

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

**О.И. Кудасова**

**РАЗВИТИЕ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ  
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Монография

Казань 2016

**ББК 67.401**

**К 88**

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

**Рецензенты**

доктор экономических наук Л.Ф. Нугуманова  
(КНИТУ-КАИ им.А.Н. Туполева)

кандидат экономических наук Е.М. Пудовик (К(П)ФУ)

**Кудасова О.И.**

**К 88** Развитие доверительных отношений на рынке труда в современной российской экономике: монография / О.И. Кудасова.- Казань: КЮИ МВД России, 2016.- 105 с.

В монографическом исследовании предпринята попытка научного обоснования теоретико-методологических подхода к содержанию доверительных отношений на рынке труда, разработки на основе полученных выводов практических рекомендаций относительно форм и методов их институционального проектирования, обеспечивающего эффективное использование трудовых ресурсов в современной российской экономике.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов (адъюнктов) при преподавании и изучении курсов «Экономическая теория», «Микроэкономика», «Макроэкономика», при разработке спецкурсов по проблемам государственного регулирования.

**ББК 67.401**

©Кудасова О.И., 2016

©КЮИ МВД России, 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Введение.....                                                                                                              | 4  |
| Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования доверительных отношений на рынке труда.....                        | 7  |
| 1.1. Эволюция представлений о сущности отношений доверия в экономической науке.....                                        | 7  |
| 1.2. Анализ противоречий в системе доверительных отношений в условиях современной российской экономики.....                | 21 |
| 1.3. Роль информсента в системе контрактных отношений на рынке труда.....                                                  | 32 |
| Глава 2. Формы и методы институционализации доверительных отношений на рынке труда в современной российской экономике..... | 41 |
| 2.1. Теоретические подходы к оценке уровня развития доверительных отношений.....                                           | 41 |
| 2.2. Государство в институциональном проектировании доверительных отношений на рынке труда.....                            | 49 |
| 2.3. Направления развития доверительных отношений в российской экономике.....                                              | 70 |
| Заключение.....                                                                                                            | 92 |
| Список литературы.....                                                                                                     | 96 |

## 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 персонализации контрактных отношений. Поведение участников рынка труда в значительной степени зависит от уровня надежности и безопасности контрактов, ответственности работодателей, эффективности механизма их информсента, характера межличностных отношений и организационной культуры, объема и качества социального капитала общества, что, в свою очередь, определяются состоянием доверительных отношений и регулирующих их институтов. Развитие

отношений доверия обуславливает повышение мобильности работников, обеспечивает результативность структурной трансформации рынка труда в соответствии с потребностями постиндустриального хозяйственного уклада, снижение уровня безработицы 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 жесткости 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%<sup>1</sup>. 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 усло-

---

<sup>1</sup> Справочная информация по актуальным вопросам Copyright © Федеральная служба государственной статистики. Проверено на 1.10.2016.

вие 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 работникам) 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.

Полученные в результате исследования основные научные положения и выводы могут стать: теоретико-методологической базой для дальнейшего исследования доверительных отношений в целом и отношений доверия на российском рынке труда; основой для теоретического обоснования и формирования мер институционального проектирования, направленных на развитие трудовых отношений и институтов рынка труда; практическими рекомендациями органам государственной власти и местного самоуправления при разработке принципов функционирования и форм реализации социально-трудовых отношений в современной российской экономике; необходимыми для использования в учебном процессе в преподавании курсов «Экономическая теория», «Микроэкономика», «Макроэкономика», при разработке спецкурсов по проблемам государственного регулирования экономики.

# **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 изначально рассматривалось в качестве предпосылки появления социального порядка. В работах Дюркгейма и Тенниса идея доверия вводилась как основание для возникновения органической солидарности между разными индивидами, непохожими друг на друга.<sup>1</sup>

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 социолога Г. Зиммеля доверие является предпосылкой появления доминирующего социального отношения в современном обществе – отношения обмена. По Зиммелю<sup>2</sup>, доверие или недоверие возникают только в условиях неопределенности. Однако под неопределенностью не понимается полное незнание или отсутствие информации. Для индивида, который знает все, нет необходимости в доверии, точно так же, как и для того, кто не знает ничего. Объект доверия всегда находится где-то между полным знанием и полным невежеством.<sup>3</sup> То, каким образом Зиммель трактует понятие доверия, дает возможность ввести условную шкалу для обозначения величины доверия, где полюсами будет являться соответствующее количество информации, которой обладает индивид о своем контрагенте, варьирующееся от минимального объема до максимального.

---

<sup>1</sup> Sztompka Piotr. Trust: a sociological theory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999.

<sup>2</sup> Simmel G. The philosophy of money/edt. by Frisby D. London: Routledge, 1990. p. 40-500.

<sup>3</sup> Кузина О.Е. Формирование доверия в массовом инвестиционном поведении // Социологический журнал. 1999. №1-2.

Можно сказать, что в дальнейшем идеи Зиммеля получили свое продолжение в работе П. Штомпки, который в своей работе, посвященной теории доверия в социологии, определяет его как «пару по поводу будущего возможного поведения контрагентов»<sup>1</sup>. Вводя такое определение, Штомпка не приравнивает доверие к чему-то абстрактному или эмоциональному, как уже говорилось выше. Работу П. Штомпки можно считать продолжением работ Зиммеля. Польский социолог четко выделяет ситуации, когда имеется полный контроль и полная предсказуемость ситуации, а так же обратную ситуацию, когда контроль и возможность рационального предсказания поведения других агентов полностью отсутствует. Как возможные варианты обоснования возникновения доверия им вводятся такие атрибуты, как: репутация, определенные действия индивида, а также другие его характеристики, начиная от физических и заканчивая статусными.

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»<sup>2</sup>, т.е. доверие дополняется условием отсутствия возможных санкций, 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 Гамбетто, 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

---

<sup>1</sup> Sztompka Piotr. Trust: a sociological theory. Cambridge [England]; New York: Cambridge University Press, 1999.

<sup>2</sup> Coleman, James 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology 94: 95-120



контрагента<sup>1</sup>». Т.е. в качестве обоснования возникновения доверия выступает оценка последствий и мониторинг действий контрагента.

Еще одно определение доверия можно встретить у Лумана. В своих работах он дает следующее определение доверию: «Ожидаемое неизменчивое исполнение природных и моральных принципов<sup>2</sup>». А Барбара Миштал, в свою очередь предлагает несколько более развернутую формулировку доверия, чем представленная в работах Лумана. Однако ее понимание доверия также основано на выполнении общих моральных норм и принципов, существующих в рамках того или иного сообщества: «Доверие - это ожидание, возникающее в рамках сообщества с регулярным и честным поведением, ориентированным на сотрудничество, основанное на разделяемых всеми нормами относительно других членов этого сообщества»<sup>3</sup>.

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<sup>4</sup>, Д.Гамбетты<sup>5</sup>, Коумана<sup>6</sup>.

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<sup>7</sup>, О.Е.Кузина<sup>8</sup>, В.В. Радаева<sup>9</sup>. И западных исследова-

---

<sup>1</sup>Gambetta D. Mafia: The Price of Distrust/ Trust: Making and Breaking Cooperative Relations, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford, chapter10, pp. 158 175, <[http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/gambetta158 175.doc](http://www.sociology.ox.ac.uk/papers/gambetta158%20175.doc)>.

<sup>2</sup> Луман Н. Тавтология и парадокс в самоописаниях современного общества: пер. с немецкого А. Ф.Филиппова; под ред. В. Винокурова и А. Филиппова // Социологос. М.: Прогресс, 1991. С. 194-218.

<sup>3</sup>Misztal Barbara A. Trust in Modern Societies. Polity Press. Cambridge, 1996.

<sup>4</sup>Sztompka P. Op.cit.

<sup>5</sup>Gambetta D. Op.cit.

<sup>6</sup>Coleman J. Op.cit.

<sup>7</sup>Барсукова С.Ю. Неформальная экономика экономико-социологический анализ. М.: ГУ-ВШЭ, 2004

<sup>8</sup>Кузина О.Е. Указ.соч.

<sup>9</sup>Radaev V: How Trust is established in Economic Relationships when Institutions and Individuals are not Trustworthy: The Case of Russia. In Creating Social Trust in Post – Socialist Transition Palgrave Macmillan, 2004. P.91-111.

телей, таких как, например Роза Аккерман<sup>1</sup>, 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<sup>2</sup> 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 неделимого. Как в перечисленных выше работах, так и других работах, посвященных 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 его видов, которые будут использованы в ходе работы или упоминаются настолько часто, что не затронуть их нельзя, а не всех возможных:

---

<sup>1</sup> Creating Social Trust in Post – Socialist Transition / Ed. By Janos Kornai, Bo Rothstein, and Susan Rose Ackerman – Palgrave Macmillan 2004 Работы остальных авторов представлены в этом же сборнике.

<sup>2</sup> Distrust / Ed. By Russel Hardin, New York, 2004.

Персонифицированное 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 глубинной и достоверной информации. Примером может служить доверие между коллегами по работе в ситуации, когда один занимает у другого деньги. Так в этой ситуации тот кто дает деньги, имеет представление о том, кто занимает, причем это представление основано на контактах и личном знании друг друга, причем можно предположить, что величина суммы, которая может быть одолжена, зависит от того, насколько хорошо коллеги знают друг друга.

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.<sup>1</sup> Институт в этом случае является своего рода фильтром, который отделяет тех индивидов, которым можно доверять. Таким образом можно говорить о том, что институты могут определять характер и величину доверия между индивидами. Ключевой характеристикой данного типа доверия является наличие института. Принципиальным отличием от персонифицированного типа доверия является то, что в случае институционального доверия наличие информационного обмена или контакта непосредственно между индивидами не обязательно. Внутренние механизмы института обеспечивают формирование институционального доверия. Примером может служить ситуация доверия к врачу, когда приходя в больницу или поликлинику, мы доверяем не конкретному врачу, а тому специалисту к которому нас направили в регистратуре, т.е. в данном случае институт здравоохранения обеспечивает возникновения доверия на основании которого складываются дальнейшие взаимоотношения.

---

<sup>1</sup> Барсукова С.Ю. Неформальная экономика экономико-социологический анализ. М.: ГУ-ВШЭ, 2004

Если говорить о характере участия в отношениях доверия, то можно выделить одностороннее и обоюдное доверие.<sup>1</sup>

Одностороннее доверие<sup>2</sup> – это доверие, возникающее в ситуации, когда одного участника взаимоотношений могут быть обоснования для доверия, а у второго этих обоснований может быть не достаточно 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.

Необходимо отметить, что набор рациональных обоснований, не обязательно должен быть полностью симметричен и идентичен, т.е. достаточность и состав обоснований определяется на субъективном уровне. Так, например, для того чтобы одолжить деньги одному индивиду, достаточно знать из каких средств долг будет возвращен, и ему не важно на что будет растрочен займ. Другому необходимо знать, куда будет потрачен займ, из каких средств долг будет возвращен, а также информация о том занимал ли проситель денег когда либо до этого, на что их тратил и на каких условиях возвращал займ.

Если говорить о субъектах доверия, то можно выделить доверие к институтам, в их классической трактовке, данной Нортом,<sup>3</sup> 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 обоснования:<sup>4</sup>

- предварительное доверие, в основе которого лежит предположение, что контрагент не причинит вред, поскольку это противоречит его стратегическим интересам. Рациональным обоснованием для возникновения такого типа доверия, является моделирование стратегии-

---

<sup>1</sup> Creating Social Trust in Post – Socialist Transition / Ed. By Janos Kornai, Bo Rothstein, and Susan Rose Ackerman –Palgrave Macmillan, 2004.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Радаев В.В. Указ.соч.

<sup>4</sup> Sztompka P. Op.cit.

контрагента, опорой для построения модели является наличие привязанности к существующему состоянию и нежелание его ухудшать. Т.е. по сути для существования такого доверия основанием является reputation (репутация) индивида.<sup>1</sup>

- 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 наличии какой либо функциональной сделки<sup>2</sup>. Более точно рациональное обоснование возникновения данного типа доверия можно дать используя термин performance, который обозначает соответствующее выполнение чего либо для достижения результата.<sup>3</sup>

- побудительное доверие, в основе этого типа доверия лежит предположение о том, что собственные действия агента могут привести к возникновению со стороны контрагентов доверия. Сам Штомпка использует термин appearance<sup>4</sup>, т.е. некоторые внешние проявления, начиная от внешнего вида индивида, заканчивая его стилем поведения.

В качестве основной типологии используемой в нашей работе будет рассматриваться деление доверия на персонифицированное и институциональное. (табл 1.1)

Табл. 1.1.

Сравнительная таблица персонифицированного и институционального доверия

| Сравнительная характеристика   | Персонифицированное доверие                                                                              | Институциональное доверие                               |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Субъект доверия                | Доверие между индивидами                                                                                 | Доверие между индивидами                                |
| Механизм возникновения доверия | Доверие возникает на основании максимально полной информации, полученной в ходе детального анализа инди- | Доверие является результатом функционирования института |

<sup>1</sup> Sztompka P. Op.cit. P.71.

<sup>2</sup> Барсукова С.Ю. Указ.соч.

<sup>3</sup> Sztompka P. Op.cit.P.77.

<sup>4</sup> Ibid.

|                                                                                                                      |                             |                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                      | вида                        |                                                             |
| Объем информации, необходимой для возникновения доверия                                                              | Максимально возможный       | Необходимый для прохождения внутренних механизмов института |
| Время, необходимое для возникновения доверия к индивиду                                                              | Большое количество времени. | Минимальное количество времени.                             |
| Количество индивидов, к которыми возможно возникновение доверия за 1 временную единицу, со стороны субъекта действия | Малое число индивидов       | Большое число индивидов                                     |

Доверие как уверенность в чьей-либо добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь и основанное на этом отношении 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. Интерес к теме доверия обостряется в периоды бурных социальных потрясений и переходов тех или иных обществ к очередной исторической стадии, когда недоверие к политическому режиму со стороны широких слоев населения и оппозиционных партий становится ресурсом и катализатором трансформации общества. Но и в относительно стабильных обществах эта тема является популярной в силу тех надежд, которые возлагаются на доверие при прогнозировании экономического роста и сохранении социальной стабильности. Однако при рассмотрении многочисленных исследований доверия (экономического, политического, социального) возникают некоторые вопросы относительно их методологии. В этих исследованиях в тех или иных вариациях воспроизводится вопрос «доверяете ли Вы...?», что предполагает одина-

ковое понимание доверия у респондентов, социологов и заказчиков. Но если у многих из респондентов отсутствует представление о то, что такое доверие, нет ясного осознания своих собственных предпочтений, то тогда результаты исследования начинают казаться несколько натянутыми. Не спасает положения (а скорее запутывает его) и деление вопросов по шкале доверие-недоверие или градация доверия по степени (доверяете полностью, не совсем и т.д.). Наконец, нельзя сбрасывать со счетов и такой фактор, как стремление респондентов выступить в ходе опроса в качестве эксперта. Таким образом, кажущая очевидность и простота данного феномена скрывает целый ряд аспектов и проблем, о которых ниже и пойдет речь.

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 взаимодействия, но и как предпосылка возникновения доверия. Такая взаимность означает определенное позиционирование взаимодействующих индивидов. Как описать ожидания индивида А, когда он доверяет индивиду Б? Здесь, в частности, можно говорить о чувстве субъективной уверенности индивида А относительно индивида Б (информации, полученной от Б, его будущих действиях и т.д.). В свою очередь, индивид Б – «человек, которому можно доверять», характеризуется как «надежный», т.е. ответственный, способный сдержать свое слово и обещание, не желающий причинить какой-либо материальный и моральный вред партнеру и т.д.

1.2. Поскольку любое взаимодействие как обмен предполагает некий временной промежуток между действиями индивидов (исключе-

чая 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.

Прежде всего, доверие важно для повторяющегося взаимодействия – ведь если акт обмена однократный, то нет нужды в выстраивании сетки отношений с партнером. Поэтому повторяемость становится одним из императивных условий доверия – тот, кто хочет и дальше взаимодействовать, должен выстроить или придерживаться определенных правил. Из этого обстоятельства вытекает также такая важная черта доверия, как направленность в будущее – ведь кредит по отношению к партнеру выдается для достижения цели, т.е. будущего желательного положения дел. Но ведь решение о доверии кому-либо или чему-либо основывается на предшествующем опыте и тем самым означает связывание прошлого и будущего. Тем самым – явно или неявно – постулируется непрерывность социального взаимодействия. Таким образом, существования феномена доверия вводит историчность как характеристику отдельных индивидов и систем их взаимодействия. Напротив, возникновение недоверия означает разрыв и прерывание определенной традиции, ситуативное («здесь и теперь»), а не прецедентное определение ситуации. В этом аспекте оказывается эвристичной типология социального действия М. Вебера, и, прежде всего, выделение целерационального и ценностно-рационального действия. Если целерациональное действие – это каждый раз сознательное определение целей и средств, отказ от опоры на предшествующий опыт, то именно оно может стать выражением состояния недоверия. И наоборот, ценностно-рациональное действие верой в незыблемую ценность какого-либо поведения, становится формой выражения доверия.

Впоследствии этот временной разрыв означает существование определенного риска при совершении данного действия. То есть, несовпадения ожидания с результатом - ведь партнер может и вопреки ожиданиям. Отсюда возникает проблема определения характера ожи-



дания: действующий индивид ожидает чего-либо только от данного партнера или это его общая установка по отношению ко всем людям и обществу? Другими словами, являются ли ожидания генерализованными или же они конкретизированы специально для данной ситуации? И если индивид допускает, что его ожидания могут не сбыться, то это проявление рефлексии по поводу прошлого опыта, готовность к разочарованию понимание неоднозначности происходящих процессов и вместе с тем надежда на то, что в данной ситуации все может произойти так, как это желательно. Так феномен доверия оказывается тесно связанным с феноменом надежды и если идеология и психология надежды культивируются в данной группе или обществе, то тем самым создаются и определенные предпосылки для возникновения доверия. Кроме того, доверие выполняет здесь - явно или неявно- мировоззренческую функцию, формируя определенное отношение к социальной реальности и оценку собственной позиции как стабильной, гармоничной и т.д.

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. о социетальных 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.

Вместе с тем изменились и временные характеристики недоверия и доверия: доверие к будущему сменилось доверием к непосредственному настоящему и наоборот, недоверие по отношению к коллективному и частному (своему собственному) будущему значительно возросло. Ресурс доверия резко сократился, ибо доверие не вырабатывается, а черпается из прошлого самого индивида, его индивидуального опыта межличностных контактов и тем самым приобретает индивидуально-биографический характер. Можно доверять тем, с кем вместе рос, ходил в школу или университет. Новые же партнеры по бизнесу или политике изначально рассматриваются с позиции недоверия, степень которого может варьироваться от минимальной до максимальной.

Вышесказанное означает, что решение проблемы доверия в современном российском обществе должно начинаться с изучения проблемы недоверия, т.е. фактического положения дел. Так удастся избежать накладывания нормативной сетки гармонизирующих категорий доверия на противоречивую и развивающуюся социальную реальность 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, но доверия. Таким образом, культивирование

принципа ответственности может повысить культуру доверия в возникающем гражданском обществе России.

Проблема, связанная с формированием института доверия, является одной из ключевых в институциональном направлении и имеет большое практическое значение. Это вполне объяснимо, ибо институт доверия является основным источником модернизации современного общества. Недостаток доверия препятствует экономическому росту, сдерживает инвестиционную активность, вызывает другие негативные последствия. К сожалению, о доверии заговорили только тогда, когда проводимые государственные реформы не только оказались неэффективными, но и ослабили экономику 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 то же 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. Они выступали сторонниками государственного управления в развитии доверительных взаимоотно-

ношений между экономическими агентами, домашними хозяйствами. Маржиналисты считали, что доверие может возникнуть, если государством соблюдается справедливое и рациональное присвоение имущества и если оно является гарантом защиты владения на основе собственности. Представители «старого институционализма» отмечают, что доверительное поведение может присутствовать только при миролюбивом типе хозяйствования. 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 на основе добросовестности, честности и порядочности. Доверие играет решающую роль в экономических взаимоотношениях. В то же 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, горизон-

тальное, 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 сложно организованных институтов, которые поддерживают формальные и неформальные «правила игры».

## **1.2. 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. Оно 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, защиту, соблюдение тайны);
- совместимость (дружелюбие, понимание, общение, авторитет, вежливость, уважение, терпение);
- искренность (честность, открытость);
- ориентацию на клиента (помощь, решение проблем, удобство, комфорт).

Деловые люди выдвигают на первый план разные составляющие понятия «доверие». Все зависит от особенностей бизнеса. Одни считают, что доверие это прежде всего конфиденциальность, другие - честность и искренность. А есть и такие, для которых доверие к партнеру определяется его умением решать их специфические задачи. Таким образом, понятие «доверие» имеет разный смысл для разных людей.

Доверие в контексте корпоративных отношений можно понимать и как готовность быть зависимым от других людей в ситуации неопределенности и в ожидании определенной выгоды от этого. Сле-

довательно, 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 руководящего состава.

Субъективные факторы обуславливают 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. Перекося 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 рискованные ситуации. Например, отпуская крупную партию товара 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.

Нужно тщательно проработать систему защиты бизнеса или управления рисками, где главным является человеческий фактор. В зависимости от структуры бизнеса делается акцент на защиту по

ключевым показателям. Например, как в торговой компании предотвратить кражу, утерю или порчу продукции? Выделим основные направления, которые необходимо учесть при построении системы защиты.

Организационное - требуется эффективная система управления рисками. Построением комплекса защиты и работой в этом направлении может заниматься как один человек - руководитель, так и отдельное структурное подразделение.

Психологическое - каждый работник в организации должен понимать, что получение хороших результатов поощряется, а нарушение каких-либо правил и норм наказывается, то есть действует принцип «кнута и пряника».

Инженерно-техническое - использование самых эффективных и современных технических средств, препятствующих нанесению ущерба: физические и аппаратные средства, программное обеспечение, математические (криптографические) методы. И лучше всего применять эти способы в комплексе как средства обнаружения отражения и ликвидации угроз.

Обнаружение угроз - пожарная и охранная сигнализация, охранное телевидение и освещение, тревожное оповещение, проверка персонала.

Отражение угроз - средства индивидуальной защиты, специальные способы в программировании, специальное оборудование, оборудование входов в помещения средствами контроля и ограничения доступа, средства съема информации,

Ликвидация угроз - средства пожаротушения, планировка помещений, средства защиты данных, средства связи.

В-четвертых, доверительные отношения позволяют сформировать корпоративную культуру, некий новый, неформально-профессиональный уровень общения. Это важно для создания благоприятного корпоративно-психологического климата в коллективе. 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, руководитель 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. За-

частую эффективнее прямо и категорично решать вопросы, исходя сугубо из своих интересов.

Иногда возникают ситуации, когда сотрудник не подходит работодателю (не справляется со своими обязанностями) и последний решает расторгнуть трудовой договор. В таком случае установленные доверительные отношения затрудняют процедуру увольнения. Прежде всего, работодателю будет психологически сложно уволить такого работника. Работнику же будет причинен больший моральный урон, чем если бы он увольнялся из организации, в которой были сугубо деловые отношения. То есть доверительные отношения порождают своего рода неформальные обязательства.

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, чтобы, например, избежать лоббирования чьих-либо интересов. При доверительных отношениях люди более открыты по отношению друг к другу, 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.

Стоит ли вообще устанавливать доверительные отношения с персоналом?

На этот вопрос ответить однозначно нельзя. Да, устанавливается положительная атмосфера, взаимопонимание между сотрудниками, что способствует достижению высокого результата в тех или иных сферах деятельности. Но возникают и некие неформальные обязательства, неофициальные отношения, что не всегда хорошо для ведения бизнеса. И, конечно же, доверие - это своего рода риск, оно может повлечь нежелательные для бизнеса последствия.

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 силу, 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. Общеизвестно, 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 силы. 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 силы (институт регистрации).

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

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

Особенность российского направления трансформации планово-директивной экономики в рыночную не отрицает, а напротив, предполагает подробное изучение и разумное использование опыта зарубежных стран. Это позволило бы устранить допущенные ошибки и выявить пути дальнейшего развития рынка всех регионов страны.

Модели рынка труда с учетом действий профсоюзов представляют на рынке интересы рабочих и преследуют цели увеличения спроса на труд и на повышение заработной платы. Профсоюзы воздействуют на рост заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержки пенсионного возраста, сокращения рабочей недели. Они, объединив всех работающих и контролируя предложение труда, оказывают на работодателей давление при установлении ставок заработной платы путем угрозы забастовок и лишения фирм предложения труда, навязывают фирмам ставки заработной платы.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы, где объединяются монополистическая модель с моделью отраслевых профсоюзов.

Понятие о моделях рынка труда возникает при рассмотрении особенностей политики занятости, проводимой в разных странах. Здесь довольно сложно выделить один фактор, который определил бы

национальную модель рынка труда. Эта модель складывается из сочетания и преобладания той или иной системы подготовки, переподготовки, роста и квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов. По сочетанию этих решений различают японскую, шведскую, модель США и др. В свою очередь, каждая модель оказывает влияние на качество ресурсного потенциала рынка труда.

Для японской модели характерна система трудовых отношений, основывающихся на принципе «пожизненного найма», где гарантируется занятость работника на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет. Размеры социальных выплат и зарплаты работников непосредственно зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая система способствует воспитанию творческого отношения к труду, повышению ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм». Данная система направлена на сохранение ресурсного потенциала. Однако в последнее время на многих японских предприятиях данной моделью не пользуются.

По модели США на предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или производства, продолжительность же рабочего времени работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Слабо уделяется внимание внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Подобное направление деятельности фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности ресурсного потенциала и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы. Модель США из-за появления жесткой конкуренции между работниками ориентирована на повышение качества ресурсного потенциала рынка труда.

Шведская модель рынка труда характеризуется активным вмешательством государства в вопросы занятости населения, предупреждения безработицы, а на содействие уже потерявшим работу. При данной модели полная занятость достигается проведением ограничительной фискальной политики, направленной на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм с целью снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы; активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентных работников; «политики солидарности» в заработной плате, чтобы сохранить равную оплату за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм; поддержки занятости в сферах экономики, которые имели низкие результаты деятельности, но обеспечивали решение социальных задач. Социальная направленность шведской модели политики занятости отрицает роль конкуренции между предприятиями и между работниками как движущей силы развития ресурсного потенциала рынка труда.

Относительно формирования ресурсного потенциала рынка труда в сельской местности интерес представляет опыт КНР, где аграрная реформа вышла за рамки сельскохозяйственного производства. В данном государстве с его огромным населением проблема занятости стоит чрезвычайно остро. В основе экономики Китая лежит дешевизна рабочей силы и открытая инвестиционная политика. Число свободных экономических зон в стране растет с каждым днем, и рассматриваются они как форма вовлечения экономики в мировой рынок и школа управления для национальных кадров, а также как способ привлечения в страну передовых западных технологий. И это имеет первостепенное значение для китайской экономики сегодняшнего дня. В целом, программа выхода из кризиса в селе Китая была ориентирована на развитие семейного подряда и сельской промышленности. Эти меры обеспечили высокую занятость сельского населения и эффективное использование ресурсного потенциала рынка труда.

Рассмотренные модели национальных рынков труда не являются типичными, неизменяемыми. Они зависят от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка. На их успех и неудачи влияет спо-

способность приспосабливаться к новым, возникающим в экономике страны, изменениям.

Так, для западноевропейских стран, в период до 1970-х годов был типичен так называемый «жесткий» рынок труда. Здесь в области социально-трудовых отношений существовало множество ограничений, касающихся положений трудового законодательства, правил заключения контрактов (договоров), регулирования режима работы работников, процедур найма и увольнения, форм трудоустройства, социального обеспечения и страхования, практики определения минимальных тарифных и структуры надтарифных элементов заработной платы, условий развития предпринимательства. Все это, в сочетании с другими причинами, способствовало росту затрат на рабочую силу, снижению мобильности трудовых ресурсов, консервации менее эффективных форм занятости и режимов работ, снижению качества трудового потенциала.

Начиная с 1970-х годов, в этих странах, под влиянием нарастающих кризисных процессов в экономике, произошел отход от ранее господствующего кейнсианства в направлении утверждения неоконсервативных подходов, которыми воспользовались правительства таких ведущих стран, как Великобритания (с 1979 года), США (с 1981 года), Франция (с 1986 года) и др.

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 рабо-

тодателем 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, чтобы 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.

Фактический режим регулирования может существенно отличаться от существующего на «бумаге». Более того, степень соблюдения законов может варьироваться между регионами, секторами, предприятиями и даже меняться во времени. Скажем, во время кризиса государство может действовать административными методами более жестко, чем это предусмотрено законодательством. В подобных случаях возникает дифференциация в социальной защищенности работников и в преимуществах для работодателей. 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 достигнуто на практике, привело бы к увеличению затрат на рабочую силу на 15–30%. В то же время работодатели в России не придают жесткости EPL слишком большого значения. По их мнению, другие ограничители (например, налоговое администрирование) куда весомее, да и обойти трудовое законодательство не так и затратно.

Исследование подтвердило, что инфорсмент в нашей стране варьируется по регионам, отражая как вариацию в предложении таких услуг, так и в спросе на них (см. Рис. 1.1). Предложение определяется институциональной мощностью локальной системы (судов и гостру-

динспекции). Спрос же на него слабее там, где шире альтернативные возможности для занятости и, соответственно, у работников меньше заинтересованности в буквальном соблюдении законодательства.

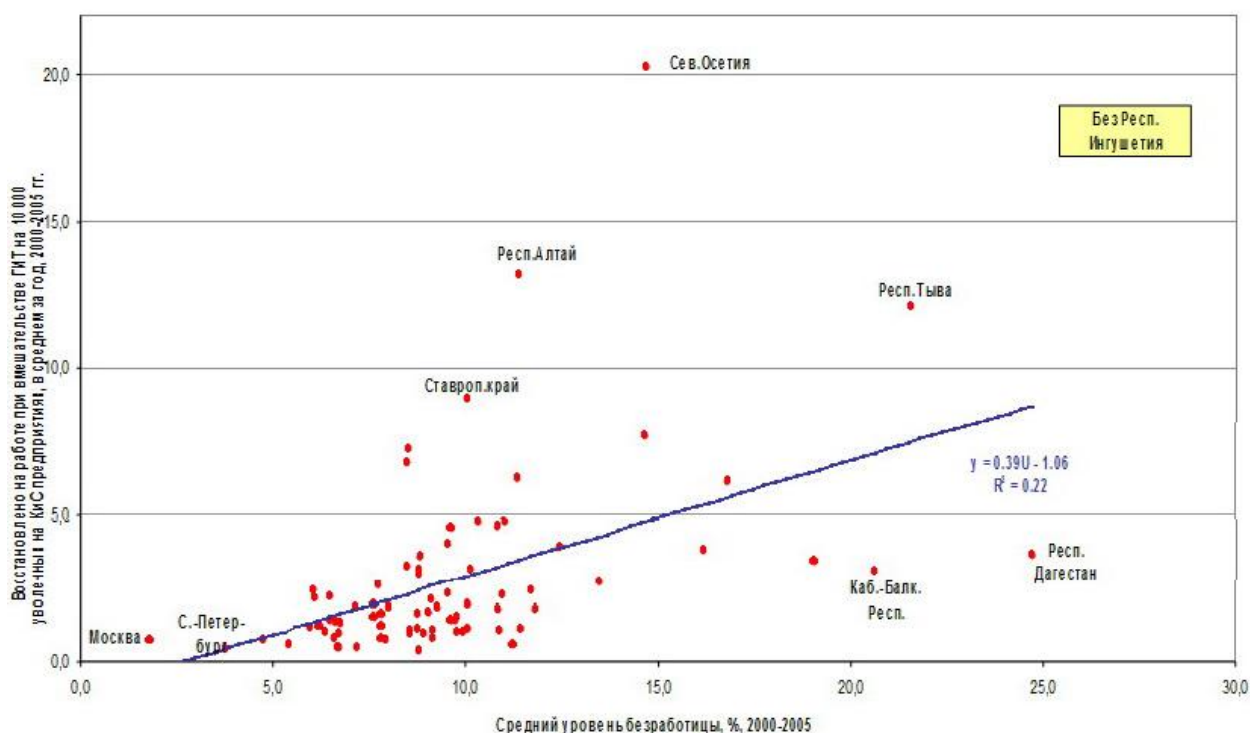


Рис. 1.1 Рынок труда и инфорсмент (суды)

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 учетом 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 диффе-

ренциации трудовых доходов наемных работников в зависимости от профессионально-квалификационных, деловых и иных качеств.

Если суммировать все перечисленные направления, то под регулированием ресурсного потенциала рынка труда мы понимаем процесс достижения определенных целей и параметров развития ресурсного потенциала рынка труда в различных условиях развития рыночной экономики.

Регулирование осуществляется различными методами, которые формируют два основных типа политики государства на рынке труда - активной и пассивной.

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, структура личного потребления работников, возможности получения образования и духов-

ного 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.

Естественное движение населения есть следствие рождаемости и смертности людей. Социальное движение населения проявляется в

изменениях различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др. В процессе воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, но и формирование его новой социально-демографической структуры.

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.

Поскольку воспроизводство ресурсного потенциала есть одновременно процесс формирования у человека способности к труду и производственных навыков, оно имеет ряд особенностей по сравнению с воспроизводством населения. Воспроизводство населения в основном зависит от таких процессов, как рождаемость и смертность; воспроизводство же ресурсного потенциала, кроме того, обуславливается приобретением, сохранением и потерей трудоспособности насе-

ления. Если рождаемость и смертность непосредственно сказываются на численности населения, то на численность ресурсного потенциала рождаемость оказывает влияние лишь после вступления родившихся в трудоспособный возраст. В то же время смертность населения, вышедшего за пределы трудоспособного возраста и потерявшего трудоспособность, не сказывается на численности ресурсного потенциала. Следовательно, неодинаковый характер протекания этих процессов у различных возрастных групп населения обуславливает несовпадение темпов прироста населения и ресурсного потенциала.

Ресурсный потенциал рынка труда страны или отдельных её территориальных единиц в каждый конкретный период определяется не только общей численностью трудовых ресурсов, но и половозрастной их структурой. Кроме того, ресурсный потенциал региональных рынков труда определяется также профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов.

На численность и состав рабочей силы 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 <sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Срочная информация по актуальным вопросам Copyright © Федеральная служба государственной статистики

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 о степени, 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

### 2.1. 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 межличностном пространстве, вновь и вновь "выносятся" 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.

Промышленное предприятие, как и любая другая социальная структура, независимо от типа управления, имеет свою иерархию. Между производственными коллективами, участками, звеньями, бригадами, а также среди менеджеров одного и того же управленческого уровня формируются разнообразные производственные, технологические и иные связи. Эти связи объективно связаны технологией и организацией производства и внутриколлективным разделением труда. В соответствии с этими связями каждый работник встраивается в систему выполнения технологических функций как обязанностей. Прежде всего, он входит в первичный коллектив, будь то отдел производственных рабочих или какой-либо другой, и выполняет возложенные на него функции, качество выполнения которых видят другие члены производственного коллектива, у которых и возникает элемент доверия или недоверия к этому работнику. Каждый работник проходит этап проверки, когда члены трудового коллектива, руководящего реально оценивают, убеждаясь на практике в его профессиональности, компетентности, добросовестности, искренности, отзывчивости и других личностных качествах. То есть идет оценка и проверка системы, в лице руководителя, на элемент доверия к работнику, формируется *системное доверие*. Этот элемент доверия возникает, прежде всего, тогда, когда, при наличии личностных качеств, работником выполняются производственные функции; это основной элемент доверия, который служит критерием оценки человека в целом и его личных качеств.

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.

В этой связи уместно напомнить, что Ф. Фукуяма<sup>1</sup> также определяет доверие, как «возникающее в рамках определенного сообщества ожидание того, что члены данного сообщества будут вести себя нормально и честно, проявляя готовность к взаимопомощи в соответствии с общепринятыми нормами».

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 пока-

---

<sup>1</sup> Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: пер. с англ. /М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.

зателем 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.

В группе, где лица знают друг друга, постоянно и регулярно общаются между собой, вырабатываются свои групповые нормы и правила, то есть идет формирование института доверия, который и станет основой социального капитала группы.

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 об основных качествах коллеги, с которым бы предпочли работать опрошиваемые, 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.

Рынок формирует доверие снизу, когда экономические агенты на своем, зачастую, горьком опыте лично убеждаются, кому доверять или не доверять, и на основе установленного факта доверия сохраняют экономические отношения как межличностные связи с теми рыночными агентами, которые неукоснительно выполняют взятые на себя обязательства. Со временем, доверие как единичный феномен разрастается до общественных масштабов и служит нравственной опорой складывающейся социально-экономической системы.

Феномен доверия никогда не исчезает из тех микросообществ, в которых люди постоянно и длительно взаимодействуют между собой, решая совместно различные вопросы как экономические, производственные, так и иные. В трудовом коллективе преобладают горизонтальные связи и межличностные взаимодействия, основанные на межличностном доверии. Именно они и служат опорой для выстраивания вертикальных связей. Доверие в трудовых коллективах – это общественный, а не личностный феномен, который можно сопоставить с абстрактным доверием отдельного человека к той или иной социально-экономической системе, будь то общество в целом или производственный коллектив, имеющий уже сложившуюся структуру доверия.

Таким образом, мы можем констатировать: в самой структуре доверие выстраивается из его отдельных элементов, которые создают у людей образ общего, глобального доверия. Все это говорит о сложности категории доверия и его содержания.

Замедление темпов роста российской экономики возобновило интерес к проблематике доверия, повышение которого может рассматриваться как условие, ресурс экономического развития. В частности можно предположить, 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 до экономического 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 сторо-

нами 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.

На деле на формирование поведения населения (в целом, а не в качестве отдельных групп) оказывают влияние именно составляющие общего понятия доверия — в данном исследовании это возможность контроля собственной жизни и степень социальной адаптации. Результаты исследования показывают, что наличие доверия не приводит к более частному распространению мнения о целесообразности формирования образа будущего, без которого невозможно задание ориентиров сегодняшнего, актуального действия. В то же время высокий уровень социальной адаптации и, особенно, контроля (неотделимого от чувства ответственности) существенно увеличивают вероятность формирования долгосрочных потребительских стратегий, построению долгосрочных личных финансовых планов.

Исследование показало, что для формирования благоприятного для экономического роста потребительского поведения населения, улучшение социокультурного климата целесообразно обеспечивать не путем абстрактных лозунгов «повышения доверия», а стимулированием расширения и укрепления зон личного контроля, которому сопутствует повышение социальной адаптации и чувства личной ответственности. В настоящее время наибольший потенциал для их развития сосредоточен на уровнях взаимодействий внутри трудовых/учебных коллективов и мест проживания. На уровне города уровень контроля со стороны обычного человека стремится к нулю. Следовательно, целенаправленная политика государства по стимулированию развития на муниципальном уровне и на рынке

труда может способствовать улучшению социокультурного климата. Именно это улучшение может в конечном итоге выразиться в росте доверия как инструмента социального взаимодействия во всех сферах жизни.

Институциональная природа феномена доверия означает невозможность его действия в рамках отдельных общественных подсистем. Повышение степени социальной адаптации и, в особенности, рост ощущения контроля приводит к росту стремления планировать текущий семейный бюджет с учетом задач решения жилищной проблемы как долгосрочного проекта, тогда как наличие или отсутствие доверия не оказывает влияния на такой выбор. Кроме того, люди, имеющие в настоящее время высокий уровень доверия, реже других стали бы брать банковский кредит, предпочитая оставаться в рамках межличностных институтов неформального взаимодействия. Влияние уровня контроля и адаптированности ровно обратное: чем выше их уровень — тем вероятнее обращение к банковскому кредиту, а не поиск возможностей частных заимствований. Уровень доверия практически не оказывает влияние на формирование представлений людей о функционировании банковской системы.

Для современной России характерен не просто низкий уровень доверия 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 широко распространенных 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 особен-

ности 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.

Опыт германских ученых в этом направлении подтверждает значимость фьючерсных компонентов управления человеческим капиталом и его конкуренции, эффективность внедрения аутсорсинга персонала, снижает затраты на управленческие и технологические инструменты в бизнесе. Анализ разработок последних лет позволяет констатировать, что качество моделирования процессов на рынке труда все эффективнее влияет на создание стоимости человеческого капитала, его социодинамику, что находит отражение в ряде таких процессов как: переход от функциональной специализации к интеграции бизнес-процессов; информационных технологий; переход к выполнению индивидуальных заказов покупателей; развитие мирового рынка услуг; определение альтернативных подходов менеджмента социальных ресурсов человеческого капитала. Сложность современного рынка труда характеризуется жесткими условиями функционирования: высокой интенсивностью информационных потоков, множе-

ством работодателей, конкурентной рабочей силы на занятие «выгодных» должностей и рабочих мест, инфраструктурой и средой формирования стоимости труда и самого капитала. Появление различных инструментов анализа социальных аспектов внутреннего и внешнего потенциалов адаптации постоянно трансформирует движение рабочей силы, заставляет своевременно сориентироваться в информационном потоке, совершенствовать процессы адаптации в системе (например, появление базы адаптивного информационного взаимодействия специалиста). Благодаря зарубежному опыту начинает внедряться и проектироваться гибридная система СЧМС, где определяются факторы и уровни состояния человеческого капитала с ориентацией на социальные компоненты.

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<sup>1</sup>. 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.<sup>2</sup> 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 силы 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 занятости, не имеющие дополнительного заработка, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума
4. Занятые полный рабочий день.

---

<sup>1</sup> Мартынов Л.М. Инфоком – менеджмент М.: Университетская книга, Логос, 2007.

<sup>2</sup> Вопросы экономики. 2007. №8.

Исследование системы коммуникаций предполагает изучение стимулирования спроса и предложения рабочей силы, проводимой рекламной деятельности, требований связи обмена информацией, партнёрства на рынке труда, что способствует выделению этапов маркетинга рабочей силы и особенностей оценки сегментации рынка труда.

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 силы 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 аспектом «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.

Концептуальным аспектом изучения представленных направлений здоровья может стать исследование геомаркетинговых составляющих, где адаптационный механизм рынка труда может быть представлен информацией геомаркетинга инфраструктуры рынка труда, геомаркетинга мест, природоресурсного геомаркетинга, геомаркетинговых исследований особенностей рынка труда и других особенностей. Преобразование процессов регулирования позволит определить адаптационные состояния личности, важной характеристикой которых является социальная адаптация личности с её особыми видами адаптационного состояния типа личности, по мнению В.И.Окладникова и Г.Г. Кухловой это могут быть демпфирование и акцентуация, каждая из которых имеет свои специфические свойства проявления.

Концепция здоровья как социально-экономического аспекта оценки качества окружающей среды всё в большей мере имеет антропогенные факторы определения здоровья людей 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 непереносимом 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 выбора 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, чтобы 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 средств контроля ответственности.

На сегодня, по мнению Дж. Равенна, потеряла своё значение вера в экономику как способ организованной деятельности. Сегодня регионы сосредоточены не на выгодах в разнообразии рынков труда, а на затратах по обеспечению разнообразия. Региональные рынки труда упускают из виду необходимость тщательно анализировать общественную политику среди населения, состоящего из людей с совершенно различными ценностями, способностями и видами компетентности. В этой связи правомерно убеждение, что существующее в обществе неравенство справедливо и требуются социальные новаторы, способные разработать и внедрить новые системы управления и методы их анализа. В этой области отмечаются исследования Макклеланда, Дэйли, Равенна, Шнейдера, Клемпа, Кастендика, Прайса и других, что способствует определению качества адаптации. Так, Кертон обнаружил, что адаптивные люди /«адапторы»/ стремятся к творческим решениям, но делают это в рамках доминирующих в их организации установок и способов, а решения, которые предлагают «новаторы», напротив, бросают вызов этим способам. По этой причине «адапторы» воспринимают «новаторов» как ненадёжных, раздражающих и бесцеремонных людей, подрывающих устои организации. Установленная концепция иерархии рабочих мест и продвижения по службе как единственной формы вознаграждения на сегодня затрудняет качественную оценку, повышение квалификации кадров и препятствует применению эффективных стратегий привлечения людей к управлению. Отмечено, что большинство рабочих мест в современных организациях требует высокого уровня инициативности и свободы дейст-



вий, условий способствующих инновациям. Это требует формирования развивающей среды на рабочем месте, преодоление препятствий: давления на людей; отсутствие веры в способности управлять людьми; озабоченность невозможности добиться признания; недостаток знаний; отсутствие средств; потребность в развитии тех или иных качеств.

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.<sup>1</sup> Автором отмечается, что не компактность проживания населения, затрудненность территориальных трудовых перемещений,

---

<sup>1</sup> Управление персоналом. 2000. № 12.

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<sup>1</sup>, «социальных пожарах» реформирования,<sup>2</sup> формирует модели маркетинга труда, выбор сегментов и предоставление услуг, комплектацию маркетинга услуг, создание системы управления качеством.<sup>3</sup> 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, транзакционные подходы, «контролирующие структуры». Развернутую характеристику отношений современных институционалистов дает У.Самуэльс, Дж.Ходжсон, Э.Скрепанти. Среди наиболее оригинальных выделяются «чувствительные сигналы» М.Спенса на улучшение работы рынка труда. Институты представляют структуру, которую люди накладывают на свои взаимоотношения, определяя, таким образом, стимулы, наряду с другими ограничения-

---

<sup>1</sup> Полунин А.Рожаем реже, умираем чаще // Труд.2005. № 6.

<sup>2</sup> Социальный пожар потушат деньгами // Известия. 2005.18 янв.

<sup>3</sup> Хачатуров А.К., Куликов Ю.А. Основы менеджмента качества: учеб.пособие.М.: Изд-во «Дело и Сервиз», 2003.

ми. Институты включают в себя как формальные правила и неформальные ограничения, так и определенные характеристики принуждения к выполнению тех и других. Механизм институциональных изменений путем объединений внешних изменений и внутреннего накопления знаний будет создавать возможность построения новых моделей взаимодействия<sup>1</sup>, а с учетом современного состояния институционально-эволюционной теории ставит под сомнение выводы и теории развития.<sup>2</sup>

Тамбовцев В. считает, что институциональная динамика в переходной теории значительно менее продвинута и требует реконструкции институциональной структуры,<sup>3</sup> где выделяются основные хозяйственные устройства и институциональные сделки, а также конкуренция экономических институтов. В качестве типов обменов выделяются конфигурации процедур перераспределения правомочий собственности. Каждый из типов обмена характеризуется своей особой технологией. Здесь любой рынок может быть реализован через институциональную динамику перехода, его основные параметры.

В.Попов считает выделять сильные институты важнее реформ<sup>4</sup>, при этом, полагая, что эффективность институтов нелегко оценить, т.к. упрощаются все переходные экономики, которые подразделяются на хорошие, плохие, промежуточные, благоприятные.

Л.Евстигнеев, Р.Евстигнеев видят проблему институтов в синтезе<sup>5</sup> теорий между общей экономической теории и институционально-эволюционной теории. Создается впечатление, что институциональное системное видение рассматривается как сфера взаимодействия индивидов, формирующих институты, а институты, в свою очередь, вступая во взаимодействие между собой, создают макроэкономику. Классическая экономика изучала рациональные, материализованные отношения, институциональная экономика осуществляла обратный

---

<sup>1</sup> Вопросы экономики. 1997. №3. С.6-7.

<sup>2</sup> Там же. С.42; Нестеренко А. Современное состояние институционально-эволюционной теории // Вопросы экономики. 2007. №7. С.73.

<sup>3</sup> Тамбовцев В. Институциональная динамика в переходной экономике // Вопросы экономики. 1998. №5. С.29-40.

<sup>4</sup> Вопросы экономики. 1998. №8. С.56.

<sup>5</sup> Там же. С.97-113.

процесс через единство «объективного и субъективного»<sup>1</sup>. В связи с этим выделяют формы координации действий, поскольку в процессе замещения могут использоваться различные транзакционные издержки, а также результаты обменов.

Попытка применения методологии НИЭ к анализу переходной экономики выявляет некоторую ограниченность данного подхода и её требований. Требования к институциональной теории могут быть:

1. Выразить влияние неэкономических факторов и объяснить динамику этих факторов.
2. Анализ рынка как одного из базовых институтов.

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».<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>, а Р.Кумахов представляет как теорию согласования и анализа предприятий.

---

<sup>1</sup> Там же. С.105.,154-157.

<sup>2</sup> Boltanski L., Thevenot L. De la justification. Les economies de la grandeur. P. 203-257.

<sup>3</sup> Вопросы экономики. 1997. № 10. С.69, 85.

Нам представляется, что масштаб изменений и присоединения новых сфер анализа свидетельствует об огромных способностях к адаптации. Анализируя данный подход О.Фаворо 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.

О. Фаворо обобщенно представляет модель экономики как популяцию организаций: как совокупность рынков; как совокупность рынков и организаций; множество пересечений организаций и рынков. В этой связи А.Шоститко вводит дискретные институциональные альтернативы, альтернативные механизмы координации: феномен субаддитивности издержек; внешние эффекты; проблемы коллективного действия; асимметричное распределение информации при условии: отсутствия ранка; отсутствия равновесия на рынке; несовершенства рынка; побочных результатов. Согласно, институциональным изменениям различия альтернатив может компенсироваться через устранение «провалов рынка» и классификации благ<sup>1</sup>. Институты как устойчивые постоянно воспроизводящиеся социальные, правовые, экономические и другие отношения формируют институциональный порядок, структура институтов базовых социальных взаимодействий в рамках единого социума.<sup>2</sup> Здесь институтами могут выступать совокупности базовых экономических, политических, идеологических институтов – институциональных матриц, данные матрицы формируют скелет общества, его структуру. Многообразие подходов к институтам и анализ результатов проявления изменений сформировало в теории познания использование «институциональных ловушек». В.Полтерович определяет их как устойчивые нормы неэффективного института – бартера, неплатежей, уклонения от налогов, коррупции, ожиданий, результата внешнеторговой политики, культурная инерция

---

<sup>1</sup> Шоститко А. Дискретные институциональные альтернативы в контексте дерегулирования экономики //Вопросы экономики. 2004. №12. С. 103.

<sup>2</sup> Кирдина С. Институциональная структура современной России: эволюционная модернизация //Вопросы экономики. 2004. №10. С.89-98.

и институциональные конфликты, коррупционная ловушка.<sup>1</sup> Однако «институциональные ловушки»<sup>2</sup> возникли и возникают не только из-за неадекватности формальных институтов и механизмов принуждения к исполнению их предписаний, но и в результате ограничений, накладываемых неформальными институтами. Учет неформальных ограничений ставит саму важность реформ. А.Олейник выделяет «институциональные ловушки», связанные с последствиями приватизации<sup>3</sup>, Е. Балацкий определяет их через ценовые механизмы,<sup>4</sup> М.Дерябина через аспекты постсоциалистического переходного периода<sup>5</sup>, Л.Тимофеев теневую экономику и налоговые потери<sup>6</sup>, Л.Тутов экономический подход к проблемам организации знаний о человеке<sup>7</sup>, А.Ляско транзакционные издержки франчайзинговых и лицензионных контрактов<sup>8</sup>, исследование работой.<sup>9</sup>

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<sup>10</sup>, а с учетом становления «новой» экономики и управления требуется и анализ «новой институциональной среды»<sup>11</sup>.

Развитие новых формализованных и неформализованных институтов – есть результат расширения кооперации между людьми.

---

<sup>1</sup> Эволюционная экономика и «мэйнстрим»/отв. ред. Л.И. Абалкин. М.: Наука, 2000. С.31.

<sup>2</sup> Полтерович В.М. Институциональная динамика и теория реформ // Вопросы экономики. 2004. №11. С.79-94.

<sup>3</sup> Там же. С.83-94.

<sup>4</sup> Общество и экономика. 2005. №11. С.140-159.

<sup>5</sup> Дерябина М. Институциональные аспекты постсоциалистического переходного периода // Общество и экономика. 2001. №1. С.108.

<sup>6</sup> Там же. С.125.

<sup>7</sup> Там же .

<sup>8</sup> Там же.

<sup>9</sup> Менеджмент: Век XX-век XXI: сборник статей / под ред. О.С. Виханского, А.И. Наумова. М.: Экономика, 2004. С.159.

<sup>10</sup> Там же .

<sup>11</sup> Там же.

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<sup>1</sup>, различных проявлениях взаимодействий на рынке труда.<sup>2</sup>

Ряд российских специалистов в области институциональной теории, подводят и анализируют практику динамики институциональной структуры и в основном критикуют за монополизацию нефтегазового сектора, выявленного теорией экономических институтов: изменения собственно экономических параметров; организационных структур; форм взаимодействия; минимизации общих издержек; источника институциональных изменений - относительной цены и предпочтения потребителей; 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<sup>3</sup>. 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<sup>4</sup>, при этом новые институты зависят от длительного времени и специальных усилий (упрощения, компромиссы или легализация бизнеса, админист-

---

<sup>1</sup> Вопросы экономики. 2000. №6. С. 126-145.,154-156.

<sup>2</sup> Васильев В.Н., Гуртов В.А. и др. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации М.: Техносфера,2006.

<sup>3</sup> Общественные науки и современность.2005. №12. С.5-15; Автономов В.С.Модель человека в экономической науке . СПб.: Экономическая школа, 1998.

<sup>4</sup> Кузьминов Я., Радаев В., Яковлев А., Ясин Е. Институты: заимствования к выращиванию // Вопросы экономики.2005.№5. С.5-27.

рирование новых правил, мониторинг процесса, информационная поддержка, обучение новым навыкам). Специфичность институтов до сих пор находит отражение в анализе теорий социальной сферы ряда стран,<sup>1</sup> анализа межрегиональной дифференциации и построение рейтингов субъектов Российской Федерации.<sup>2</sup>

Современные аспекты институализации выделяют устойчивые параметры экономического выбора – это структуры внешние по отношению к акторам (институты, сети, контракты, агломерации), а также экономическая культура, которая существует в виде конструкций (знания и ценности) и соглашений (язык общения, общее знание, 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».<sup>3</sup> В связи с этим Е.Попов рассматривает миниэкономические институты, в качестве основных характеристик экзогенности или эндогенности формирования, а также влияния данных институтов на деятельность отдельных работников или предпринимателей в целом.<sup>4</sup>

Распространение в целом опыта институционального анализа «ловушек»<sup>5</sup> определил проблему неравенства как в пределах одной страны, так и между странами, сформировал различные их виды. В практике указывается на причины: неравного распределения выигрыша от функционирования эффективных рынков; несовершенство рынков; на глобальном уровне режима торговли, миграции и охраны прав интеллектуальной собственности, власть богатых. Полтерович В, Попов В. считают, что основу здесь представляют барьеры движения миграции,<sup>6</sup> т.к. современный мир менее глобализирован, стимулы ми-

---

<sup>1</sup> Ольсевич Ю., Мазарчук В. О специфике экономических институтов социальной сферы // Вопросы экономики. 2005. №5. С.5—64.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Вопросы экономики. 2005. №12. С.76-79.

<sup>4</sup> Там же. С.96-105.

<sup>5</sup> Гальперин В.М., Гребенников П.И., Леусский А.И., Тарасевич Л.С. Макроэкономика: учебник / общ. ред. Л.С. Тарасевич. СПб.: Экономическая школа, 1994, С.124; Барр Р. Политическая экономия: В 2-х тт. Т.2. М.: Международные отношения, 1995. С. 408.

<sup>6</sup> Вопросы экономики. 2006. №8. С.57.



грации возросли, о чём высказывается А.Скоробогатов в работе «Институты как фактор порядка и как источник хаоса: неоинституционально - посткейнсианский анализ».<sup>1</sup> Институты рассматриваются как механизмы, обеспечивающие координацию и стимулирование. Специфика в новых условиях будет заключаться в идентификации институтов и выделение координирующих и стимулирующих функций. Конвенциональные ожидания – часть неформальных правил выбора эффективных решений относительно выбора активов,<sup>2</sup> они заменяют знание будущих перспектив. Данный институт может рассматриваться как фактор либо вызывающий цикл, либо увеличивающий его амплитуду, а следовательно, выделять институты – правила: порождает «эффект парадокса Мински» - антициклическая политика, уменьшает амплитуду делового цикла и обеспечивает больший порядок, создает предпосылки для увеличения амплитуды цикла в будущем, повышает допустимый уровень риска. Это применительно и к другим институтам – правилам, к которым применим «парадокс рабочей силы»,<sup>3</sup> её организационных форм использования,<sup>4</sup> к анализу «групп и их интересов».<sup>5</sup> Критерием эффективности института в этом случае может служить степень его приспособления к данным условиям. Однако в силу того, что институциональные формы переплетены между собой и дополняют друг друга, неэффективный институт может обеспечивать функционирование остальных и тогда институты могут быть элементом общественных связей, общественной координации. «Институциональные ловушки», как звенья, изжившие себя, но существующие, могут предполагать отсутствие интересов, способные разрушать, а также наличие высоких издержек разрушения. В этом случае создается институциональное равновесие – ситуация, в которой выгодно тратить ресурсы на реструктуризацию соглашений<sup>6</sup> и воз-

---

<sup>1</sup> Вопросы экономики. 2006. №8. С.102.

<sup>2</sup> Там же. С.105-108.

<sup>3</sup> Вопросы экономики. 2006. №10. С.19-40.

<sup>4</sup> Там же. С.41-62.

<sup>5</sup> Там же. С.81-94.

<sup>6</sup> Ивлева Г. Трансформация экономической системы: обзор концепций и контуры общей теории // Общество и экономика. 2003. №10. С.3-40..

возможность подводить к использованию различных видов «ловушек».<sup>1</sup> В целом использование «институциональных ловушек» предполагает возможные комбинации борьбы с инфляцией, где, по мнению С.Фишера, Р.Дорнбуша, Р.Шмалензи возникают процессы институциональной адаптации<sup>2</sup> и институциональное реформирование «мерами исправления недостатков»<sup>3</sup>.

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<sup>4</sup>. Отсутствие институциональных условий в развитии отдельных элементов и их согласованность, отставание в решении назревших социальных проблем, неэффективное использование местных ресурсов, нарастание экологической напряженности обуславливают 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»<sup>5</sup>, 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). Про-

---

<sup>1</sup> Фридмен М. Количественная теория денег. М.: Эльф пресс, 1996; Харрис Л. Денежная теория. М.: Прогресс, 1990.

<sup>2</sup> Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело ЛТД, 1993. С.622-626.

<sup>3</sup> Сорос Дж. О глобализации. М.: Изд-во Эксмо, 2004.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Nort D. Institutions // Journal of Economic Perspectives. 1991. Vol. 5. №1. P. 97.

являемое неравенство будет способствовать манипулированию институтами<sup>1</sup>, устойчивому долгосрочному равновесию при слабой защите прав собственности («институциональным ловушкам»). В практике существуют альтернативные высказывания выбора эффективных институтов институциональных установок, связанных порожденных социальными организациями и аспектами влияния институтов на поведение. 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. При этом в разных социально-экономических системах доминируют различные критерии дискриминации. Факты дискриминации на рынке труда могут быть разнообразны и затрагивать аспекты поведения рыночных агентов,<sup>2</sup> связанных с так называемыми законодательными ловушками, когда программы содействия добровольного переселения граждан не соответствуют действительности (например, притеснения на национальной почве).<sup>3</sup>

Однако согласно высказываниям ряда авторов Pro et Contra 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». <sup>4</sup> 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

---

<sup>1</sup> Сонин К. Институциональная теория бесконечного предела // Вопросы экономики. 2005. №7. С.6.

<sup>2</sup> Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология: Региональный аспект: учебное пособие. М.: Академический проект, 2005; Вольчик В. Истоки и основные течения институционализма // Вопросы экономики переходного периода. Ежемесячный научно-аналитический журнал. 2006. №2. С.18.

<sup>3</sup> Дьячук М. Лицо без гражданства // Российская газета. 2006. 20 сентября.

<sup>4</sup> Pro et Contra. 2007. Январь-февраль. С.118.

прочих<sup>1</sup>, т.е., по мнению А.А.Богданова, «определяются, регулируются и контролируются приемлемые способы достижения целей институционализированными нормами», а следовательно, явно выделяются различия подходов к изменениям бизнеса:

- подход, основанный на идеологии реинжиниринга;
- институциональный подход, основанный на идеологии трансакционных издержек.<sup>2</sup>

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<sup>3</sup>. 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<sup>4</sup>. К тому же динамика гендерной сегрегации все больше дает о себе знать<sup>5</sup>, что предопределяет возможность изменения конкурентной

---

<sup>1</sup> Экономика и жизнь. 2007. №6. С.37.

<sup>2</sup> Вопросы экономики переходного периода. 2006. №1-6.

<sup>3</sup> Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). М.: Изд-во РАГС, 2005. С.234-236.

<sup>4</sup> Глазьев С. О стратегии экономического развития России // Вопросы экономики. 2007. №5. С. 30-51.

<sup>5</sup> Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

среды,<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>. Тем самым трансформируется сам институт социальных льгот, усиливается территориальная асимметрия 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,<sup>4</sup> что рассматривается в социоэкономической сущности трудового конфликта как основы трудовых отношений,<sup>5</sup> влияние ресурсного изобилия на институты и формирование качества институтов<sup>6</sup> на основе диалектики позитивного и нормативного в теории «второго лучшего» и в теории «институциональных ло-

---

<sup>1</sup> Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: монография / под общей ред. О.И.Кирикова. Книга 12. Воронеж: ВГПУ, 2007. С.97.

<sup>2</sup> Полтерович В.М. Трансплантация экономических институтов // Экономическая наука современной России. 2001. №3. С.1-37.

<sup>3</sup> Мир России. 2005.Т.14. №3.С.73.

<sup>4</sup> Там же. С.76-78.

<sup>5</sup> Кравченко О.Л. Государственное регулирование трудовых отношений: институциональный подход. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.

<sup>6</sup> Полтерович В., Попов В., Тонис А. Механизмы «ресурсного проклятия» и экономическая политика // Вопросы экономики. 2007.№6. С.4 – 28.

вушек»,<sup>1</sup> преобразованиям институциональной структуры и информационной состоятельности любого рынка труда, новой его парадигмы<sup>2</sup>, концептуального изменения основ управления<sup>3</sup> с учетом стандарта справедливости<sup>4</sup> и «ловушек уникальности».<sup>5</sup> Неоднозначность проявления анализа институтов говорит о многообразных подходах в определении предмета и метода регулирования отношений на рынке труда.<sup>6</sup>

### **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

---

<sup>1</sup> Вопросы экономики. 2007. №7. С.59-72.

<sup>2</sup> Там же. С.35-58; Проблемы теории и практики управления. 2007. №5. С.29; Модернизация экономики и общественное развитие: материалы VIII Международной научной конференции-3-5 апреля 2007 года. М.: ГУ-ВШЭ, ВБ и МВФ, Правительство РФ, 2007.

<sup>3</sup> Клейнер Г. Системный подход к экономической политике // Проблемы теории и практики управления. 2007. №5. С.30.

<sup>4</sup> Зорькин В. Стандарт справедливости// Российская газета.2007.№122. С.13.

<sup>5</sup> Хартли Р.Ф. Ошибки и успехи менеджмента. М.:Поколение,2007.

<sup>6</sup> Вопросы экономики.2007. №8. С.4-104.

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-партнерами фирм.

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 человеческих ресурсов, имеющихся у договаривающихся сторон. Сегодня имеется множество подходов к определению человеческих ресурсов как экономической категории. Но, на наш взгляд, главную роль с позиций экономики здесь играют «ресурсы» доверия<sup>1</sup>, которые используются не эффективно в случае отсутствия доверия между партнерами.

При этом следует всегда помнить, что человек, как справедливо подчеркивал У.Э. Деминг, – «это не актив и не ресурс в широком смысле этого слова – это драгоценность, которую нужно охранять. Сегодня нельзя купить или продать человека с его мыслями, знаниями, умениями как это было во времена древнего Рима».

В данном случае имеет место «одностороннее» доверие<sup>2</sup> между рабом и хозяином, когда раб односторонне вынужден полностью доверять свою жизнь хозяину, в то время как хозяин мог практически полностью не доверять рабу.

Работодателю сегодня приходится идти на оправданный риск (т.е. «одностороннее» доверие) при приеме вольнонаемного работника, оценивая его потенциальные возможности, которые могут не оп-

---

<sup>1</sup> Ресурсы— это все, что может быть использовано компанией для достижения своих целей, для удовлетворения собственных потребностей и потребностей субъектов внешней среды (<http://slovari.yandex.ru/>)

<sup>2</sup> Данное понятие введено автором с целью классификации уровней доверия (см. ниже)



равдаться, 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 исполнителями, 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.

В самом понятии проекта всегда заложен риск, связанный с потенциальным недоверием со стороны «рынка» (в частности, с возможным отторжением его предпринимательской средой, в которой предполагается реализация проекта), которое в работе классифицировано как «внешнее доверие». На это накладывается «функциональная» неопределенность, связанная с уровнем «внутреннего доверия», характерным для предприятия, где будет реализован проект, а также нестабильность предпринимательской среды («внешнее доверие»). Следовательно, вероятность успешной реализации большинства проектов, даже обеспеченных поначалу финансовыми ресурсами, в значительной степени зависит от уровня внешних и внутренних доверительных отношений между партнерами.

Отсюда следует, что одна из основных причин значительного разрыва между теорией и практикой инвестиционного проектирования состоит в высокой степени недоверия партнеров друг к другу и изменчивости и нестабильности микроэкономической среды, в которой реализуются проекты.

Подтверждением этого могут служить данные Министерства экономики РФ о количестве поданных на инвестиционный конкурс, прошедших экспертизу, и начавших реализацию проектов. Финансирование в реальности получает не более 28% прошедших многоступенчатую экспертизу проектов и не более 6% подготовленных предприятиями проектов. До полного завершения доходят лишь доли процента от числа подготовленных и намеченных к реализации проектов. И даже в случае успешного (в содержательном смысле) завершения проекта, его показатели оказываются весьма далекими от запланированных.

Таким образом, поскольку любая стратегия невозможна без взаимного доверия между потенциальными партнерами, необходимо до разработки стратегических планов оценивать существующий и ожи-

даемый уровень доверия между сторонами. Любая стратегия, основанная на стратегически продуманном плане, строится на ожидании того, что человек или организация будут исполнять договор, даже когда одна из сторон уязвима и не может их контролировать. То есть стратегические планы не могут разрабатываться без учета степени доверия между партнерами.

В настоящее время существует достаточно много определений доверия как понятия. В основном они сводятся к тому, что доверие – это ожидание...

Доверием сегодня называют неконтролируемое человеком состояние комфортности отношений между ним и его визави, которым выступают его родственники, друзья, сослуживцы, коллеги, руководители 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<sup>1</sup> – 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<sup>4</sup> – это доверие, когда:

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

---

<sup>1</sup> Данное понятие введено автором с целью классификации уровней доверия

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, чтобы 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» партнера 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.

Оценку дифференциальных коэффициентов доверительности по конкретным направлениям-характеристикам личности (организации) можно проводить с помощью методов экспертной ранговой оценки.

Для того чтобы доверие укреплялось необходимы структурные преобразования отношений в целом и доверительных отношений, в частности, то есть должна быть разработана структура мер по налаживанию доверия. Понятно, что все это занимает длительное время. Поэтому

в данном случае, бизнесу всегда следует соблюдать правила, заключенные в знаменитой русской пословице: «Береги честь смолоду!».

Потеря доверия между производителем и потребителями его товара или услуги всегда приводят к огромным экономическим потерям.

Можно было бы приводить и еще многочисленные примеры того, как фирмы, которые теряли доверие к своей продукции со стороны покупателей становились банкротами. Но очень часто на практике имеют место случаи, когда из-за недостаточного уровня доверия между партнерами бизнес-процессы не могут быть запущены, либо запускаются с огромными потерями времени. Естественно возникает вопрос о том, каким образом можно учитывать доверие при заключении сделок. В таблице 2.1 представлена разработанная автором классификация факторов, которые оказывают влияние на развитие доверительных отношений

Таблица 2. 1

#### Классификация факторов, влияющих на доверие

| Класс доверия                                                                                                                           | Пояснения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Изменение конкурентного поля фирмы (переход из сегмента потребителей с меньшим доходом в сегмент потребителей с большим доходом)</i> | Компания GoldStar стала выпускать продукцию более высокого качества, для более обеспеченных потребителей, но не имела у них достаточного уровня доверия. В связи с этим компания вынуждена была сменить «свое лицо». В результате появился бренд LG, который в настоящее время конкурентоспособен в более высоком сегменте потребления, чем это было до ребрендинга.                                                                                                                              |
| <i>Фирмы-конкуренты, работающие в одном сегменте рынка</i>                                                                              | <u>Причины снижения уровня доверия в бизнесе:</u><br>1. Снижение качества продукции.<br>2. Техногенные катастрофы при эксплуатации изделия (например: ТУ 144 и Конкорд).<br>3. Формирование отрицательного общественного мнения (психология потребления);<br>4. Повышение цены при одном и том же качестве или ухудшении качества продукции.<br>5. «Обещали – не сделали»<br>6. Недоверие от незнания;<br>7. Излишнее давление на конечного потребителя, когда ему становится «противно» от навя- |

| Класс доверия | Пояснения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | <p>звания товара;</p> <p>8. «Абсолютное» доверие характерно для преступных сообществ, в частности, при строительстве коррупционных схем.</p> <p><u>Причины повышения уровня доверия в бизнесе</u></p> <p>1. Повышение доверия в результате длительных отношений между потребителем и производителем (продавцом);</p> <p>2. Повышение качества продукции, обслуживания, соблюдение сроков исполнения и т.п.</p> <p>3. «Супердоверие» (например, заключение договоров было в виде рукопожатия и принципа «ударить по рукам» в «старой Руси»)</p> |

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

Контроль за поведением контрагента предусматривает возможность и осуществление результативного воздействия на поведение контрагента. Если осуществление контроля связано с высокими транзакционными издержками, то доверительные отношения характеризуются низким уровнем. Предсказуемость действий контрагента 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 контрагентов. Реализация контракта приводит к тому, что для его участников увеличиваются транзакционные издержки функционирования в условиях неопределенной внешней среды, что предопределяет его потребность в возобновлении прежних контрактов. Важную роль в формировании доверительных отношений выступает временной лаг. В мгновенном временном интервале доверительные отношения не формируются, поскольку у по-

тенциальных 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 контрактов. При этом инвестиции в человеческий капитал вносятся в фонды обязательного страхования (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ) являются результатом реализации доверительных отношений в долгосрочном периоде.

В качестве необходимых условий формирования доверительных отношений выступают институты доверия как нормы поведения экономических агентов, которые в качестве достоверных обязательств используют нематериальные активы в форме деловой 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 «Нижекамскнефтехим», ОАО «Татнефть и др.), а также корпоративные социальные отчеты. К необходимым условиям относится механизм инфорсмента контрактов. При этом особенностью инфорсмента контрактов 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 су-

дебными органами, государственными органами контроля и надзора, профсоюзами с другой стороны при высоких транзакционных 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 транзакционных 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.

Анализ доверительных отношений на рынке труда в российской экономике позволил вывить ряд противоречий. Среди них наиболее значимыми представляются противоречия между субъектами; между формальными и неформальными институтами, регулируемыми 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.

Противоречия между субъектами трансакций возникают в связи с различием в уровне контролируемости поведения контрагента и в объеме располагаемой информации относительно компетентности исполнения взятых обязательств. Это проявляется в противоречии между спросом на труд со стороны потенциальных работников, находящихся в состоянии поиска работы, и предложением труда со стороны работодателей, принимающем форму структурной, информационной или фрикционной безработицы. Асимметричность информации частично нейтрализуется действием формальных (испытательный срок, устанавливаемый в соответствии с действующим трудовым законодательством) и неформальный (рекомендательные письма) норм, а также включением в субъектный состав трансакций органов службы занятости. Данное противоречие обостряется вследствие диспропорций между рынками труда и образовательных услуг, что приобретает гипертрофированные формы в монопрофильных населенных пунктах, в которых существует одно или несколько однотипных предприятий, относящихся к одной отрасли или обслуживающих один узкий сегмент отраслевого рынка. На территории подобных населенных пунктов реализуется институциональная ловушка занятости, согласно которой возникают и длительное время функционируют неэффективные институты, обеспечивающие устойчивую структуру образовательных услуг в соответствии со спросом на труд со стороны градообразующего предприятия. Попытки диверсификации образовательных услуг за счет подготовки на базе действующих образовательных организаций кадров по непрофильным направлениям ограничиваются со стороны государства через систему бюджетного финансирования. Низкий уровень мобильности трудовых ресурсов, обусловленный состоянием транспортной и социальной инфраструктуры, состоянием жилищно-коммунального сектора и действующими неформальными институтами обуславливают углубление противоречия между спросом на труд со стороны потенциальных работников, находящихся в состоянии поиска работы, и предложением труда со стороны работодателей. Противоречие между интересами действующих работников и интересами работодателей проявля-

ется в том, что, с одной стороны, доверительные отношения позволяют в полной мере реализовать человеческий капитал, обеспечивают нейтрализацию ряда рисков ведения предпринимательской деятельности, способствуют инициации новых идей и формированию инновационного цикла, а также лежать в основе корпоративной культуры и качественно нового неформально-профессионального уровня общения. С другой стороны, персонификация транзакций создает препятствия для эффективного исполнения контрактов, подбору кадров в соответствии с профессиональными характеристиками в целях реализации стратегии развития предприятия.

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 контрактов на рынке труда).

Становление доверительных отношений на рынке труда, вызванное высоким уровнем транзакционных издержек, способствует их снижению на основе контрактации транзакций. В условиях абсолютного доверия вероятность исполнения контракта контрагентом с позиции его участника равна единице (доверие становится субститутутом информации) в условиях полного отсутствия доверия – равна нулю. По мере снижения степени доверия увеличиваются транзакционные издержки заключения контракта (издержки поиска информации). В то же время становление доверительных отношений может привести к росту транзакционных издержек вследствие поиска информации, необходимой для получения контроля за поведением контрагента в контрактном процессе. Нарушение доверительных отношений на стадии исполнения контракта и постконтрактной стадии ведет к росту тран-

сакционных 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).

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 обуславливает 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 малопродуктивных рабочих мест. Отсутствие действенного механизма информсента контрактов приводит к оппортунистическому поведению работодателей, которые злоупотребляют отношениями доверия, что приводит к росту трансакционных издержек вступления наемных работников в состав субъектов трудовых отношений.

Значительная роль доверительных отношений и регулирующих их неформальных институтов проявляется в том, что контракты на рынке труда приобретают неявную форму при сохранении внешней явной формы. Это проявляется в том, что индивидуальный контракт является неполным и не содержит информации обо всех условиях

трудового процесса, о чем работники предупреждаются на стадии его заключения или на стадии исполнения. Кроме того заключению явного контракта предшествует неформальный процесс поиска работы, при этом в процессе заключения контракта используются неявные критерии оценки человеческого капитала. Заключение явного неполного контракта предоставляет преимущества для работодателя, который в процессе формирования системы оплаты труда учитывает морально-нравственные характеристики работника, его взаимоотношения с руководством предприятия. Механизм инфорсмента явного контракта содержит в себе неформальные составляющие (самоинфорсмент и др.). Вероятность соблюдения условий контракта не зависит от степени формализации трансакций с участием наемного работника. Использование компромиссов между работником и работодателем, не предусмотренных условиями формального контракта, позволяет компенсировать низкий уровень оплаты труда работников, что ведет к созданию системы персонифицированной зависимости работника от работодателя, присутствующей в равной степени в рамках формальных и неформальных контрактах. Все это ведет к неэффективности реализации доверительных отношений, к низким объемам социального капитала и к сохранению высоких трансакционных издержек функционирования субъектов трансакций на рынке труда в современной российской экономике.

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.

Используем шкала от 0 до 1, по которой эксперты оценивают уровень доверия на стадиях процесса контрактации. Ранжированный ряд (шкала порядка) для доверительных отношений на рынке труда, построенный на основе проведения их сравнительной оценки, представлен в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Ранжированный ряд для доверительных отношений на рынке труда

| Уровень доверия         | Типы доверительных отношений | Виды доверительных отношений                  | Показатель уровня доверия |
|-------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------|
| Абсолютное доверие      | Двустороннее доверие         | равноправное доверие                          | 1                         |
| Высокий уровень доверия |                              | компромиссное доверие                         | 0,8                       |
| Средний уровень доверия |                              | доверительные отношения с участием посредника | 0,6                       |
| Низкий уровень доверия  | Одностороннее доверие        | доверие в отношении части обязательств        | 0,4                       |
| Минимальное доверие     |                              | доверие в отношении части обязательств        | 0,2                       |
| Абсолютное недоверие    |                              | отсутствие доверия                            | 0                         |

Значение 0 соответствует состоянию полного отсутствия доверия к контрагенту, что обуславливает максимальное значение транзакционных издержек заключения и исполнения контракта и делает нецелесообразным его заключение. Значение 1 соответствует состоянию абсолютного доверия к контрагенту и отсутствие транзакционных издержек поиска информации и контроля за его действиями. При

этом вероятность заключения и исполнения контракта становится максимальной.

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

Анализ сущности доверительных отношений на рынке труда и особенностей их реализации в российской экономике позволил сделать вывод о необходимости их дальнейшего развития, что обуславливает 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 разноректорных 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.

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 участ-

ников 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 силу, так как договор определяет права, обязанности и ответственность сторон; государство обеспечивает защиту прав экономических агентов. Доверие может рассматриваться 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 показателей 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 транзакционных издержек, а его укрепление ведет к накоплению социального капитала. Институт доверия может также выполнять функцию, снижающую неопределенность риска в хозяйственных процессах.

Особенность института доверия заключается в том, что его можно трактовать как совокупность неформальных универсальных норм и правил человеческого поведения, принятых в той или иной экономической системе. При этом внимание акцентировано на том, что институт доверия возникает на всех стадиях хозяйственной деятельности: производства, распределения, обмена и потребления. Однако это утверждение не является аксиомой во взаимоотношениях между экономическими агентами. Исследования показывают, что существуют институциональные ограничения и «ловушки», в результате которых экономические агенты могут найти «лазейки», позволяющие осуществлять операции, формально не противоречащие действующим законодательствам, но наносящие ущерб отдельным субъек-



там экономических взаимоотношений. В связи с этим очень часто существующие законодательные «пробелы» приводят к необходимости переработки действующих нормативных актов, их отмене или разработке новых формальных правил. Иными словами, чем большую значимость приобретают неформальные правила в человеческих взаимоотношениях, тем реже возникает необходимость в пересмотре формальных правил. Если формальные правила несут социально ориентированный справедливый характер, тем более развиты неформальные отношения. Причем государство выступает гарантом выполнения этих обязательств по условиям договоров.

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 - 1990-1991 гг.; 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 индивидуализированному типу доверительных отношений присущ индуктивный характер доверия, т.е. оно возникает вследствие длительного повторения межличностных контактов, опыт реализации кото-

рых распространяется на других агентов, не задействованных в первоначальных транзакциях. 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 транзакционные издержки функционирования агентов рынка труда, наличие предполагаемого или действительного контроля поведения участника (участников) транзакций, его компетентности и последствий выбора со стороны контрагента в рамках определенного правового пространства.

Анализ доверительных отношений на рынке труда в российской экономике позволил выявить 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 транзакционных 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 трансак-

ции, 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 обуславливает 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 малопродуктивных рабочих мест. Отсутствие действенного механизма инфорсментов 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 обуславливает 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 разноректорных 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 информсента контрактов на рынке труда обладают возможностями придания информсменту с привлечением формальных агентов-гарантов (суды, Рострудинспекция и др.) формы ведущего инструмента, обеспечивающего исполнение контрактных обязательств.

## Список литературы

1. Адамчук В.В. Экономика труда/ В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев.– М.: Финстатинформ, 1999. – 300 с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда/. В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – 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. URL: <http://www.aup.ru/books/m72/>
5. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика / С.А.Баркалов. – М.: ИПУ-РАН, 2002. – 109 с.
6. Баткаева Л.В., Митрофанова Е.А. Управление занятостью населения / Л.В. Баткаева. - М.: Изд-во ГАУ, 1995. –275 с.
7. Баткаева Л.В., Митрофанова Е.А. Особенности управления занятостью в условиях кризиса рынка труда / Л.В. Баткаева. – М.: Изд-во ГАУ, 1996. – 321с.
8. Емцов Р.Г. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / под ред. Р. Г. Емцова, С. Коммандера, Ф.М. Коричелли. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 278 с.
9. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда / О.С. Белокрылова. – Ростов н /Д: Феникс, 2002. – 176 с.
10. Блинов А.О., Шапкин И.Н. Предпринимательство на пороге третьего тысячелетия / А.О. Блинов. – М.: МАЭП, 2000. – 152 с.
11. Бляхер Л.Е., Карпов А. Е. и др. Изменение поведения экономически-активного населения в условиях кризиса (на примере мелких предприятий и самозанятых). Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения / Е.Л.Бляхер. – М.: ВЦИОМ, 2000. – 317 с.
12. Богатырев З.С. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы / З.С. Богатырев. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.
13. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Фонд «Правовая культура», 1994. – 528 с.
14. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения / В.С. Боровик. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001.
15. Буланов В.С. Современные проблемы занятости и безработицы / В.С. Буланов – М.: Изд-во РАГС, 1996. – 154 с.
16. Бусыгин А.В. Предпринимательство. Основной курс. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 608 с.
17. Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда / В.Г. Былков. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1996. – 237 с.
18. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и планирование труда / Б.В. Бычин. – М.: Экзамен, 2005. – 328 с.



19. Введение в макроэкономику: учебное пособие для вузов / под ред. М.Е. Дорошенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 175 с.
20. Вехи экономической мысли. Рынки факторов производства / под ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – 125 с.
21. Владимирова Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и К, 2002. – 247 с.
22. Власов В.И. Занятость населения и профсоюзы / В.И. Власов – М.: Профиздат, 1996. – 124 с.
23. Власова В.М. Стабилизация занятости в условиях рынка / В.М. Власова. – М.: Финансы и Статистика, 1992. – 224 с.
24. Волгин Н.А. Доходы и занятость. Мотивационный аспект / Н.А. Волгин, В.И. Плакся. – Рос. акад. управления.- М.: Луч. -262 с.
25. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М.: ОАО Изд-во «Экономика», 1998. – 255 с.
26. Волгин Н.А. Управление человеческими ресурсами. Опыт индустриально-развитых стран / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Экзамен, 2002. – 324 с.
27. Волгин Н.А. Усиление социальной направленности экономики России: Актуальные проблемы, вопросы теории и практики / Н.А. Волгин. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – 325 с.
28. Воловская Н.М. Экономика и социология труда / Н.М. Воловская. – М.: ИНФРА-М., 2001. – 354 с.
29. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2002. – 416с.
30. Гимпельсон В.Е. Нестандартная занятость в российской экономике / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 399 с.
31. Джигоев С.Х. Содействие трудовой занятости / С.Х. Джигоев – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2006. – 144 с.
32. Еловигов Л.А. Экономика труда / Л.А. Еловигов. – Омск:ОмГУ, 2000. – 312 с.
33. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Н.И. Есинова – М.: Кондор, 2003. – 462 с.
34. Еремин Б.А. Рынок труда и занятость в современной России / Б.А. Еремин – СПб.: Изд-во университета экономики и финансов, 1993. – 160 с.
35. Ефимычев Ю.И. Резервы роста производства промышленной продукции/ И.Ю. Ефимычев, Ю.О. Плехова. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2003. – 171с.
36. Журавлева Г.П. Экономика / Г.П. Журавлева. – М.: Экономистъ, 2005. – 574 с.
37. Жеребин В. Экономика домашних хозяйств / В. Жеребин, А. Романов. – М.: Финансы/ЮНИТИ, 1998. – 324с.

38. Жулина Е.Г. Экономика труда / Е.Г. Жулина. – М.: Экзамен, 2006. – 157 с.
39. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: курс лекций/ М.Г. Завельский. – М.: Catallaxy, 1998. – 208 с.
40. Загрядский Н.И. Теория экономического анализа / Н.И. Загрядский. – Н.Новгород: Нижегород. гос. архит.–строит. ун-т, 2002. – 89с.
41. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / отв. ред. Л.С.Чижовой. – М.: Наука, 1998. – 233 с.
42. Заславский И.Е. Труд, занятость и безработица / И.Е. Заславский. – М.: ЮНИТИ, 1992
43. Золин И.Е. Рынок труда: теория и практика / И.Е. Золин. – Н.Новгород: Издательство Волго-Вятской академии государственной службы, 2003. – 166с.
44. Зубкова А.Ф. Экономика труда. учебное пособие для государственных служащих / А.Ф. Зубкова. – М.: Финстатинформ, 2001. – 490 с.
45. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н.Иванова, Т.И. Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 325с.
46. Капелюшников О.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / О.И. Капелюшников. – М.: ГУ ВШЭ, 2001.
47. Карташов С.А. Трудоустройство: поиск работы/ С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев ; под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 384 с.
48. Карташов С.А. Управление рынком труда города: от биржи труда к службе занятости / С.А. Карташов, А.А. Романов ; под.ред. С.А. Карташова. – М.: Информ-Знание, 1999. – 214с.
49. Кац К. Заработная плата мужчин и женщин в бывшем СССР / К. Кац. – М.: ИСЭПН РАН, 1992. – 201 с.
50. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег/ Дж. М. Кейнс. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.
51. Кирцнер И. Конкуренция и предпринимательство / И. Кирцнер; пер. с англ., под ред. А.Н. Романова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.
52. Кислицина О.А. Рынок труда и занятость в рыночной экономике / О.А. Кислицина. – Н.Новгород: ВВАГС, 2002 – 154 с.
53. Колемаев В.А. Математическая экономика / В.А. Колемаев. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 240с.
54. Колесникова Л.А. Предпринимательство и малый бизнес в современном государстве: управление развитием / Л.А. Колесникова. – М.: АХН при правительстве РФ, 2000 – 269с.
55. Колосницына М.Г. Экономика труда / М.Г. Колосницына. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2003 – 240 с.
56. Колтунов В.М. Рынок труда, занятость и безработица/ В.М. Колтунов, Л.В. Суворова. – Н.Новгород: ВВАГС, 1998. - 178 с.

57. Корнейчук Б.В. Экономика труда /Б.В. Корнейчук. – М.: Гардарики, 2007. – 286 с.
58. Корнай Я. Честность и доверие в переходной экономике / Я Корнай // Вопросы экономики. - 2003.-№ 9. -С. 4-18.
59. Крутик А.Б. Малое предпринимательство и бизнес-коммуникации /А.Б. Крутик, М.Д. Горенбургов. – СПб.: Изд. Дом «Бизнес-пресса», 1998. – 295 с.
60. Курносова Т.И. Неполная и частичная занятость на российских предприятиях / Т.И. Курносова. – М.: Диалог-МГУ, 1998. – 72 с.
61. Кузина О. Е. Формирование доверия в массовом инвестиционном поведении / О. Е. Кузина// Социологический журнал. — 1999. — № 1—2. — С. 171—181.
62. Лапуста М.Г. Предпринимательство / М.Г. Лапуста. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 224 с.
63. Лапуста М.Г. Малое предпринимательство / М.Г. Лапуста, Ю.Л. Старостин. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 454 с.
64. Мазин А.Л. Российский рынок труда: институциональные и макроэкономические аспекты функционирования / А.Л. Мазин. – Н.Новгород: Изд-во НИМБ, 2003. – 360 с.
65. Мазин А.Л. Экономика труда. Часть 1 / А.Л. Мазин. – Н.Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002. – 346 с.
66. Мазин А.Л. Экономика труда. Часть 2 / А.Л. Мазин.– Н.Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2002. – 354 с.
67. Малахов С. Трансакционные издержки, экономический рост и предложение труда / С. Малахов // Вопросы экономики.-2003. - № 9. - С. 49-61.
68. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин.–М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
69. Масленников В.В. Организационно-экономический механизм осуществления лизинговой деятельности службой занятости населения / В.В. Масленников, В.Г. Макеев, Л.А. Третьяк. – М.: Министерство труда и социального развития РФ, 1997. – 321 с.
70. Мелкумов Я.С. Социально-экономическая статистика / Я.С. Мелкумов. – М.: Изд-во ИМПЭ – ПАБЛИШ, 2004. – 200 с.
71. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина.– М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.
72. Нефедов В.Н. Политический диалог между малым бизнесом и государственными структурами: текущая ситуация и перспективы. Краткий отчет о результатах исследования / В.Н. Нефедов. – Н.Новгород: Изд-во Swisscontact, 2002. – 16 с.
73. Нижегородская область в цифрах 1998-2002 гг.: Статистический сборник. – Н. Новгород: Нижегородский областной комитет гос. статистики, 2003. – 148с.

74. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифоров. – М.: Международные отношения, 1991. – 117с.
75. Новиков Д.А. Стимулирование в организационных системах / Д.А. Новиков. – М.: Сингер, 2003. – 195 с.
76. Обследование населения по проблемам занятости. Август 2002. – М.: Госкомстат, 2002.
77. Обыденнова Т.Б. Малый бизнес и проблемы занятости в СНГ и Восточной Европе: трудности роста / Т.Б. Обыденнова. – М.: РНИС и НП, 1997. – 392 с.
78. Одегов Ю.Г. Миграционные процессы и занятость в России (история и современность) / Ю.Г. Одегов, Г.Г.Руденко, П.В. Журавлев. – М.: Изд-во РЭА, 1996. – 120 с.
79. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002. – 346 с.
80. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г.Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Прес», 2007. – 900 с.
81. Ортабаева Л.М. Необходимость и перспектива развития надомного предпринимательства и самозанятости / Л.М. Ортабаева. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 227с.
82. Остапенко Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268 с.
83. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица / В.А. Павленко. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 324с.
84. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 271с.
85. Политика доходов и заработной платы / под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2000. – 456 с.
86. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А. Горелова. - СПб.: Изд-во СПбГУФЭ, 2002. – 653 с.
87. Пошевнев Г.С. Управление занятостью: стратегия и тактика / Г.С. Пошевнев. – Новосибирск, 1996. – 374 с.
88. Предпринимательский потенциал российского общества: анализ и рекомендации по содействию вовлечения населения в малый бизнес: Итоговый аналитический отчет / под ред. А.Ю. Чепуренко. – М.: Московский общественный научный фонд, 2002. – 57 с.
89. Предпринимательство / под ред. В.Я. Горфинкеля, Г.Б. Поляка, В.А. Швандара. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – 475 с.
90. Предпринимательство / под ред. М.Г. Лапусты. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 520 с.
91. Прогнозирование и планирование экономики / под ред. В.И. Борисевича, Г.А. Кандауровой. – МН: ИП «Экоперспектива», 2000. – 432 с.

92. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход / В.Д. Ракоти. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 207 с.
93. Региональная экономика / под ред. В.И. Видяпина, М.В. Степанова. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 686 с.
94. Региональная экономика / под ред. М.В. Степанова. – М.: ИНФРА – М, Изд-во Рос. экон. акад., 2002. – 463 с.
95. Ремизов К.С. Основы экономики труда / К.С. Ремизов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 208 с.
96. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин ; под ред. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
97. Рофе А.И. Экономика труда / А.И. Рофе, В.Т. Стрейко, Б.Г. Збышко. – М.: Издательство «МИК», 2000. – 324 с.
98. Рофе А.И. Организация и планирование труда / А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 340 с.
99. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин ; под ред. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
100. Рофе А.И. Организация и планирование труда / А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 340 с.
101. Рощин С.Ю. Теория рынка труда / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1998. – 325 с.
102. Рощин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
103. Рубе В.А. Институциональные аспекты организации малого бизнеса в развитых странах и в России / В.А. Рубе. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 79 с.
104. Рудакова И.Е. Гибкие формы труда и занятости в современной экономике / И.Е. Рудакова, Т.И. Курносова. – М.: Диалог-МГУ, 1998. – 298 с.
105. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития / Г.Г. Руденко. – М.: Изд-во РЭА, 1999. – 178 с.
106. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Мурзаев. – М.: Экзамент, 2004. – 416 с.
107. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / под ред. К.И. Микульского. – М.: Наука, 1995. – 214 с.
108. Рынок труда и доходы населения / под ред. Н.А. Волгина. – М.: ИИД «Филинь», 1999. – 280 с.
109. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 336 с.
110. Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения / Э.Р. Саруханов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995. – 274 с.
111. Секретарюк В.В. Рынок труда в переходный период: вопросы теории, методологии, практики / В.В. Секретарюк. – М.: Универсум паблишинг, 1997.

112. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 200 с.
113. Слезингер Г.Э. Социальная экономика / Г.Э. Слезингер. – М.: ДИС, 2001. – 128 с.
114. Современная социально-демографическая ситуация и занятость населения России. – М.: Изд-во ИСПИ РАН, 1994.
115. Современная экономика труда / рук. автор. кол-ва и науч. ред. В.В. Куликов. – М.: Финстатинформ, 2001.
116. Социальная политика, уровень и качество жизни. – М.: Издательство ВЦУЖ, 2001. – 288 с.
117. Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений / под ред. В.Ф. Потуданской. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2006. – 504 с.
118. Социология труда / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 368 с.
119. Старовойтова Л.И. Занятость населения и ее регулирование/ Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева.. – М.: АCADEMA, 2001. – 234 с.
120. Старчева М.А. Менеджмент и экономика труда / М.А. Старчева. – М.: Экономическая школа, 2004. – 341 с.
121. Стратегии занятости / под ред. Л.С. Четкова. – М.: Экономика, 1900. – 125 с.
122. Суворова Л.В. Рынок труда и безработица: региональный аспект / Л.В.Суворова. –Н.Новгород: Изд-во ВВАГС, 1998.
123. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование / Г.В. Сулейманова. – М.: «Издательство ПРИОР», 1999. – 192 с.
124. Титов В.Н. Самостоятельная занятость в неформальном секторе экономики. Россия 2000. Социально-демографическая ситуация / В.Н. Титов. – М.: ИСЭПН РАН, 2001.
125. Труд в условиях рынка / под ред. А.А. Сабаровского. – Екатеринбург: Урал.гос.экон.ун-т, 1999. – 274 с.
126. Тучков А.И. Экономика труда / А.И. Тучков. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2001. – 256 с.
127. Тучков А.И. Институциональные основы рынка труда / А.И. Тучков. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. – 244 с.
128. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. – СПб.: Лениздат, 1996. – 324 с.
129. Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / рук. авт. колл. Д.С. Львов, А.Г. Поршнев. – М.: Экономика, 2002. – 320с.
130. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. Д. Павлова, В. Кирющенко и др.. М. : АСТ : Ермак, 2004. 730 с.

131. 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.
132. Хайек Ф. А. Дорога к рабству / Ф. А. Хайек. — М. : Новое издательство, 2005. - 264 с.
133. Харрис Л. Денежная теория / Л. Харрис ; под ред. В. М. Усоскина. М.: Прогресс, 1990. - 750 с.
134. Харт О. Неполные контракты и теория фирмы / О. Харт ; под ред. О. Уильямсона, С. Уинтера // Природа фирмы. – М., 2001. — С. 203-206.
135. Харчилава Х. П. Доверие и устойчивое развитие экономики Электронный ресурс. / Х. П. Харчилава // Капитал страны : [сайт]. М., 2009. — 19 окт. — Режим доступа: <http://www.lcapital-rus.ru/articles/article/174271/> (дата обращения: 10.08.2010).
136. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне. — М., 1999. — 444 с.
137. Хиршлайфер 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.
138. 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.
139. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты : манифест современной институциональной экономической теории : пер. с англ. / Дж. Ходжсон. – М. : Дело, 2003. - 467 с.
140. Ходжсон Дж. Привычки, правила и экономическое поведение / Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. — 2000. — № 1. С. 39-55.
141. 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.
142. Шаститко А. Е. Достоверные обязательства в контрактных отношениях / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 2006. - № 4. — С. 126-144.
143. Шаститко А. Е. Модели рационального поведения человека / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 1998. — № 5.
144. Шаститко А. Е. Неполные контракты: проблемы определения и моделирования / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. - 2001. - № 6. - С. 80-99.
145. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория / А. Е. Шаститко. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Экон. фак. МГУ : ТЕИС, 2002. — 591 с.
146. Шаститко А. Е. Предметно-методологические особенности новой институциональной экономической теории / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. — 2003. - № 1. - С. 24-42.
147. Шаститко А. Е. Теорема Коуза: проблемы и недоразумения / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 2002. - № 10. - С. 96-102.

148. Швери Р. Теория рационального выбора: универсальное средство или экономический империализм? / Р. Швери // Вопросы экономики. – 1997. - № 7.
149. Экономика и организация предпринимательского труда / под общ. ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2005. – 354 с.
150. Эрроу К. Дж. Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов / К. Дж. Эрроу // THESIS. – 1993. - Т. I, вып. 2. - С. 53-68.
151. 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.
152. Яхонтова Е. С. Оценка доверия в контексте управления персоналом / Е. С. Яхонтова // Социологические исследования. – 2004. - № 9. - С. 117-121.
153. Частный и малый бизнес России на рынке труда. – М.: ИСАРП, 1998. – 124 с.
154. Чепуренко А.Ю. Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики: итоговый отчет по гранту 99-1-1. Выпуск 4 / А.Ю. Чепуренко, Т.Б. Обыденнова.– М.: РНИС и НП, 2000. – 128 с.
155. Шанин Т. Неформальная экономика. Россия и мир / Т. Шанин. – М.: Логос, 1999. – 324 с.
156. Шапкин И.Н. Малое предпринимательство. Теория и практика / И.Н. Шапкин, А.О. Блинов. – М.: Дашков и К, 2003. – 324 с.



**Научное издание**

**Кудасова Ольга Игоревна**

**РАЗВИТИЕ ДОВЕРИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ  
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**монография**

Корректор Н.А. Климанова  
Технический редактор А.Д. Федорова

Подписано в печать 23.11.2016  
Формат 60×90 1/16 Усл.печ.л.6,6 Тираж 30

Типография КЮИ МВД России  
420108 г. Казань, ул. Магистральная, 35