

УДК: 331.104.2

DOI 10.53473/16946324\_2023\_1

**Зайнилова Наргиза Керимакуновна**

Кыргызстан Эл Аралык Университети

ОИӨК, ага окутуучу,

ОИӨК «КЭАУ» «КЭУ башкаруу» магистранты

zainilova@mail.ru, +996 778595559

**Зайнилова Наргиза Керимакуновна**

УНПК «МУК», ст.преподаватель

магистрант «Управление НКО» НОУ УНПК «МУК»

**Zainilova Nargiza Kerimakunovna**

ERPC «IUC» senior teacher

master's student

«Management of Non-profit organizations»

## СОЦИАЛДЫК-ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИНИН СИСТЕМАСЫН МОДЕЛДӨӨНҮН МЕТОДОЛОГИЯЛЫК ЫКМАЛАРЫ

### МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МОДЕЛИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### METHODOLOGICAL APPROACHES TO MODELING THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

---

**Аннотациясы:** Макалада коомдук жана эмгек мамилелеринин системасын моделдөө үчүн негизги методологиялык ыкмалар талкууланат. Экономикалык теориялар индивидуалдык пайдалуулукту максималдаштырууга багытталган адамдын рационалдуу жүрүм-туруму жөнүндө методологиялык жоболорго таянат. Социалдык-эмгек мамилелери белгилүү бир баалуулуктар тутумуна негизделет. Коомдук өнүгүүнүн этикалык компоненти катары баалуулуктун социалдык өзгөрүүлөрү принципалдуу маанилүү ролду ойнойт, көбүнчө тигил же бул эмгек кырдаалында чечим кабыл алуу үчүн негиз болуп саналат.

**Негизги сөздөр:** социалдык-эмгек мамилелери, эмгек, эмгек рыногу.

**Аннотация:** В статье рассмотрены основные методологические подходы к моделированию системы социально-трудовых отношений. Экономические теории опираются на методологические положения о рациональном поведении человека, направленного на максимизацию индивидуальной полезности. Социально-трудовые отношения основывается на определенной системе ценностей. Социальные изменения ценности как этическая составляющая общественного развития играют принципиально важную роль, часто являясь базой для принятия решений в той или иной трудовой ситуации.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, труд, рынок труда.

**Abstract:** The article discusses the main methodological approaches to modeling the system of social and labor relations. Economic theories are based on methodological provisions on rational human behavior aimed at maximizing individual utility. Social and labor relations are based on a certain system of values. Social value changes as an ethical component of social development play a fundamentally important role, often being the basis for decision-making in a particular work situation.

**Keywords:** social and labor relations, labor, labor market.

---

**Социально-трудовыми отношениями** называют взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения тесно взаимодействуют с экономическим и социальным развитием государства, рынком труда. [5]

«Кыргызстан должен создать адекватные условия для цивилизованного вхождения в международный рынок труда, связанные с повышением уровня профессиональной подготовки трудовых ресурсов». [6]

Современная экономика труда как теоретическая дисциплина изучает социально-трудовые отношения, используя методологический и методический инструментарий общей экономической теории. Предметное многообразие социально-трудовых отношений, а именно: отношения занятости, отношения по поводу организации и эффективности труда, отношения по поводу вознаграждения за труд и др. [1] – изучаются многими научными школами экономической теории.

Развитие теоретической экономической мысли в сфере труда и социальнотрудовых отношений начинается со времени первой промышленной революции, разрушившей традиционное общество и соответствующий ему трудовой уклад. Общеизвестно, что сокровищницей новых социальных и экономических идей в сфере труда стала книга выдающегося шотландского философа-моралиста, создателя экономической науки Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», изданная в 1776 году. Смит считал, что главной причиной богатства наций являются люди: их количество, ловкость, изобретательность, трудовая этика, ментальность. Он подчеркивал стратегическую важность этого ресурса для экономики, призывал к инвестициям в человеческий капитал, которые должны были, по его мнению, привести к росту производительности труда.

Другим источником роста производительности труда он считал разделение труда, поскольку узкая специализация ведет к развитию навыков рабочего, и за счет этого – к сокращению времени, затраченного на производство единицы продукции.

Разделение труда усложнило и подтолкнуло к развитию социально-трудовые отношения. Промышленная революция привела к созданию мощной индустрии, и на смену самозанятым ремесленникам пришел класс наемных работников. Адам Смит считал наиболее подходящей формой отношений между наемным работником и работодателем – договорные отношения, закрепленные в контракте, поскольку, по крайней мере, частично их интересы пересекаются.

Вслед за Адамом Смитом тему социально-трудовых отношений в своих работах продолжили английские экономисты девятнадцатого века, представители классической экономической школы: Томас Мальтус, Давид Рикардо, Джон Рамсей Мак-Куллох, Уильям Нассау Сениор, Джон Стюарт Милль. А со второй половины девятнадцатого века, с развитием маржинального подхода, – и представители неоклассической экономической теории, такие как Уильям Стенли Джевонс, Леон Вальрас, Карл Менгер, Альфред Маршалл – уделили достаточное внимание этой теме. При всех различиях между классическими и неоклассическими экономическими теориями они опираются на одни и те же методологические положения в исследовании социально-трудовых отношений: человек – рациональное самозаинтересованное существо, максимизирующее свою полезность; закон убывающей отдачи; закон о народонаселении Томаса Мальтуса; теория заработной платы.

Основные методологические положения неоклассической экономической теории, представляющие интерес для экономики труда, – это самозаинтересованность, индивидуализм, рациональность, равновесие, конкурентные рынки (по выражению Лиона Вальраса, как в чистой механике) и применение маржинального принципа ко всем сферам экономического анализа.

В настоящее время можно выделить следующие ведущие научные школы социально-трудовых отношений: политэкономическая, институциональная, школа действия, школа рынка труда и управления человеческими ресурсами, системная школа.

*Политэкономическая школа* социально-трудовых отношений опирается на марксистский подход и включает в себя политическую экономию индустриальных отношений, теории трудового процесса, а также французскую школу регулирования.

Основные идеи политической экономии индустриальных отношений систематизировано представлены в работе Ричарда Хаймана 1975 года «Индустриальные отношения: марксистское введение» [2]. Более поздняя версия вышла в 1989 году под названием «Политическая экономия индустриальных отношений: теория и практика в холодном климате» [2].

Акцент делается на содержании любого конфликта и то, как им управлять, а не на процессы, генерирующие разногласия и споры. С этой позиции, вопрос о том, является ли существующая структура собственности и управления в промышленности неизбежным источником конфликта, исчезает из рассмотрения, как внешний по отношению к изучению индустриальных отношений» [4].

*Институциональные теории* социально-трудовых отношений используют разные определения понятия «институты» [4]. В соответствии с Дюркгеймом [4], институты – это социальные факты, которые являются внешними по отношению к индивиду и, соответственно, выступают как ограничения для него. Социологи Гелен, Бергер и Лукман определяют институты как действия, которые производятся регулярно, стандартизовано. Вальтер Мюллер-Джентч для отношений в сфере труда и занятости предлагает понимать институты как программы действий, которые являются достаточно надежными. Соответственно, такие программы (институты) могут оказывать упреждающее воздействие на акторов, являясь, своего рода, регуляторами: «То есть институты не определяют действия индивидов, но устанавливают «коридоры» для возможных действий» [4]. Эти коридоры играют регулируемую роль, роль настройки / подстройки для целей, стратегий, интересов различных групп, а также влияют на властные отношения между ними. Эта роль имеет двойственный характер: с одной стороны, институты пресекают, запрещают, но, с другой стороны, они направлены и на поощрение и предложение ресурсов для действий в определенных границах.

Исторический или эволюционный институционализм связывает изменения в институтах и практиках отношений занятости с развитием большего общества и национального государства. Институты включены в политические, социальные и экономические процессы, что явилось источником выделения сферы индустриальных отношений в отдельную область.

Новый социологический институционализм исследует влияние институтов и организаций на организационное поведение. Организации рассматриваются как институты, генезис которых не может быть объяснен на основе концепции рационального поведения действующих акторов, даже если внешне это выглядит так. В действительности рациональный «фасад» организаций объясняется требованиями легитимности. А нормы и модели институционального окружения определяют эффективные и успешные правила поведения для менеджмента. Поведение в организациях определяется в большей степени правилами, и в меньшей степени интересами и рациональным выбором акторов. Это в большей степени вопрос законности, чем эффективности. Для индустриальных отношений, которые не являются организациями, этот подход применить достаточно трудно. Управленческий подход или неокорпоративизм исследует возможность осуществления социального порядка в ситуации множественности интересов и конфликтующих стратегий и фокусирует внимание на механизмах и процессах формирования, консолидации, переговоров и реализации интересов.

*Теории действия* предлагают подход, отличный как от детерминистских подходов (марксизм, теория систем), так и от концепций, продвигающих один определенный способ решения тех или иных проблем (классическая теория организации). Теории действия изучают «политические» процессы в организациях, которые являются результатом некомпетентно составленного контракта занятости и/или «властных игр» между акторами в данной компании. В основе этих теорий лежат взгляды Макса Вебера. Он считал, что изучаться

должно именно социальное действие. При этом он различал действия, осмысленные и не имеющие смысла и цели. Действие, в соответствии с М. Вебером, понимается как социальное «на основе субъективного значения, придаваемого ему действующим индивидом ... оно учитывает действия других лиц и является, следовательно, ориентированным в процессе» [4].

Экономические теории опираются на методологические положения о рациональном поведении человека, направленного на максимизацию индивидуальной полезности. Это, в частности, модель рационального выбора. Модель рационального выбора исходит из положения о том, что каждый индивидум стоит перед проблемой выбора между большим количеством альтернативных вариантов. Выбор в конечном итоге совершается по принципу получения наибольшей полезности. Эта аксиома используется многими экономическими и социальными теориями, такими как теория игр, теория общественных благ, новая микроэкономика, новая политическая экономия.

Основой методологических положений предлагаемого подхода являются принципы системности, эволюционности и нравственности, что означает следующее:

1. Для данного подхода равно необходимыми и равно значимыми являются такие сферы человеческой деятельности как экономика, политика, мораль, культура, право и т.д.
2. Общество рассматривается как сложная открытая саморегулирующаяся система, сохранность границ и состояний которой, обеспечивается системно-стабилизирующими отношениями социально интегрированных групп.
3. Открытость общественной системы означает, что она может быть подвержена воздействию внешних (экологические проблемы и т. д.) и внутренних (природа человека, его ценности, идеалы и т.д.) факторов.
4. Система социально-трудовых отношений является частью системы общественных отношений, испытывающей влияние этой системы, в определенном смысле являясь независимой от нее.
5. Переходные состояния общественной системы характеризуются тем, что между устойчивостью, обеспечиваемой отношениями социально интегрированных групп, и неустойчивостью из-за происходящих перемен устанавливается конкуренция. От исхода этой конкуренции зависит устойчивость системы. При этом социальная система, в силу своей открытости, становится особенно чувствительной к любому внешнему воздействию в период перемен. А ценности, как этическая составляющая общественного развития, в ситуации социальных изменений играют принципиально важную роль, часто являясь базой для принятия решений в той или иной трудовой ситуации.
6. Социальное сотрудничество является одним из ведущих факторов развития общества, а социальное научение - одним из важнейших механизмов социального развития.
7. Сбалансирование разнонаправленных сил, интересов в человеческом обществе должно происходить на основе нравственности. В условиях нарушения нравственных принципов в обществе и, в качестве компенсации, возникают идеологии, типы социального общения, направленные на сбалансирование системы общественных отношений.

Данная методология была используется для определения типа моделей социально-трудовых отношений.

Ее использование для исследования системы социально-трудовых отношений на фактическом и нормативном уровнях, позволило выявить несоответствие между моделью социально-трудовых отношений, определяемой системой социально-культурных характеристик субъектов социально-трудовых отношений (на фактическом уровне социально-трудовых отношений) и моделью, задаваемой современным трудовым правом (на нормативном уровне социально-трудовых отношений).

Определение типа моделей социально-трудовых отношений на фактическом уровне:

1. показал, что социокультурные ориентиры субъектов социально-трудовых отношений в значительной степени совпадают по своей направленности с тен-

денциями постиндустриальных ценностных изменений, что, с точки зрения автора, позволяет говорить о внеэкономическом типе рациональности субъектов социально-трудовых отношений;

2. позволил сделать вывод о том, что модель, базирующаяся в системе ценностей, в основе своей является коллективистской, с патерналистским типом социально-трудовых отношений, с количественными целями, с преобладанием общественных интересов над личными.

Любая система социально-трудовых отношений основывается на определенной системе ценностей. В ситуации же социальных изменений ценности как этическая составляющая общественного развития играют принципиально важную роль, часто являясь базой для принятия решений в той или иной трудовой ситуации.

В идеале система социально-трудовых отношений должна опираться на систему ценностных ориентиров субъектов этих отношений, проявляющуюся как система предпочтений индивидов или как групповая этическая система.

Предлагаемая к внедрению система социально-трудовых отношений (в данном случае, рыночная) также базируется на определенной системе ценностей (явной). Если же предлагаемая модель социально-трудовых отношений не соответствует внутренней системе ценностей данного сообщества (скрытой), то вероятно рассогласованность, которая может проявляться либо в деградации системы социально-трудовых отношений, либо в ее опережающем развитии по отношению к развитию общества в целом. Следовательно, должны быть выработаны механизмы разрешения конфликтов ценностей на уровне управления.

Представляется, что равновесие между явной и скрытой системами ценностей может быть достигнуто либо через изменение внешнего контекста системы социально-трудовых отношений, либо - внутреннего.

Состояние социально-трудовых отношений во многом определяется тем, как члены данного сообщества выполняют свои функции или реализуют свои социально-трудовые роли. Но также состояние социально-трудовых отношений может зависеть от степени социально-психологической сплоченности членов данного коллектива и других факторов.

Существует три основных типа отношений, возникающих при исполнении членами коллектива своих социально-трудовых ролей, и соответственно, три типа основных механизмов достижения равновесия в трудовом сообществе:

1. насилия;
2. компромисса;
3. сотрудничества.

Вероятно, стабильность данного сообщества определяется разумным сочетанием использования трех организующих механизмов: компромисса, сотрудничества и насилия.

Необходимо подключение различных специалистов «по человеку», таких как экономисты, психологи, социологи, демографы, - для того, чтобы выстроить модель поведения коллектива в условиях сочетания разных механизмов социально-трудовых отношений: насилия, компромисса и сотрудничества. Как мы понимаем, по числу сочетаний возможны различные варианты моделей поведения и, соответственно, управления при одной и той же целевой экономической функции. Если задается изменение цели, из этого следует изменение моделей поведения и управления, так как модели поведения вырабатываются под цель предприятия, которая, в свою очередь, определяется внешними (макро-) требованиями: налоговой, кредитной системами, политическими и социальными условиями и т. д. Цели формулируются субъективно, но под давлением объективных факторов.

Таким образом, модель поведения помогает коллективу «вписаться» в макросхему, вырабатывать линию поведения на микроуровне, способствующую адаптации коллектива ко внешним по отношению к данному предприятию условиям социально-экономического развития, обеспечивать стабилизацию и развитие микрообъекта.

**Список использованной литературы:**

1. Белокрылова О.С. Институциональные изменения внутриорганизационной системы социально-трудовых отношений: Монография. [Текст] / О.С. Белокрылова, О.С. Стрельченко, Е.А. Стрельченко. – Ростов на Дону: «Содействие-XXI век», 2015. – 87с.
  2. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: институционализация и использование в условиях инновационной экономики. – Барнаул: АлтГУ, 2014. 200 с.
  3. Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений // Фундаментальные исследования. 2018. № 7. 120с.
  4. Легчилина Е.Ю. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений: системно-синергетический подход / Фундаментальные исследования. – 2017. – № 4-1. – 250с.
  5. Зайнилова Н. К., Стаценко О. А., Есенбекова С. С. Рынок труда – основное направление социально-трудовых отношений в Кыргызстане. / Вестник МУК. 2020, №1 (40). 37-42с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://muk.iuk.kg/wp-content/uploads/2021/12/Vestnik-1-40-2020.pdf>
- Крамаренко А.И. К вопросу совершенствования управления внешней трудовой миграцией В Кыргызской Республике / А.И. Крамаренко / Вестник КРСУ. 2019. Т. 19. №11. С. 7-10.