

УДК 338:331

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ

© 2014 г. Л. В. Илюхина

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(Новочеркасский политехнический институт)*

На примере дистанционных трудовых отношений в сфере образования рассмотрены особенности внедрения инновационных форм социально-трудовых отношений. Показана роль социокультурных особенностей организации в успешности освоения новых форм социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: *социально-трудовые отношения; дистанционные отношения; инновации; организационная культура; образование.*

By the example of the distant labour relations in the educational projects author shows some features of implementation of the innovation forms of social and labour relations. It's also shown a role that organization's social and cultural features play in making the development of the innovation forms of social and labour relations successful.

Key words: *social and labour relations; distant relations; innovations; organizational culture; education.*

В условиях становления инновационной модели экономики должны происходить значительные изменения не только в технике и технологии, организации производства и труда, но и изменения в системе социально-трудовых отношений. В последние годы появляются их инновационные формы, сопровождающие переход социально-трудовых отношений от коллективно-договорных к более индивидуальным и социально незащищенным [1].

Как правило, в отечественных исследованиях под инновационными формами социально-трудовых отношений понимают, главным образом, дистанционные социально-трудовые отношения и заемный труд. Такой подход в целом не вызывает возражений.

Дистанционный труд для российских граждан, особенно — молодежи является новой формой занятости, которая стала возможна благодаря развитию информационно-цифровых технологий, становлению информационно-электронного общества [2]. Инфор-

мационно-электронное общество, отмечает Дж. Кук, предопределяет потенциальную гибкость повседневной жизни, труда современного человека (цит. по [3]), способствует его виртуализации, гибкости. Сегодня возможно создать рабочее место по многим специальностям практически в любом месте, где имеется интернет, либо иные современные коммуникационные ресурсы. Фактически происходит постепенное замещение «реальных» механизмов и практик занятости на виртуальные аналоги. По мнению У. Дрейвса и Дж. Коатс, дистанционные формы занятости становятся главным фактором формирования «трудовой среды» нового века, знаменующимися девятью изменениями в работе, жизни и образовании в XXI веке [4].

Несколько сложнее обстоит дело с такой инновационной формой социально-трудовых отношений как «заемный труд». Эта форма, вызывавшая в прошлые годы много споров среди специалистов, общественных деятелей, в средствах массовой информации,

была фактически запрещена в России законодательно [5]. Этим документом официально вводится понятие «заемный труд» (труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника) и устанавливается общий запрет на его использование. Однако это не означает полного исключения из социально-трудовой практики элементов деятельности работников по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Предоставление труда работников (персонала) разрешено осуществлять аккредитованным в установленном Правительством РФ порядке частным агентствам занятости, а также юридическим лицам, в том числе иностранным юридическим лицам и их аффилированным лицам. Основанием предоставления такого труда будет договор о направлении работников временно и с их согласия для выполнения трудовых функций в интересах, под управлением и контролем третьего лица (заказчика). Этим же законом установлены требования к частным агентствам занятости и определены виды работ, на которые может быть направлен работник по договору о предоставлении труда работников (персонала). В свою очередь, на принимающую сторону возложена обязанность по обеспечению работнику надлежащих условий труда, а также возложена субсидиарная ответственность по всем обязательствам направляющей стороны (работодателя), вытекающим из трудовых отношений с работником.

Сферой деятельности, в которой вышеперечисленные инновационные формы социально-трудовых отношений могут найти эффективное применение (особенно — дистанционная занятость), является образование, в котором в соответствии с новым законодательством [6] предусмотрены необходимые для этого нормы.

Дистанционное обучение тесно связано с понятием «e-Learning» (электронное обучение), которое появилось в 1999 году в Лос-Анжелесе на семинаре CBT Systems (Computer Based Training) [4]. Несмотря на то, что

прошло уже почти 15 лет, до сих пор не существует единого определения понятия e-Learning, которое было бы принято большинством специалистов. Несмотря на то, что в России дистанционное обучение (в т. ч. — электронное обучение) используется более 20 лет, до настоящего времени не было должной четкости в понимании этих процессов и организации труда преподавателей, работающих по этим технологиям. Чаще всего под e-Learning понимают обучение, построенное с использованием интернет-технологий. Например: e-Learning — использование интернет-технологий для предоставления широкого спектра решений, обеспечивающих повышение знаний и производительности труда. e-Learning базируется на основополагающих принципах: работа осуществляется по сети; доставка учебного контента конечному пользователю осуществляется посредством компьютера с использованием стандартных интернет-технологий. Очевидно, что в этом случае возникает множество возможностей по организации работы преподавателей в режиме дистанционного труда.

В новом законе «Об образовании в РФ» [6] есть ст. 16 посвященная реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий: «Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников. Под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников...».

Задачи реализации инновационных социально-трудовых отношений в различных организациях (в т. ч. — в образовательных

учреждениях) требуют серьезной подготовки, учитывающие особенности этих организаций.

В любой организации существуют элементы хаоса, неупорядоченности, деструкции. В каждой культуре есть некоторый допустимый его уровень, превышение которого приводит к диссонансу, к резкому росту напряжения. Хаосу всегда противостоит деятельность, включающая способность превращать в содержание сознания эту ситуацию, интерпретировать ее как элемент культуры, включать в организационные отношения.

В разных педагогических или других сообществах пути преодоления хаоса могут быть различными. В организациях с низкой культурой труда и невысоким уровнем отношений критическая ситуация не вызывает активности субъектов, она направлена на торможение инновационного процесса. В таких сообществах элементы хаоса сдерживаются в допустимых рамках, существует тенденция интерпретировать все инновации как нечто привычное, как некоторую модификацию старого, т. е. инновационный характер явления оценивается негативно или отвергается.

Для развивающегося сообщества характерно стремление к поиску позитивных инноваций, активное преодоление хаоса, освоение нового. Это возможно при постоянном совершенствовании, повышении квалификации, внутренней напряженности и др. Борьба с хаосом, творение из него порядка, требует постоянного опережающего развития человека. Если же в развивающемся сообществе «затухают» или «гасятся» позитивные инновации, это может стать фактором регресса [7].

Эффективность деятельности развивающегося инновационного педагогического сообщества, коллектива существенно зависит от состояния социально-психологического климата, его инновационной направленности. Именно он, как считает Э. А. Искандаров [8], является наиболее значительным фактором, обеспечивающим высокую степень готовности коллектива к созданию новшеств и принятию нового. Следует отметить, что автор подчеркивает при этом значимость инновационной ориентированности руководителя. Инновационная ориентированность руководителя рассматривается как его обобщенная социальная установка к любым нововведе-

ниям (вообще), проявляющаяся в ориентированности на перспективы развития своего коллектива.

Близка к этой позиции и точка зрения Ю. Л. Неймера [9], который рассматривает 3 вида инициации инновационного процесса и реакцию на них руководителей: инициатива сверху, собственная инициатива руководителя и инициатива снизу. При этом он выделяет 5 типов руководителей по их отношению к инновационному процессу: консервативный, декларативный, колеблющийся, прогрессивный, одержимый. Конечно же роль руководителя весьма значима в инициации инновационного процесса, особенно в специфике сугубо российской традиции. Однако в данном случае преобладает не разделяемый нами взгляд на «административно управляемую инновацию», что входит в противоречие с ее пониманием в качестве определенного образа жизни.

Существует и другой взгляд на инновационные процессы — не как на развиваемые, а как на саморазвивающиеся. В этом плане чрезвычайно велика методологическая ценность исследований, инициированных К. Левиным [10]. Его результатом стало появление понятия о силовом поле, складывающемся в организационной динамике в период интенсивных структурных преобразований. Структурное преобразование, цель которого — повышение эффективности функционирования системы, понимается как эволюционный процесс, состоящий из трех основных стадий: 1) «размораживания» (институционализация сомнения в эффективности существующих культурных стереотипов); 2) нововведения (овладение новой информацией, знаниями); 3) «замораживания» (интеграция знаний в образец деятельности, рутинизация навыков, переход на более эффективный уровень функционирования системы).

Организация представлена здесь в виде некоего социального пространства, состояние которого в темпоральной перспективе зависит от баланса сил, ограничивающих и поддерживающих векторы возникающих нововведений. Для организационной структуры свойственны как фазы преобразований, так и фазы относительного равновесия взаимодействующих сил. Причины равновесия кроются в инерции индивидов и составляе-

мых ими социальных систем. Что касается индивидов, то можно согласиться с К. Ушаковым [11], который, рассматривая одну из возможных моделей реакции человека на «навязывание» ему нововведения, условно разделяет ее на несколько фаз: отрицание, сопротивление, исследование, вовлеченность, традиционализация.

Преобразование трудовых отношений обеспечивается последовательностью действий системы управления: 1) формированием новых сил, поддерживающих нововведения; 2) постепенной трансформацией ограничивающих сил; 3) усилением мощности поддерживающих сил; 4) снижением мощности ограничивающих сил; 5) окончательным преобразованием ограничивающих сил в силы поддержки нововведений. При этом следует учитывать возможные реакции членов коллектива на инновационные изменения: принятие нововведения и активное участие в его реализации; пассивное принятие нововведения, в основном под давлением обстоятельств; пассивное неприятие нововведения, занятие выжидательной позиции; активное неприятие нововведений, оказание противодействия инновациям. Восприимчивость нововведений зависит как от объективных, так и субъективных факторов.

Инновационному процессу сопутствуют различные социальные явления, выступающие в качестве факторов, оказывающих на него в целом специфическое стимулирующее или тормозящее действие. Однако самым существенным, определяющим внутреннюю мотивированность как индивидуумов, так и организации в целом, является такой фактор, как инновационный потенциал организации. При всем разбросе мнений по поводу сущности этого понятия, в большинстве случаев оно трактуется как определенная степень готовности и способности осваивать, воспроизводить или осуществлять впервые актуальное новшество. Компонентами инновационного потенциала выступают: способность к креативно-деструктивной деятельности; способность к саморазвитию; гибкость и адаптивность организационного механизма.

В качестве частных индикаторов состояния инновационного потенциала могут выступать определенные социальные качества, к примеру — творческая атмосфера, вклю-

чающая: положительное отношение к инноваторам, поддержку продуктивных идей, постоянное информирование сотрудников о перспективных новшествах, о положительном отечественном и зарубежном опыте, возможность свободно обмениваться мнениями о положении дел и коллегиально принимать управленческие решения.

Естественно эти показатели могут быть дополнены и другими. Так преобладающий стиль деятельности образовательного учреждения способен продуцировать либо блокировать инновационную деятельность педагогического коллектива. Работает и такой показатель как профессионально-педагогическая культура. Чем выше профессиональная подготовка сотрудников, тем с большей готовностью они относятся к нововведениям, и наоборот, профессиональная некомпетентность порождает психологические барьеры (боязнь новшеств, приписывание инноваторам карьеристских мотивов и др.).

Таким образом, можно утверждать, что наиболее значительным фактором, определяющим структуру типологических групп педагогов, является собственно организация, с ее живыми образовательным и педагогическим процессами, с ее особым социально-психологическим климатом, традициями, управленческими отношениями и многими другими компонентами социокультурной ситуации.

Нами был проведен рефлексивно-деятельностный анализ осуществления инновационной деятельности в ряде образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования Ростовской области. Мы в исследовании получили разнобразную и дифференцированную картину блокирования, а также и стимулирования инноваций, связанных с социально-трудовыми отношениями. В частности это широко распространенная установка педагогов на то, чтобы «быть незаметным» или «быть как все». Отсюда подчиненность утвердившимся в коллективе стереотипам поведения. Чрезмерная опека со стороны коллег и администрации, строгая регламентация деятельности (при провозглашенной свободе и вариативности методических приемов) блокируют инновационную деятельность уже на уровне целеполагания. Для педагогов со стажем от 10 до 20 лет наиболее характерны эти трудно-

сти, как основные (27,9%). Проведенное исследование показало, что у преподавателей всех стажевых групп существуют устойчивые антиинновационные стереотипы, в частности: ссылка на отсутствие необходимых условий (39,9%), поиск уязвимых мест новшества (64,3%), ссылка на запреты руководства (38,6%).

В образовательном учреждении, отличающемся преимущественно инновационным характером развития, резко изменяется соотношение типологических групп преподавателей. И если удельный вес инноваторов изменяется не столь значительно — до 12–13%, то существенно увеличивается — до 47–52%, доля инновационно ориентированных педагогов, причем это происходит за счет серьезного уменьшения количества индифферентных — до 26–30%, и, особенно, преподавателей с консервативно-охранительной ориентацией — 3,5–7%.

Образовательное учреждение как коллективный субъект образовательных, педагогических и социально-трудовых инноваций воспроизводит в своей жизнедеятельности всю совокупность отношений, присущих системе образования в целом. Именно это обстоятельство позволяет в условиях образовательных учреждений моделировать и воспроизводить не только образовательный процесс, но и прогностические черты системы социально-трудовых отношений.

Литература

1. *Есипов А. С.* Регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений в современной экономике: Дисс. ... канд. экон. наук. — Саратов, 2013. — 207 с.
2. *Правкина Я. Ю.* Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи. // Современные научные исследования и инновации. — 2012. — №4. [Электронный ресурс]. / Современные научные исследования и инновации. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168>, свободный (09.12.2014). — Загл. с экрана.
3. *Костерина И., Исупова О.* Что такое молодежь? // Демоскоп Weekly. — 2010. — №439–440. [Электронный ресурс]. / Демоскоп Weekly. — Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0439/gender01.php>, свободный (03.04.2012). — Загл. с экрана.
4. *Дрейвс У., Коатс Дж.* Девять изменений: работа, жизнь и образование в XXI веке. / Пер. с англ. Л. Е. Колбачева. — М.: Академцентр, 2007. — 292 с.
5. Федеральный закон РФ от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты».
6. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
7. *Илюхина Л. В.* Инновационный потенциал парадигмальной трансформации российской системы образования: тенденции изменений: Дисс. ... докт. социол. наук. — Ростов н/Д, 2007. — 297 с.
8. *Искандаров Э. А.* Деятельность руководителя производственного коллектива в условиях нововведений: Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. — Л., 1989.
9. *Неймер Ю. Л.* О типах и ролях руководителей организаций в инновационных процессах. // Социальные факторы нововведений в организационных системах. — М., 1980.
10. *Левин К.* Теория поля в социальных науках. / Пер. с англ. Е. Сурпина. — СПб.: Речь, 2000. — 286 с.
11. *Ушаков К.* От отрицания до вовлеченности. Модель поведения администратора, внедряющего инновации. // Директор школы. — 1996. — №5.

Поступила в редакцию

18 ноября 2014 г.



Любовь Васильевна Илюхина — доктор социологических наук, заведующая кафедрой «Гуманитарные дисциплины и экономика», директор Каменского института (филиала) Южно-Российского государственного технического университета (НПИ).

Lubov Vasilievna Ilyukhina — Ph.D., Doctor of Sociology, head of The Humanities and Economics department, director of Kamensk Institute (branch) of South-Russian State Technical University (NPI).

347800, Ростовская обл., г. Каменск-Шахтинский, ул. Сапрыгина, д. 6
6 Saprygina st., 347800, Kamensk-Shakhtinskiy, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (86365) 7-90-86, +7 (86365) 7-90-85; e-mail: kpi@nm.ru, kpi_mail@mail.ru