии структуры социально-трудовых отношений, базирующейся на материалах опросной статистики персонала, правомерно использовать Анкету, аккумулирующую 10 описательных типов СТО.

В Инструкции по заполнению Анкеты опрашиваемым работникам предлагается, в частности, опираясь исключительно на собственное (возможно несколько субъективное) мнение:

1) выделить (подчеркнуть) встречающиеся на анализируемом предприятии типы СТО;

2) проранжировать по значимости типы СТО, которые должны в идеале реализовываться на данном предприятии, присвоив единицу (1 ранг) наиболее важному типу СТО («лидеру»), а последний номер – наименее важному («аутсайдеру»).

Представляется, что при заполнении Анкеты какие-то типы социально-трудовых отношений могут остаться без внимания: быть «незамеченными» при анализе сложившейся на предприятии структуры СТО или оказаться «ненужными» при проектировании идеальной структуры СТО.

В качестве базового перечня, адекватного индикаторам СТО (табл. 1), может применяться следующий:

1. Наличие строгих и понятных трудовых регламентов, детально прописанных должностных инструкций, методик, процедур, алгоритмов выполнения работ (___ ранг).

2. Регулирование трудовых отношений в коллективе в соответствии с правовыми актами социального партнерства – коллективным договором, соглашениями (___ ранг).

3. Реализация здоровых конкурентных отношений, обеспечивающих возможность для профессиональной состязательности, карьерного и профессионального роста и развития персонала; наличие адекватной трудовым результатам системы стимулирования работников (___ ранг).

4. Возможность командной работы; работы в условиях взаимодействия и взаимопомощи сотрудников, базирующейся на доминировании (приоритетности) общих трудовых целей над личными мотивами (___ ранг).

5. Работа в условиях отсутствия трудового взаимодействия, доминирования личных интересов работников над общими трудовыми целями (___ ранг).

6. Наличие покровительственного отношения руководства предприятия к одним работникам в ущерб других; подавление инициативы работников, необоснованное препятствие продвижению по карьерной лестнице, неадекватный трудовому вкладу уровень оплаты труда и т.д. (___ ранг).

7. Работа в условиях напряженного социально-психологического климата, периодически возникающих конфликтных ситуаций, отсутствия четких механизмов (регламентов) разрешения трудовых споров (___ ранг).

8. Наличие возможности иногда незаметно отлынивать от исполнения своих должностных обязанностей, втайне от руководства и коллег выкроить в течение рабочего дня время для дополнительного (свехнормативного) отдыха или для решения своих личных вопросов (___ ранг).

9. Работа в условиях сокрытия резервов рабочих мест с тем, чтобы создать для себя наиболее легкий режим работы и усложнить трудовые процедуры другим работникам; в условиях реализации скрытой личной выгоды за счет нанесения умышленного ущерба предприятию (___ ранг).

10. Работа в условиях открытой конфронтации с руководством предприятия, противостояния трудовых интересов наемных работников и директората (___ ранг).

Безусловно, для получения по результатам представленной экспресс-диагностики социально-трудовых отношений объективной информации выборка респондентов должна удовлетворять двум критериям:

- во-первых, быть репрезентативной;

- во-вторых, соответствовать функционально-категориальной структуре персонала предприятия (допустим, «руководители», «специалисты», «рабочие»).

Результаты опросной статистики персонала целесообразно сопоставить с результатами экспертного опроса, проводимого по той же схеме и нацеленного на выявление фактической (действующей) и желательной (идеальной) вертикали приоритетности типов социально-трудовых отношений на анализируемом предприятии.

Сопоставление фактических и идеальных оценок СТО (выявленных рангов значимости) рекомендуется проводить в разрезе следующих групп опрашиваемых: «РК» – руководители; «СП» – специалисты; «РБ» – рабочие; «ПР» – персонал предприятия; «ЭК» – эксперты (табл. 2).

Таблица 2

Сводные результаты экспресс-диагностики структуры социально-трудовых отношений на анализируемом предприятии (условный пример)

Тип СТО	Фактическая (действующая) вертикаль приоритетности типов СТО					Желательная (идеальная) вертикаль приоритетности типов СТО				
	РК	СП	РБ	ПР	ЭК	РК	СП	РБ	ПР	ЭК
Патернализм	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Партнерство	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Конкуренция	3	4	5	4	3	2	1	4	3	1
Солидарность	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Субсидиарность	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Дискриминация	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Трудовой конфликт	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Трудовой эгоизм	4	5	7	6	5	8	7	5	6	6
Трудовой оппортунизм	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…
Трудовая конфронтация	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

Наивно полагать, что респонденты оставят без внимания (даже при формировании идеальной модели социально-трудовых отношений) деструктивные типы СТО. Как показывает исследовательский опыт, у респондентов имеется собственная критериальная оценка анализируемых типов социально-трудовых отношений. Далекие от научной терминологии, разграничивающей СТО на конструктивные и деструктивные, работники предприятия (в зависимости от уровня образования, квалификации, пола, психофизиологического типа личности и т.д.) формируют личностное представление о том, что «такое хорошо и что такое плохо». Так, в рамках комплексного исследования кадровых проблем промышленных предприятий Алтайского края [8], проведенного в 2012–2014 гг., было установлено неоднозначное отношение персонала к отдельным типам социально-трудовых отношений. В частности, инициативные работники ряда инновационных предприятий, расценивающие патернализм не как некий «оберег», а как непосредственный «тормоз» в работе, сковывающий их активность, самостоятельность и творческий потенциал, ратовали за сведение данного конструктивного типа СТО к минимуму. Ожидаемо, что лидерским типом СТО у данной группы респондентов выступала конкуренция, сопряженная со здоровой профессиональной состязательностью, обеспечивающая работникам возможности для их карьерного роста и профессионального развития, для достойной и адекватной оценки и оплаты результатов труда. Персонал традиционных предприятий, напротив, выразил однозначно положительное отношение к патернализму, единодушно «присудив» данному типу социально-трудовых отношений первый ранг значимости и, по сути, подтвердив правомерность его позиционирования в качестве конструктивного типа СТО. При этом к конкуренции, безусловно относимой учеными к конструктивному типу СТО, было выявлено весьма сдержанное (скорее, неопределенное) отношение персонала: одна треть работников «проголосовала» за однозначное сокращение ее доли в структуре социально-трудовых отношений; другая треть опрошенных работников высказалась за увеличение; остальные респонденты затруднились с ответом.

Справедливости ради необходимо подчеркнуть, что в опросных Анкетах того периода [8] использовались не индикаторы типа СТО (таблица 1), отражающие их ключевые (сущностные) характеристики, а полагаясь на компетентность респондентов, только общепринятые названия («патернализм», «партнерство», «конкуренция», «трудовой конфликт» и др.). Возможно, что при наличии соответствующих пояснений к анализируемым типам СТО, результаты были бы несколько иными.

Отмеченное обстоятельство ориентирует на разработку методического инструментария, базирующегося на использовании индикаторов типа СТО и исключающего прямые ссылки на их название.

Подчеркнем, что для выявления желаемой структуры типов социально-трудовых отношений логично использовать идею [9, с. 16–26], положенную в основу построения «мотивационного профиля». Инструментом сбора анализируемой информации в предлагаемой методике служит Анкета респондента, аккумулирующая 10 вопросов-утверждений, каждое из которых содержит 3 варианта ответа, идентичных индикаторам типа СТО (табл.), оцениваемых в баллах.

Заполнение Анкеты проводится в соответствии со следующей инструкцией: «Вам нужно распределить 9 баллов между тремя вариантами каждого из утверждений, обозначенных буквами:

А, Б, В. Если Вам кажется, что один из вариантов наиболее важен для вас, оцените его в 9 баллов; если вы полагаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 9 баллов между тремя предложенными в каждом утверждении вариантами. Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу».

Анкета респондента (фрагмент)

1. При трудоустройстве отдам предпочтение предприятию, на котором:

А. Работа осуществляется в условиях доминирования личных интересов работников над общими трудовыми целями.

Б. Трудовые отношения в коллективе регулируются в соответствии заключенным коллективным договором.

В. Отсутствует покровительственное отношение руководства предприятия к одним работникам в ущерб других.

2. Для меня очень важно, чтобы в процессе трудовой деятельности:

А. Организация труда базировалась на детально прописанных должностных инструкциях.

Б. Реализовывалась командной работы.

В. Отсутствовала открытая конфронтация с руководством предприятия.

3. Главными критериями успешного трудоустройства считаю:

А. Наличие возможности для профессиональной состязательности, карьерного и профессионального роста работников.

Б. Наличие возможности иногда незаметно отлынивать от исполнения своих должностных обязанностей.

В. Благополучный социально-психологический климат в коллективе.

4. Никогда не устроюсь на предприятие, на котором:

А. Подавляются инициативность и самостоятельность работников.

Б. Отсутствует здоровая конкуренция между работниками.

В. Возможна работа в условиях сокрытия резервов рабочих мест с тем, чтобы создать для себя наиболее легкий режим работы и усложнить трудовые процедуры другим работникам.

5. К индикаторам благополучного предприятия отношу:

А. Создание условий для взаимодействия и взаимопомощи сотрудников.

Б. Отсутствие противостояния трудовых интересов наемных работников и директората предприятия.

В. Создание возможностей для развития лидерских качеств.

6. Желательно, чтобы на моем рабочем месте:

А. Выполняемые функциональные обязанности были строго и четко регламентированы, соответствовали образовательному и квалификационному уровню работника.

Б. Полностью соблюдались правовые акты социального партнерства.

В. Реализовывалась зависимость уровня заработной платы от индивидуальной результативности труда.

7. Мне бы очень хотелось, чтобы на предприятии:

А. Отсутствовала возможность для реализации скрытой личной выгоды за счет нанесения умышленного ущерба предприятию.

Б. Отсутствовала возможность для проявления элементов трудового эгоизма.

В. Отсутствовала возможность для проявления элементов трудовой дискриминации.

8. Считаю социально-ориентированным предприятие, на котором:

А. Реализуются четкие регламенты разрешения социально-трудовых споров в трудовых коллективах.

Б. Нет необходимости отлынивать от исполнения своих должностных обязанностей для тайного решения личных проблем.

В. Реализуются четкие механизмы разрешения трудовых споров.

9. Считаю не допустимым отсутствие на предприятии:

А. Принципов организации труда, ориентирующих на достижение общих трудовых целей, на взаимопомощь и взаимовыручку.

Б. Возможностей для развития личного трудового потенциала.

В. Механизмов предотвращения (урегулирования) трудовых конфликтов.

10. Считаю, что эффективность труда повышается, если:

А. Отсутствует возможность для проявления элементов трудового оппортунизма.

Б. На всех рабочих местах детально прописаны методики, процедуры и алгоритмов выполнения работ.

В. На всех рабочих местах строго выполняются условия коллективного договора.

Безусловно, исследователь может сформировать опросник, используя другие (на его взгляд, более обоснованные утверждения) и, соответственно, иную матрицу опроса респондентов (табл. 3).

Таблица 3

Матрица опроса респондентов (балльная оценка)

Утверждения	Индикаторы типа СТО (таблица 2)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		Б			А	В				
2	А			Б						В
3			А				В	Б		
4			Б			А			В	
5				А	В					Б
6	А	Б	В							
7						В		Б	А	
8							А	Б		В
9				А	Б		В			
10	Б	В							А	
Итого (баллы)	…	…	…	…	…	…	…	…	…	…

Каждый из индикаторов типа СТО может набрать от 27 (максимум) до 0 (минимум) баллов. Переведя набранные баллы в относительные величины (проценты от общей суммы баллов, равной в представляемом варианте 90), получим профиль приоритетности, отражающий долевую структуру социально-трудовых отношений на предприятии.

Важное место в комплексном исследовании любой социально-экономической проблемы отводится трансформационному анализу. Для трансформационного анализа структуры социально-трудовых отношений на предприятии правомерно использовать типовую методику [10], адаптировав ее под специфику исследуемого объекта.

Принципиальным моментом представляемой методики является выделение трех градаций «глубины изменения» с соответствующей цифровой идентификацией:

1) незначительное изменение – 1 балл;

2) изменение ощутимое, но не кардинальное – 2 балла;

3) значительное изменение (трансформация) – 3 балла.

Опросная Анкета респондентов (работников предприятия) аккумулирует вопросы, количество которых соответствует количеству анализируемых структурных элементов. Представляется, что при исследовании структуры социально-трудовых отношений количество вопросов составит 10 (таблица 1):

1. Как за последние 3 года на Вашем предприятии изменилась весомость составляющей «патернализм» в структуре социально-трудовых отношений: не изменилась; изменилась незначительно (↑ или↓); изменилась ощутимо, но не кардинально (↑ или↓); изменилась значительно (↑ или↓)?

2. Как за последние 3 года на Вашем предприятии изменилась весомость составляющей «партнерство» в структуре социально-трудовых отношений: не изменилась; изменилась незначительно (↑ или↓); изменилась ощутимо, но не кардинально (↑ или↓); изменилась значительно (↑ или↓)?

…

10. Как за последние 3 года на Вашем предприятии изменилась весомость составляющей «трудовая конфронтация» в структуре социально-трудовых отношений: не изменилась; изменилась незначительно (↑ или↓); изменилась ощутимо, но не кардинально (↑ или↓); изменилась значительно (↑ или↓)?

Обработка результатов опросной статистики сопряжена с расчетом частных – по отдельным типам СТО ($У_i^{СИ} = \frac{Б_i^{СИ}}{Б^{MAX}} = \frac{Б_i^{СИ}}{3{,}0}$, где $Б_i^{СИ}$ – балльная оценка изменения i-го структурного элемента СТО) и интегрального – среднеарифметического ($У^{СИ}$) уровней структурных изменений социально-трудовых отношений.

Для идентификации уровней структурных изменений СТО ($Y_i^{СИ}; Y^{СИ}$) предлагается шкала:

1) от 0 до 0,17 – нижайший уровень (неощутимое изменение);
2) от 0,18 до 0,50 – низкий уровень (незначительное изменение);
3) от 0,51 до 0,86 – средний уровень (изменение существенное);
4) от 0,87 до 1,00 – высокий уровень (изменение-трансформация)

Таким образом, констатировать наличие структурной трансформации анализируемого объекта (в том числе, социально-трудовых отношений) правомерно при средней балльной оценке изменений от 2,6 до 3,0 или при высоком уровне структурных изменений (от 0,87 до 1,00). Соответственно, при любом результате меньше 2,6 баллов, возможно лишь резюмировать наличие различных уровней структурных изменений (среднего, низкого, нижайшего), но не трансформаций.

Допустим, в процессе апробации методики были получены следующие результаты трансформационного анализа типов СТО: «патернализм» – 0,4 балла (↑); «партнерство» – 1,2 балла (↓); «конкуренция» – 2,2 балла (↑); «солидарность» – 0,3 балла (↓); «субсидиарность» – 0,9 (↑); «дискриминация» – 1,8 балла (↓); «трудовой конфликт» – 2,0 балла (↓); «трудовой эгоизм» – 1,0 балл (↑); «трудовой оппортунизм» – 2,8 балла (↓); «трудовая конфронтация» – 0,2 балла (↑). В процессе их обработки было установлено, что за анализируемый трехлетний период весомость типа СТО: 1) «патернализм» *практически не изменилась* ($Y_1^{СИ}$ = 0,13; нижайший уровень); 2) «партнерство» *незначительно снизилась* ($Y_2^{СИ}$ = 0,40; низкий уровень); 3) «конкуренция» *существенно увеличилась* ($Y_3^{СИ}$ = 0,73; средний уровень); 4) «солидарность» *практически не изменилась* ($Y_4^{СИ}$ = 0,10; нижайший уровень); 5) «субсидиарность» *незначительно увеличилась* ($Y_5^{СИ}$ = 0,30; низкий уровень); 6) «дискриминация» *существенно снизилась* ($Y_6^{СИ}$ = 0,60; средний уровень); 7) «трудовой конфликт» *существенно снизилась* ($Y_7^{СИ}$ = 0,67; средний уровень); 8) «трудовой эгоизм» *незначительно увеличилась* ($Y_8^{СИ}$ = 0,33; низкий уровень); 9) «трудовой оппортунизм» *кардинально снизилась* ($Y_9^{СИ}$ = 0,93; высокий уровень); 10) «трудовая конфронтация» *практически не изменилась* ($Y_{10}^{СИ}$ = 0,07; нижайший уровень). В целом структура социально-трудовых отношений на предприятии претерпела *незначительное изменение* ($Y^{СИ}$ = 0,43; низкий уровень).

Представляется, что представленный методический инструментарий структурно-трансформационного анализа социально-трудовых отношений на предприятии имеет широкий прикладной аспект. Его, в частности, правомерно использовать в следующих направлениях: мониторинг структуры СТО предприятия; выявление «глубины» структурных изменений; оценка эффективности адресных управленческих решений, нацеленных на корректировку (оптимизацию) базовой структуры социально-трудовых отношений на предприятии. В заключение необходимо подчеркнуть, что типовой характер представленных методик, с одной стороны, и актуальность проведения структурно-трансформационного анализа СТО, с другой стороны, обосновывает правомерность их тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. *Барбашин Е.А., Фомин О.С., Филимонов О.А.* Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. № 1. С. 58 – 60.
2. *Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н.* Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. С. 41 – 60.
3. *Игнатова Т.В., Слинков А.М.* Использование методологического потенциала дефинициальной характеристики социально-трудовой сферы в развитии мониторинговых функций управления персоналом организаций // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Экономика. 2015. № 4. С. 264 – 273.
4. *Ильин А.И., Кассим К.Д.А.* Критериальный анализ социально-трудовых отношений // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 7. С. 25 – 27.
5. *Траилина В.Г.* Анализ социально-трудовых отношений в актуальном целевом контексте // Проблемы современной экономики. 2015. № 3 (55). С. 155 – 161.

6. *Янченко Е.В.* Управление развитием социально-трудовых отношений: теоретико-методические основы // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2014. № 1(25). С. 66 – 79.
7. *Одегов Ю.Г., Сидорова Н.В.* Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: учебно-методическое пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 291 с.
8. *Миляева Л.Г., Федоркевич Д.Ю.* Методический инструментарий кадрового менеджмента организаций: монография. Новосибирск : «Сибирское университетское издательство», 2014. 200 с.
9. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
10. *Миляева Л.Г., Миляев В.Д.* Выявление структурных трансформаций профессиональной компетентности персонала // Проблемы экономики и менеджмента. 2013. № 8 (24). С. 59 – 63.

Milyaeva Larisa Grigoryevna, Doctor of Economic Sciences, Professor, Biysk Technological Institute of Altai State Technical University named after I.I. Polzunova (27, Hero of the Soviet Union Trofimov Str., Biisk, 659305, Russian Federation). E-mail: lgm@bti.secna.ru

METHODOLOGICAL ASPECTS OF STRUCTURAL AND TRANSFORMATIONAL ANALYSIS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN ENTERPRISES

Abstract

The article emphasizes the aspects justifying the relevance of the study of social and labour relations (STO) in the stated context. A detailed structure of social and labor relations at the enterprise is presented, involving the allocation of five constructive and five destructive types of STO; Their key parameters (indicators of STO types) are highlighted (justified). The original methodical instrumentation, which accumulates two author 's methods: structural analysis of social and labor relations, intended for identification of priority profile of STO types, and transformational analysis aimed at diagnostics of levels of structural changes of STO, is proposed and illustrated on conditional examples. The applied directions of use of the methods presented in the article are indicated.

Keywords: *type of social and labor relations, indicators of social and labor relations, level of structural changes, structural and transformational analysis, methodical tools, social policy, partnership, paternalism, competition.*

References

1. Barbashin E.A., Fomin O.S., Filimonov O.A. Mekhanizmy vozdejstviya social'no-trudovyh otnoshenij na kachestvo trudovoj zhizni rabotnikov // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozyajstvennoj akademii. 2012. № 1. P. 58 – 60.
2. Belyaev V.I., Kuznecova O.V., Pyatkova O.N. Social'no-trudovye otnosheniya: sovremennoe sostoyanie i napravleniya razvitiya konceptual'noj modeli // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. 2018. № 42. P. 41 – 60.
3. Ignatova T.V., Slinkov A.M. Ispol'zovanie metodologicheskogo potenciala definicial'noj harakteristiki social'no-trudovoj sfery v razvitii monitoringovyh funkcij upravleniya personalom organizacij // Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. 2015. № 4. P. 264 – 273.
4. Il'in A.I., Kassim K.D.A. Kriterial'nyj analiz social'no-trudovyh otnoshenij // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozyajstvennoj akademii. 2014. № 7. P. 25 – 27.
5. Trailina V.G. Analiz social'no-trudovyh otnoshenij v aktual'nom celevom kontekste // Problemy sovremennoj ekonomiki. 2015. № 3 (55). P. 155 – 161.
6. YAnchenko E.V. Upravlenie razvitiem social'no-trudovyh otnoshenij: teoretiko-metodicheskie osnovy // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. 2014. № 1(25). P. 66 – 79.
7. Odegov YU.G., Sidorova N.V. Ekonomika social'no-trudovyh otnoshenij v skhemah i tablicah: uchebno-metodicheskoe posobie. M.: Al'fa-Press, 2008. 291 p.
8. Milyaeva L.G., Fedorkevich D.YU. Metodicheskij instrumentarij kadrovogo menedzhmenta organizacij: monografiya. Novosibirsk : «Sibirskoe universitetskoe izdatel'stvo», 2014. 200 p.
9. Richi SH., Martin P. Upravlenie motivaciej: ucheb. posobie dlya vuzov / Per. s angl. pod red. prof. E.A. Klimova. M.: YUNITI-DANA, 2004. 399 p.
10. Milyaeva L.G., Milyaev V.D. Vyyavlenie strukturnyh transformacij professional'noj kompetentnosti personala // Problemy ekonomiki i menedzhmenta. 2013. № 8 (24). P. 59 – 63.