

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ИНСТИТУТОВ

© 2009 Л.В. Санкова*

Ключевые слова: трудовые отношения, институты, работники, работодатели, инновационный потенциал работника, инновационная трудовая деятельность, организации, институционализация.

Содержание складывающейся инновационной модели трудовых отношений рассматривается через институциональный срез. Определяются уровни и формы институционализации данной модели, ее ограничения. Особое внимание уделяется влиянию кадровой политики организаций на становление новой модели трудовых отношений и стимулирование инновационной активности персонала организаций.

В Стратегии развития России до 2020 года подчеркивается, что единственной реальной альтернативой сырьевой модели развития экономики страны является стратегия инновационного развития, опирающаяся на реализацию человеческого потенциала, наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом. Инновационная экономика требует и нового типа трудовых отношений, занятости. Переход к новой модели трудовых отношений также становится актуальным в связи с необходимостью преодоления экономического кризиса. Современный экономический кризис актуализирует поиск новых решений на всех уровнях экономической системы, генерирование и реализацию инноваций прежде всего на уровне организаций, в процессе трудовой деятельности персонала. Поэтому исследование данного аспекта является актуальным.

Поведение и взаимодействие работников, работодателей на внешнем и внутрифирменном рынках труда регулируется и структурируется посредством целого ряда правил, процедур, норм формального и неформального характера, специфических механизмов контроля за их соблюдением. Институциональная динамика на внутрифирменном рынке труда относится к числу недостаточно изученной с теоретической и эмпирической точек зрения. Достаточно трудно сконструировать инструменты анализа, чтобы продемонстрировать и оценить влияние работы внутрифирменных институтов на мотивацию к инновационному труду сотрудников.

Рассмотрение новой модели трудовых отношений через призму институтов предполагает анализ процесса закрепления вводимых норм или правил, направленных на стимулирование инновационной трудовой деятельности персонала в организациях, повышение эффективности занятости. Главное отличие между “старыми” (Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Митчелл, Дж. Гэлбрейт) и “новыми” институционалистами коренится в понимании природы институтов. Представители “старого” институционализма подчеркивают признак привычности, устойчивости, распространенности образа мыслей. “Новые” институционалисты считают институтами нормы экономического поведения, возникающие непосредственно из взаимодействия индивидов. В современной литературе понятие “институт” опирается на понятие нормы или правила, определяющего те или иные аспекты социально-экономической деятельности субъектов или их групп. Так, Д. Норт определяет институты как созданные человеком ограничения, которые структурируют политическое, экономическое и социальное взаимодействие¹, а также как “формальные правила, неформальные ограничения и способы обеспечения действенности ограничений”². Вслед за Д. Нортом А.Е. Шаститко дает определение института как совокупности правил, ограничивающих поведение экономических агентов и упорядочивающих взаимодействие между ними, а также механизмов контроля за соблюдением данных правил³.

Для исследования роли институтов в процессе формирования инновационного трудо-

* Санкова Лариса Викторовна, доктор экономических наук, профессор Саратовского государственного технического университета. e-mail: lsan@mail.ru.

вого поведения работников и работодателей важно отметить, что чем выше вознаграждается определенный тип поведения, тем полнее он закрепляется в соответствующих нормах. При этом различные социально-экономические нормы получают права институтов, когда проходят успешную апробацию на микроуровне - в организациях. Подтверждением тому может служить исследование В.М. Полтеровича, согласно которому из 42 различных институтов, по меньшей мере, 34 института имеют проекцию или источник на предприятии⁴.

Мир институтов труда довольно сложен, что отражается в многообразии классификаций. В современной зарубежной экономической литературе широко обсуждаются несколько концепций и типологий институтов труда. Первая преимущественно опирается на аллокационную перспективу, сконцентрирована на категориях обмена и недооценивает роль институтов труда в формировании человеческих ресурсов в самих организациях. Вторая типология институтов труда раскрывается через контрактный подход. В основе которого - контракт занятости, который суммирует и гарантирует стабильность отношений "работник-работодатель". Во французской теории регуляции институты труда включают правила распределения труда, распределение дохода и нормы компенсации, обеспечивающие определенный уровень жизни. Третья типология институтов труда в основе своей содержит, прежде всего, сущностный критерий статуса институтов.

Мы выделяем следующие уровни, на которых институты труда структурируют процесс развития новой модели трудовых отношений, ориентированной на стимулирование инновационной деятельности персонала и формирования условий для достойного труда:

- 1) поиск работы/работника на рынке труда, процедуры отбора и найма;
- 2) адаптация и подготовка новых сотрудников;
- 3) непосредственно трудовой процесс (в частности, новые формы организации труда, децентрализация работ);
- 4) вознаграждение за труд;
- 5) выбор структуры управления персоналом в организации, стимулирующей инновационное поведение сотрудников;

б) развитие персонала на внутрифирменном уровне. В современных условиях формируется принципиально новый тип работника. Для него характерны следующие качества: высокий образовательный уровень⁵, гибкость, широта профессиональной эрудиции, готовность к восприятию новых технологий, идей. Помимо названных качеств, сегодня важное значение приобретают личные качества (креативные способности, личностное развитие, инициативность, коллективизм, мобильность, коммуникабельность, ответственность, психологическая устойчивость и др.), инновационный потенциал. Под инновационным потенциалом работника мы понимаем способность воспринимать, использовать и порождать новые идеи, подходы и решения, практики в процессе трудовой деятельности в ситуации неопределенности, приводящие к получению экономического и социального эффекта. При этом актуализация инновационного потенциала соответствующих субъектов может проявляться поливариантной. Можно выделить следующие пары типов его актуализации: осмысленно-интенсивный - формально-накопительский, позитивно-дифференцированный - негативно-генерализованный, инициативно-преобразовательский - вынужденно-приспособительский.

Проекция новой модели социально-трудовых отношения на уровень организации позволяет выделить следующие составляющие⁶:

- 1) организационная культура инновационного типа;
- 2) развитие инновационного потенциала руководителя, который в первую очередь сам должен выступать носителем новых идей, поддерживать нововведения, обеспечивать персонал необходимой информацией, устанавливать партнерские отношения с работниками, уметь формировать команду единомышленников, поддерживать благоприятный климат в коллективе;
- 3) создание творческих команд, выступающих "полюсом" роста инновационной занятости в компаниях (способствуют настрою на сотрудничество, реализацию новаций, сближению формальных и неформальных структур);
- 4) высокий уровень человеческого капитала организации и постоянное обучение

сотрудников. В рамках организаций могут быть реализованы следующие процессы обучения: обучение посредством деятельности (learning-by-doing), обучение посредством обучения (learning-by-learning), обучение посредством научных исследований (learning-by-researching), обучение посредством социального взаимодействия (learning-by-interactions);

5) адекватное вознаграждение за инновационный труд;

б) новое соотношение “жесткого” и “мягкого” управления занятостью.

Названные изменения объективно ведут к смещению акцента от распределительных функций институтов труда к более сложным механизмам, учитывающим современные изменения в потребностях, мотивах, ценностях самих субъектов труда - работников. Такой путь позволит достичь не только более высоких показателей производительности труда, но и способствует развитию человеческого потенциала в целом, формированию долгосрочной мотивации к инновационному поведению.

Ключевыми составляющими институционализации новой модели трудовых отношений, ориентированной на поощрение инновационной активности работников, являются следующие:

Во-первых, введение и закрепление таких правил контрактации, в которых фиксируются условия труда, рабочее время, вопросы заработной платы и льгот, оказывающие непосредственное влияние на стимулы к инновационному поведению. Стабильные отношения в сфере установления заработной платы могут рассматриваться как система стимулов доверия, кооперации и снижения риска для двух сторон. Вместе с тем “асимметрия” отношений работник-работодатель, закрепленная в контракте, не способствует развитию новых трудовых практик и лояльности персонала.

Во-вторых, необходимо формирование нового подхода к установлению правил работы в организациях. Новые правила работы (децентрализация и горизонтальная коммуникация, поощряющие автономию, кооперирование в процессе выполнения работы, командная работа, участие работников в управлении, внутрифирменная мобильность) обес-

печивают растущую внутреннюю гибкость занятости, адаптивность, новые возможности для самореализации и роста доходов работников.

В-третьих, закрепление правил распределения, направленных на повышение качества трудовой жизни работников, реализацию условий достойного труда. Повышение качества трудовой жизни предполагает достойную оплату труда, занятость, повышение содержательности труда, возможность роста квалификации и уровня образования, создание безопасных и здоровых условий труда, развитие трудовой демократии на производстве и др. В данном случае большая роль принадлежит коллективным переговорам, развитию социального партнерства в целом, участию государства в регулировании социально-трудовой сферы.

Различные модели нового типа трудовых отношений в странах ОЭСР могут быть объяснены различными институциональными характеристиками систем социально-трудовых отношений в целом. Так, фактически англосаксонские институты труда фокусируются в большей степени на гибкости трансакций по переговорам (количественная гибкость - заработная плата). Японские институты сфокусированы в большей мере на гибкости трансакций управления (внутренней гибкости). В Европе эволюция институтов труда связана с социокультурными традициями и базируется на рационализации трансакций и гибкости этих трансакций (уровни и темы переговоров).

Процесс институционализации инновационной деятельности персонала во многом зависит от конструирования и поддержания правил и норм, определяющих аккумуляцию знаний и их использование в процессе инновационного труда работников. Это предполагает особую роль подготовки и обучения работников, стимулирование их инновационной деятельности. Рассматривая проблемы институционализации инновационной активности работников, важно учитывать принцип комплементарности институтов. Если инновационная деятельность занятых поддерживается соответствующими формальными и неформальными институтами на микроуровне, то это позволяет не только изменить характер деятельности организации, но и рас-

ширить ее контакты, упрочить позиции на рынке, что, в свою очередь, будет определять и рост спроса на труд, и возможности совершенствования правил вознаграждения, стимулирование программ развития персонала, повышения качества трудовой жизни.

Для современных трудовых отношений характерен высокий уровень “рискогенности”. Поскольку инновационный тип занятости всегда сопряжен с риском социально-экономической эксклюзии, институты труда должны способствовать выравниванию рисков сторон трудовых отношений и их страхованию от падения производительности труда, снижения дохода, риска различных форм эксклюзии работников (в частности, “неучастие” в процессе принятия важных производственных решений). Примерами таких преобразований являются нестандартные контракты занятости, институты участия работников в управлении, в прибыли и др. Однако развивающиеся в последние годы новые формы занятости (в частности, заемный труд) в основном ориентированы на снижение риска одной стороны - работодателей.

В новой модели трудовых отношений складывается определенный баланс между жесткими и гибкими институтами труда. Считается, что жесткие институты лучше обеспечивают рамки для обучения; снижения издержек информационного поиска; расширения социализации риска; ограничения риска конфликта и др. Они необходимы для обеспечения устойчивости развития организации в целом. Вместе с тем избыточная “жесткость” институтов в сфере трудовых отношений обладает и целым рядом негативных последствий для инновационной деятельности. Излишняя регламентация деятельности, наличие целого ряда инстанций согласования решений, зарегулированность, устаревшие инструкции и т.д. способны снизить общий уровень инновационной активности персонала, возлагая на работодателя разнообразные обязательства, сокращающие спрос на труд, порождая неэффективность и затрудняя инновационную активность.

Новые административные правила и процедуры, направленные на повышение инновационной активности работников, будут поддерживаться ими, если они увидят их эффективность, прежде всего с личных пози-

ций. Поэтому важной задачей фирм в области кадрового менеджмента становится тщательная подготовка процесса внедрения “новых норм и правил работы”. Наряду с процессом институционализации социально-трудовых отношений происходит и их деинституционализация (отмена отдельных, устаревших формальных и неформальных правил, регламентирующих трудовые процессы в организациях), усиливается эвристическая компонента деятельности работника.

При всей значимости формальных норм, именно неформальные правила, социальные нормы в сфере социально-трудовых отношений регулируют отношения между их субъектами, определяют ориентацию субъектов на инновации в процессе труда, на обновление человеческого капитала, новые формы и виды инновационной занятости и др. Вместе с тем стимулы инновационного труда задаются и институтами макроуровня, прежде всего формальными (законодательство, политика занятости, промышленная политика, налогообложение и др.). Их несовершенство и низкая эффективность помогают объяснить, в частности, тот факт, что, по различным оценкам, в России используется от 8 до 10% инновационных идей и проектов (в Японии - 95%, США - 62%), и только одно из 500 запатентованных изобретений находит применение в промышленности.

В инновационной экономике получают широкое распространение сетевые формы взаимодействия субъектов труда⁷. С одной стороны, сети и включенность в них работников могут порождать эффекты инерции, тормозить распространение инновационных практик в сфере трудовых отношений. Это происходит, когда новые практики уже усвоены, внедрены и приспособлены под нужды сети, и последующие изменения могут быть весьма затруднительны в силу взаимозависимости между членами данных сетей. С другой стороны - они могут способствовать диффузии и закреплению инновационных трудовых практик работников и работодателей, стимулируя появление новых идей, сотрудничество на разных стадиях инновационного процесса (например, индустриальные районы северной и центральной Италии, земли Баден-Вюртемберг в Германии, региональное сотрудничество в рамках Силиконовой долины).

Нам представляется, что, рассматривая проблемы формирования инновационной модели трудовых отношений в организациях необходимо учитывать и различный потенциал “инноваций/консерватизма”, которым обладают сами субъекты труда, и их мотивацию к новым формам поведения. На разных этапах жизненного цикла организации “новаторы” и “консерваторы” играют различные роли. Вместе с тем деление работников и руководителей на “новаторов” и “консерваторов” весьма условно. Между этими полюсами находятся промежуточные виды (инициаторы, дистрибьюторы, реципиенты и др.). В ситуации, когда организация успешно развивается, конкурентоспособна на рынке, производит большой объем востребованной продукции, руководство может перебросить часть “ресурсов” на стимулирование консерваторов. При появлении неблагоприятных тенденций во внешней и внутренней среде организации, руководство должно большую часть “ресурсов” направлять на поощрение “новаторов”. При этом в качестве ресурсов фигурирует не только и не столько материальное поощрение. Исходя из этого, мы считаем, что меры кадровой политики организации должны быть сосредоточены не только на поощрении исключительно новаторов, но оптимально распределены между стимулированием развития “инноваторов” и поощрением консервативной модели поведения. Консервативная модель поведения работников также выполняет важную функцию, поскольку обеспечивает необходимую устойчивость работы организации и ее динамику. Мы считаем, что возможен и переход ролей, а также, что групповая динамика оказывает гораздо большее влияние на развитие инновационного типа занятости организации, чем отдельные “новаторы” и “консерваторы”.

Проблема формирования инновационной модели трудовых отношений в российских организациях имеет свою специфику. Она определяется переплетением в них прогрессивных и регрессивных, формальных и неформальных правил. Для современного этапа характерна значительная асимметрия “работник-работодатель”, неразвитость институтов, стимулирующих инновационную активность, спе-

цифическая форма патернализма (прямой диктат по отношению к наемным работникам; нарушение их социальных, профессиональных интересов, гражданских и трудовых прав и др.). Анализ особенности неформальных трудовых отношений на российских предприятиях позволяет нам выделить три модели (в свете их адекватности требованиям новой модели) трудовых отношений: аморфную, нейтральную и инновационно-ориентированную⁸.

В заключение отметим, что институционализация новой модели трудовых отношений – это непрерывный процесс, включающий в себя следующие элементы: оценку работниками и работодателями реального уровня дееспособности формальных институтов с позиций новых условий; трансформацию существующих институтов; развитие институтов, адекватных задачам инновационной активности; доверие к дееспособности институтов и легитимность новых институтов.

¹ Норт Д. Институты. Институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 73.

² Норт Д. Институты, идеология и эффективность экономики // От плана к рынку. Будущее посткоммунистических республик / Под ред. Л. Пияшевой. М., 1993. С. 307.

³ Шаститко А.Е. Неинституциональная экономическая теория. 2-е изд. М., 1999.

⁴ Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов // Экон. наука современной России. 2001. □ 3.

⁵ Например, в США в начале 60-х годов средний показатель образовательной подготовки населения в возрасте более 24 лет – 10,6 года. В начале XXI в. средняя продолжительность обучения в ведущих странах составляла: в США – 15,2, в Германии – 15,3, во Франции – 15,4, в Великобритании – 16,3, в Японии – 14,3 года. В современной России этот показатель составляет более 12 лет. По данным американских экономистов, увеличение продолжительности обязательного обучения населения на 1 год в отдельном географическом регионе приводит к росту ВВП этого региона на 15%.

⁶ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования. Саратов, 2007.

⁷ Пауэлл У., Смит-Дор Л. Сети и хозяйственная жизнь // Экон. социология. 2003. Т. 4. □ 3.

⁸ Санкова Л.В. Указ. соч.