**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАЗАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

**О.И. Кудасова**

**РАЗВИТИЕ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

практическое пособие

Казань 2016

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение……………………………………………………………………  | 3 |
| Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования доверительных отношений на рынке труда……………………………... | 6 |
| * 1. Эволюция представлений о сущности отношений доверия в экономической науке……………………………………………………...
 | 6 |
| * 1. Анализ противоречий в системе доверительных отношений в условиях современной российской экономики………………………….
 | 14 |
| * 1. Роль инфорсмента в системе контрактных отношений на рынке труда………………………………………………………………………...
 | 21 |
| Глава 2. Формы и методы институционализации доверительных отношений на рынке труда в современной российской экономике…… | 29 |
| * 1. Теоретические подходы к оценке уровня развития доверительных отношений………………………………………………..
 | 29 |
| * 1. Государство в институциональном проектировании доверительных отношений на рынке труда……………………………...
 | 35 |
| * 1. Направления развития доверительных отношений в российской экономике…………………………………………………………………..
 | 49 |
| Заключение…………………………………………………………………  | 65 |
| Список литературы………………………………………………………...  | 70 |

**Введение**

Актуальность монографического исследования заключается в том что уровень доверительных отношений оказывает непосредственное воздействие на состояние внешней и внутренней среды, на динамику основных микро- и макроэкономических индикаторов, а именно: последовательность в сочетании ценностей, целей, действий в организации обеспечивает успех реализации стратегии ее развития; расширение зон доверия способствует реализации сберегательной и инвестиционной функций домохозяйств, а также предупреждению оппортунистического поведения участников кредитных отношений и повышению уровня лояльности клиентов.

Углубление структурных диспропорций и замедление темпов развития российской экономики вследствие ухудшения мировой хозяйственной конъюнктуры привело к возникновению кризиса доверия в отношении к государству и предоставляемым им услугам публичного управления, к коммерческим и некоммерческим организациям и результатам их деятельности и деятельности бюрократического аппарата. Это нашло отражение в обострении противоречий между интересами экономических агентов, в отказе от последовательного следования публично декларируемому набору этических ценностей, в растущей неопределенности внешней среды, что стало одним из существенных препятствий для реализации стратегии перехода к инновационному типу развития. Особенностью современной российской экономики выступает высокая роль неформальных институтов – обычаев делового оборота, этических, культурных, религиозных норм, определяющих выбор экономических агентов, которая увеличивается в условиях информатизации традиционных факторов производства и персонификации контрактных отношений. Поведение участников рынка труда в значительной степени зависит от уровня надежности и безопасности контрактов, ответственности работодателей, эффективности механизма их инфорсмента, характера межличностных отношений и организационной культуры, объема и качества социального капитала общества, что, в свою очередь, определятся состоянием доверительных отношений и регулирующих их институтов. Развитие отношений доверия обусловливает повышение мобильности работников, обеспечивает результативность структурной трансформации рынка труда в соответствии с потребностями постиндустриального хозяйственного уклада, снижение уровня безработица и рост ВВП.

Анализ состояния российского рынка труда на современном этапе его развития показывает, что участники трудовых отношений характеризуются низким уровнем ответственности и адаптируемости к изменяющейся внешней среде, не могут оказывать существенного влияния на осуществление другими агентами их обязательств. Особенности трудовых отношений в российском обществе становятся причиной стабильности занятости и жeсткости заработной платы; неконкурентности и локализованных рынков труда и их двойственности; отсутствия «гибкой занятости», что препятствует становлению устойчивых темпов экономического роста. Низкая эффективность доверительных отношений или их отсутствие становятся ключевым неценовым фактором, определяющим конфигурацию спроса и предложения труда, особенности механизма достижения равновесного состояния на рынке трудового ресурса, характер взаимодействия с рынком образовательных услуг. Общая численность безработных в Российской Федерации на третью неделю января 2016г. составила 4,4 млн человек, в 2015 г. - 4,5 млн человек, следовательно, уровень безработицы составил соответственно, 5,8% и 5,6%[[1]](#footnote-1). При невысоком уровне безработицы данный рынок характеризуется усилением асимметрии, что обусловлено особенностями трудового потенциала российской экономики в целом и входящих в ее состав субнациональных образований, которые, в свою очередь, определяются демографическими процессами, содержанием территориальных, отраслевых и региональных пропорций, характером системы государственного управляющего воздействия, повышением уровня конкуренции в результате вступления России во Всемирную торговую организацию (ВТО) и др. Признавая определяющую роль формальных институтов и экономических факторов в развитии рынка труда, следует отметить, что они могут трактоваться как необходимое, но недостаточное условие его динамики. Признание образцов, норм, стандартов образа жизни, регулирующих целевые установки поведения работодателей и работников в качестве источника структурных изменений трудовых отношений, содержание которых формирует различные траектории поведения экономических агентов, приводит к необходимости изучения закономерностей развития доверительных отношений и регулирующих их институтов. Разработка понятийного аппарата, обеспечивающего единую трактовку многомерных явлений на рынке труда, применение аналитического инструментария современной экономической науки для выявления закономерностей их развития позволит сформулировать научно обоснованные субъектам трудовых отношений (государству, работодателям, наемным работника) рекомендации относительно использования потенциала зон доверия, что определило выбор темы диссертационного исследования, ее теоретическую и практическую значимость.

Несмотря на значительный объем исследований в сфере доверительных отношений и регулирующих их институтов, следует признать, что проблема реализации их в отдельных секторах рыночной экономики не исследована должным образом, не разработаны теоретико-методологические подходы к закономерностям их функционирования на российском рынке труда с учетом его особенностей.

**Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования доверительных отношений на рынке труда**

**1.1. Эволюция представлений о сущности отношений доверия в экономической науке**

В классической экономике доверие изачально рассматривалось в качестве предпосылки появления социального порядка. В работах Дюркгейма и Тениса идея доверия вводилась как основание для возникновения органической солидарности между разными индивидами, непохожими друг на друга.[[2]](#footnote-2)

Доверие и сотрудничество по Дюркгейму возникают в результате того, что поведение другого индивида становится предсказуемым, если индивидов объединяют общие ценности и нормы, т.е. условием возникновения доверия является наличие таких норм и ценностей, которые понятны обоим участникам взаимоотношений.

В работах других авторов доверие определяется в более жестких рамках. Так, Коуман определяет доверие как «веру в то, что другие агенты будут действовать в рамках предсказуемого и выполнять свои обязательства без каких-либо дополнительных санкций»[[3]](#footnote-3), т.е. доверие дополняется условием отсутствия возможных санкции, что значительно сужает возможность применения данного понятия, так как санкции сами по себе могут быть одним из рациональных обоснований возникновения доверия.

Следующим теоретиком, давшим определение доверию, можно назвать Диего Гамбетт о, который определяет доверие как: «величину вероятности, в которую индивид оценивает выполнение другим агентами или группой агентов конкретных действий, в условиях, когда индивидом предварительно может быть проведен мониторинг действий контрагента, а также учтено воздействие на индивида поведения контрагента[[4]](#footnote-4)». Т.е. в качестве обоснования возникновения доверия выступает оценка последствий и мониторинг действий контрагента.

Вообще необходимо отметить, что работы посвященные теме доверия, можно условно разделить на две группы, первая - это теоретические работы, посвященные описанию самого понятия доверия, такие работы, как, например работы П.Штомпки[[5]](#footnote-5), Д.Гамбеты[[6]](#footnote-6), Коумана[[7]](#footnote-7).

Вторая группа работ - это работы, в которых доверие используется как инструмент, с помощью которого проводится анализ. К этим работам можно отнести работы российских исследователей, таких как С.Ю.Барсукова[[8]](#footnote-8), О.Е.Кузина[[9]](#footnote-9), В.В.Радаев[[10]](#footnote-10). И западных исследователей, таких как, например Роза Аккерман[[11]](#footnote-11)16, Карен С. Кук, Э.Райс, А.Гербаси и другие.

Анализируя работы по доверию, можно отметить, что в работах российских исследователей тема доверия рассматривается как основание для установления экономических взаимоотношений в условиях, когда формальные и неформальные институты не выполняют возложенные на них функции.

В то же время в работах западных исследователей с помощью доверия объясняется возможность функционирования властных институтов, т.е. если в России доверие рассматривается как своего рода замена социальных институтов, то на западе доверие рассматривается как необходимое условие существования институтов.

В связи с тем, что тема доверия тесно связана с темой социального капитала, доверие как инструмент анализа используется для объяснения функционирования сетей, малых групп и других подобных объектов.

Представленные выше определения дают общее представление о доверии как о теоретическом концепте. Однако необходимо отметить, что доверие в социологии не рассматривается, в качестве целостного и неделимого. Как в перечисленых выше работах, так и других работах, посвященых тематике доверия, после введения общего определения выделяются конкретные типы, которые чаще всего и являются аналитическими инструментами для описания социальных явлений. Так как в данной работе, затрагиваются вопросы, связанные с существованием различных типов доверия и их изменением, далее будет представлен краткий обзор выделяемых типов. Но, перед этим необходимо оговориться, что обзор типов доверия будет дан только для тех, которые будут использованы в ходе работы или упоминаются настолько часто, что не затронуть их нельзя, а не всех возможных. Типы доверия:

Персонифицированое доверие, доверие которое складывается на основании большого количества информации, которую имеют оба контрагента друг о друге, контактов. Такой тип доверия является основанием для формирования малых групп. Ключевой характеристикой данного типа доверия является наличие глубиной и достоверной информации.

Другим выделяемым типом доверия можно назвать институализированное доверие, которое складывается на основании определенного устойчивого набора механизмов, используемых в рамках того или иного института. Доверие оказывается не индивиду конкретно, а индивиду как представителю социального института.[[12]](#footnote-12) Институт в этом случае является своего рода фильтром, который отделяет тех индивидов, которым можно доверять.

Одностороннее доверие[[13]](#footnote-13) – это доверие, возникающее в ситуации, когда у одного участника взаимоотношений могут быть обоснования для доверия, а у второго этих обосновании может быть недостаточно либо эти обоснования могут вообще отсутствовать.

Обоюдное доверие – это доверие, возникающее в ситуации, когда у обоих участников взаимоотношений достаточно обоснований для возникновения доверия к контрагенту.

Если говорить о субъектах доверия, то можно выделить доверие к институтам, в их классической трактовке, данной Нортом[[14]](#footnote-14), и доверие к индивидам. Однако надо заметить, что доверие к институтам нельзя приравнивать к институализированному доверию.

Описывая существующие типы доверия нельзя не упомянуть про типологию доверия, которую была предложена в работе П.Штомпки. В своей работе «Социологическая теория доверия» польский социолог выделяет следующие типы, имеющие под собой соответствующие о боснования:[[15]](#footnote-15)

- предварительное доверие, в основе которого лежит предположение, что контрагент не причинит вред, поскольку это противоречит его стратегическим интересам. Т.е. по сути для существования такого доверия основанием является reputation (репутация) индивида.[[16]](#footnote-16)

- ответное доверие, в основе этого типа доверия лежит предположение о том, что доверительные отношения будут взаимно компенсироваться. Обоснованием для возникновения такого типа доверия является предположение о наличие какой-либо функциональной сделки[[17]](#footnote-17).

- побудительное доверие, в основе этого типа доверия лежит предположение о том, что собственные действия агента могут привести к возникновению со стороны контрагентов доверия.

Доверие как «уверенность в чьей-либо добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношение к кому-нибудь, чем-нибудь» - является основополагающим базисом как межчеловеческих отношений, так и социальных институтов. Без большего или меньшего доверия невозможно совершение ни одного социального действия – идет ли речь о покупке в магазине, переходе улицы, воспитании ребенка, голосовании за какую-либо партию, заключении какого-либо контракта и т.д. Если рассматривать структуру межличностного доверия, то ее можно, в качестве первого шага, выстроить по системе эквивалентного обмена: индивид А ожидает от индивида Б, что последний поступит в соответствии с определенными правилами (Нормами, традицией и т.д.) и тем самым его действия будут соответствовать ожиданиям индивида А.

Из этой схемы, опирающейся, прежде всего, на экономические и юридические практики взаимодействия социальных индивидов, формируются следующие выводы, необходимые для описания и анализа ситуации:

1.1. Для процесса доверия необходимо как минимум две стороны. При этом важен момент взаимности не только как условие взаимодействие, но и как предпосылка возникновения доверия. Такая взаимность означает определенное позиционирование взаимодействующих индивидов.

1.2. Поскольку любое взаимодействие как обмен предполагает некий временной промежуток между действиями индивидов (исключая вариант одновременного «из рук в руки»), то появляется фактор времени, влияющий так или иначе на это взаимодействие. Поскольку один индивид действует первым, а затем ожидает ответного действия партнера, то действия инициатора содержат некий кредит доверия в возникающей временной паузе, разрыве между действиями. Так возникает ряд аспектов, связанных с временным фактором.

В процессе возникновения или разрушения доверия всегда участвуют, как уже было сказано, минимум две стороны. Каждая из них может выступать не только в качестве отдельного индивида, но и группы (общества, культуры). Таким образом, если взаимодействуют два индивида, то мы имеем дело с межличностным доверием. Когда же в роли одной из взаимодействующих сторон оказываются социальные группы (хозяйственные организации, политические партии и т.д.), культурные ценности, нормы поведения, то речь должна идти уже о доверии к системе, культуре, т.е. осоциетальных характеристиках доверия.

Ландшафт доверия и недоверия приобрел в постсоветском обществе новые очертания: социальное пространство доверия значительно сузилось и локализовалось в атомизированных «гемайншафтах» (фирма, семья, дружеская компания, школьные друзья, сокурсники по университету и т.д.). Доверие приобрело более частный и более персонифицированный характер. Тем самым увеличилось социальное пространство недоверия, которое прибавило к универсально-мировому масштабу недоверия, существовавшему в советское время, еще и недоверие к своей собственной политической системе, усилив тем самым ощущение катастрофичности происходящего в постсоветской России.

Многочисленные призывы к доверию важны для политической практики, Но не для социальной теории. Изучение феномена недоверия как функционально-эквивалентного феномену доверия позволит понять общие предпосылки их возникновения, взаимодействия и тем самым откроет пути конструирования необходимых предпосылок для развития доверия в российском обществе. Кроме того, к оценке существующего положения можно подойти и более оптимистично. Ведь в политической сфере, например, не требуется каких-либо особых усилий по созданию климата политического дедуктивного доверия – достаточно рутинной практики соблюдения обязательств со стороны государства по отношению к отдельным гражданам и группам граждан. В экономической сфере заложены определенные саморегулирующиеся механизмы – ведь, например, необходимость постоянного и эффективного взаимодействия, ответственного подхода к собственным обязательствам ведет к установлению пусть и ограниченного, недоверия. Таким образом, культивирование принципа ответственности может повысить культуру доверия в возникающем гражданском обществе России.

Существующая значительная диспропорция в социально-экономических, демографических показателях страны значительно усугубилась в условиях последнего финансово-экономического кризиса и привела к возникновению масштабного кризиса доверия к государству и его институтам. Данное обстоятельство обусловило господство недоверия и подозрительности в отношениях между экономическими агентами, что не способствует эффективной реализации социально-экономических программ и устойчивому развитию российской экономики в целом. Поэтому большой научный и практический интерес представляет изучение института доверия именно в России. Исследование данной категории способствует решению задач, связанных с формированием институциональной среды укрепления института доверия, и имеет не только теоретическую, но и практическую значимость.

Представители меркантилизма и утилитаризма, являясь сторонниками государственного регулирования деятельности экономических агентов, обосновали, что государство оказывает влияние на формирование доверия между экономическими агентами и к самому государству. В тоже время представители классической и неоклассической школ утверждают, что доверие во взаимоотношениях между экономическими агентами должно возникать без участия государства. Марксисты считали, что сущность человека проявляется не в эгоизме, а в саморазвитии личности в обществе. Представители «нового институционализма» утверждают, что доверие может возникнуть лишь в том случае, если государство выступает гарантом выполнения обязательств по договору. Современные экономисты и социологи (в частности Ф. Фукуяма) считают, что доверие возникает как результат «психологического удовольствия», которое может привести к межклассовой доброжелательности и служить причиной укрепления взаимного доверия экономических агентов внутри страны. Из этого следует, что экономические агенты имеют потребность быть частью общества. Необходимость государственного вмешательства в экономические процессы будет зависеть от конкретной культуры и социального устройства общества.

Родоначальником теории доверия является американский исследователь Ф. Фукуяма. Он считает, что доверие возникает в процессе круговорота общения между экономическими агентами, домашними хозяйствами. В этом случае доверие принимает форму проявления человеческого поведения, характеризующую удовлетворение взаимных потребностей экономических агентов. Оно не должно преследовать оппортунистические цели и формируется она основе добросовестности, честности и порядочности. Доверие играет решающую роль в экономических взаимоотношениях. В тоже время его нельзя купить как товар, оно является результатом накопленного обществом социального капитала. Доверие способствует снижению оппортунистического поведения.

Оно связано с риском и неопределенностью при условии наличия асимметрии информации и играет решающую роль в экономических торгово-обменных операциях. Ученые рассматривают типы доверия в различной плоскости и направлениях, выделяя при этом личностное, межличностное, институциональное, а также вертикальное, горизонтальное, локальное, системное. Особое внимание нами уделено исследованию доверия с точки зрения институционального направления. В целом различают межличностное (т.е. доверие между экономическими агентами) и институциональное (т.е. доверие экономических агентов к государственным институтам). Если межличностное доверие - это своего рода фундамент любого общества, то институциональное доверие - основа жизни сложноорганизованных институтов, которые поддерживают формальные и неформальные «правила игры».

* 1. **Анализ противоречий в системе доверительных отношений в условиях современной российской экономики**

Доверие часто предполагает надежду на то, что люди, от которых мы зависим, оправдают наши ожидания, и связывается с такими понятиями, как «порядочность», «честность», «искренность», «добросовестность» и «забота». Все это - оценочные категории, что порождает некую сложность в их определении. Но любой человек сможет объяснить, что он видит или желает видеть в содержании таких понятий. Как правило, в доверии видят:

- безопасность (надежность, спокойствие, защита, соблюдение тайны);

- совместимость (дружелюбие, понимание, общение, авторитет, вежливость, уважение, терпение);

- искренность (честность, открытость);

- ориентацию на клиента (помощь, решение проблем, удобство, комфорт).

Доверие в контексте корпоративных отношений также можно понимать как готовность быть зависимым от других людей в ситуации неопределенности и в ожидании определенной выгоды от этого. Следовательно, оно тесно связано с понятиями «выгода», «риски» и «зависимость»: является следствием оценки сторонами трудовых отношений зависимости друг от друга, возможного риска и потенциальной выгоды от решения о доверии.

На формирование доверительных отношений оказывают влияние объективные и субъективные факторы.

Объективные факторы доверия в большей степени определяются особенностями:

1) механизма управления в организации (управленческими рычагами, организационной культурой, спецификой принятия решений и стимулирования);

2) выполняемых функций, определения полномочий, технологического обеспечения;

3) человеческих ресурсов (профессиональностью работников, их компетентностью, мотивацией, социально-психологической атмосферой). Степень доверия также зависит от личностных особенностей работников и представителями руководствующего состава.

Субъективные факторы обусловливают психологическую готовность человека оказывать доверие другим людям. К ним относятся интеллектуальные способности и особенности мышления (степень его стереотипности или независимости), жизненный опыт, личные цели и интересы, уверенность в себе. Индивидуальная готовность к оказанию доверия включает эмоциональные и рациональные компоненты. Эмоциональная готовность к доверию является следствием чувства симпатии, дружбы, привязанности к определенному индивиду. Наоборот, негативные эмоциональные переживания (антипатия, гнев, разочарование, враждебность и др.) ведут к недоверию. Рациональный компонент связан с возможностью контролировать ситуацию и особенностями мотивации других людей - готовность к доверию прямо пропорциональна возможности такого контроля и уверенности в том, что другим невыгодно вести себя вопреки ожиданиям.

В корпоративных отношениях большую роль играют и объективные, и субъективные факторы формирования доверия.

Положительные стороны доверительных отношений.

Во-первых, доверие в бизнесе способствует формированию благоприятной обстановки для осуществления трудовых обязанностей как работниками, так и руководствующим составом. Доверительные отношения имеют ряд аспектов, позволяют реализовать общечеловеческий принцип: «Важно, чтобы сотруднику дома хотелось идти на работу, а после работы хотелось идти домой». Необходимо равновесие между личной жизнью и должностными обязанностями. Перекосы как в одну сторону, так и в другую чреваты серьезными негативными последствиями. Если все свободное время сотрудника отдано работе, у него могут возникнуть проблемы в личной жизни, в организации быта, в решении каких-то своих, непроизводственных задач. А если сотрудник на рабочем месте занимается личными делами, его работа, естественно, не будет результативна. Поэтому работодателю важно максимально снять с работника груз личных проблем и получить человека, желающего расти как в профессиональном, так и в личном плане.

Во-вторых, доверительные отношения позволяют работникам максимально полно реализовать себя, увереннее и шире применять творческий подход при исполнении своих функциональных обязанностей. В такой ситуации могут рождаться интересные новые идеи, которые положительно влияют на производительность.

В-третьих, доверительные отношения оказывают влияние на рисковые ситуации. Например, отпуская крупную партию товар а без предоплаты по договору поставки, мы, с одной стороны, показываем свое заинтересованное доверие контрагенту, с другой стороны, рискуем в плане неисполнения им своей обязанности по полной оплате товара.

Однако бизнес - это всегда риск. Следует постоянно оценивать степень риска и вероятность негативных последствий. Если негативные последствия от сделок при наличии риска равняются нулю - можно говорить о достижении положительного результата. Итак, доверие в бизнесе позволяет повысить эффективность производства.

В-четвертых, доверительные отношения позволяют сформировать корпоративную культуру, некий новый, неформально-профессиональный уровень общения. Это важно для создания благоприятного корпоративно-психологического климата в коллектив. Вводить корпоративную культуру сверху в плановом порядке не рекомендуется, поскольку такой шаг может быть воспринят с иронией или даже вызвать протест персонала. Ее формирование неразрывно связано с пониманием сотрудника собственного места в компании, осознанием ее ценностей. Существуют специальные консультанты, которые помогают выстроить корпоративную культуру. Для многих именно этот процесс становится проблемой, так как он требует дополнительных затрат энергии и значительного времени. Построение корпоративной культуры - процесс постоянный, но он всегда опирается на доверие.

Отрицательные стороны доверительных отношений.

Во-первых, иногда возникают ситуации, когда фирма терпит убытки из-за неоправданного доверия в отношениях с персоналом. Это происходит прежде всего при неправильной оценке ситуации. Допустим, руководит ель организации, не изучив психологических особенностей своих сотрудников, их мотивацию, доверяет им, например, материальные ценности без соответствующих документов. Сотрудники же, пользуясь расположением своего начальника, присваивают ценности или растрачивают их. Или, пользуясь доверием руководителя, сотрудники могут нарушать трудовой распорядок, например, опаздывать на работу или недобросовестно выполнять свои обязанности.

Во избежание подобной ситуации следует тщательно проверять своих работников, прежде чем устанавливать с ними доверительные отношения.

Во-вторых, часто в доверительных отношениях стирается грань между деловым и дружественно-личностным общением, и они становятся полуформальными. С одной стороны, работать приятнее, когда люди находят взаимопонимание, подкрепленное симпатией друг к другу. С другой - если работник или работодатель начинает злоупотреблять доверием, это может привести к конфликту. Грань здесь очень тонкая, и ее легко переступить. И конфликт в таком случае будет носить более острый характер: при дружеских отношениях разрешать спорные деловые вопросы намного сложнее - приходится более трепетно относиться к коллеге, учитывая его позицию, не причиняя ему психологических неудобств (не говоря уже о материальных проблемах). Однако в бизнесе, который нацелен, как правило, на извлечение прибыли, не всегда приемлемы такого рода отношения. Зачастую эффективнее прямо и категорично решать вопросы, исходя сугубо из своих интересов.

В-третьих, у каждого человека, будь то начальник или подчиненный, есть свои сильные и слабые стороны. В деловых отношениях работник и работодатель не всегда раскрывают свои психологические особенности, что бы, например, избежать лоббирования чьих-либо интересов. При доверительных отношениях люди более раскрыты друг для друга, и это, с одной стороны, большой плюс в плане общения, с другой - делает отношения более "утонченными" и осторожными. Вопрос в том, насколько это приемлемо для бизнеса.

Все организации можно разделить на те, которые действуют по принципу полного доверия в процессе осуществления своей деятельности, и те, которые функционируют по принципу «доверяй, но проверяй». К первым можно отнести, например, небольшие фирмы, в состав которых входят друзья, родственники или близкие знакомые. Ко вторым, на наш взгляд, большинство иных организаций, в которых отсутствуют тесные родственные или иные связи между работниками.

Реформирование экономики России со всей остротой выявило проблему становления рынка труда как одной из подсистем всего рыночного механизма. С началом реформ многие предприятия стали сокращать излишнюю рабочую с илу, то есть «скрытая» форма безработицы перешла в «открытую». Уже к концу 1991 г. В стране появились первые безработные. Однако нормально функционирующая рыночная экономика предполагает Наличие безработицы. Общепризнанно, что если показатель безработицы не превышает 5%, то ситуация на рынке труда не является напряженной: человек, ищущий работу, может достаточно быстро ее найти. В то же время работодателю достаточно сложно заполнить вакансию. При превышении данного уровня на рынке труда складывается зеркальная ситуация: теперь безработному трудно найти работу, в то время как работодатели имеют возможность выбирать тех, кто им больше всего подходит.

В этой ситуации одной из основных экономических функций государства является проведение такой экономической политики, которая обеспечивала бы в стране занятость на уровне экономически эффективном (то есть таком, при котором уровень безработицы не превышал 5%).

Отличительной особенностью рынка труда было активное сокращение женщин и лиц с высшим образованием. Однако в настоящее время ситуация несколько изменилась: все чаще безработными становятся мужчины и те, кто не имеет специального профессионального образования, то есть все больше растет спрос на квалифицированную рабочую силу, имеющую специальную профессиональную подготовку.

В настоящее время в России распространена неполная, частичная занятость, когда работник трудится не 40, а 18 часов в неделю. Очагами незанятости в России являются Кировская, Свердловская области, Челябинск и Пермь, Омск, Хабаровск, Иркутск. При этом уровень безработицы выше в молодежной среде и среди женщин.

Фактором, стимулирующим безработицу, является такой процесс, как миграция рабочей с илы. В весенне-летний период в России работают около 500 тысяч иностранцев. Их доля особенно значительна в строительной индустрии и сфере услуг.

Становлению рынка труда в России препятствует ряд причин:

1. Рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, существует достаточно большое число вакантных рабочих мест, с другой стороны, значительное число безработных, чья профессиональная или квалификационная подготовка не соответствует требованиям работодателей.

2. По-прежнему существуют административные и правовые ограничения на миграцию рабочей с илы (институт регистрации).

3. Отсутствует реальный рынок доступного жилья, что также сдерживает территориальное перераспределение трудовых ресурсов.

4. Экономика все еще остается высоко монополизованной, что позволяет работодателям диктовать условия занятости, а работники вынуждены их принимать.

Особенность российского направления трансформации планово-директивной экономики в рыночную не отрицает, а, напротив, предполагают подробное изучение и разумное использование опыта зарубежных стран, что позволило бы устранить допущенные ошибки и выявить пути дальнейшего развития рынка в стране и ее регионах. Объема применяемого труда или производства, продолжительность же рабочего времени работника не меняется.

В целях сохранения социального равновесия и преодоления экономических трудностей рядом западных государств были приняты законодательные акты, направленные на адаптацию традиционной модели рынка труда к новым экономическим условиям, повышение гибкости рынка труда и развитие ресурсного потенциала. Все отмеченное было связано с началом так называемой структурной перестройки экономики промышленно развитых стран Запада, ускоренным обновлением основного капитала в отдельных отраслях на расширенной основе и одновременным ослаблением данных процессов в других, наиболее старых отраслях, что не могло не отразиться на характере трудовых отношений.

Таким образом, в настоящее время для достижения гармоничного развития рынка труда России и преодоления существующих проблем в рамках доверительных отношений между работником и работодателем необходимо учитывать развитие и состояние макроэкономической ситуации.

**1.3. Роль инфорсмента в системе контрактных отношений на рынке труда**

Инфорсмент (англ. Enforcement) — это обеспечение выполнения контрактов; защита контрактов; принуждение к исполнению контракта.

Сама суть глагола «force» с английского языка означает «принуждать», то есть действие, носящий принудительный характер выполнения чего-либо вторым лицом, под давлением первого лица.

В данном случае, инфорсмент означает принуждение первым лицом, подписавшим контракт, действие в сторону второго лица, подписавшим контракт, выполнения части контракта, который был обговорен прежде чем был подписан сам контракт.

В эпоху перестройки СНГ после обвала СССР, многие испытали шок в связи с переходом экономики на рыночную. Финансовая неграмотность жителей сильно испытывалась в первом десятилетий. Многие договора заключались между собой устно, либо на бумажном носителе, но без оттиска печати нотариуса, который бы свидетельствовал состоявшийся процесс переговоров и заключения контракта. Такой вид контракта был негативным в силу того, что если вторая сторона договора выполняла свои обязанности не вовремя, либо же отказывалась исполнять, первая сторона не могла это отсудить в суде, ибо сам контракт был заключен не грамотно, с точки зрения законодательной базы.

В настоящее время, что бы обезопасить себя, многие компании заключают договор согласно законодательству той страны, в которой она функционирует и в которой она зарегистрирована как налогоплательщик (то есть законно зарегистрирована в государственном органе, как резидент той страны, в которой она функционирует и предоставляет свои услуги). В случае если другая сторона откажется выполнять свои обязанности, то первая сторона сможет выиграть дело в суде или заставить вторую сторону выполнить свои обязательства по поводу поставки товара либо оплаты за поставленный товар первой стороной.

Помимо этого, инфорсмент также широко применяется на международном рынке, ибо иностранный инвестор несёт огромный риск за несвоевременное выполнение контракта другой стороной. Также в международном суде предусмотрены меры наказания за нарушение условий договора/контракта, который был составлен грамотно, с точки зрения юриспруденции (международного соглашения), на бумажном носителе и имеет оттиск печати двух компании (если договор заключён между юридическими лицами) и подписи первых руководителей (либо лица, которому выдана доверенность и действует от имени компании) каждой компании, которая участвует в заключении договора/контракта.

Таким образом, различия в инфорсменте создают различия в институциональной среде.

Представители гострудинспекций, служб занятости, работодателей, профсоюзов, а также руководители судов в российских регионах — практически все убеждены в том, что нормы трудового законодательства соблюдаются плохо и это является серьезной проблемой

Однако полное соблюдение норм Трудового кодекса работодателями, если бы оно было достигнут о на практике, привело бы к увеличению затрат на рабочую с илу на 15–30%. В то же время работодатели в России не придают жесткости слишком большого значения. По их мнению, другие ограничители (например, налоговое администрирование) куда весомее, да и обойти трудовое законодательство не так и затратно.

Объективная статистика деятельности гострудинспекций и судебная статистика свидетельствуют о значительной межрегиональной вариации любых применяемых здесь показателей. Это означает, что инфорсмент законов о труде может существенно различаться внутри нашей страны, превращая единые для всех федеральные нормы в локальные правоприменительные практики. Именно последние и влияют на функционирование рынков.

К субъектам контроля и регулирования относится государство, которое разрабатывает политику занятости, служащую основой для принятия решений в области функционирования рынка труда и механизма регулирования его ресурсного потенциала. Действия государства выполняют:

- Правительство и Государственная Дума, которые разрабатывают и принимают законодательную базу для устранения причин безработицы;

- Департамент Федеральной Государственной службы занятости населения (ДФСЗН) на основе нормативных актов разрабатывает специальные программы содействия занятости населения, направленные на регулирование напряженности на рынке труда и управление занятостью населения. С этой целью проводятся упреждающие профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации ресурсного потенциала с учет ом меняющегося спроса и предложения; привлечение к общественным работам безработных и использование на временных работах учащихся.

Регулирование – это процесс достижения определенных целей и параметров развития или предотвращения неблагоприятных процессов с помощью экономических и других методов воздействия.

Регулирование ресурсного потенциала рынка труда представляет собой неотъемлемую составную часть и одновременно сложную подсистему рыночной экономики и означает:

1. Создание и поддержание всех необходимых условий для непрерывного пополнения рынка труда новыми работниками взамен высвобождающихся, учитывая, что новый контингент работников в количественном и качественном отношении должен соответствовать предъявленным рынком труда требованиям. Требования рынка труда к показателям качества ресурсного потенциала складываются из: демографических характеристик (пол, возраст, состояние здоровья и т.д.), профессионально-квалификационного, образовательного и культурного уровня наемных работников и др.

2. Эффективное распределение ресурсного потенциала по сферам и отраслям экономики в целях достижения оптимальной структуры занятости обеспечивающей достойный уровень жизни населения.

3. Обеспечение условий расширенного воспроизводства ресурсного потенциала при сохранении уровня жизни не ниже черты бедности, не допущение чрезмерного увеличения продолжительности рабочего дня и интенсивности труда. Соблюдение обоснованной дифференциации трудовых доходов наемных работников в зависимости от профессионально-квалификационных, деловых и иных качеств.

Пассивная политика сводится к регистрации ищущих работу, определению размера пособий по безработице, разработке неденежных форм поддержки безработных и их семей. Меры пассивной политики государства на рынке труда способствуют развитию иждивенческих настроений среди безработных, поэтому бороться с этим можно широко используя меры активной политики.

Активная политика включает в себя профессиональную подготовку и переподготовку безработных, систему поддержки малого бизнеса и самозанятости, внедрение программ общественных работ, профессиональное консультирование. Активная политика государства при регулировании ресурсного потенциала нацелена на повышение конкурентоспособности каждого человека как профессионала. Внедрение мер активной политики снимает напряженность в обществе, уменьшает затраты государственного бюджета, способствует структурной перестройке экономики.

Формой развития, движения ресурсного потенциала является процесс его воспроизводства. Регулирование ресурсного потенциала регионального рынка труда должно основано на воздействии на каждую фазу воспроизводственного процесса: производство, распределение, обмен и потребление.

Производство ресурсного потенциала осуществляется в процессе потребления фонда жизненных средств, выступающих в товарной форме, общеобразовательной, воспитательной, квалификационной подготовке ресурсного потенциала. Объем, структур а личного потребления работников, возможности получения образовании и духовного развития определяются и регулируются в конечном счете уровнем заработной платы и уровнем цен.

Распределение ресурсного потенциала происходит в форме межотраслевой и межрегиональной миграции, профессиональной мобильности ресурсного потенциала, которые определяются конъюнктурой рынка труда.

В рыночной экономике фаза обмена ресурсного потенциала означает куплю-продажу рабочей силы и представляет форму соединения ресурсного потенциала со средствами производства, где каждый из владельцев факторов производства получает доход в виде рыночной оценки значимости вклада в производство.

Потребление ресурсного потенциала происходит в форме использования его в качестве фактора производства. В процессе использования ресурсного потенциала определяется структура занятости населения, уровень безработицы, рациональное использование ресурсного потенциала внутри предприятия (внутренний рынок труда), а также выявляется соответствие производства, распределения и обмена ресурсного потенциала потребностям экономики региона.

Обмен является связующим звеном между производством и распределением, с одной стороны, и потреблением с другой. Именно на этой фазе воспроизводства по средствам рыночной оценки ресурсного потенциала дается импульс в стадию его производства в плане подготовки и обучения работников, структуры, количества и качества ресурсного потенциала, предъявляемых к нему требований, их денежной оценке.

Органической частью воспроизводства ресурсного потенциала является воспроизводство населения. Под воспроизводством населения понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей.

Виды воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и её регионах. Это движение может быть естественным, миграционным (механическим) и социальным.

Численность и состав населения и трудовых ресурсов меняется также в силу миграционных процессов. Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьёзными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. Межрайонная и межстрановая миграция трудовых ресурсов имеет четыре направления:

- традиционное направление внутренних миграций (80% от общего миграционного оборота);

- беженцы и вынужденные переселенцы из других республик бывшего Союза;

- третье и четвёртое направление миграционных потоков характеризуются эмиграцией в дальнее зарубежье и притоком трудовых мигрантов из-за рубежа.

Создание демографических предпосылок количественного роста ресурсного потенциала регионального рынка труда представляет в современных условиях трудную задачу ввиду слабо поддающихся управлению причин снижения рождаемости. Исследователи связывают это явление с уровнем жизни населения, реальными доходами семей, которые уменьшились в переходный период, а также с воздействием факторов экономической, политической, социальной нестабильности. При достижении социально устойчивой ситуации в стране будут развиваться демографические и трудовые потенциалы, удовлетворяющие потребности в полноценном ресурсном потенциале.

На численность и состав рабочей с илы региона влияет множество факторов непосредственного и опосредственного (например, через производительность труда) воздействия. Их можно сгруппировать следующим образом: территориальные факторы занятости, демографические, производственно-технические, социально-экономические и организационные факторы. Из указанных групп к факторам чисто непосредственного воздействия можно отнести только демографические. Остальные в той или иной мере оказывают влияние на численность ресурсного потенциала рынка труда через производительность труда. Каждая группа факторов имеет свою специфику и свои особенности количественного и качественного влияния на численность ресурсного потенциала в базисном и в перспективном периоде. Так как конечной целью исследования факторов является их применение при прогнозировании, то необходимо выражение факторов через соответствующие показатели, применяемые в статистике[[18]](#footnote-18).

В последние годы в России многие исследователи изучают будущее Развитие ресурсного потенциала рынка труда под воздействием демографического спада.

Основная цель управления воспроизводством ресурсного потенциала на этапе формирования - обеспечение непрерывности процесса воспроизводства населения и ресурсного потенциала рынка труда - находит отражение в следующих целях второго порядка: повышение (поддержание) уровня и качества жизни населения, прогрессивное сохранение численности населения, улучшение состояния здоровья населения; повышение уровня образовательной подготовки населения.

Основная цель на этапе перераспределения ресурсного потенциала – обеспечение рациональной структуры занятости посредством регулирования миграционных и трудовых потоков.

Этапные цели тесно взаимосвязаны, подчинены главной цели и выражают единство коренных интересов граждан, коллективов и общества. Для их достижения в Российской Федерации разрабатываются и реализуются: социальная политика, семейная политика, демографическая политика, государственная политика в области охраны здоровья населения, государственная политика в области повышения уровня образовательной подготовки населения. Необходимость повышения эффективности управления социальной сферой, в том числе процессом формирования ресурсного потенциала рынка труда, требует усиления дифференциации целей управляющего воздействия с учетом их временного горизонта. Необходимо четко выделить и разграничить текущие, кратко-, средне- и долгосрочные цели управляющего воздействия. Такой подход к целеполаганию позволит точнее судить остепени, полноте решения проблемы и на этой основе делать заключение об эффективности формирования ресурсного потенциала рынка труда в Российской Федерации.

**Глава 2. Формы и методы институционализации доверительных отношений на рынке труда в современной российской экономике**

* 1. **Теоретические подходы к оценке уровня развития доверительных отношений**

Наиболее активное изучение и исследование института доверия приходится на 90-е годы, когда эта категория стала интенсивно изучаться в экономике в связи с разработкой такого экономического явления, как социальный капитал. Именно доверие определяется как нравственная основа, способствующая образованию социального капитала.

Доверие, как относительно самостоятельное явление можно рассматривать и изучать как феномен, порождаемый, проявляемый и динамично изменяющий свои характеристики в процессе взаимодействия людей, и как феномен внутриличностный, который, будучи порожден в межиндивидном пространстве, вновь и вновь "выносится" в пространство межличностных отношений, осуществляя функцию связи между людьми. Именно в межличностных отношениях формируется и трансформируется институт доверия.

Анализируя различную интерпретацию понятия «доверие», можно выделить три вида доверия: доверие одного человека к отдельной конкретной личности, Назовем его локальным доверием, и к обществу в целом как социально-экономической системе той или иной страны; доверие к ее макроэкономическим институтам, Назовем такое доверие абстрактным доверием; доверие социально-экономической системы (в лице руководителя) к отдельной личности или отдельной структуре (подразделению) в целом, назовем такое доверие системным.

Нельзя не заметить, что доверительные отношения, складывающиеся между различными людьми или экономическими субъектами, персонифицируются в конкретной личности, вступающей во взаимоотношения друг с другом. Но как быть, если люди незнакомы и если один человек, испытывая необходимость общения с другим, не знает, доверять ему или не доверять. Без определенных отношений, доверие не рождается. Но на практике, тем не менее, люди вступают во взаимоотношения с незнакомыми и, значит, априорно доверяют друг другу. Один человек доверяет другому как элементу той социально-экономической системы, которой он является. Иными словами, этот первый человек опирается на абстрактное доверие. Человек доверяет другому человеку в чем-либо, но не во всем. Можно говорить о сегментации доверия в общественных отношениях. Из локального доверия — от доверия к самому себе и к другому человеку — доверие перерастает в глобальное — от доверия к производственной системе отдельного предприятия до доверия к гражданскому обществу в целом.

В первичном производственном коллективе, где сотрудники регулярно общаются и взаимодействуют друг с другом, ставят перед собой общие цели, формируется социальный капитал. Социальный капитал по-новому структурирует производственные отношения в первичном производственном коллективе. Еще в 80-е годы прошлого столетия в исследованиях об особенностях бригадной формы организации труда был выявлен и эмпирически исследован феномен, получивший название «кредит доверия». Оказалось, что, вступая в бригаду, работник в первую очередь пытается ответить для себя на главный вопрос: будут ли остальные члены бригады трудиться с полной отдачей, если он решится включить весь свой потенциал, может ли он доверять им так же как себе? Иначе говоря, работник, прежде чем вкладывать свой человеческий капитал, стремится получить информацию о капитале социальном.

Среди критериев доверия внутри производственного коллектива выделяются такие черты, как результативность, порядочность, проявление заботы. Можно заметить, что из трех названных характеристик две (кроме результативности) относятся к этическим или нравственным нормам. Результативность, то есть выполнения своих обязательств и обязанностей, является главным фактором для того, чтобы коллектива и, особенно, руководители не способны добиться обещанных результатов, возникает недоверие, которое может относиться как к одному или нескольким членам коллектива, так и к коллективу или организации в целом. Последствием возникшего недоверия может быть блокировка выполнения каких-либо решений своих руководителей, поэтому получение результатов является особенно важным показателем для повышения доверия к руководству. Критерием порядочности является согласованность и последовательность в поведении работника, то есть доверие будет к тому работнику, чье поведение предсказуемо и заслуживает его, даже если что-то в его действиях и не устраивает. Проявление заботы означает, что труд работников, их вклад в дело предприятия, будет справедливо вознагражден или, по крайней мере, замечен. Невнимание к работникам или несправедливое их вознаграждение может стать источником конфликта в коллективе, а следовательно, приведет к утрате доверия.

Необходимо отметить, что специфика доверия также зависит от типа социальной сети, в рамках которой происходит взаимодействие. Можно выделить вертикальное и горизонтальное доверие.

Доверие вертикальное формируется по отношению к общественным или государственным институтам. Оно может быть как функциональным доверие подчиненного к начальнику и наоборот), так и символическим (доверие к президенту, другой публичной фигуре).

Однако наиболее действенное горизонтальное доверие, которое возникает между субъектами, объединениями или организациями одного уровня, поскольку оно носит индивидуальный, локальный характер, формируется на основе межличностных связей, персонального опыта и нефункционально. Согласно нашим исследованиям, на вопрос обосновных качествах коллеги, с которым бы предпочли работать опрашиваемые, в основном прозвучали такие ответы, как «этому человеку можно доверять», «высокий профессионализм коллеги», «этот человек делает то, что он обещал», «охотно делится своим опытом». На эти качества приходится около 57 % из девяти предложенных характеристик личности.

Таким образом, на формирование локального доверия, то есть доверия к своему коллеге, оказывают влияние его моральные, этические и профессиональные качества.

Замедление темпов роста российской экономики возобновило интерес к проблематике доверия, повышение которого может рассматриваться как условие, ресурс экономического развития. В частности можно предполож ить, что расширение зон доверия приведет к более активному и эффективному сберегательному и инвестиционному, а также ответственному кредитному поведению населения. Дефицит доверия часто рассматривается как существенный ограничитель расширения временных горизонтов потребительских ориентаций российских жителей, что препятствует формированию долгосрочных потребительских планов, личных накоплений.

Исследования финансового поведения населения России фиксируют достаточно примитивную его структуру, которая медленно развивается в последнее десятилетие, несмотря на кратный рост денежных доходов населения и появление новых институциональных возможностей для возникновения разнообразных направлений инвестирования личных накоплений. Сбережения населения концентрируются на банковских депозитах, а потребительское кредитование развивается в основном, в том числе в последние годы, за счет наращивания необеспеченных денежных кредитов. Увеличение денежных доходов и общий рост уровня жизни массовых слоев российского населения особенно в годы доэкономического кризиса 2008 года, не привел к широкому распространению более продвинутых и сложных форм сберегательного и кредитного поведения.

Все чаще исследователи приходят к выводу, что причины отсутствия значимых изменений в финансовом поведении населения следует искать не только в экономических показателях доходов, ставок процентов и темпов инфляции, институциональных параметрах, регулирующих сферу частного потребления, но и в социокультурных характеристиках общества.

В частности, особое внимание уделяется важности таких понятий как доверие, чувство ответственности, уровень адаптированности людей к сложившимся социально-экономическим условиям. Предполагается, что все эти факторы оказывают существенное влияние на поведение людей в целом, в том числе на сберегательное и кредитное поведение. Расширение зон доверия, повышения ответственности за условия собственной жизнедеятельности, рост уверенности в себе, которая является проявлением высокого уровня способности к социальному взаимодействию с окружающим миром, будут приводить к более активному и эффективному сберегательному и инвестиционному, а также ответственному кредитному поведению.

Помимо понятия «доверие» при изучении неэкономических факторов формирования поведения населения часто используются также смежные с ним понятия «контроль» и «адаптация». «Доверие» предполагает тот или иной уровень ожиданий добросовестного выполнения функций, обязанностей либо обязательств другими сторонами процесса — как людьми, так и социальными институтами либо обществом в целом. Понятие «контроль» отражает уровень влияния человека на осуществление другими агентами их обязательств, однако, что более важно, оно является, в том числе, и показателем степени ответственности. «Адаптация», в свою очередь, показывает степень социализации членов общества и уровень отлаженности их взаимодействий. Уровень контроля и адаптации зачастую расцениваются как составляющие понятия «доверие», которое и используется в качестве общего показателя уровня взаимодействия социальных институтов, групп и членов общества.

Для современной России характерен не просто низкий уровень доврия в обществе, но и отсутствие его влияния на поведение даже в тех случаях, когда люди сообщают о готовности к доверительному социальному взаимодействию. Как правило, доверительные отношения не рассматриваются людьми как ресурс, облегчающий или стимулирующий те или иные типы поведения, в том числе финансового. Более значимым фактором является взаимосвязанное с доверием чувство контроля обстоятельств собственной жизни, которое и формирует поведение людей в потребительской сфере.

Другими важными факторами, определяющими потенциал структурных изменений финансового поведения населения, являются сформированные в обществе образцы, нормы, стандарты образа жизни, регулирующие целевые установки потребительского поведения. В зависимости от характера этих нормативных представлений могут складываться различные траектории структурных изменений в финансовом и кредитном поведении людей в условиях общего роста материального достатка. Речь идет о формировании иерархии потребительских образцов.

Анализ потребительской ориентированности современного городского российского жителя подтвердил, что в потребительском воображении всех групп населения неизменно сохраняется приоритет расходов на текущие нужды и дорогостоящие покупки над инвестициями и сбережениями. Современный стиль российской городской жизни, который задает рамки потребительских горизонтов большинства населения, характеризуется преобладанием текущих запросов. Потребительские приоритеты большинства российских семей, на которые они ориентируются при формировании своих семейных бюджетов, сосредоточены на удовлетворении текущих потребностей, а не на более ресурсоемких задачах, например, обеспечения жильем. Задачи сохранения и наращивания человеческого капитала отодвигаются на самый дальний план. При этом следует отметить и положительный момент — акцент на текущих целях позволяет довольно полно удовлетворять имеющиеся материальные потребности. Примерно трем четвертям городских жителей денежных доходов достаточно для текущих нужд.

Ограничение потребительских запросов потребностью в питании, одежде, товарах домашнего обихода создает ситуацию, при которой все имеющиеся денежные доходы направляются в первую очередь на текущее потребление. Экономия на текущих расходах ради более дорогостоящих приобретений, например, жилья, не входит в число широкораспространенных приоритетов. Долгосрочное планирование семейных бюджетов остается идеальным пожеланием, не предназначенным для практической реализации.

**2.2. Государство в институциональном проектировании доверительных отношений на рынке труда**

Социализация экономических процессов за последнее время все больше предопределяет качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки как человеческий капитал. Учитывая специфические особенности формирования такого капитала по особому следует подходить к определению и формированию социального капитала как компонента отдачи от использования инноваций в человеческий капитал. Так, С.Ю. Рощин и Т.О. Разумова в моделировании социальных проблем ориентируются «на затраты времени и денежных средств». При этом не учитывая такой специфический компонент как «талант», способность человека учиться, а следовательно, отображается не достаточно корректно результаты «выгодности» и отображении уровня оплаты труда, моделирование их результатов. Это дает основание авторам считать, что формируется «общий и специфический человеческий капитал».

Опыт и практика исследований ряда региональных работ Иркутских ученых ориентирует на использование ограниченности моделирования только управленческого труда. Отсутствие в предлагаемой трактовке решений по регламентации управленческой деятельности будет увеличивать и сдерживать рост производительности труда, ухудшать экономические показатели деятельности предприятий, ограничивать порядок труда и трудовых отношений, «мотивационные» аспекты менеджмента, отражение взаимозаменяемости при управлении человеческими ресурсами.

Предпринятые в последнее время приоритеты социального развития говорят о том, что разбалансированность адаптационного механизма требует своего совершенствования, неспособность регулировать оценку рынка труда. Это подтверждается разработками ряда ученых представленных в журнале «Вопросы экономики переходного периода», В.А.Павленковым, А.В.Топилиным, С.Глазьевым. За 16 лет рыночных реформ в российской экономике ни разу не было замечено снижения цен, что явилось следствием отсутствия свободной конкуренции на российском рынке, постоянно замечено получение монопольной сверхприбыли за счет потребителей, игра на различных компонентах социальной адаптации. Внедрение интегрированных концепций менеджмента На рынке труда дает основание говорить о инновационных проявлениях организационного механизма по технологиям деловых процессов, структуре, коммуникационным сетям, организационной культуре управления, каждая из которых формирует процедуры синтеза и выделение уровней структуризации концепций «от целей» или «от ситуации». Л.М.Мартынов отмечает, изменение инновационности и адаптивности есть компоненты развития организаций, а учет интегрированности быстро изменяет общие условия работы с любыми категориями менеджмента персонала, приводит к инновационной культуре доверия, комплексному развитию отношений с различными структурами в регионе[[19]](#footnote-19). Практика показывает, что при этом изменяется тип институтов, подходы определения интерпретативной институциональной направленности экономики, появление механизмов рейдерства и контроля за результатами эволюции предпринимательства, новые социальные системы взаимодействия.[[20]](#footnote-20) Специфика механизма функционирования будет характеризоваться совокупностью организационно-экономических отношений, информационно-коммуникационной среды обеспечения обмена и потребления на основе конкуренции. Успех адаптации на рынке труда ориентирует устанавливать диагностирование социально-психологического климата, корпоративную культуру данного социального окружения, подбор, наем, окупаемость рабочей силы, которая может вписываться в данные условия, территориальные маркетинговые изменения порождающие специфику использования информации.

На региональном уровне роль маркетинга заключается в поддержании соответствия спроса и предложения рабочей с илы в конкретных условиях и на определённой территории.

На уровне работника роль маркетинга состоит в самореализации личности, когда человек в условиях конкуренции должен определить своё положение в обществе за счёт максимальной мобилизации энергии и инициативы, природных дарований, приобретённых знаний и умений, личной предприимчивости и активной жизненной позиции.

Наиболее актуальным в настоящее время становится исследование критической зоны рынка труда. Критическая зона рынка труда складывается:

1. Лица, имеющего официальный статус безработного

2. Неработающие, не имеющие статуса безработного с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума

3. Работающие в режиме неполной занят ости, не имеющие дополнительного заработка, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума

4. Занятые полный рабочий день.

В последнее время наблюдается на региональном рынке труда рост конкурентоспособности граждан имеющих высшее образование и достаточный опыт работы. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда необходимы повышение коммуникабельности, уверенность в своих силах, приобретения навыков поиска работы. Этому способствуют направления граждан на «кратковременные курсы по поиску работы», профессиональное консультирование, появление и анализ новых функциональных характеристик использования аутсорсинга и аутстаффинга.

Не менее важной в маркетинге рабочей силы регионов является влияние наличия работников вынужденно занятых в режиме неполного рабочего времени находящихся в отпусках по инициативе администрации. Основными причинами неполной занятости продолжают оставаться - спад производства в ряде отраслей экономики, низкая инвестиционная активность, реструктуризация производства, экологическая безопасность, нетрадиционные методы управления трудовыми ресурсами.

Двойственность товара рабочая сила порождает двойственный подход к процессу рынка труда. С одной стороны, индивид рассматривается с учётом поведенческих установок, социально-профессиональных и демографических характеристик, а с другой стороны, необходимо изучить экономическое положение работодателей, их возможности и перспективы развития с точки зрения занятости, необходимости формирования адаптационного механизма. Маркетинг рабочей с илы призван соотнести здесь возможности и перспективы развития работодателя и комплекс критериев, с которыми выступает на рынке труда наёмный работник. Это вызывает рассматривать региональные особенности сегментации рынка труда как систему региональных отношений.

Здоровье невозможно представить в виде простого изменения в функционировании какой-либо системы организма. Не менее важным аспект ом «здоровья» как элемента социально-экономического управления остаётся моббинг персонала, который представляется как притеснение со стороны работодателя или других работников и проявляется в негативных высказываниях, критике в адрес работника, социальной изоляции внутри организации, ограничениями служебных действий социальных контактов, распространение ложной информации.

Концепция здоровья как социально-экономического аспекта оценки качества окружающей среды всё в большей мере имеет антропогенные факторы определения здоровья люд ей в комплексном отображении рынка труда, зависимости качества труда в системе дальнейшего разрешения проблем региональной эффективности, позволит по-новому определять взаимоотношения финансово-промышленных групп и государства, межрегиональные возможности, аспекты ликвидации бедности, социальные аспекты использования различных групп населения и возможности их удовлетворения, особенности проявления временной занятости.

Ответственность работодателя за это прописана в российском законодательстве явно не в полной мере. У нас нет, обязательного страхования работающих в зависимости от состояния их здоровья. В США, например, оно существует.

В стране большой дефицит менеджеров с мышлением «на перспективу» т.е. тех, кто всерьез думает о здоровье работающих как о непременном условии процветания бизнеса, о здоровье сберегающих технологиях.

Регулирование экономической деятельности выражает характер хозяйствования, тогда как поведение людей воплощает его стихийное начало. Известны два подхода к регулированию: административное ограничение свободы выбор, а его форм путем регламентации деятельности; косвенное экономическое регулирование содержания поведения через коррекцию групповых интересов друг друга. Движущей силой и главным инструментом перемен служит трансформирующая активность индивидуальных и коллективных факторов - индивидов, организаций, групп, мотивов, интересов, потребностей, ценностей. Следовательно, выход на конкурентоспособность анализа степени удовлетворённости, в котором заинтересованы различные участники рынка, в том числе местные сообщества – люди, живущие в окружении предприятий, где в первую очередь устанавливается качество жизни людей.

Аспекты реформирования управления предполагают искоренение бедности и «троекратное уменьшение» числа бедных, где учитываются реальности: растущей инфляции, добавление денег из госказны, деятельность людей на неэффективно работающих предприятиях, перераспределение доходов и выделение дифференцированного подоходного налога. Современные изменения данных направлений для каждого государства и регионов разнообразны, а, следовательно, подходы для их исследований разнообразны. Так, конкурентоспособность России на сегодня низка, что бы её поднять необходимо: укрепить рубль, изменить положение в инфраструктуре, изменить взаимоотношения в сфере бизнеса. Это возможно через изменение прожиточного минимума и уменьшения количества бедного населения.

Современная компетенция на рынке труда предполагает недостаточную помощь социальным бедным; в ориентации людей работать в обстановке развития новых знаний, разнообразной деятельности, ответственности, реализации способностей, проявлению инициативы, что проявляется в «модернизации неконкурентоспособных производств», стимулировании технологического прогресса; анализа работы новых институтов; в готовности к выполнению работы; в способности к управлению; новых критериев отбора людей; новых психологически обоснованных средства контроля ответственности.

Концепция организационного климата всё больше рассматривается как на рынке труда зарубежных исследователей Великобритании, например, так и в отечественных исследованиях (исследования специалистов журнала «Управление персоналом»), где основными параметрами организационного климата могут быть:

1. Ассортимент производственных задач

2. Качество эффективного поведения

3. Стандарты качества работы

4. Обратная связь работодателя и наёмного работника

5. Возможности роста

6. Организационная ясность

7. Поощрение новаторства

8. Заинтересованность

С рассмотрением параметров предъявляемых как к работодателю, так и к наёмному работнику в практике рассматриваются различные модели компетентности на рынке труда: гетерогенные, атомарные или факторные.

Указанные компоненты доказывают значимость организационно-экономических взаимоотношений в региональных комплексах и являются феноменальным аспектом эффективности управления рынком труда, проявлениях вызванных информатизацией, универсальной коннективностью и глобализацией, где управление знаниями основано на сочетании гуманитарного, информационного и технологического управления. Своеобразный аспект значимости региональных особенностей регулирования рынка труда с учетом маркетинга выделяет Е.Котырло[[21]](#footnote-21). Автором отмечается, что некомпактность проживания населения, затрудненность территориальных трудовых перемещений, жесткая зависимость локальных рынков труда от одного предприятия, находящегося нередко в состоянии или на грани банкротства, препятствует развитию саморегулируемого рынка, усиливает роль государственных посредников. Это во многом отражается на демографической ситуации[[22]](#footnote-22), «социальных пожарах» реформирования,[[23]](#footnote-23) формирует мод ели маркетинга труда, выбор сегментов и предоставление услуг, комплектацию маркетинга услуг, создание системы управления качеством.[[24]](#footnote-24) Однако не следует забывать, что развитие теории институциональных изменений представляется условием прогресса социальных наук в целом в работах Дж. Гэйлбрейта, институционально-социологических традициях Ф. Перру, Г. Мюрдаля, «неоинституциональных» проявлениях Р.Коуза и Д.Норта. Неоинституционализм не только добавляет новый класс ограничений, в рамках которых производится выбор, но и предлагает более реалистическое описание самого процесса принятия решений. Здесь О.Уильямсон вводит понятие «оппортунистическое поведение», которое определяется как «преследование собственного интереса», в социальных институтах нуждаются ограниченно разумные существа небезупречной нравственности. При отсутствии проблем ограниченной рациональности и оппортунистического поведения потребность во многих институтах попросту отпала бы. О.Уильямсон предлагает различные классификационные группы институциональных подходов: технологические, организационно-контрактные перспективы, институциональную среду, общественный выбор, публичную сферу, организационную структуру, агентские отношения, трансакционные подходы, «контролирующие структуры».

Новые французские институционалисты пытаются снять противоречия как особого института, обеспечивающего координацию индивидов. Согласно, Л.Тевено и Л.Болтянски, под рынком понимается особая форма социальных связей между отделёнными друг от друга индивидами. Обращение к нормам обусловлено необходимостью взаимной интерпретации действий. Рынок как особый институт, обеспечивающий координацию действий агентов, предполагает существование норм и правил поведения. Выделяется семь институциональных подсистем, «семь миров».[[25]](#footnote-25) Новый французский институционализм исходит из иной посылки в анализе взаимоотношений между институциональными подсистемами. Основой динамики институциональной системы, согласно этому подходу, являются поиск и достижение компромисса между принципами и нормами, лежащими в основе каждого из «миров». Социально-экономическая система в результате «рассыпается» на фрагменты и лишается ценности. Ещё одним последствием «фрагментации» институциональной системы являются рост психологического дискомфорта людей.

Л.Тевено в этой связи указывает на множественность способов координации, выделяя равновесие и рациональность в сложном мире, а Р.Кумахов представляет как теорию согласования и анализа предприятий.

Нам представляется, что масштаб изменений и присоединения новых сфер анализа свидетельствует об огромных способностях к адаптации. Анализируя данный подход О.Фавор о определяет институциональную типологию рынков, где рассматриваются: организация рынка, рынок организаций, альтернативные организации. Тем самым:

1. Сводя рынок труда к бирже ценных бумаг, затрудняет понимание механизмов, действующих на данном рынке;

2. Конкуренция приобретает форму арбитража.

Практика анализа «институциональных ловушек» уже представлена оценкой характера механизма динамической реакции экономического цикла, где главным фактором колебаний хозяйственной активности признаются изменения платежеспособного спроса на товары и услуги, вызванные невозможностью стабилизации денежного потока в условиях децентрализованной финансовой системы и отсутствия полной информации о будущем развитии, а с учетом становления «новой» экономики и управления требуется и анализ «новой институциональной среды».

Развитие новых формализованных и неформализованных институтов – есть результат расширения кооперации между людьми. А.Нестеренко видит этот процесс в «модернизационном скачке» - это создание современной социально-экономической системы, предполагающей индивидуализацию трудовых усилий, повышение роли творческого начала в производственной деятельности, формирование институтов роста, что проявляется в институциональных программах модернизации, теориях развития и становления, моделях и методах маркетинга[[26]](#footnote-26), различных проявлениях взаимодействий на рынке труда.[[27]](#footnote-27)

Ряд российских специалистов в области институциональной теории, подводят и анализируют практику динамики институциональной структуры и в основном критикуют за монополизацию нефтегазового сектор а, выявленного теорией экономических институтов: изменения собственно экономических параметров; организационных структур; форм взаимодействия; минимизации общих издержек; источника институциональных изменений - относительной цены и предпочтения потребит елей; процесса институциональных изменений в газовой промышленности; анализа аспектов «институциональных ловушек» приводимых в журналах «Управление персоналом», «Эксперт», «Вопросы экономики» за 1999-2011года.

Воспроизводство адаптационных практик говорит о способности рационального встраивания наборов адаптационных ресурсов встраиваться в социально-экономическую систему, влиять на процессы социально-экономической адаптации населения[[28]](#footnote-28). Именно социально-экономическая адаптация становится макросоциальным процессом, определяющим тенденции дальнейшего развития, как регионов, так и России в целом. В этой связи ряд авторов считает, что институты можно перестраивать ускоренными темпами[[29]](#footnote-29), при этом новые институты зависят от длительного времени и специальных усилий (упрощения, компромиссы или легализация бизнеса, администрирование новых прав ил, мониторинг процесса, информационная поддержка, обучение новым навыкам). Специфичность институтов до сих пор находит отражение в анализе теорий социальной сферы ряда стран[[30]](#footnote-30), анализа межрегиональной дифференциации и построение рейтингов субъектов Российской Федерации.[[31]](#footnote-31)

Современные аспекты институализации выделяют устойчивые параметры экономического выбора – это структуры внешние по отношению к акторам (институты, сети, контр акты, агломерации), а также экономическая культур а, которая существует в виде конструкций (знания и ценности) и соглашений (язык общения, общеезнание, ограничивающее возможности вступления в сделку – институт – сеть – контракт). Какой бы тип сети ни рассматривался, центральным будет структура отношений. Для каждого набора участников можно анализировать разные отношения, поэтому и сети будут разными, а, следовательно, возникает проблема анализа «правильных институтов».

Современные аспекты значимости институционального проявления, как в целом отдельных институтов, так и отдельных видов «ловушек» указывает на использование в последнее время элементов наноэкономики – институтов на уровне индивидуального человека, имеющего конкретные физиологические, интеллектуальные и духовные параметры своего развития, определяет практическую пользу: реализации людей как индивидов; средств связи личности; обеспечения безопасности. Институциональные предпосылки и преобразования наиболее ярко представлены в работах Н.А.Волгина и В.К.Егорова[[32]](#footnote-32). Отсутствие институциональных условий в развитии отдельных элементов и их согласованность, отставание в решении назревших социальных проблем, неэффективное использование местных ресурсов, нарастание экологической напряженности обусловливают необходимость коррекции и адаптации. Институциональный подход к исследованию проблем позволяет по-новому оценить преобразования, теоретические технологии хозяйствования на уровне муниципальных сообществ. Здесь институты образуют базисную структуру, «создаваемые людьми рамки, которые структурируют политические, экономические и социальные взаимодействия»[[33]](#footnote-33), что определяется теорией «экономики соглашений», а, следовательно, через институциональную среду реализуются формы координации, адаптации, разрешаются корпоративные подходы к управлению взаимосвязанных групп целей (экономических, социальных, политических). Проявляемое неравенство будет способствовать манипулированию институтов[[34]](#footnote-34), устойчивому долгосрочному равновесию при слабой защите прав собственности («институциональным ловушкам»). В практике существуют альтернативные высказывания выбора эффективных институтов институциональных установок, связанных и порождаемых социальными организациями и аспектами влияния институтов на поведение.[[35]](#footnote-35) Поэтому введение в институциональный анализ неравенства, принудительный характер сделок по обмену правами, власть, издержки трансформации поведения будет приводить и приближать к реальной институциональной организации рынка труда. Типичная иллюстрация этому - феномен «запаздывания», когда нарушение экономического равновесия уровня цен и заработной платы не сразу реагирует на изменение совокупного спроса.

Однако согласно высказываниям ряда авторов proetcontra в «фокусе внимания авторов находятся не сами теории политических институтов, а отношение россиян к этим институтам, равно как и к другим явлениям политической и общественной деятельности».[[36]](#footnote-36) Этот процесс можно наблюдать во внутрисистемной разбалансированности, когда в крупных городах, привлекательных для бизнеса превышен порог допустимой численности населения, перекрыты предельно допустимые нормы по количеству рабочих мест и объему жилищного фонда. Отсюда ухудшение среды проживания, рост социальных агрессий людей и как следствие появление поселенцев, окруженцев и прочих[[37]](#footnote-37), т.е., по мнению А.А.Богданова, «определяются, регулируются и контролируются приемлемые способы достижения целей институцианализированными нормами», а следовательно, явно выделяются различия подходов к изменениям бизнеса:

- подход, основанный на идеологии реинжиниринга;

- институциональный подход, основанный на идеологии трансакционных издержек.[[38]](#footnote-38)

Своеобразный вид «институциональных ловушек» проявляется во взаимосвязях «ловушки безработицы» и «ловушки бедности». Современные социологические исследования на Западе показывают, что в развитой рыночной экономике, чем выше уровень образования людей, тем больше шансов иметь работу и, наоборот, наиболее высокий уровень безработицы наблюдается среди лиц с низким образовательным потенциалом. Повышение образовательного уровня в странах с развитой рыночной экономикой рассматривается на микроуровне как гарантия для каждой личности от риска безработицы, а на макроуровне расширение занятости в сфере образования, финансируемого за счет государственных средств, особенно в период спада производства, представляет собой высокий амортизатор циклической безработицы[[39]](#footnote-39). В результате российская экономика попадает в сырьевую ловушку и окончательно опустится на периферию мирового хозяйства. Это означает стагнацию уровня жизни большинства населения, 2/3 которого будут лишены перспективы самореализации и получения высоких доходов. Вырваться из сырьевой ловушки сложнее из-за возрастающей глобальной конкуренции, а имеющиеся возможности сужаются по мере формирования нового технологического уклада мировой экономики и соответствующей ему страновой специализации[[40]](#footnote-40). К тому же динамика гендерной сегрегации все больше дает о себе знать[[41]](#footnote-41), что предопределяет возможность изменения конкурентной среды,[[42]](#footnote-42) развивает альтернативные концепции институционального рынка как механизма институциональных изменений. Внедрение институциональных инноваций здесь осуществляется через «рынок институтов», где могут использоваться варианты их развития (эволюционный, революционный), принципы проектирования и определения институциональной эффективности (аллокативной, адаптивной) На основе издержек институциональной трансформации. Следовательно, по мнению Й.Фогеля, могут анализироваться различные модели взаимодействия человека и рыночной экономики, социального обеспечения и рынка труда, складываться соответствующий тип социального неравенства. Согласно утверждениям авторов ключевой институт «северной модели» будет составлять не социальная политика как таковая, а принцип емкого рынка труда с высокими квотами участия в нем различных слоев населения, а следовательно, различные подходы к обоснованию институтов и борьбы с «институциональными ловушками», формированию экономической социологии рынка труда, анализа моделей посреднического поведения. Тем самым трансформируется сам институт социальных льгот, усиливается территориальная ассиметрия регионов, появление атрибутов «экономики нового поведения», т.е. выделение институционального каркаса экономических действий, которые обладают определенной спецификой и отражаются в различных моделях посреднического поведения по институциональным ступеням развития, что рассматривается в социоэкономической сущности трудового конфликта как основы трудовых отношений, влияние ресурсного изобилия На институты и формирование качества институтов на основе диалектики позитивного и нормативного в теории «второго лучшего» и в теории «институциональных ловушек», преобразованиям институциональной структуры и информационной состоятельности любого рынка труда, новой его парадигмы[[43]](#footnote-43), концептуального изменения основ управления[[44]](#footnote-44) с учетом стандарта справедливости[[45]](#footnote-45) и «ловушек уникальности».[[46]](#footnote-46) Неоднозначность проявления анализа институтов говорит о многообразных подходах в определении предмета и метода регулирования отношений на рынке труда.[[47]](#footnote-47)

**2.3. Направления развития доверительных отношений в российской экономике**

Любой вид предпринимательской деятельности основан не только на бизнес-идее, но и на доверительных отношениях между производителем и потенциальными потребителями. Особенно это важно для инновационного бизнеса, когда правильный выбор идеи и поля доверительных отношений имеет принципиальное значение, фактически являясь залогом будущего успеха или неудачи инвестиционного проекта. Можно сказать, что постоянный поиск новых идей является «двигателем» инновационного бизнеса и в достаточно высокой степени научно-технического прогресса в целом. Но без формирования доверия как некой оболочки для реализации любой идеи в большинстве случаев приводит к отрицательным результатам ее внедрения на рынок, то есть ее коммерциализации.

При этом следует учитывать факт того, что только высокая степень предпринимательского риска (надежности), при условии положительного результата, приводит к высокой степени доверия. А это может быть только в условиях максимально возможного доверия и предпринимательской свободы. Следовательно, управление фирмами с учетом доверия как одного из факторов надежности бизнеса является, в том числе, необходимым условием повышения эффективности управления ресурсами современных (особенно наукоемких) предприятий. Это позволяет обеспечивать рациональность использования творческого потенциала работников, повышать устойчивость организаций в условиях неопределенностей, в которых они функционируют в настоящее время.

Поскольку любая стратегия включает в себя общие правила, на основе которых принимаются обоснованные решения, призванные обеспечить координированное и упорядоченное достижение целей в долгосрочном периоде, они должны разрабатываться с учетом того уровня доверительных отношений, который существует между исполнителями и бизнес-партнерамифирм.

Процесс выработки стратегии не завершается на этапе какого-либо немедленного действия, а заканчивается установлением общих направлений и взаимным доверием между сторонами для дальнейшей её реализации.

Переходя от выбора стратегии к её реализации необходимо принимать во внимание то, что окончательно утверждая ту или иную стратегию в качестве руководства к действию, должны учитываться следующие факторы: от степени надежности доверительных отношений между исполнителями по каждому из принимаемых решений, до фактора времени и уровня доверия между внешними бизнес-партнерами.

Нередко хорошие идеи терпели неудачу только потому, что были предложены к осуществлению в неподходящий момент времени при низком уровне доверия между партнерами.

Стратегический успех определяется не только состоянием рынка и общими экономическими отношениями, но и использованием доверия как одного из факторов управления человеческими ресурсами. Для эффективного управления и оптимального использования возможностей внешней среды менеджмент нуждается в оценке доверия к клиентам, а клиенты нуждаются в доверии со стороны менеджеров компаний для более полной адаптации к организационным требованиям. То есть взаимное доверие служит основой взаимопонимания и согласия, детерминирует мотивацию к достижениям и является неотъемлемым условием делегирования полномочий и командной работы.

Сегодня актуальна не столько дилемма «доверие/недоверие», сколько расчет рационального уровня доверия, способствующего снижению рисков для эффективной деятельности в конкретных условиях. Это приобретает особую актуальность в период подготовки и проведения организационных изменений, поскольку атмосфера взаимности, поддерживаемая и оберегаемая менеджерами и подчиненными, способствует рациональному использованию имеющегося потенциала организации. Доверие во многом определяет договорные цены и результативность организационных изменений.

Однако организационные изменения, как и сама категория доверия, не могут быть определены без потенциала как материальных, так и человческих ресурсов, имеющихся у договаривающихся сторон. Сегодня имеется множество подходов к определению человеческих ресурсов как экономической категории.

Работодателю сегодня приходится идти на оправданный риск (т.е. «одностороннее» доверие) при приеме вольнонаемного работника, оценивая его потенциальные возможности, которые могут не оправдаться, и вынужденно возлагая на него определенное доверие в решении бизнес-задач.

Одним из основных понятий инвестиционного анализа является понятие участника инвестиционного проекта, в качестве которого выступают физическое или юридическое лицо, группа лиц или организация, заинтересованная в реализации или не реализации инвестиционного проекта. В общем случае совокупность участников можно разделить на участников макроэкономического уровня (народное хозяйство страны в целом, федеральный бюджет и т.п.); участников мезоуровня (регион, региональный бюджет, финансово-промышленные группы, отраслевые министерства и т.д.) И участников микроэкономического уровня к последним относятся: автор(ы) (собственник) идеи проекта; автор(ы) (собственник, разработчик) содержания проекта; инвесторы, осуществляющие финансирование разработки и реализации проекта; предприятие (организация, учреждение) или группа предприятий, на улучшение деятельности которых направлен инновационный проект; потребители (рынок) продукции, в разработку, производство или реализацию которой вносит изменение выполнение инвестиционного проекта.

Таким образом, возникает так называемая микроэкономическая «инвестиционная конфигурация»: автор – разработчик – инвестор – потребитель проекта – потребитель продукции. Однако успешность инвестиционных проектов, прежде всего, будет определяться их участниками, а точнее – доверительными отношениями между ними.

Обратим внимание на присутствие в этой цепочке наряду с другими участниками проекта автора идеи, т.е. владельца интеллектуальной собственности, связанной с проектом. Автор идеи должен учитываться во всех финансовых и иных расчетах, связанных с проектом, в том числе – в распределении доходов. А это возможно только при наличии доверительных отношений между автором идеи и всеми исполнит елями, задействованными в бизнес-проекте.

Каждый из участников инвестиционного проекта имеет в принципе свои стратегические интересы и рассматривает каждый проект с точки зрения соответствия его интересам и доверия к другим участникам, вовлеченным в проект. Особое внимание должно быть уделено исследованию инвестиционных проектов с позиций руководства предприятия и его доверия к потенциальным инвесторам. При этом оно всегда заинтересовано в вовлечении в инвестиционную деятельность финансовых и иных средств других участников проекта, прежде всего – потенциальных инвесторов.

Доверием сегодня называют неконтролируемое человеком состояние комфортности отношений между ним и его в изави, которым выступают его родственники, друзья, сослуживцы, коллеги, руководит ели и т.д. В случае потери такого доверия человеком, оно практически никогда у него не восстанавливается до прежнего уровня. Такой же вывод может быть отнесен и к организациям.

Поэтому, при решении бизнес-задач фирма, точнее ее менеджмент, должны добиваться доверия как между сотрудниками, между исполнителями и руководством («внутренне» доверие), так и с бизнес-партнерами («внешнее» доверие).

Отсюда возникает вопрос: «А можно ли управлять доверием?»

Управляемое, или «двустороннее»» доверие – это доверие, когда:

1) обе стороны заинтересованы участвовать в формировании доверительных отношений;

2) доверительные отношения между сторонами всегда динамичны и изменяются от полного недоверия в сторону «абсолютного» доверия;

3) когда каждая из сторон, имея различный уровень партнерского доверия, стремится к достижению равновесных доверительных отношений.

Данное понятие было нами введено с целью установления условий устойчивости бизнес-отношений между партнерами.

Неуправляемое или «одностороннее» доверие – это доверие, когда:

1) ни одна из сторон не ищет путей к доверительным отношениям;

2) одна из сторон ищет пути сближения, а другая отказывается;

3) обе стороны хотят найти компромисс, но внешние условия не позволяют;

4) одна из сторон теряет доверие по отношению к другой стороне.

Для того, что бы бизнес заработал, необходимо искать пути перехода от неуправляемого доверия к управляемому

Известно, что процесс управления может осуществляться только в настоящем и возможен лишь в том случае, если имеется вероятность фиксирования изменений, которые происходят с объектом в результате управленческих воздействий на него.

В качестве инструмента для оценки уровня доверительных отношений и возможности управления доверием нами было предложено ввести в качестве практического показателя «коэффициент доверительности».

Коэффициент доверительности отражает сложившийся уровень доверия между бизнес-партнерами при заключении договоров в конкретном сегменте рынка, в данный момент времени.

Поскольку доверие является многофакторной характеристикой, на основании оценки каждого фактора (опыт работы, компетенция, «надежность» партнер а и т.д.) строится дифференциальный коэффициент доверительности. Совокупность дифференциальных коэффициентов может быть объединена в общий интегральный коэффициент доверительности. Причем, чем большее количество дифференциальных направлений-характеристик будет оценено фирмой, тем более точным будет интегральный коэффициент доверительности.

Интегральный коэффициент представляют интерес для топ-менеджмента, а дифференциальные коэффициенты – для менеджмента среднего и низшего уровня управления.

В качестве предпосылок формирования доверительных отношений выступают высокие трансакционные издержки функционирования агентов рынка труда, наличие предполагаемого или действительного контроля поведения участника (участников) трансакций, его компетентности и последствий выбора со стороны контрагента в рамках определенного временного лага, предсказуемость действий контрагента.

Контроль за поведением контр агента предусматривает возможность и осуществление результативного воздействия на поведение контр агента. Если осуществление контроля связано с высокими трансакционными издержками, то доверительные отношения характеризуются низким уровнем. Предсказуемость действий контр агента основана на эффективной институциональной среде и развитом механизме инфорсмента контрактов, высоком уровне информатизации общества и доступа к информационным ресурсам со стороны всех агентов контрактных отношений, наличии у агента опыта участия в подобных контрактах и репутации контр агентов. Реализация контракта приводит к тому, что для его участников увеличиваются трансакционные издержки функционирования в условиях неопределенной внешней среды, что предопределяет его потребность в возобновлении прежних контр актов. Важную роль в формировании доверительных отношений выступает временной лаг. В мгновенном временном интервале доверительные отношения не формируются, поскольку у потенциальных участников трансакций отсутствует опыт осуществления выбора в данных условиях. Доверительные отношения формируются в краткосрочном и долгосрочном периодах, что может принимать форму неявных и явных трудовых контр актов. При этом инвестиции в человеческий капитал взносы в фонды обязательного страхования (пенс ионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд обязательного медицинского страхования РФ) являются результат ом реализации доверительных отношений в долгосрочном периоде.

В качестве необходимых условий формирования доврительных отношений выступают институты доверия как нормы поведения экономических агентов, которые в качестве достоверных обязательств используют нематериальные активы в форме д еловой репутации, морально-нравственные характеристики участников, этические нормы и др. К подобным формальным институтам относятся нормативно-правовые нормы регулирующие рынок труда (Трудовой кодекс РФ, коллективный договор, соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения и др.), к неформальным – обычаи делового оборота, Российский Кодекс корпоративного поведения, корпоративные кодексы российских компаний (ОАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «Натнефть и др.), а также корпоративные социальные отчеты. К необходимым условиям относится механизм инфорсмента контрактов. При этом особенностью инфорсмента контр актов на рынке труда выступает возможность реализации самоинфорсмента (забастовка, давления на работодателя в форме угрозы увольнения со стороны работника, обладающего высокоспециализированным активом в форме человеческого капитала и др.); инфорсмента с привлечением формальных агентов-гарантов (внутренних – профсоюзы, комиссия по трудовым спорам, внешних – суды, Рострудинспекция и др.); инфорсмента с привлечением неформальных агентов-гарантов (привлечение третьего лица – органов власти, видных политиков, коллектив и др.); безличного инфорсмента (правовая культура, репутация работодателя, общественное мнение и др.); самозащита (оппортунистическое поведение, использование специфического актива для давления на работодателя, угроза разрыва контракта и др.). Низкий уровень развития доверительных отношений между работником с одной стороны и судебными органами, государственными органами контроля и надзора, профсоюзами с другой стороны при высоких трансакционных издержках обращения к ним (высокая длительность рассмотрения споров, высокие требования к оформлению исковых заявлений и др.) И неэффективных неформальных институтах (низкая правовая культура работников) приводит к тому, что на российском рынке труда среди способов защиты интересов и прав наемных работников преобладают самозащита и инфорсмент с привлечением неформальных агентов-гарантов (личные связи, СМИ). Последствиями реализации доверительных отношений выступает формирование социального капитала, снижение трансакционных издержек и уровня неопределенности внешней среды, возникновение аффектов и манипулирование ими в процессе коммуникативного взаимодействия. Социальный капитал трактуется в работе как совокупность регулируемых институтами доверительных отношений, которые обеспечивают плотность коммуникаций, их интенсивность, увеличивающиеся по мере развития информационно-коммуникационных технологий, коллинеарность интересов агентов рынка труда и их сотрудничество. Объем социального капитала в значительной степени определяет направления, тип и темпы социально-экономического развития, динамику и сбалансированность экономических и социальных индикаторов. Достаточным условием развития доверительных отношений выступает сетевизация экономики, которая способствует достижению спроса и предложения на рынке труда через распределенную занятость (создание рабочих мест вне территории размещения предприятия), обеспечение доступа к информации, инвестиции в человеческий капитал (обучение и переподготовка кадров), повышение правовой культуры (on-lain консультации) и др.

Противоречие между формальными и неформальными институтами, регулирующими доверительные отношения, проявляется в том, что неформальные институты, регулирующие доверительные отношения на предконтрактной стадии, могут быть не конгруэнтны формальным институтам, замещающим и (или) дополняющим на фазах реализации контракта и на постконтрактной фазах. Это приводит к возникновению неформальной занятости, которая может выполнять функцию стимулирующую (развитие конкуренции на рынке труда), консервирующую (препятствие для эффективной аллокации ресурсов, фактор сокращения налоговых поступлений в бюджет), инновативную (внедрение процессных инноваций в механизм реализации контр актов на рынке труда).

Становление доверительных отношений на рынке труда, вызванное высоким уровнем трансакционных издержек, способствует их снижению на основе контрактации трансакций. В условиях абсолютного доверия вероятность исполнения контракта контрагентом с позиции его участника равна единице (доверие становится субститут ом информации) в условиях полного отсутствия доверия – равна нулю. По мере снижения степени доверия увеличиваются трансакционные издержки заключения контракта (издержки поиска информации). В то же время становление доверительных отношений может привести к росту трансакционных издержек вследствие поиска информации, необходимой для получения контроля за поведением контр агента в контрактном процессе. Нарушение доверительных отношений на стадии исполнения контракта и постконтрактной стадии ведет к росту трансакционных издержек, что обусловлено Необходимостью следования формальным институтам в нарушение неформальных норм, доминирующих на стадии заключения контракта (увольнение работника в соответствии с нормами трудового законодательства в нарушение институтов доверия).

Уровень доверия необходимо рассматривать во взаимосвязи с рисками невыполнения контрактных обязательств, а именно: для нейтрализации рискообразующих факторов, внешних для данной совокупности трансакций, целесообразно формирование и развитие институтов доверия в зоне трансакций, характеризующихся низким уровнем развития доверительных отношений. При этом замещений трансакций с низким уровнем доверия к трансакциям с высоким уровнем доверия происходит эволюционно как переход от доверия в отношение части обязательств к доверительным отношениям с участием посредника с последующим становлением компромиссного доверие и равноправного доверия.

Анализ сущности доверительных отношений на рынке труда и особенностей из реализации в российской экономике позволил сделать вывод о необходимости их дальнейшего развития, что обусловливает потребность в системе мер институционального проектирования со стороны государства, коммерческих и некоммерческих организаций и домохозяйств, предлагающих труд как фактор производства. Государство обладает необходимым потенциалом для проектирования формальных и неформальных институтов. К первым относятся нормы трудового законодательства и смежных с ним отраслей права, которые требуют дальнейшего развития в соответствии с потребностями постиндустриального общества и тенденциями сетевизации экономики. Целевым ориентиром институциональных проектов, разрабатываемых в соответствии с принципами полноты и адресности, учета разновекторных интересов агентов рынка труда, должны выступать социальные индикаторы, реализация которых выступает необходимым условием поступательной динамики экономических показателей. При этом государство обладает потенциальной возможностью формировать действенные неформальные институты, непротиворечащие формальным. Это предполагает использование информационных ресурсов государства для поддержания действенных неформальных норм как составляющей экономической и политической культуры российских граждан – работников и работодателей. Органы государственной власти как субъекты механизма инфорсмента контрактов на рынке труда обладают возможностями придания инфорсменту с привлечением формальных агентов-гарантов (суды, Рострудинспекция и др.) Формы ведущего инструмента, обеспечивающего исполнение контрактных обязательств.

Предпринимательские организации выступают субъектами проектирования институтов социально ответственного поведения, которое проявляется в реализации социальных инвестиций, в участии в программах по сохранению среды обитания, в государственно-частном партнерстве, что направлено на повышение уровня и качества жизни населения и на создание предпосылок для формирования доверительного отношения к работодателям и включению доверительных отношений в содержание формальных контрактов. Общественные организации как формальные субъекты-гаранты механизма инфорсмента контрактов обеспечивают исполнение контрактных обязательств в рамках трехстороннего управления неоклассических и отношенческих контрактов, способствуют вовлечению работников в систему самоуправления как формы реализации доверительных отношений. Роль домохозяйств заключается в инвестировании средств в человеческий капитал, что обеспечивает расширение выбора со стороны наемного работника на рынке труда.

Экономические отношения между агентами подкреплены трансакцией, которая необходима для получения в собственность материальных и нематериальных благ. В связи с этим доверие способно снижать трансакционные издержки в тех случаях, если информация для принятия решений является полной (отсутствует асимметрия). Однако в реальной экономике преобладают асимметрия информации, оппортунистическое поведение и т.п. Поэтому именно здесь решающую роль приобретает деловая репутация экономических агентов, а государство является гарантом защиты прав физических и юридических лиц. С другой стороны, выявлено, что между доверием и конкуренцией существуют противоречия, так как чрезмерно высокий уровень доверия может привести к возникновению несовершенной конкуренции. Размывание правомочий приводит к отсутствию реальных шагов для решения той или иной проблемы, так как каждый из участников полагается друг на друга. Из этого следует, что необходимым условием укрепления доверия являются следующие положения: информация для принятия решений должна являться достаточно полной; контракты имеют юридическую с илу, так как договор определяет права, обязанности и ответственность сторон; государство обеспечивает защиту прав экономических агентов. Доверие может рассматривается как элемент социального капитала, способствующий его нарастанию. Как известно, социальный капитал отличается от других видов капитала тем, что он является менее осязаемым, накапливается внутри социальных групп и может измеряться через доверительные отношения между экономическими агентами. Измерить социальный капитал возможно при помощи показат лей уровня доверия между домашними хозяйствами, экономическими агентами и отношениями к государству, так как социальный капитал представляет собой процесс накопления доверия. Оно определяет качественную характеристику человеческих взаимоотношений. Чем больше доверия, тем прочнее социальные связи, которые способствуют увеличению количества взаимовыгодных контрактов. Таким образом, сущность института доверия проявляется в его социально-экономических функциях. Выявлено, что доверие способствует снижению уровня трансакционных издержек, а его укрепление в едет к накоплению социального капитала. Институт доверия может также выполнять функцию, снижающую неопределенность риска в хозяйственных процессах.

В условиях плановой экономики действовал жесткий монопольный контроль во всех сферах человеческой деятельности, который оказывал влияние на человеческие взаимоотношения. Укрепилось доверие к социально-экономической политике государства, а также межличностные доверительные отношения домашних хозяйств. Однако в трансформационный период в России обострились отношения доверия, приведшие к его кризису. Раскрыты причины возникновения кризиса доверия. К ним относятся экономические, морально-политические и социальные причины, которые влияют друг на друга и тесно переплетаются. Изменение одного из них приводит к трансформации других. Проведенная периодизация трансформации доверия к социально-экономической политике России позволила выделить шесть этапов трансформации доверия, включающие следующие периоды: I этап - 1985-1990 гг.; II этап - 1990-1991гг.; III этап - 1992-1999 гг.;IV этап -2000-2007 гг.; V этап - 2008-2009 гг.; VI этап - 2010 - по н. вр. Процесс утраты института доверия берет начало с политики ускорения. Следующий этап кризиса доверия характеризуется признаками слабого государства, когда предпринятые мероприятия по оздоровлению экономики не дают ожидаемых результатов. Переход к рыночному типу хозяйствования, смена экономических и политических курсов привели к углублению кризиса доверия. Начальным этапом повышения уровня доверия может служить стабилизация экономики, продолжавшаяся с 2000 по 2007 г., направленная на укрепление социально-экономической политики. В период с 2008 по 2009 г. мировой финансовый кризис и снижение цен на энергоносители оказали отрицательное влияние на социально-экономическое положение страны и снизили уровень доверия.

С 2010 г. по настоящее время наметилась тенденция улучшения социально-экономического положения страны, которая способствует снижению напряженности на рынке труда и уровня инфляции, приводит в определенной мере к росту доверия к экономике страны.

Нами выявлены критерии и показатели оценки уровня доверия к экономической политике государства; предложена методика его измерения, основанная на применении средних геометрических индексов безработицы и инфляции с учетом социально-экономических последствий трансформационных преобразований. Индекс доверия к социальной политике, рассчитанный по коэффициенту жизнеспособности (коэффициенту Покровского), показывает те же колебания, что и к экономической политике. Неуверенность в будущем, рост инфляции и безработицы, отсутствие материальных и социальных гарантий являются причинами снижения показателей рождаемости и увеличения смертности населения, что сказывается на уровне доверия. Индекс межличностного доверия как элемент социального капитала можно определить на показателях института брака. Выявлено, что уровень межличностного доверия также имел тенденцию к снижению в исследуемый период. В настоящее время наблюдается его незначительный рост. Однако следует отметить, что в целом люди стали недоверчивы и склонны относиться друг к другу с некоторой степенью настороженности. При этом анализ показал, что уровень доверия к экономической политике ниже, чем межличностные доверительные отношения. Предложенные методики имеют определенные преимущества, так как охватывают не только отдельные сегменты рынка, а отражают уровень доверия к экономической и социальной политике; дают возможность определить качественную сторону развития экономики и социального положения населения.

Основным направлением и идеологической основой государства должно служить восстановление доверия во взаимоотношениях между домашними хозяйствами, экономическими агентами и самим государством. Существующие социально-экономические показатели отражают реальную несостоятельность проводимых реформ, которые свидетельствуют об утрате доверия к государству и между экономическими агентами

Выявлены основные условия и предпосылки укрепления института доверия, которые невозможны без модернизации в экономических, политических и социальных институтах государства. Проведенный в работе анализ показывает противоречия современного развития экономики России. С одной стороны, экономическая стратегия страны продолжает по инерции курс на форсирование экспорта энергоресурсов, обусловленный наличием богатых природных ресурсов и благоприятной конъюнктурой мирового рынка. С другой стороны, возникла острая необходимость создания новой модели, отвечающей долговременным системным вызовам как мировой экономики, так и внутреннего развития России. Она позволяет преодолеть существующий разрыв между уровнем экономического развития России и передовых в технологическом отношении стран мира. Такая перестройка создает условия для укрепления доверия со стороны экономических агентов и домашних хозяйств к экономической политике государства.

Важнейшим условием восстановления доверия является непротиворечивое понимание социальной справедливости, обеспечивающее недискриминационное достойное качество жизни всем социальным группам и слоям общества. В связи с этим социальная политика государства должна быть направлена на улучшение условий жизни населения. При этом конкретными направлениями в этой сфере является успешное противодействие следующим тенденциям: ухудшению демографической ситуации, снижению уровня социального капитала, резкому расслоению общества по уровню доходов. Следовательно, социальная политика страны, являясь составной частью национальной стратегии социально-экономического развития, должна стать гарантом восстановления доверия во взаимоотношениях между экономическими агентами, домашними хозяйствами и к самому государству.

Реализация предложенных мероприятий позволит реализовать потенциал доверительных отношений на рынке труда и обеспечить поступательную динамику его индикаторов, что выступает составной частью реализации стратегии устойчивого развития российской экономики.

**Заключение**

На основе проведенного исследования особенностей развития доверительных отношений на рынке труда в современной российской экономике можно сделать ряд теоретических и практических выводов и предложений:

Доверительные отношения возникают как форма проявления ожиданий со стороны экономических агентов принятия рациональных решений контрагентами без применения санкций в определенном временном интервале при наличии у них соответствующих возможностей (соответствующих активов) для заключения и выполнения контрактов. Возникновению доверительных отношений способствуют институты, регулирующие (регламентирующие) трансакции, которые могут находиться на любой стадии жизненного цикла (становление, развитие, зрелость, упадок). Таким образом, формированию доверительных отношений предшествует мониторинг действий контрагента и оценка последствий принимаемых решений.

В зависимости от субъектного состава доверительных отношений целесообразно выделить индивидуализированные (между потенциальным или задействованным в общественном воспроизводстве наемным работником и работодателем), институционализированные (между наемным работником и регулирующим трансакции институтом в лице официального лица, наделенного властными полномочиями (представителем законодательных, исполнительных, судебных органов государственной власти)), системные (между наемным работником и службой занятости, профсоюзом или предприятием как сетью урегулированных институтами контрактов в лице руководителя) доверительные отношения. Особенностью институционализированных и системных доверительных отношений выступает то, что обмен информацией или контакт непосредственно между индивидами не выступают их атрибутивными признаками. В этом случае доверие формируется под влиянием действующих институтов. При этом для индивидуализированнму типу доверительных отношений присущ индуктивный характер доверия, т.е. оно возникает вследствие длительного повторения межличностных контактов, опыт реализации которых распространяется на других агентов, не задействованных в первоначальных трансакциях. Для институционализированных и системных доверительных отношений характерен дедуктивный характер доверия, т.е. оно возникает в результате делегирования доверия агентом уполномоченному представителю государства, общественной организации или предприятия.

В зависимости от стадии реализации контрактов существуют доверительные отношения на предконтрактной стадии, стадии исполнения контракта, постконтрактной стадии. Доверительные отношения в фазе формирования регулируются преимущественно неформальными институтами (обычаями делового оборота, этическими, культурными, религиозными традициями), в фазах развития (ликвидации) и трансформации – преимущественно формальными институтами (нормами права), за нарушение которых предусматриваются санкции в форме гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

В качестве предпосылок формирования доверительных отношений выступают высокие трансакционные издержки функционирования агентов рынка труда, наличие предполагаемого или действительного контроля поведения участника (участников) трансакций, его компетентности и последствий выбора со стороны контрагента в рамках определенного правового пространства.

Анализ доверительных отношений на рынке труда в российской экономике позволил вывить ряд противоречий. Среди них наиболее значимым представляются противоречия между субъектами; между формальными и неформальными институтами, регулирующими доверительные отношения; между процессами персонификации контрактов вследствие развития доверительных отношений и их формализацией вследствие институционального проектирования рынка труда; между тенденциями снижения и роста трансакционных издержек вследствие становления доверительных отношений.

Особенностью российского рынка труда выступает тот факт, что его институциональная среда характеризуется низким уровнем эффективности. Это проявляется в отсутствии или недостаточном развитии формальных институтов, регулирующих отдельные трансакции, что приводит к их замещению неформальными нормами. Противоречие между формальными и неформальными институтами, а также между формальными институтами общенационального и локального уровня проявляется в противоречиях между содержанием коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров. Приоритет неформальных институтов в регулировании доверительных отношений на стадии заключения контрактов с участием наемных работников приводит к необъективной оценке уровня специфичности активов (человеческого капитала), что становится причиной жесткости заработной платы, появления в ее структуре официальной и нелегальной частей. Неэффективность институциональной среды рынка труда обусловливает несоблюдение условий контракта со стороны его участников (задержки заработной платы, скрытая безработица в форме неполной рабочей недели и др.), что используется работодателями как фактор снижения издержек производства и сохранения конкурентоспособности субъектов хозяйствования на внутреннем рынке при консервации малопроизводительных рабочих мест. Отсутствие действенного механизма инфорсмента контрактов приводит к оппортунистическому поведению работодателей, которые злоупотребляют отношениями доверия, что приводит к росту трансакционных издержек вступления наемных работников в состав субъектов трудовых отношений.

Уровень развития доверительных отношений может оцениваться с использованием экспертных методов оценки. В качестве существующих показателей уровней доверия выступают используемый в США индекс настроения потребителей (Consumer Sentiment Index), который рассчитывается Мичиганским университетом по результатам опроса потребителей на предмет уверенности в текущей экономической ситуации, а также гармонизированный индекс делового доверия (EMU Industry Confidence) и индекс доверия потребителей (EMU Consumer Confidence), рассчитываемый Европейской комиссией на основании данных по 12 странам Европейского союза. Принцип построения страновых индексов совпадает с общеевропейским, опираясь на опросы потребителей с целью оценки ими текущего состояния экономики и собственных ожиданий. При этом существующие в теории и на практике методы позволяют оценивать доверие только с позиций полученного результата, что делает целесообразным необходимость формирования новых подходов, учитывающих степень влияния доверительных отношений на результаты сделок до заключения и реализации контрактов. Это позволит нейтрализовать факторы риска неисполнения или неполного исполнения контрактных обязательств.

Анализ сущности доверительных отношений на рынке труда и особенностей их реализации в российской экономике позволил сделать вывод о необходимости их дальнейшего развития, что обусловливает потребность в системе мер институционального проектирования со стороны государства, коммерческих и некоммерческих организаций и домохозяйств, предлагающих труд как фактор производства. Государство обладает необходимым потенциалом для проектирования формальных и неформальных институтов. К первым относятся нормы трудового законодательства и смежных с ним отраслей права, которые требуют дальнейшего развития в соответствии с потребностями постиндустриального общества и тенденциями сетевизации экономики. Целевым ориентиром институциональных проектов, разрабатываемых в соответствии с принципами полноты и адресности, учета разновекторных интересов агентов рынка труда, должны выступать социальные индикаторы, реализация которых выступает необходимым условием поступательной динамики экономических показателей. При этом государство обладает потенциальной возможностью формировать действенные неформальные институты, не противоречащие формальным. Это предполагает использование информационных ресурсов государства для поддержания действенных неформальных норм как составляющей экономической и политической культуры российских граждан – работников и работодателей. Органы государственной власти как субъекты механизма инфорсмента контрактов на рынке труда обладают возможностями придания инфорсменту с привлечением формальных агентов-гарантов (суды, Рострудинспекция и др.) формы ведущего инструмента, обеспечивающего исполнение контрактных обязательств.

**Список литературы**

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 1999. – 300 с.

2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 254 с.

3. Актуальные проблемы усиления социальной направленности экономики России: Вопросы теории и практики / Под общ. Ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-вл РАГС, 1999. – 324 с.

4. Багиев Г.Л., Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности. – Интернет: нttp://www.aup.ru/books/m72/

5. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. – М.: ИПУ-РАН, 2002. – 109 с.

9. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 176 с.

7. Блинов А.О., Шапкин И.Н. Предпринимательство на пороге третьего тысячелетия. – М.: МАЭП, 2000. – 152 с.

8. Богатырев З.С. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.

9. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994. – 528с.

10. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.

11. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и планирование труда. – М.: Экзамен, 2005. – 328 с.

12. Введение в макроэкономику: Учебное пособие для ВУЗов / Под ред. М.Е. Дорошенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 175с.

13. Владимирова Л.П. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2002. – 247с.

14. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами. Опыт индустриально-развитых стран. – М.: Экзамен, 2002. – 324 с.

15. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в российской экономике. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 399 с.

16. Горелов Н.А., Зорин А.С., Иванов Д.Н., Алиев И.М. Экономика и организация предпринимательского труда / Под общ. ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 354 с.

17. Джиоев С.Х. Содействие трудовой занятости. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006. – 144 с.

18. Журавлева Г.П. Экономика. – М.: Экономистъ, 2005. – 574 с.

19. Жулина Е.Г. Экономика труда. – М,: Экзамен, 2006. – 157 с.

20. Зубкова А.Ф. Экономика труда. Учебное пособие для государственных служащих. – М.: Финстатинформ, 2001. – 490 с.

21. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 325с.

22. Капелюшников О.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001.

23. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Трудоустройство: поиск работы. – М.: Экзамен, 2002. – 275 с.

24. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.

25. Кирцнер И. Конкуренция и предпринимательство / Пер. с англ., под ред. А.Н. Романова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.

26. Кислицина О.А. Рынок труда и занятость в рыночной экономике. – Н.Новгород: ВВАГС, 2002 – 154 с.

27. Колосницына М.Г. Экономика труда. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003 – 240 с.

28. Корнейчук Б.В. Экономика труда. – М.: Гардарики, 2007. – 286 с.

29. Корнай Я. Честность и доверие в переходной экономике / Я. Корнай // Вопросы экономики. 2003. - № 9. - С. 4-18.

30. Лапуста М.Г. Предпринимательство. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 224с.

31. Лапуста М.Г., Старостин Ю.Л. Малое предпринимательство. – М.: ИНФРА-М,2004. – 454с.

32. Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные и макроэкономические аспекты функционирования. – Н.Новгород: Изд-во НИМБ, 2003. – 360с.

33. Мазин А.Л. Экономика труда. Часть 1. – Н.Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002. – 346с.

34. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на рынке труда / И.О.Мальцева, С.Ю.Рощин –М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006

35. Мелкумов Я.С. Социально-экономическая статистика. – М.: Изд-во ИМПЭ – ПАБЛИШ, 2004. – 200с.

36. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.

37. Новиков Д.А. Стимулирование в организационных системах. – М.: Сингер, 2003. – 195 с.

38. Обследование населения по проблемам занятости. Август 2002. – М.: Госкомстат, 2002.

39. Обыдённова Т.Б. Малый бизнес и проблемы занятости в СНГ и Восточной Европе: трудности роста. – М.: РНИС и НП, 1997. – 392с.

40. Одегов Ю.Г., Волгин Н.А. Экономика труда. Социально-трудовые отношения. – М.: Экзамен, 2002. – 346с.

41. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). – М.: Изд-во «Альфа-Прес», 2007. – 900с.

42. Ортабаева Л.М. необходимость и перспектива развития надомного предпринимательства и самозанятости. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 227с.

43. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268с.

44. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 324с.

45. Политика доходов и заработной платы / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.

46. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н.А. Горелова. - СПб.: Изд-во СПбГУФЭ, 2002. – 653 с.

47. Попазова. Экономика труда. – М.: Вектор, 2005. – 192 с.

48. Предпринимательство / Под ред. В.Я. Горфинкеля, Г.Б. Поляка, В.А. Швандара. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – 475с.

49. Предпринимательство / Под. ред. М.Г. Лапусты. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 520с.

50. Прогнозирование и планирование экономики / Под ред. В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой. – МН: ИП «Экоперспектива», 2000. – 432с.

51. Региональная экономика / Под ред. В.И. Видяпина, М.В. Степанова. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 686с. – «Серия «Высшее образование»).

52. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: Издательство «МИК», 2000. – 324 с.

53. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.

54. Рубе В.А. Институциональные аспекты организации малого бизнеса в развитых странах и в России. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 79 с.

55. Руденко Г.Г., Мурзаев Б.Ч. Формирование рынков труда. – М.: Экзамент, 2004. – 416 с.

56. Рынок труда / Под ред. В.С.Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 336с.

57. Слезингер Г.Э. Социальная экономика. – М.: ДИС, 2001. – 128 с.

58. Современная экономика труда / Рук. Автор. Кол-ва и науч. Ред. В.В. Куликов. – М.: Финстатинформ, 2001.

59. Социальная политика, уровень и качество жизни. – М.: Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.

60. Титов В.Н. Самостоятельная занятость в неформальном секторе экономики. Россия 2000. Социально-демографическая ситуация. – М,: ИСЭПН РАН, 2001.

61. Тучков А.И. Экономика труда. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. – 256с.

62. Тучков А.И. Институциональные основы рынка труда. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 244 с.

63. Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. Авт. Колл.: Д.С. Львов, А.Г. Поршнев. – М,: Экономика, 2002. – 320с.

64. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. Д. Павлова, В. Кирющенко и др.. М. : ACT : Ермак,2004. 730 с.

65. Фуруботн Э. Г. Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории : пер. с англ. / Э. Г. Фуруботн, Р. Рихтер. СПб. : СПбГУ, 2005. - 736 с.

66. Хайек Ф. А. Дорога к рабству / Ф. А. Хайек. — М. : Новое издательство,2005.-264 с.

67. Харт О. Неполные контракты и теория фирмы / О. Харт ; под ред. О. Уильямсона, С. Уинтера // Природа фирмы. М., 2001. — С. 203-206.

68. Хиршлаайфер Дж. Конфликты и их урегулирование : пер. с англ. / Дж. Хиршлайфер // Экономическая теория / под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена ; науч. ред. В. С.Автономов. М., 2004. - С. 146-156.

69. Хиршман А. О. Интересы : пер. с англ. / А. О. Хиршман // Экономическая теория / под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена ; науч. ред. В. С. Автономов. М., 2004. - С. 434-446.

70. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты : манифест современной институциональной экономической теории : пер. с англ. / Дж. Ходжонс. -М. : Дело, 2003.-467 с.

71. Чен С. Общие права собственности : пер. с англ. / С. Чен // Экономическая теория / под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена ; науч. ред. В. С. Автономов. М., 2004. - С. 100-104.

72. Шаститко А. Е. Достоверные обязательства в контрактных отношениях / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. 2006. - № 4. — С. 126-144.

73. Шаститко А. Е. Неполные контракты: проблемы определения и моделирования / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. 2001. - № 6. - С. 80-99.

74. Шаститко А. Е. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. — 2003.-№ 1.-С. 24-42.

75. Шаститко А. Е. Теорема Коуза: проблемы и недоразумения / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. 2002. - № 10. - С. 96-102.

76. Эрроу К. Дж. Экономическая теория и гипотеза рациональности : пер. с англ. / К. Дж. Эрроу // Экономическая теория / под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена ; науч. ред. В. С. Автономов. М., 2004. - С. 246-262.

77. Яхонтова Е. С. Оценка доверия в контексте управления персоналом / Е. С. Яхонтова // Социологические исследования. 2004. - № 9. - С. 117-121.

78. Частный и малый бизнес России на рынке труда. – М.: ИСАРП, 1998. – 124с.

79. Чепуренко А.Ю., Обыдённова Т.Б. Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики: Итоговый отчет по гранту 99-1-1. Выпуск 4. – М.: РНИС и НП, 2000. – 128с.

80. Шанин Т. Неформальная экономика. Россия и мир. – М.: Логос, 1999. – 324с.

81. Шапкин И.Н., Блинов А.О. Малое предпринимательство. Теория и практика. – М.: Дашков и К, 2003. – 324 с.

1. Справочная информация по актуальным вопросам Copyright © Федеральная служба государственной статистики. Проверено на 1.10.2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sztompka, Piotr. Trust: a sociological tнeory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999. [↑](#footnote-ref-2)
3. 6 Coleman, James 1988. Social Capital in tнe Creation of Нuman Capital. American Journal of Sociology 94: 95-120 [↑](#footnote-ref-3)
4. Gambetta, Diego (ed.) 1988 Trust: Making and Breaking Cooperative Relations. Oxford Basil Blackwell [↑](#footnote-ref-4)
5. Sztompka, Piotr. Trust: a sociological tнeory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999. [↑](#footnote-ref-5)
6. Gambetta, Diego (ed.) (2000) Trust: Making and Breaking Cooperative Relations, Department of Sociology, University of Oxford. [↑](#footnote-ref-6)
7. Coleman, James 1988. Social Capital in tнe Creation of Нuman Capital. AmericanJournalofSociology 94: 95-120 [↑](#footnote-ref-7)
8. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика экономико-социологический анализ. – М.:ГУ-ВШЭ, 2004. [↑](#footnote-ref-8)
9. Кузина О.Е. Формирование доверия в массовом инвестиционом поведении // Социологический журнал. 1999. №1-2. [↑](#footnote-ref-9)
10. V.Radaev: Нow Trust is establisнed in Economic Realationsнips wнen Institutions and Individuals are not Trustwortнy: Tнe Case of Russia. In Creating Social Trust in Post – Socialist Transition Palgrave Macmillan 2004 p91-111 [↑](#footnote-ref-10)
11. Creating Social Trust in Post – Socialist Transition / Ed. By Janos Kornai, Bo Rotнstein, and Susan Rose Ackerman –Palgrave Macmillan 2004 Работьı остальньıх авторов представленьı в этом же сборнике.

17 Distrust / Ed. By Russel Нardin, New York 2004 [↑](#footnote-ref-11)
12. Барсукова С.Ю. Неформальная эконномика экономико-социологический анализ. – М.:ГУ-ВШЭ, 2004 [↑](#footnote-ref-12)
13. Creating Social Trust in Post – Socialist Transition / Ed. By Janos Kornai, Bo Rotнstein, and Susan Rose Ackerman –Palgrave Macmillan 2004 [↑](#footnote-ref-13)
14. Радаев В.В. Социология рьıнков: к формированию нового направления. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003 [↑](#footnote-ref-14)
15. Sztompka, Piotr. Trust: a sociological tнeory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999. [↑](#footnote-ref-15)
16. Sztompka, Piotr. Trust: a sociological tнeory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999.1999 p71 [↑](#footnote-ref-16)
17. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика экономико-социологический анализ. – М.:ГУ-ВШЭ, 2004 [↑](#footnote-ref-17)
18. Справочная информация по актуальным вопросам Copyrigнt Федеральная служба государственной статистики. [↑](#footnote-ref-18)
19. Мартынов Л.М. Инфоком – менеджмент - М.: Университетская книга, Логос, 2007 [↑](#footnote-ref-19)
20. Вопросы экономики-2007 №8 57 [↑](#footnote-ref-20)
21. Управление персоналом-2000-№ 12 [↑](#footnote-ref-21)
22. Труд-2005-18 января-вторник-№ 6 А.Полунин Рожаем реже, умираем чаще [↑](#footnote-ref-22)
23. Известия-2005-18 января – вторник – Социальный пожар потушат деньгами [↑](#footnote-ref-23)
24. Хачатуров А.К., Куликов Ю.А. Основы менеджмента качества: Учеб. пособие – М.: Изд-во «Д ело и Сервиз», 2003. – С. 64. [↑](#footnote-ref-24)
25. Вопросы экономики-1997-№ 10-с.69; с.85 [↑](#footnote-ref-25)
26. Вопросы экономики-2000-№6-с.126-145; с.154-156 [↑](#footnote-ref-26)
27. Васильев В.Н., Гуртов В.А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации М.: Техносфер а,2006 [↑](#footnote-ref-27)
28. Общественные науки и современность -2005-№12-с.5-15 Е.М.Авраамова Двадцать лет российской трансформации. Воспроизводство адаптационных практик в период российской трансформации; Автономов В.С. Модель человека в экономической науке – СПб.: Экономическая школа, 1998 [↑](#footnote-ref-28)
29. Вопросы экономики-2005-№5- с.5-27 Я.Кузьминов, В.Радаев, А.Яковлев, Е.Ясин Институты: заимствования к выращивании. [↑](#footnote-ref-29)
30. Там же – 2005- с.5—64 Ю. Ольсевич, В.Мазарчук О специфике экономических институтов социальной сферы [↑](#footnote-ref-30)
31. Там же – 2005- №8 –с.54-71 [↑](#footnote-ref-31)
32. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие/ Под общ. Ред. Н.А.Волгина, В.К.Егорова – М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004 [↑](#footnote-ref-32)
33. Nort D. Institutions // Journal of Economic Perspektives. 1991. Vol. 5. №1. Winter. P. 97 [↑](#footnote-ref-33)
34. Вопросы экономики-2005-№7-с.6 К.Сонин Иституциональная теория бесконечного передела [↑](#footnote-ref-34)
35. Вопросы экономики переходного периода. Ежемесячный Научно-аналитический журнал февраль-№2/2006 73 [↑](#footnote-ref-35)
36. Pro et Contra –январь-февраль 2007- с.118 [↑](#footnote-ref-36)
37. Экономика и жизнь-февраль 2007- №06-с.37 84 Захаров Н.Л. Бизнес в России. Специфика управления – М.: Вершина, 2006 [↑](#footnote-ref-37)
38. Вопросы экономики переходного периода- №№1-6-2006-раздел Теория: вопросы институционализма [↑](#footnote-ref-38)
39. [↑](#footnote-ref-39)
40. Плакся В.И. Безработица: теория и современные российская практика (социально экономический аспект) – М.: Изд-во РАГС, 2005 – с.234-236 [↑](#footnote-ref-40)
41. Вопросы экономики май №5 2007 – с. 30-51 С. Глазьев О стратегии экономического развития России [↑](#footnote-ref-41)
42. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на рынке труда / И.О.Мальцева, С.Ю.Рощин –М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006 [↑](#footnote-ref-42)
43. Вопросы экономики-2007-№7-с.35-58; Проблемы теории и практики управления – 2007- №5-с.29 –«Модернизация экономики и общественное развитие» VIII Международная научная конференция-3-5 апреля [↑](#footnote-ref-43)
44. Проблемы теории и практики управления -2007 -№5 – с.30 - Г. Клейнер Системный подход к экономической политике [↑](#footnote-ref-44)
45. Российская газета-2007-№122 с.13 В.Зорькин Стандарт справедливости [↑](#footnote-ref-45)
46. Хартли Р.Ф. Ошибки и успехи менеджмента – М.:Поколение,2007 [↑](#footnote-ref-46)
47. Вопросы экономики-2007-№8- с.4-104 [↑](#footnote-ref-47)