

УДК 331.104
JEL B490, J500

Т. А. Медведева

Сибирский государственный университет путей сообщения
ул. Д. Ковальчук, 191, Новосибирск, 630049, Россия

E-mail: tmedvedeva@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВЕ РАСШИРЕННОГО СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Противоречивые результаты реформирования российской системы социально-трудовых отношений (СТО) показывают, что без учета особенностей национальной экономики, социально-экономической истории страны, истории развития трудовых отношений не удастся добиться большого положительного эффекта. При выборе сценариев экономического развития должны рассматриваться не только экономические, но и социокультурные факторы, такие как чувство справедливости, традиции в трудовой сфере, менталитет населения, система ценностей. Применение расширенного системного подхода к СТО позволяет включить в анализ их социокультурную составляющую и в дальнейшем разработать более жизнеспособную и нравственно обусловленную модель СТО. В данной статье исследуются процессы трансформации СТО на основе логического моделирования и расширенного системного подхода.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социокультурные ценности, расширенный системный подход, модель системы социально-трудовых отношений, социальное научение, петля обратной связи.

Методика логического моделирования

Система социально-трудовых отношений, как и социальная система, частью которой она является, – целеориентирована, т. е. «настроена» на реализацию определенных целей. Цели выступают в качестве некоторого опережающего видения будущего системы. Управление развитием системы происходит через корректировку целей. Система социально-трудовых отношений (СТО) существует в двух формах: фактические СТО и нормативные (рис. 1).

Фактические СТО на объективном уровне – это система взаимосвязей, обусловленная объективной необходимостью и свободная от оценочных суждений; на субъективном – это система взаимоотношений субъектов СТО, не свободных от влияния внутренней системы ценностей на их поведение.

Нормативные СТО также основываются на некоторых глубинных ценностях¹. Как пишет профессор В. Шкатулла, «этические правила так или иначе закрепляются в законодательстве, и правовые нормы, в конечном счете, отражают нормы этические... Законы нередко содержат нормы, имеющие четко выраженную этическую направленность» [2. С. 94] Нормативные СТО являются носителями определенной цели развития данной системы социально-трудовых отношений, по крайней мере этической.

Представляется естественным утверждать, что обе формы существования СТО – фактическая и нормативная – должны отражать одну и ту модель социально-трудовых отношений и опираться на одну и ту же систему ценностей. В противном случае возникает противоречие

¹ «В широком смысле слова ценностями называются обобщенные, устойчивые представления о чем-то как о предпочитаемом, как о благе, т. е. о том, что отвечает каким-то потребностям, интересам, намерениям, целям, планам человека (или группы людей, общества)» [1. С. 228].

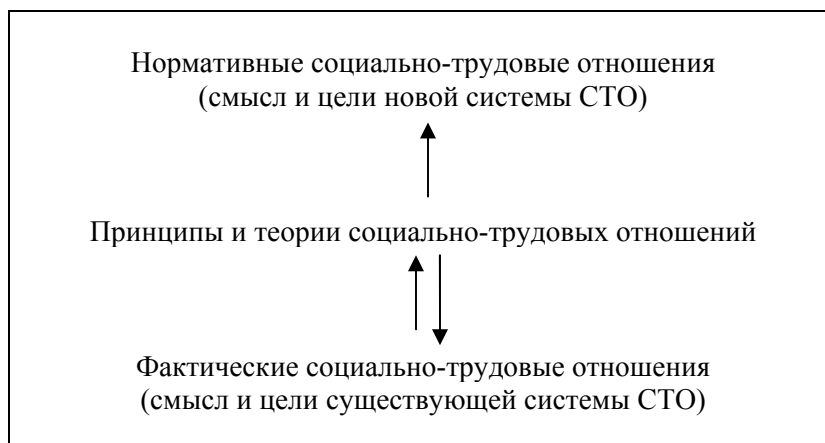


Рис. 1. Связь между фактическими и нормативными социально-трудовыми отношениями

между тем, какими мы хотим видеть социально-трудовые отношения (нормативные СТО), и какие они есть в действительности (фактические СТО). Одним из ярких проявлений такого противоречия может быть конфликт ценностей на субъектном уровне фактических социально-трудовых отношений. Формальные правила можно заменить за день, неформальные ограничения – нет. Ценностной конфликт проявляется, например, в возникающем несоответствии между привычными формами социально-трудового поведения, придании определенных значений явлениям хозяйственной жизни и требованиями изменившейся социально-трудовой ситуации. Это может выражаться в нетрадиционном (для рыночного типа СТО) использовании появившихся возможностей применения рабочей силы, а также капитала, добровольном уходе с рынка труда, в непонимании того, как наилучшим образом использовать свой социально-трудовой потенциал, в боязни ответственности за собственное дело и т. д. Если противоречие между нормативным положением и фактическим состоянием дел уже существует, то вероятно рассогласованность, которая может проявляться либо в деградации системы СТО, либо в ее опережающем развитии по отношению к развитию общества в целом.

Чтобы понимать и направлять системные изменения, характерные для периода трансформации, необходимо периодически производить комплексную диагностику состояния системы СТО и моделировать инновационные изменения. Социально-трудовые отношения изучаются с позиций права, экономики, социологии, психологии и организационной теории. Но на практике их невозможно разделить. На практике они являются одновременно и экономическими, и юридическими, и психологическими, и этическими, и организационными. Как правило, существующие теории социально-трудовых отношений, описывают их только с одной стороны [3; 4]. С нашей точки зрения, использование расширенного системного подхода к социально-трудовым отношениям методологически позволяет охватить всю многогранность данного феномена, описать их комплексно, целеориентированно, включить в исследование их социокультурную составляющую и таким образом объединить изучение внешнего мира участников СТО, мира их взаимоотношений, взаимозависимостей, и их внутреннего мира, мира смысла и ценностей [4]. Такой подход предполагает единство и взаимообусловленность социально-трудовых процессов, направленных на реализацию смысла данной системы СТО, выраженного через поставленную цель. Тем самым цели придается первостепенное значение. Все остальные компоненты системы организуются для ее реализации (рис. 2).

Смысл системы социально-трудовых отношений заключается в ее жизнеспособности, которая, в свою очередь, понимается как целостность в окружающей ее среде (изменение любой части влияет на всю организацию). Именно жизнеспособность является ориентиром в случае системных изменений. Система СТО является жизнеспособной тогда, когда фактические и нормативные СТО отражают одну и ту же модель социально-трудовых отношений и опираются на одну и ту же систему ценностей субъектов СТО.

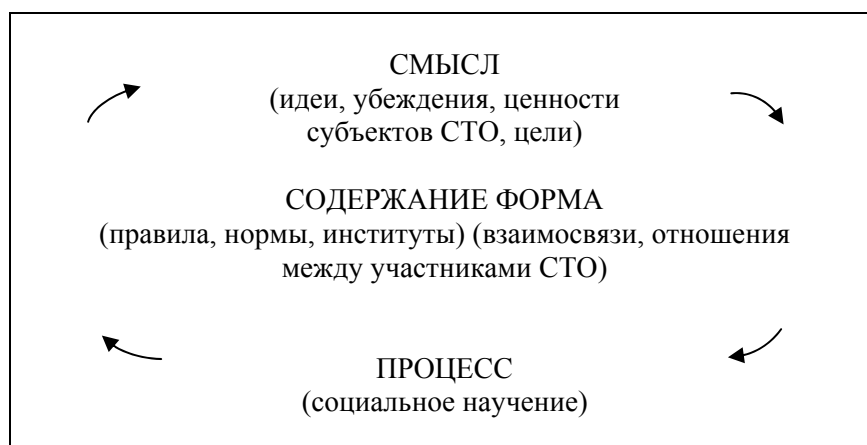


Рис. 2. Модель изменений социально-трудовых отношений

Форма социально-трудовых отношений представляет собой конфигурацию отношений между акторами, паттерны взаимосвязей и взаимоотношений между ними, а также ряд специфических процессов, стоящих за их формированием.

Содержание системы СТО – это своего рода материальное воплощение конфигурации взаимосвязей участников социально-трудового процесса. Например, правила социально-трудового поведения в системной теории индустриальных отношений Дж. Данлопа [5].

Процесс в системе СТО – это социальное научение, когнитивный процесс, на поверхности проявляющийся в последовательности действий участников социально-трудовых отношений, совокупности событий, описывающих изменение системы.

Расширенный системный подход к социально-трудовым отношениям основывается на предположении, что участники СТО одновременно являются и участниками социально-трудового процесса, и его наблюдателями. Социокультурные ценности субъектов СТО – т. е. тот смысл, который они вкладывают в восприятие ими социально-трудовой реальности, – во многом определяют их экономический выбор, выступают основой для принятия решений, что находит отражение в формировании соответствующих правил, норм и ценностей социально-трудовой жизни. В этом смысле система СТО – это рефлексивная система, что означает, что участники СТО не просто адаптируются к изменениям окружающей среды, но и способны к процессу реконцептуализации системы СТО.

Базовая, фактическая и нормативная модели российской системы социально-трудовых отношений

Базовая модель системы СТО – стартовая точка ее трансформации, конечная же цель трансформации – модель, вытекающая из анализа ценностной составляющей российского трудового права, нормативная модель.

Анализ социокультурных характеристик российских субъектов СТО позволяет сделать вывод о том, что модель СТО, базирующаяся на исконно присущей российским участникам СТО традиционной системе ценностей, в основе своей является коллективистской, с патерналистским типом социально-трудовых отношений, с количественно выраженными целями, с преобладанием общественных интересов над личными [6; 7]. Такие традиционные характеристики российских участников СТО, как уважение к государственной власти, признание харизматически сильного лидера, часто неготовность и / или нежелание брать на себя ответственность, неуважение к формальному закону, нелюбовь к дисциплине, к деловой организации труда и т. д., определяют активный тип политики государства на рынке труда, нацеленной на содействие участникам социально-трудового процесса, и патернализм отношений. В традиционной модели российской системы СТО доминирует вертикальный тип отношений

«руководитель – исполнитель». На уровне коллектива между работниками часто складываются отношения неформального типа (доверие, взаимопомощь, товарищеская поддержка и т. д.).

Анализ социокультурной составляющей СТО на нормативном уровне показывает, что современное российское законодательство в сфере труда и социально-трудовых отношений задает ориентиры для формирования системы СТО, базирующейся на идее социального партнерства с равными субъектами отношений и уравниванием их интересов, однако не предлагает адекватные механизмы для реализации данной модели [7].

Фактическая же модель, модель СТО сегодняшнего дня, в основе своей имеет систему ценностей, сформировавшуюся в 1990–2000-х гг., в период рыночных реформ. Все большее значение российские участники СТО придают индивидуализму, свободе, уверенности в себе и ответственности за свою карьеру, судьбу, семью. При этом доминирующей ценностью трудовой этики, так же как и в 1990-е годы, остается высокая заработная плата в отличие от прежнего (доперестроечного) доминирования содержания труда, реализации себя в труде. Так, молодежью карьера часто рассматривается не как цель и возможность реализации себя в труде, а только как способ получения необходимых средств для текущих трат. И такое изменение можно было бы интерпретировать как установление системы рыночных ценностей, но в сочетании с другими ценностями, такими как честность, высокая квалификация, мастерство, высокие показатели в работе, учебе и т. д. Однако все чаще молодежь приходит к выводу, что включиться в рыночные отношения, соблюдая провозглашенные обществом требования, практически невозможно. Вероятно, более корректно было бы назвать эту систему ценностей ценностями выживания.

Еще одну особенность современной российской системы ценностей в сфере СТО отмечает Ж. Т. Тощенко. На основе данных социологических опросов он делает вывод о том, что в 2000-х гг. российское общественное сознание стало характеризоваться антиномией, т. е. устойчивой двойственностью: двумя ведущими аспектами, двумя позициями, имеющими одинаковое право на существование [8. С. 4–5]. Российских участников СТО, предпочитающих коллективизм, патернализм, равенство, плановую организацию экономики, и тех, которые предпочитают индивидуализм, неравенство, свободу, рынок, экономику, основанную на частной собственности, практически поровну [9. С. 137]. Представляется, что в настоящее время можно с достаточной степенью уверенности говорить о том, что в России сосуществуют две фактические модели социально-трудовых отношений, с двумя разными смыслами (см. таблицу).

Несовпадение значений в строках «смысл», «форма» и «содержание» фактической и нормативной моделей показывает, что «узким местом» трансформации российской системы СТО является российский работник с его ценностями. Остро стоит вопрос о формировании работника нового типа (см., например, [10]). В свое время именно так был поставлен этот вопрос в США и СССР и успешно решен. А. Грамши пишет, что «в Америке рационализация обусловила необходимость выработки нового человеческого типа, соответствующего новому типу труда и производственного процесса» [11. С. 423]. И далее: «...важность, смысл и объективное значение американского феномена... в величайшем из совершившихся до сих пор коллективных усилий, направленных на создание, с неслыханной быстротой и невиданным в истории сознанием конечной цели, нового типа работника и человека» [11. С. 438]. Российская система социально-трудовых отношений имеет свой собственный богатый опыт в формировании необходимых качеств работников. Достаточно упомянуть о школах экономического всеобуча. Индивидуальное, индивидуально-бригадное производственно-техническое обучение, бригадное и курсовое обучение, школы передового производственного опыта, курсы целевого назначения, производственно-технические школы – все эти формы были направлены на последовательное, поэтапное повышение квалификации рабочих. «Профсоюзы практически возглавили работу школ экономического всеобуча, где миллионы трудящихся получали новые знания по конкретной экономике, повышали свой технический уровень и производственную квалификацию» [12. С. 50–51].

Несовпадение значений в строках «смысл», «форма» и «содержание» фактической и нормативной моделей также говорит о том, что в настоящее время в России имеется рассогласованность между фактическими и нормативными СТО, которая проявляется двояко. С одной

Сравнение базовой, фактической и нормативной моделей
социально-трудовых отношений

Критерий	Модель			
	базовая	фактическая		нормативная
Смысл (идеи, убеждения, ценности субъектов СТО)	Коллективизм Доминирование интересов общества, коллектива	Коллективизм Доминирование интересов обще- ства, коллектива	Индивидуализм Доминирование интересов инди- вида	Индивидуализм
Форма (взаимосвязи, отношения между субъектами СТО)	Господство – подчинение Неравноценность субъек- тов СТО Активная политика госу- дарства на рынке труда	Государственная стратегия либерали- зации СТО Неэффективный и неподотчетный бю- рократизм Политика убеждения участников СТО	Господство – под- чинение Неравноценность субъектов СТО Атомизация субъектов СТО, их равноценность	Социальное партнер- ство Равноценность субъ- ектов СТО Пассивная политика государства на рынке труда
Процесс (социальное научение)	Формирование коллектив- ных интересов	Адаптация участников СТО к рыноч- ным условиям Формирование индивидуалистических ценностей		Уравновешивание коллективных интере- сов участников СТО
Содержание (правила, нормы, институты)	Статизм и патернализм	Статизм Авторитаризм Корпоративизм		Плюрализм, неолибе- рализм, партнерство

стороны, наблюдается деградация или разрушение социально-трудовых отношений, свойственных плановой экономике, а с другой – их опережающее по сравнению с обществом в целом развитие (как правило, эту тенденцию можно наблюдать на новых рынках). Весьма информативно, что наиболее зрелым с точки зрения СТО рынком в России в настоящее время является рынок информационных технологий, которого в советское время просто не существовало. Этот рынок не имеет проблем с так называемым «советским» наследием в виде авторитарного стиля управления и, соответственно, безынициативных работников. Другие же рынки продолжают бороться со сложившимися в доперестроечное время стереотипами.

Авторы работы «Тектонические сдвиги в мировой экономике: что скажет фактор культуры» Е. Г. Ясин и М. В. Снеговая считают, что переходу России к инновационной стадии развития мешают такие основные институциональные и культурные препятствия, как традиция авторитаризма, бюрократия, поскольку это главная опора власти авторитарного лидера, коррупция, «которая есть тень такой бюрократии, от нее неотделимая», правовой нигилизм, неуважение к закону, прежде всего со стороны самой власти, и клиентелизм, большинство россиян считает, что лучший способ добиться чего-то в жизни – это личные связи [13].

Можно констатировать и тот факт, что в ходе реформ подверглись разрушительному воздействию ценности российских субъектов СТО внеэкономического характера, которые, с нашей точки зрения, могли стать основанием для развития постиндустриального общества в России при условии наращивания культуры рационалистического типа. Как бы то ни было, но вопрос ценностей – это вопрос о том, в каком обществе мы хотим жить, что мы будем считать справедливым и на каких принципах будет строиться система социально-трудовых отношений. Г. Вайс пишет: «Интеграция и смена ценностей, так или иначе, определяют нашу судьбу. Если та и другая замедлятся и будут повернуты в ошибочном направлении, мы лишимся будущего, окажемся неспособны выжить» [14. С. 237].

Механизм развития социально-трудовых отношений

Механизмом развития СТО является социальное научение, которое понимается нами как функция от участия индивида в социальном процессе, в результате которого, с одной стороны, происходит усвоение правил и норм поведения, создание и использование орудий труда, передача опыта, социально-экономическое самопознание и т. д., а с другой – конструирование мира СТО в процессе социально-трудовой деятельности. Социальное научение имеет три принципиальные формы: одна петля обратной связи, или адаптационное научение; две петли обратной связи, или научение на основе изменений; и *deutero learning*, или собственно процесс научения [15; 16] (рис. 3).

Научение на основе первой петли обратной связи происходит, когда существующие представления, теории, которые используются в настоящий момент, меняются под воздействием окружающей среды и требуют изменений на уровне поведения участников СТО, их адаптации к сложившейся ситуации. Этот тип научения дает возможность лучше управлять системой. Из кибернетики известно, что первая линия обратной связи показывает нам, что участники процесса, работая с определенной окружающей средой, познают ее и научаются работать в ней.

Научение на основе второй петли обратной связи происходит, когда предпринятые действия оказались неэффективными для решения проблем в социально-трудовой сфере и создали определенный риск. В этом случае изменения коснутся не только способов решения данной конкретной проблемы, могут быть внесены изменения стратегического порядка в систему СТО, могут быть пересмотрены цели и задачи системы в целом. Начинается поиск инновационных изменений. Меняется среда. Научение на основе второй петли обратной связи подвергает сомнению переменную «окружающая среда», сложившуюся идеологию, традиции социально-трудовой жизни. При этом подходе, на этом витке научения под вопрос могут быть поставлены допущения, нормы, ценности, которые привели к сложившейся ситуации.

Третий тип научения проявляется, когда изменяются ценности, нормы участников социально-трудового процесса.

Участники СТО: 1) иерархия управляющих и их представителей; 2) иерархия персонала и его представителей; 3) специализированные органы третьей стороны.



Рис. 3. Три петли социального научения участников СТО

Контекст окружающей среды – это технологические характеристики рабочего места и общества работников; рынок; распределение власти в обществе.

Идеология – это «комплекс общих идей, которые определяют роль и место каждого, кто действует в этой системе, а также те идеи о месте и функциях других в системе, которые имеет каждый участник» [5. С. 16f].

Результаты российских рыночных реформ в сфере труда противоречивы. Интерпретация их также противоречива и зависит от точки зрения интерпретатора. Однако все экономисты считают, что макрооснования для социально-трудовых отношений рыночного типа (т. е. социальные и экономические институты) в стране созданы, а микрооснования (т. е. новые ценности, верования, социальные сети, которые помогли бы людям более эффективно и безболезненно адаптироваться к рыночной экономике, специалисты необходимого уровня квалификации и специализации, новый тип работника) еще нет. Используя терминологию расширенного системного подхода, мы создали Содержание системы (правила, нормы, институты), но не наполнили ее Смыслом (идеи, верования, ценности, убеждения) (см. рис. 2). В условиях естественного становления системы социально-трудовых отношений, как это происходило в экономически развитых западных странах, ценности, на которых строится система СТО, не входят в противоречие с социокультурными характеристиками субъектов СТО. Соответственно и Содержание системы не может опережать формирование ее Смысла. Ситуация в России и в других посткоммунистических странах иная. Реформирование экономики, а теперь и ее трансформация инициированы сверху. Цели задаются на нормативном уровне, как бы «подтягивая» субъектов российских СТО к рыночным институтам. Но поскольку изначально российские ценности отличались от ценностей, на которых основывается рыночная система СТО, то возник конфликт ценностей (см. таблицу), который требует разрешения. На нормативном уровне запаздывает разработка механизмов реализации новой модели СТО. Институты меняются проще и быстрее, чем ценности. По оценкам некоторых ученых, для изменения ценностей необходимо как минимум два поколения [17]. В результате возникает ситуация, когда институты созданы, но они не работают, потому что не было уделено должного внимания человеку, его верованиям, убеждениям, идеям, ценностям, идеологии.

На сегодняшний день человеческий капитал – это наименее эффективно используемый ресурс. Созданные в результате реформ рыночные институты и законодательство в области социально-трудовых отношений не стали основой эффективной социально ориентированной экономики. Положение работников ухудшилось [18; 19]. В настоящее время перед обществом ставится задача построения инновационной экономики, особенно чувствительной к человеческому фактору и требовательной к культурной среде, а также задача вхождения в глобальное мировое хозяйство на основе глубоких социокультурных трансформаций,

предполагающих и создание институтов, присущих развитой рыночной экономике. В области социально-трудовых отношений это означает не просто повышение эффективности использования человеческого фактора в экономике, а улучшение качества социально-трудовых отношений, т. е. их гуманизацию.

Однако на уровне государства не сформулированы даже стратегические цели развития социально-трудовых отношений. Их становление происходит спонтанно, крайне трудно и противоречиво. Наряду с приобретением новых позитивных черт СТО характеризуются рядом негативных изменений, что во многом объясняется особенностями российской системы регулирования трудовых отношений, т. е. несоответствием между реальными процессами, происходящими в социально-трудовой сфере, и сложившейся практикой их регулирования.

Возникает противоречие между заявленными на уровне Правительства РФ целями построения инновационной экономики и нежеланием развивать социально-трудовые отношения, соответствующие такому типу экономики. Следовательно, проблемы, возникающие в сфере труда, будут серьезно препятствовать становлению инновационной экономики РФ. И здесь одними экономическими аргументами не обойтись. Здесь нужна другая логика.

Некоторые выводы

Применение расширенного системного подхода к анализу процессов трансформации социально-трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что современное состояние российской системы социально-трудовых отношений (фактическая модель СТО) характеризуется изменившейся окружающей средой (социально-трудовые условия), произошла адаптация к изменившимся условиям (сформировались ценности выживания), и сейчас вопрос заключается в том, насколько быстро участники СТО будут реагировать на происходящие изменения. Фактическая модель, сформировавшаяся в период реформ, является продуктом первых двух петель социального научения (см. рис. 3). Дальнейшее развитие системы СТО будет зависеть от того, насколько быстро меняется окружающая среда и как быстро меняют свое поведение (в соответствии с изменившимися условиями) участники СТО. Если среда меняется быстрее, чем поведение акторов, система СТО обречена на деградацию. Если же поведение участников процесса меняется быстрее, чем меняется среда, т. е. они быстро адаптируются к изменениям и действуют с их учетом, то система СТО благополучно развивается дальше. Соответственно, чтобы преуспеть, необходимо пройти через трансформацию, т. е. создать микрооснову для современной системы социально-трудовых отношений (третья петля обратной связи). И методы социального научения могли бы сыграть здесь положительную роль (см., например, [7; 20; 21]). Реформирование и трансформация – это не одно и то же. Реформы означают изменение системы достижения поставленных целей. Трансформация подразумевает изменение и системы достижения целей, и самих целей. Питер Дракер в свое время сказал, что существует разница между деланием вещей правильно (смысл реформирования) и деланием правильных вещей (смысл трансформации). Чем правильной мы реализуем некорректные, непродуманные цели, тем глубже становится ошибка.

Список литературы

1. *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта. М.: Аспект пресс, 1995.
2. *Шкатулла В.* Гуманизация трудовых отношений: осознанная необходимость // Человек и труд. 1997. № 3.
3. *Медведева Т. А.* Методы описания социальных систем и социально-трудовых отношений // Уровень жизни населения регионов. 2013. № 6. С. 35–42.
4. *Медведева Т. А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений // Вестн. Новосиб. гос. ун-та. Серия: Социально-экономические науки. 2013. Т. 13, вып. 2. С. 195–204.
5. *Dunlop P. F.* Industrial Relations Systems. N. Y.: Holt, 1958.
6. *Medvedeva T., Umpleby S.* The Problem of Social-Labor Relations Management: A Methodological Aspect // Cybernetics and Systems'2000 / Ed. by R. Trappl. Vienna, 2000. P. 400–405.

7. *Медведева Т. А.* Социально-трудовые отношения: теоретические основы современной практики регулирования. М.: ТЕИС, 2012.
8. *Тоценко Ж. Т.* Антиномия – новая характеристика общественного сознания в современной России // СОЦИС. 2010. № 12. С. 3–18.
9. Российская идентичность в условиях трансформации. М.: Наука, 2005.
10. *Ракитский Б. В.* Современные научные и практические подходы к проблематике труда против устаревших и бесперспективных подходов // Уровень жизни населения регионов. 2013. № 6. С. 27–34.
11. *Грамии А.* Избр. произведения. М., 1959. Т. 3.
12. *Гриценко Н. Н.* Профсоюзное движение в России: исторический опыт и современность // Профсоюзам России – 90 лет: Материалы науч.-практ. конф. М.: Академия труда и социальных отношений, 1995.
13. *Ясин Е. Г., Снеговая М. В.* Тектонические сдвиги в мировой экономике: что скажет фактор культуры. М.: Изд. дом ГУ – ВШЭ, 2009.
14. Россия и социальное партнерство. М., 1993.
15. *Argyris Ch., Schoen D. A.* Theory in practice: Increasing Professional Effectiveness. Jossey-Bass Publishers, 1974.
16. Argyris Chris. Overcoming organizational defenses: facilitating organizational learning. Prentice Hall, 1990.
17. *Mulej M., Hyvarinnen L., Jurse K., Rafolt B., Rebernik M., Sedevcic M., Ursic D.* Inovacijski Management // Inoviranja managementa. Maribor, 1994.
18. Эволюция социально-трудовых отношений в условиях рыночного общества: история и современные тенденции. Профсоюзный взгляд. М., 2011.
19. *Ракитский Б. В.* Приоритетные социально-трудовые проблемы и подходы к их решению. М., 2013.
20. *Медведева Т. А.* Использование технологии участия в подготовке перспективного резерва руководителей // Достойный труд как ключевой фактор в инновационном развитии: Сб. науч. ст. к 90-й годовщине МОТ. М., 2009. С. 207–214.
21. *Medvedeva T. A.* Developing an Innovative Style of Thinking and Innovative Behavior // Systemic Practice and Action Research. 2012. Vol. 25. No.3. P. 261–272.

Материал поступил в редколлегию 25.07.2013

T. A. Medvedeva

Siberian State University of Transport (Novosibirsk, Russia)
191 D. Kovalchuk str, Novosibirsk, 630049, Russian Federation

E-mail: tmedvedeva@mail.ru

A STUDY OF CHANGE IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS BASED ON AN EXTENDED SYSTEMS APPROACH

The controversial results of the reforms of Russian social and labor relations indicate that attention needs to be paid to the peculiarities of the national economy and the social and economic history of the country, if changes in labor relations are to produce a positive effect. When selecting scenarios of economic development, consideration needs to be given not only to economic factors but also to cultural factors, such as the sense of justice, traditions in the workplace, general mentality, and the system of values. The use of an extended systems approach to the study of social and labor relations enables including a socio-cultural component in the analysis. Future work in this field will benefit from a more viable and moral model of social and labor relations. This paper investigates the processes of transformation of social and labor relations on the basis of logic modeling and an extended systems approach.

Keywords: social and labor relations, socio-cultural values, an extended systems approach, the model of the system of labor relations, social learning, feedback loop.