Ю. Ю. Чилипенок

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассмотрены основы применения категории «социальное взаимодействие» к изучению социально-трудовых отношений. Автором подробно проанализированы понятия «социальное взаимодействие», «трудовые» и «социально-трудовые отношения», рассмотрен вопрос о субъектах этих отношений. Как результат предложены авторские определения социального взаимодействия, социально-трудовых отношений и субъектов социально-трудовых отношений. В заключительной части статьи рассмотрены особенности построения моделей субъектов социально-трудовых отношений и их взаимодействий.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, социально-трудовые отношения, субъекты социально-трудовых отношений.

Динамичность и противоречивость социальных преобразований последних десятилетий кардинально изменили базовые параметры реальности в России. Стремительные перемены в социальных отношениях российского общества не могли не затронуть и сферы социально-трудовых отношений. Изменился не только состав участников, но и сами основы, формы и принципы социально-трудового взаимодействия, возникли новые модели социально-трудового поведения. Более того, современные тенденции социально-экономического развития, связанные с модернизацией экономики, влиянием глобализации и информатизации, возрастанием роли человеческого капитала, его индивидуализация и инновационность провоцируют столкновение интересов и приводят к дезорганизации взаимодействий в социальнотрудовой сфере. В связи с этим изучение и прогнозирование результатов социально-трудовых взаимодействий призваны предупреждать социальную напряженность и общественные диссонансы.

Важным в данных обстоятельствах является тот факт, что субъекты социально-трудовых отношений в современной России все еще накапливают опыт функционирования в новых социально-экономических условиях. В связи с этим возникают вопросы, решение которых требует концептуального и научно-методического обеспечения. Решение этих проблем приведет к возможности создания единой модели, адекватно

описывающей современное состояние сферы социально-трудовых отношений в России, ее внутренний состав, а также систему социальных взаимодействий, что позволит на качественно новом уровне исследовать социальные процессы и явления в этой сфере, выработать теоретические подходы, способствующие принятию научно обоснованных решений по регулированию социально-трудовых взаимодействий и повышению их социально-экономической эффективности.

Именно категорию «социальное взаимодействие» мы решили использовать в качестве основополагающей при рассмотрении теоретических проблем изучения социально-трудовых отношений.

В научной литературе существуют многочисленные определения понятия «социальное взаимодействие». На стыке философии и социологии найдем такое определение социального взаимодействия, данное Н.Л. Виноградовой: «Социальное взаимодействие — это способ социального бытия, который базируется на диалогическом отношении социальных субъектов и обеспечивает единство и гармонизацию социальных структур, имея конечной целью выработку стратегии единых действий отдельных личностей, социальных групп и общностей» (Виноградова 1999: 17).

Ф.И. Розанов дает следующее определение: «...социальное взаимодействие является одной из форм взаимодействия в природе, носит объективный причинно-следственный характер и является упорядоченной системой взаимовлияния социальных элементов, осуществляющейся посредством специфических носителей социального типа взаимодействия...» (Розанов 2010: 6).

Социальное взаимодействие, по мнению А.И. Кравченко, «это процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе *реализации их интересов*» (Кравченко).

А.Г. Эфендиев так определяет социальное взаимодействие: «Социальное взаимодействие — систематические, достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие цель вызвать вполне определенную (ожидаемую) ответную реакцию со стороны партнера: причем ответная реакция порождает новую реакцию взаимодействующего». Речь идет об обмене действиями, точнее даже системами действий, которые взаимно сопряжены. Именно сопряженность систем действий обоих партнеров по отношению друг к другу, возобновляемость (и не только действий, но и их координации), устойчивый интерес к ответным действиям своего партнера отличают социальное взаимодействие от единичного социального контакта» (Эфендиев 2009: 168).

Социальное взаимодействие, с точки зрения В.И. Добренькова и А.И. Кравченко, это «взаимодействие между двумя и более индивидами, в процессе которого *передается социально значимая информация* или осуществляются действия, ориентированные на другого» (Добреньков, Кравченко 2008: 39).

Г.И. Козырев видит социальное взаимодействие как «процесс непосредственного или опосредованного влияния социальных субъектов (акторов) друг на друга. В процессе взаимодействия происходит обмен информацией, знаниями, опытом, материальными, духовными и иными ценностями; индивид (группа) определяют свою позицию относительно других, свое место (статус) в социальной структуре, свои социальные роли. Роль, в свою очередь, предписывает индивиду определенные образцы поведения и делает взаимодействие предсказуемым. Сама социальная структура, социальные отношения и социальные институты являются результатом различных видов и форм социального взаимодействия» (Козырев 2005: 127).

Социальное взаимодействие в социологическом словаре Г.В. Осипова — это любое поведение индивида, группы индивидов, общества в целом как в данный момент, так и в перспективе. Категория «взаимодействие» выражает характер и содержание отношений между людьми и социальными группами как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, то есть отношений, различающимися по социальным позициям (статусам) и ролям (функциям). Независимо от того, в какой сфере жизнедеятельности общества (экономической, политической и т.д.) имеет место взаимодействие, оно всегда социально по своему характеру, так как выражает связи между индивидами и группами индивидов; связи, опосредуемые целями, которые каждая из взаимодействующих сторон преследует.

Социальное взаимодействие имеет объективную и субъективную стороны. Объективная сторона — это связи, не зависящие от отдельных личностей, но опосредующие и контролирующие содержание и характер их взаимодействия. Субъективная сторона — это сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на взаимных ожиданиях соответствующего поведения... Чтобы понять социальное взаимодействие, надо выяснить свойства взаимодействующих сил. Главное в социальном взаимодействии — содержательная сторона (Социологический словарь 2008: 61).

Новейший философский словарь уточняет, что социальное взаимодействие как вид связи представляет интегрированность действий,

функциональную координацию их следствий, то есть систему действий. Возникает из совместного участия объектов взаимодействия в сложной, подвижной сети социальных отношений, задавая способы реализации совместной деятельности, оказываясь основанием общественной солидарности (Новейший философский словарь 1998: 656).

Изучение социального взаимодействия имеет длительную историю и в XIX веке связано с именами Конта и Дюркгейма, Маркса и Энгельса, Вебера и Зиммеля. Питирим Сорокин сделал социальное взаимодействие основой своего социологического анализа.

О. Конт стоял у истоков научного изучения проблем социального взаимодействия, которое, по его мнению, является базовым элементом изменяющейся структуры общества, а Э. Дюргкейм говорил о том, что социальное взаимодействие — это объединяющие людей связи, обладающие определенными специфическими признаками, которые, в свою очередь, определены общественными реалиями.

Марксистская социология придерживалась того мнения, что люди изначально существа общественные и им необходимо работать вместе. «В производстве, — пишет К. Маркс, — люди воздействуют друг на друга. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью. Чтобы производить, люди вступают в определенные связи и отношения, и только через посредство этих общественных связей имеет место производство» (Маркс, Энгельс 1956: 429), то есть социальное взаимодействие, по Марксу, это основа совместной трудовой деятельности людей.

Ф. Энгельс также акцентировал внимание именно на совместной трудовой деятельности людей в своей известной статье «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» и рассматривал социальное взаимодействие именно как совместный труд: «...развитие труда по необходимости способствовало более тесному сплочению общества, так как благодаря ему стали более часты случаи взаимной поддержки, совместной деятельности, и стало ясней сознание пользы этой совместной деятельности для каждого отдельного члена» (Энгельс 1983: 72).

В понимающей социологии М. Вебера «общество создается бесконечной игрой человеческих взаимодействий» (Вебер 1990: 495). Для понимания феномена социального взаимодействия необходимо обратиться к более широкому понятию — понятию «социального действия». «Социальным мы называем такое действие, которое

по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» (Вебер 1990: 602). Социальное действие, по М. Веберу, предполагает субъективную мотивацию индивида или группы, без которой нельзя говорить о действии, и сознательную ориентацию на ответное поведение других людей, которую М. Вебер называет еще и «ожиданием» и без которой действие не может рассматриваться как социальное.

Здесь же следует учесть мнение М. Вебера о том, что в качестве субъектов действия могут рассматриваться только отдельные индивиды, а не общество в целом или те или иные формы коллективности. «Для других (например, юридических) познавательных целей или для целей практических может оказаться целесообразным и просто неизбежным рассмотрение социальных образований («государства», «товарищества», «акционерного общества», «учреждения») точно так, как если бы они были отдельными индивидами (например, как носителей прав и обязанностей или как виновников действий, имеющих юридическую силу). Но с точки зрения социологии, которая дает понимающее истолкование действия, эти образования суть только процессы и связи специфических действий отдельных людей, так как только последние являются понятными для нас носителями действий, имеющих смысловую ориентацию» (Вебер 1990: 13).

Г. Зиммель еще значительнее сместил акцент на уровень индивидуальных действий и взаимодействий. Он полагал, что «общество вообще представляет собой взаимодействие индивидов. Взаимодействие всегда складывается вследствие определенных влечений или ради определенных целей. ... Множество мотивов побуждают человека к деятельности для другого, с другим, против другого, к сочетанию и согласованию внутренних состояний, то есть к оказыванию воздействий и, в свою очередь, их восприятию. Эти взаимные воздействия означают, что из индивидуальных носителей побудительных импульсов и целей образуется единство, общество» (Зиммель 1996: 246).

С точки зрения изучения социального взаимодействия интересны рассуждения Г. Зиммеля о диаде и триаде. Существенные изменения в сути социального взаимодействия происходят тогда, когда взаимодействие становится трехсторонним, то есть в нем участвует не два, а три субъекта. Взаимодействие обретает те социальные возможности и в то же время опасности, которые не могут существовать в диаде.

Однако самое значительное внимание проблемам социального взаимодействия уделял в своей научной деятельности Питирим Со-

рокин, чему и посвятил значительную часть первого тома своей «Системы социологии». П. Сорокин говорит о том, что «вся общественная жизнь и все социальные процессы могут быть разложены на явления и процессы взаимодействия» (Сорокин 1993: 141).

Простейшая модель взаимодействия, по П. Сорокину, имеет три элемента, три составляющие: индивиды, акты поведения и проводники взаимодействия, то есть для возникновения социального взаимодействия необходимо: 1) наличие двух или более индивидов, обусловливающих поведение и переживания друг друга; 2) совершение ими каких-то действий, влияющих на взаимные переживания и поступки; 3) наличие проводников, передающих эти влияния и воздействия индивидов друг на друга (Сорокин 1993: 142). Отметим здесь, что профессор В.Ф. Анурин добавляет к этому еще и четвертое условие, а именно «наличие общей основы для контактов, соприкосновения» (Анурин 2003: 294).

П. Сорокин говорит о том, что в течение процесса взаимодействия существует тесная функциональная связь между центрами взаимодействия: поведение или состояние одного из них тотчас же отражается на поведении и состоянии другого. Таким образом, причинно-функциональная зависимость или связь между структурными компонентами социального взаимодействия ведет к образованию «коллективного единства или коллективной индивидуальности» (Сорокин 1993: 300).

Ведущая роль в изучении вопросов социального взаимодействия в XX веке принадлежит представителям структурно-функционального направления в социологии, связанного, прежде всего, с именами Т. Парсонса и Р. Мертона. В основу своего анализа Т. Парсонс кладет различение между категориями структурными (система ценностей, социальные нормы, типы общностей и роли их участников) и функциональными (самосохранение, интеграция, достижение цели и адаптация) (Философский словарь 1975: 397).

Т. Парсонс и Р. Мертон заявляют о том, что взаимодействие предполагает: во-первых, наличие статусов и позиций, которые занимают участники взаимодействия; во-вторых, соответствующие этим статусам и позициям ролевые ожидания; в-третьих, обусловленные статусом и ролевыми ожиданиями нормативно предписанные образцы поведения (роли), исполняемые акторами. Индивиды, занимающие те или иные статусы, находятся во взаимодействии с другими партнерами, обладающими разными ожиданиями из-за различий своих позиций в социальной структуре. Отсюда — различие, несовместимость и даже конфликты между ожиданиями людей, занимающих различные статусные позиции.

Важной для понимания основ социального взаимодействия с точки зрения Т. Парсонса является система мотивационных показателей, основу которой составляет способ ориентации актора на другого: на что он ориентируется, строя свои отношения с другими. Эти способы можно представить как альтернативы. Система этих альтернатив позволяет не только оценить единичные действия акторов, но и глубже понять специфику организации социального взаимодействия.

Р. Мертон развил теорию Т. Парсонса, введя понятия явных и латентных функций в анализ социальных взаимодействий. Явные функции имеют место тогда, когда субъективная (смысловая) мотивация действующих индивидов совпадает с объективными следствиями, то есть когда эти следствия осознаются участниками как благоприятные или неблагоприятные факторы. Латентными Р. Мертон называет функции, которые не осознаются и не планируются действующими индивидами и имеют ненамеренный характер.

В XX веке интерес к проблемам социального взаимодействия не угас, а напротив, социальное взаимодействие стало основным предметом изучения различных социологических теорий. Это период развития символического интеракционизма, связанного с именами Джорджа Герберта Мида и Герберта Блумера. Они делали акцент на том, что любое устойчивое взаимодействие возможно лишь на основе взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов. Символы могут быть поняты и могут вызвать реакцию лишь тогда, когда их значение одинаково для всех членов коммуникационного сообщества. Однако эти значения возникают лишь в процессе интеракции и могут постоянно меняться в ходе ее. Важным представляется и деление Мидом поведения людей на скрытое и явное. Большая часть человеческих действий включает оба вида повеления.

Важной с точки зрения исследования социального взаимодействия является блумеровское понятие «объединенного действия». Общество не состоит из множества изолированных поступков. Существует также коллективное действие, которое включает «индивидов, приспосабливающих свои линии поведения друг к другу... участников, создающих значения друг для друга, а не просто каждый сам для себя... Это подводит к тому, что Мид называл социальным действием, а Блумер — объединенным действием... Объединенное действие — не просто сумма

индивидуальных действий, оно приобретает свой собственный характер» (Ритцер 2002: 275).

Еще один представитель Чикагской школы символических интеракционистов — Ирвин Гофман (или Эрвинг Гоффман).

Основная идея его концепции управления впечатлениями (или, по-другому, драматургического подхода, драматургического интеракционизма) состоит в том, что порядок взаимодействия — это область, в которой продуцируется смысл, а смысл возникает в ходе вовлеченности индивидов в ситуации. Также И. Гофман утверждал, что нередко люди в своей социальной коммуникации не всегда являются тем, чем они кажутся; впечатление, подразумеваемый смысл и содержание действия могут отличаться друг от друга. Поэтому очень часто в процессе взаимодействия акторы вынуждены что-то скрывать.

При изучении социального взаимодействия нельзя оставить без внимания и теорию фреймов Гофмана. Фрейм — это конституируемая агентами целостность, прежде всего практик, но вместе с тем смыслов, которые люди в типичных, повторяющихся социальных ситуациях, в социальном контексте, придают своим действиям и действиям других (вербальным и не вербальным). Фрейм — это структурный контекст повседневного взаимодействия.

Обмен как основу интеракций между людьми рассматривали Джордж Хоманс и Питер Блау в рамках теории обмена. Обмен — характерная черта социального взаимодействия, которая отличает его от просто действия. Суть социальных отношений, по мнению Д. Хоманса, состоит в стремлении людей к получению выгод и вознаграждений, а также в обмене этими выгодами и вознаграждениями. Возникающее в ходе обмена действиями взаимное вознаграждение становится повторяющимся и регулярным и постепенно перерастает в отношения, базирующиеся на взаимных ожиданиях. Хоманс вводит понятие «рациональности», связывающее ценность награды с вероятностью ее получения и выводит основные принципы обмена: принцип успеха, стимула, ценности, лишения-насыщения и рациональности.

Если Хоманс довольствовался рассмотрением, главным образом, элементарных форм социального поведения, то Блау хотел дополнить это обменом на структурном и культурном уровнях, начиная с обменов между индивидами и далее переходя к более крупным структурам, которые возникали на основе обмена, то есть он останавливался на изучении обмена, происходящем между крупномасштабными

структурами. Таким образом, пытаясь раздвинуть границы теории обмена, Блау преобразовал ее в макроуровневую теорию.

Позднее развитию макроуровневой концепции в теории обмена уделил серьезное внимание в своем творчестве Ричард Эмерсон. Он отталкивается от базовых микроуровневых предпосылок теории обмена, а именно от обретения выгод в процессе социального взаимодействия и переходит на макроуровень, где действующими субъектами, выступают уже и индивиды, и сообщества. Р. Эмерсон рассматривает обменные отношения, складывающиеся между ними. Сеть обмена состоит из следующих компонентов: индивидуальных или коллективных акторов; ценных ресурсов, распределенных между акторами; возможностей обмена между всеми действующими субъектами сети. Отношения обмена связаны в единую сетевую структуру. В итоге, «"сеть обмена" — это конкретная социальная структура, созданная благодаря двум или более взаимоотношениям обмена между действующими субъектами» (Ритцер 2002: 336).

Современные сторонники сетевой теории останавливают внимание на том, что, во-первых, связи между действующими субъектами симметричны как в плане содержания, так и по степени интенсивности; во-вторых, связи между индивидами следует анализировать с учетом структуры более крупных сетей; в-третьих, структурирование социальных связей ведет к появлению устойчивых сетей различного рода.

Одна из модификаций теории обмена — теория рационального выбора, которая объясняет социальную жизнь как результат «рациональных» выборов социальных акторов. Основные принципы теории рационального выбора уходят корнями в экономическую теорию.

Один из самых видных представителей приверженцев этой теории — Джеймс С. Коулмен. «Приверженность Коулмена концепции рационального выбора отражается в его главной идее о том, что люди стремятся к достижению своей цели, причем цель (а поэтому и действия) формируется ценностями или предпочтениями... Согласно этой концепции, акторы выбирают те действия, что способствуют извлечению максимальной пользы, удовлетворяют потребности и желания... Ключевые понятия в теории Коулмена — акторы и ресурсы. Ресурсы — это то, что контролируется действующими субъектами и в чем те так или иначе заинтересованы» (Ритцер 2002: 347).

Кроме того, Коулмен обратился и к рассмотрению макроуровня и изучению корпоративных субъектов. В рамках такого сообще-

ства акторы не могут действовать на основе своего личного интереса, но должны действовать в интересах коллектива. Чтобы реализовать переход от индивидуального к коллективному (социальному) выбору, имеются различные правила и механизмы. Коулмен утверждает, что и индивиды, и корпоративные субъекты имеют определенные цели. Кроме того, в рамках корпоративной структуры, например организации, люди могут преследовать собственные цели, расходящиеся с корпоративными.

Еще одной важной теорией, изучающей проблемы социального взаимодействия, является теория конфликта Р. Дарендорфа и Л. Козера, согласно которой социальное взаимодействие рассматривается через призму столкновений, конфликтов субъектов этих взаимодействий, которые впоследствии могут привести к обновлению отношений и последующему сплочению субъектов.

Важным моментом Р. Дарендорф считает, что различные позиции в обществе обладают разным объемом властных полномочий, а взаимные ожидания субъектов соответствуют их позициям, а не конкретным людям. Важен доступ к ресурсам, необходимым для достижения социальных целей. Разная степень доступа к ресурсам зачастую является причиной конфликта интересов. Отсюда еще один важный термин в теории Р. Дарендорфа — «интерес». Чтобы понять природу конфликта, важно понять природу интереса и способы его осознания действующими субъектами. Интересы бывают объективные и субъективные.

Развивая эту теорию, Л. Козер отмечает, что конфликт способствует повышению эффективности социальных взаимодействий, является фактором конструктивных изменений и толчком к появлению новых форм и правил взаимодействия.

Важной для понимания природы социального взаимодействия является также феноменологическая социология Эдмунта Гуссерля и Альфреда Шюца. В основе этой модели социального взаимодействия лежат типовые интерпретации на основе предшествующего опыта участников взаимодействия. Социальное взаимодействие — это созидание социальной реальности, сдерживаемое, однако, ранее образовавшимися социальными и культурными структурами. Если же субъекты взаимодействия принадлежат к разным культурным общностям и взаимодействуют недавно, то есть еще не сконструировали общую для них социальную реальность, то взаимодействие становится проблематичным.

Еще одна известная концепция социального взаимодействия — этнометодология, изучающая механизмы толкования людьми социального мира, скрытые, неосознаваемые, но тем не менее определяющие характер их взаимодействия. Основоположник — Гарольд Гарфинкель. Особое место отводится в концепции анализу разговоров в социальном взаимодействии.

Теория Пьера Бурдье рассматривает социальное взаимодействие через понятия «габитуса» и «поля». Габитус — когнитивные структуры, посредством которых люди взаимодействуют. Габитусы различаются в зависимости от характера позиции субъекта в этом мире. «Габитус есть одновременно система схем производства практик и система схем восприятия и оценивания практик. В обоих случаях эти операции выражают социальную позицию, в которой он был сформирован» (Бурдье 2007: 75).

П. Бурдье рассматривает социальное пространство как многомерное пространство, в котором агенты занимают определенные позиции и выполняют различные виды практик. Социальное пространство включает несколько полей, представляющих собой некоторые системы объективных связей между различными позициями. Примером таких полей могут служить политика, экономика, трудовые отношения. Структура того или иного поля определяется в каждом конкретном случае характером соотношения сил между агентами и их группами в борьбе за распределение специфического капитала.

Еще одна важнейшая теория — теория коммуникативного действия Юргена Хабермаса, которая также не осталась в стороне от изучения проблем социального взаимодействия. Он выделяет целерациональное действие (труд) и коммуникативное (взаимодействие) и подчеркивает разницу между ними. Целерациональное действие он делит на инструментальное, которое «предполагает участие единственного исполнителя, рационально просчитывающего наилучшие способы достижения цели, и стратегическое, под которым понимается координация двумя или более индивидами действия, направленного на достижение цели» (Ритцер 2002: 177).

Ю. Хабермас отдает предпочтение коммуникативному действию, которое описывает действительное взаимодействие между людьми и направлено на достижение взаимопонимания.

Основная сфера исследования в социальных науках, согласно теории структурации Энтони Гидденса, это социальные практики, упорядоченные во времени и пространстве. Развитие рутинных практик позволяют акторам активно действовать в социальной жизни и взаимодействовать с другими.

Время и пространство — важные переменные в теории Гидденса. Изначальное условие — межличностное взаимодействие, при котором другие присутствуют в одно и то же время в одном и том же месте. «Однако социальные системы расширяются во времени и пространстве, и другие могут уже не присутствовать непосредственно. Такое дистанцирование во времени и пространстве становится в современном мире все более возможным благодаря новым формам коммуникации и транспортировки» (Карепова 2011: 85).

В теории конструирования социальной реальности П. Бергера и Т. Лукмана социальное взаимодействие — это постижение другого посредством схем типизации.

Итак, мы видим огромное количество теорий и концепций, посвященных социальному взаимодействию. Проанализировав их, предложим свое развернутое определение социального взаимодействия. Социальное взаимодействие — это возобновляемые либо регулярные, непосредственные или опосредованные, направленные на другого (других) действия субъекта (субъектов) данного взаимодействия, участвующих в совместной деятельности, имеющих собственные интересы и общую основу для контактов и преследующих цель удовлетворения собственных потребностей и ожиданий за счет ресурсов, имеющихся в распоряжении других субъектов. Отсюда устойчивый интерес к ответным действиям партнера и взаимные ожидания, стремление к получению выгод и вознаграждений и обмен ими, для чего (и/или вследствие чего) происходит взаимный обмен социально-значимыми ценностями и информацией на основе диалогических отношений и взаимного признания партнерами единых критериев, норм, символов, вследствие чего возникают определенные способы реализации совместной деятельности, образцы поведения и формальные и неформальные правила взаимодействия. Значимыми факторами для анализа специфики взаимодействия являются также: причины и следствия, условия и факторы возникновения взаимодействия, предыдущий (прошлый) опыт субъектов, способы (механизмы, процессы) взаимодействия, его виды и формы, и явления, возникающие из этого взаимодействия. Важны также социальные позиции, статусы и роли субъектов, их взаимовлияние, содержательная сторона и социальная значимость взаимодействия, а также стратегии субъектов, направленные на повышение результативности этого взаимодействия.

Все это относится и к взаимодействию субъектов социально-трудовых отношений. Так, по словам Ю.В. Бочарова, «Реалии формирующегося на наших глазах нового постиндустриального мира демонстрируют своим исследователям преображающуюся картину социальных взаимодействий во всех сферах социума. Не является исключением меняющаяся ситуация и в сфере труда» (Бочаров 2010: 38).

Наиболее часто современными учеными труд определяется как целесообразная, преобразовательная, общественно-полезная или общественно-приемлемая и эффективно-организованная деятельность, складывающаяся под влиянием определенных условий и факторов и обеспечивающая существование человека в обществе и его взаимодействие с природой и другими людьми посредством создания материальных и духовных ценностей.

Понятие «социально-трудовые отношения» включает в себя две составляющие: «социальные отношения» и «трудовые отношения».

«Социальные отношения» — понятие, которое трактуется неоднозначно и понимается в широком и узком смысле. В широком смысле социальные отношения относятся к обществу в целом и определяются как общественные отношения. В узком смысле охватывают лишь часть общественных отношений наряду с другими — экономическими, политическими и т.д.

Основа социальных отношений — социальные взаимодействия. Социальные отношения — это устойчивая система взаимодействий между партнерами. «Социальные отношения представляют собой устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени *систему* нормативных *взаимодействий* между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень и источники доходов и т.д.» (Боровской, Масыч, Бечвая 2012: 65).

Социальные отношения формируются в процессе взаимодействия людей и являются результатом их прошлых взаимодействий, приобретших устойчивую социальную форму. Социальные взаимодействия, в отличие от них, представляют собой не «застывшие» социальные формы, а «живые» социальные практики людей, которые обусловливаются, направляются, структурируются, регламентируются социальными отношениями, но способны воздействовать на эти социальные формы и изменять их, то есть «регулярно повторяющиеся социальные взаимодействия кристаллизуются в социальные отношения» (Кравченко. URL: http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article).

Социальные отношения возникают из взаимодействий субъектов в самых различных сферах общественной жизни. Складываются они и в сфере труда.

В современной научной литературе находим множество мнений о содержании понятий «трудовые» и «социально-трудовые отношения». Единой трактовки нет. Но можно выделить три основных подхода:

- 1. Эти понятия тождественны или синонимичны (Мраморнова 2011: 360; Куликов 2000: 57).
- 2. Трудовые отношения включают в себя социально-трудовые (наряду с организационно-трудовыми и технико-трудовыми отношениями) (Землянухина 2002: 56), то есть социально-трудовые отношения часть трудовых отношений.
- 3. Трудовые отношения часть социально-трудовых отношений, то есть содержание последних намного шире и богаче собственно трудовых отношений (Нехода 2009: 12; Сухинин 2013: 40).

На наш взгляд, не исключено использование данных понятий как синонимов, тем более что любые трудовые отношения все равно социальны, но если все же присутствует необходимость их дифференциации, то мы будем придерживаться последней точки зрения и считать, что социально-трудовые отношения шире и богаче непосредственно трудовых отношений.

В теоретико-прикладном толковом словаре по социологии труда находим два определения, на наш взгляд, демонстрирующие различия между этими двумя понятиями:

- «1. Все отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях. Это *отношение общества к труду* (труд как общественное явление), *отношения между участниками* многообразных трудовых процессов и, наконец, *отношение участников* этих процессов к своему труду.
- 2. Отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между наемными работниками и работодателем, включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов. В западной литературе нередко именуются индустриальными трудовыми отношениями» (Социология труда 2006: 365).

Второе, более узкое, определение характеризует именно трудовые отношения, тогда как первое, широкое, определяет отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения традиционно трактуются, «во-первых, как объективные взаимозависимости и взаимодействия субъектов в процессе труда; во-вторых, как отношения по регулированию условий труда, определяющих качество трудовой жизни; в-третьих, как конкретные правоотношения, основанные на соглашении между отдельными экономическими агентами (работодателями и работниками)» (Сухинин 2013: 39).

В связи с определением дефиниций между «трудовыми отношениями» и «социально-трудовыми отношениями» следует обратить внимание на деление отношений в сфере труда на первичные — возникающие непосредственно в процессе труда (между наемными работниками и работодателями) и вторичные — за пределами процесса труда, но с ним связанные (обучение, соцзащита, пенсионное обеспечение) и т.д. Эти отношения тесно связаны с трудовой деятельностью, могут предшествовать им (обучение), проходить параллельно (профсоюзы) и после трудовой деятельности (пенсионное обеспечение) (Мраморнова 2011: 358). Следуя нашей логике, первичные отношения — это трудовые отношения, а вторичные отношения в этом смысле — это отношения социально-трудовые.

Таким образом, трудовые отношения — это основанные на соглашении (формальном или неформальном) отношения, складывающиеся между основными субъектами трудовой деятельности (работниками и работодателями) непосредственно в процессе этой деятельности.

Рассматривая не только непосредственно отношения в процессе труда, но и другие важные социальные аспекты, так или иначе связанные с трудовой сферой, приходим к понятию «социально-трудовых отношений». Их содержание значительно шире:

«Социально-трудовые отношения — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда и связанными с ним сферами деятельности, направленные на реализацию целей предприятия и регулирование качества трудовой и связанных с ней сфер жизни индивида» (Мраморнова 2010: 9).

Таким образом, к трудовым отношениям подключаются отношения вне трудового процесса, но непосредственно или опосредованно зависящие от него, влияющие на него и определяющие способы и результат взаимодействия и формирующие в этой совокупности социально-трудовые отношения.

И.В. Сухинин добавляет: «Социально-трудовые отношения, во-первых, есть не просто отношения субъектов в процессе труда,

а отношения, в первую очередь, по распределению и выполнению профессиональных, в том числе руководящих и исполнительных функций. Во-вторых, они направлены не только на регулирование условий труда как совокупности факторов трудового процесса и окружающей производственной среды, но и на регулирование социальных условий, социальной среды. В-третьих, это не только, и не столько, конкретные отношения между отдельными работодателями и работниками, а отношения между ними как представителями разных социальных групп с определенными социальными ролями» (Сухинин 2013: 41).

Из множества определений, в которых фигурируют субъекты трудовых и социально-трудовых отношений, ясно видно, что на сегодняшний день нет единого мнения о том, кого все же следует относить к субъектам этих отношений. Многие определения предлагаются экономической или юридической науками через их категориальный аппарат (спрос и предложение рабочей силы, трудовой договор и т.д.). Так, «главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) — лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства». Или «Коль скоро целью рынка труда является наем труда, то итогом положительного рыночного взаимодействия различных субъектов рынка труда должен быть сам акт найма труда, понимаемый как заключение конкретным работодателем трудового договора с персонально определенным физическим лицом — обладателем соответствующей трудоспособности» (Маврин 2002: 97).

В современной социологической науке нередко выделяют только два субъекта — работодатель и наемный работник. Однако больше сторонников у того подхода, что их три: еще государство — полноправный субъект, который определяет «правила игры». Государство как субъект социально-трудовых отношений может выполнять как функции работодателя, так и функции посредника и арбитра, а кроме того, «внешней среды», законодательно задающей формальные правила и ограничения взаимодействия всех субъектов.

Еще одна точка зрения состоит в том, что наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются:

- работодатели и их представители (объединения, союзы и ассоциации работодателей);
- наемные работники и их представители (профсоюзы и другие объединения работников);
- государство в лице его уполномоченных органов и представителей (Министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты по труду и занятости, службы занятости и т.д.).

Развернутый перечень субъектов социально-трудовых отношений предложен Ю.Е. Волковым:

- 1) учащиеся разных видов учебных заведений, проходящие жизненную стадию подготовки к трудовой деятельности;
- 2) люди, занятые поиском работы и трудоустройством;
- 3) работники разных категорий;
- 4) работодатели, наниматели собственники, владельцы предприятий и организаций, а также представители руководители этих организаций, которые сами являются наемными работниками;
- 5) государство и его отдельные органы, так или иначе причастные к трудовой деятельности людей, их подготовке к этой деятельности и трудоустройству;
- 6) муниципальные органы как собственники муниципальных предприятий и защитники интересов населения местных сообществ;
- 7) трудовые организации и трудовые коллективы как целостные образования;
- 8) общественно-политические и коммерческие организации, имеющие отношение к трудовой деятельности людей (например, профсоюзы и страховые компании), а также учебные заведения различных типов (Волков 2009: 452—453).

Состав субъектов рассматривают в контексте многоуровневости проявления социально-трудовых отношений: по уровню организации экономической деятельности (предприятие, отрасль, экономика в целом), видам деятельности, пространственному положению: отдельный работник и отдельный работодатель; коллектив работников, территориальные и профессиональные трудовые ассоциации, объединения территориальных и профессиональных трудовых ассоциаций, национальные трудовые ассоциации; отраслевые, территориальные и национальные объединения и ассоциации предпринимателей; федеральные, региональные, местные органы законодательной и исполнительной государственной власти (Карпушкина 2011: 17).

В контексте ресурсного подхода всех акторов социально-трудовых отношений можно классифицировать по двум основаниям. «Вопервых, по структуре ресурсов, которыми располагают социальные акторы, можно выделить основных (наемный работник и работодатель) и неосновных акторов (государство; кооперативы; предприятия, находящиеся в собственности работников; семейные и частные, без использования наемного труда, предприятия; профсоюзы и т.д.). При этом если у основных акторов в том или ином виде присутствуют все из перечисленных выше ресурсов, то у неосновных можно выделить лишь некоторые из данных видов ресурсов. Далее, у каждого из акторов при всем разнообразии ресурсов их содержание и объем ограничены. Поэтому второе основание классификации — это объем ресурсов. Тогда в порядке убывания количества ресурсов у акторов социально-трудовых отношений можно выделить: группы предпринимателей, самозанятых и работающих по найму. Последние в свою очередь (в терминологии Т.И. Заславской) подразделяются на работников "вне бизнеса" (собственно наемные работники), а также различные бизнес-группы: бизнесмены-менеджеры, полупредприниматели, менеджеры-совладельцы и "классические" менеджеры» (Одяков 2011: 270-271).

Много споров вызывает на сегодняшний день вопрос о посредниках в сфере труда. Кого относить к посредникам? Считать ли посредников самостоятельным субъектом социально-трудовых отношений? Кроме того, объединения работодателей (например, Ассоциации промышленников и предпринимателей), работников (профсоюзы) и представителей государства (например, государственные службы занятости) считать частью соответствующих основных субъектов социально-трудовых отношений, самостоятельными субъектами или посредниками? Так, например, есть мнение, что «по отношению к работодателю и работнику объединения работодателей и профессиональные союзы выступают как произволные от них и в этом смысле вторичные субъекты. Однако их взаимодействие имеет свои, отличные от взаимодействия основных субъектов объект, содержание и цель. В этом смысле они являются вполне самостоятельными субъектами» (Маврин 2002: 68). С другой стороны, предлагается рассматривать профсоюзы как самостоятельный субъект социально-трудовых отношений, который оказывает услуги остальным субъектам, то есть в какой-то степени является посредником.

Пожалуй, наименьшее количество споров по поводу отнесения к посредникам в сфере социально-трудовых отношений вызывают

рекрутинговые (кадровые) агентства, деятельность которых направлена на сближение работников (соискателей) и работодателей и нацелена на помощь им в поиске друг друга (хотя у агентства есть, конечно, и собственные коммерческие цели).

Выделяют еще ряд субъектов, непосредственно не вовлеченных в трудовые отношения, но влияющих на их формирование и результативность. Это миграционные службы, образовательные учреждения, учреждения здравоохранения, пенсионный фонд, кадровые службы предприятий, общественные организации, информационные ресурсы (Интернет) и т.д. Даже членов семей работников относят к субъектам социально-трудовых отношений.

Таким образом, очевидно, что в современной социологической науке присутствует ряд требующих разрешения терминологических, методологических и классификационных проблем, касающихся определения субъектов социально-трудовых отношений и их внутреннего состава.

У Ю.М. Резника в его «Введении в социальную теорию» находим следующее определение субъекта: «Инициирующей стороной социального взаимодействия выступает субъект — активный участник и носитель интерсубъективности, который характеризуется определенными состояниями (потребностями, интересами, мотивами и пр.), социальным положением (сетью социальных позиций, которые он занимает в системе социальных связей) и материальным субстратом ("телесной организацией", материально-вещественным и предметным выражением и способом существования)» (Резник 2003: 192).

С.Г. Климова предлагает основные характеристики «социального субъекта», которым может быть коллектив или индивид: «Этот субъект прежде всего должен быть способен к самостоятельному действию, то есть обладать суверенитетом. Суверенитет выражается в способности социального субъекта устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом... Сформированная субъектность предполагает наличие следующих признаков: устойчивый набор функций; наличие лидера и (или) лидерской группы; согласие относительно целей сообщества; наличие партнеров и контрагентов и т.д. Субъектность любого коллективного агента динамична... Статус социального субъекта либо подтверждается перед лицом новых вызовов и воспроизводится, либо трансформируется, адаптируясь к новым ситуациям» (Климова 2008: 94—98).

Дадим определение субъекта социально-трудовых отношений, используя основные характеристики социального взаимодействия.

Субъект социально-трудовых отношений — участник взаимоотношений в сфере труда; 1) имеющий сложную внутреннюю структуру и внутренние связи; 2) характеризующийся определенным местом, статусом и ролью в общей системе социально-трудовых взаимоотношений, изменяющихся под влиянием различных социально-экономических факторов и в исторической перспективе; 3) обладающий определенным суверенитетом и способный устанавливать правила взаимодействия с другими субъектами; 4) стремящийся к наиболее эффективному достижению своих целей нередко за счет ресурсов. имеющихся у других субъектов; 5) характеризующийся материальным воплощением (формальной организацией и способом существования), а также 6) специфическими функциями, средствами и методами деятельности и 7) особенностями (установками, потребностями, интересами, мотивами (субъективными и объективными) и ожиданиями), которые и определяют специфику взаимодействий (непосредственных и опосредованных) с другими субъектами.

Мы будем выделять два основных (первичных) субъекта трудовых отношений: работника и работодателя, которые непосредственно участвуют в трудовом процессе (или если пользоваться терминологией рынка труда — их основными функциями являются спрос-предложение рабочей силы). Говоря о социально-трудовых отношениях, следует добавить третий основной (первичный) субъект — государство. Оно формирует социальное поле, в котором существуют эти отношения. Далее следует отметить, что у каждого основного (первичного) субъекта есть производные (вторичные) субъекты, о чем мы уже говорили выше, например: объединения и ассоциации промышленников и предпринимателей — представители работодателя, профсоюзы — представители работников, а службы занятости, миграционные службы, пенсионный фонд и т.д. — представители государства. Они не участвуют непосредственно в трудовом процессе, выполняют посреднические функции и наполняют отношения в сфере труда социальным смыслом, вовлекая в этот процесс все большее количество участников. Есть и субъекты, которые не являются производными от трех основных, но также влияют на отношения в сфере труда и, являясь вторичными, выполняют посреднические функции. Например, образовательные учреждения готовят для работодателей потенциальных работников, осуществляя образовательный процесс с целью повышения в дальнейшем эффективности взаимодействия посредством наделения потенциальных работников необходимыми работодателю знаниями, умениями и навыками.

Таким образом, у нас есть основания объединить все вторичные субъекты (производные и непроизводные) социально-трудовых отношений, в один, четвертый, субъект, который мы назовем «посредники», обладающий всеми характеристиками субъекта социальнотрудовых отношений, обозначенными нами в предложенном ранее определении. Он имеет сложный внутренний состав, который представляет собой обширное поле для социологических исследований.

Здесь следует остановить внимание на том, что внутренний состав всех четырех субъектов социально-трудовых отношений (работников, работодателей, государства и посредников) в последние десятилетия подвергся самым существенным изменениям. Ряд их составляющих утратили или существенно изменили многие свои классические функции и цели, изменились правила и способы взаимодействия с другими субъектами и ожидания от них, но главное — появились совершенно новые элементы в структуре этих субъектов. Это повлекло за собой формирование новых направлений, способов и значений взаимодействий в сфере социально-трудовых отношений.

Изучение новой структуры субъектов и их взаимодействий представляет собой актуальную, но сложную задачу, влекущую необходимость поиска и применения особой методологии, которая позволила бы моделировать процессы взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений и их возможные последствия.

Применение моделирования в социологии имеет свои особенности. Так, по мнению В.А. Ядова, моделирование может быть исобщепринятой пользовано методологии социологического В исследования на этапе предварительного системного анализа объекта исследования. «Предварительный системный анализ предмета исследования — это, по существу, "моделирование" проблемы» (Ядов 1995: 59). Ю.М. Плотинский считает, что «именно модельный подход способен сцементировать теоретические и прикладные социологические исследования. Вместо фрагментарного анализа отдельных переменных рассмотрение их взаимосвязи, то есть модели, обеспечит целостность подхода, так как модель безусловно обладает определенной степенью целостности и в этом смысле является системой» (Плотинский 2001: 88).

Модель в социологии необходима для того, чтобы:

- понять, как устроен реальный объект: каковы его состав и структура, основные свойства, особенности функционирования и взаимодействия с другими субъектами и с окружающей средой;
- прогнозировать последствия (явные и скрытые) различных форм воздействия на объект и различных форм и направлений взаимодействий;
- управлять объектами и процессами их взаимодействий (Пащенко, Зернов, Жилкин).

Но начинать анализ процесса взаимодействий следует с анализа самих объектов, принимающих участие во взаимодействии.

По нашему мнению, для описания субъектов социально-трудовых отношений целесообразно использовать так называемую модель состава (или структуры), а для описания процесса (взаимодействий между субъектами) — модель взаимодействия (или отношений).

Модель состава отображает, из каких частей (элементов) состоит изучаемый объект. Главная трудность в построении модели состава заключается в том, что разделение целостного объекта на части является относительным, условным, зависящим от целей моделирования. Кроме того, относительным является и определение самой малой части — элемента.

Внутренняя структура объекта также может являться многообразной, неоднородной и состоять из множества функциональных элементов. Для того чтобы составить представление о свойствах изучаемого объекта, часто бывает необходимо выявить определенные связи между его внутренними элементами. Совокупность связей элементов друг с другом, обеспечивающих целостность объекта, называют его структурой. Модель структуры в простейшем виде представляет собой список существенных для решения конкретной задачи отношений внутри объекта.

То есть модель состава (или структуры) изучаемого объекта представляет собой выявление составляющих элементов объекта и их связей между собой внутри этого объекта. Что же касается модели взаимодействия (отношений), то она описывает связи между объектами.

Итак, модели состава (структуры) целесообразно создавать для обозначенных нами субъектов социально-трудовых отношений: работника, работодателя, государства и посредников, а модели взаимодействий — для взаимодействий между ними, обозначив основные направления:

- 1) работодатель работник;
- 2) работодатель посредник;
- 3) работодатель государство;

- 4) работник посредник;
- 5) работник государство;
- 6) посредник государство.

Далее эта модель может усложняться с учетом внутреннего состава (структуры) субъектов взаимодействия. От того, какой именно из элементов субъекта вступит во взаимодействие с элементом другого субъекта, и зависит специфика взаимодействия. Основными компонентами описательных моделей как состава (структуры), так и взаимодействий (отношений) будут являться основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений как участников социального взаимодействия и самого социального взаимодействия (см. определения, данные нами ранее).

Таким образом, мы можем видеть, что применение категории «социальное взаимодействие» к анализу социально-трудовых отношений позволяет всесторонне исследовать социальные процессы и явления в трудовой сфере. Понимание структуры современных социально-трудовых отношений, трансформаций основных его субъектов, их функций и целей, взаимных ожиданий и влияний позволит более эффективно организовать процесс социального взаимодействия этих субъектов, что будет способствовать предотвращению социальной напряженности и социальной стабильности общества, а также принятию продуманных государственных и управленческих решений в сфере труда.

Источники

Анурин В.Ф. Общая социология: учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2003.

Боровской М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС, 2012. № 4. С. 57—72.

Бочаров Ю.В. Социальный институт наемного труда в современной России. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2010.

Бурдье П. Социология социального пространства: пер. с фр. / отв. ред. пер. Н.А. Шматкос; Ин-т эксперимент, социол. СПб.: Алетейя, 2007.

Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдов; предисл. П.П. Гайденко. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Виноградова Н.Л. Социальное взаимодействие как объект философского анализа: автореф. дис. ... к. ф. н. Волгоград, 1999.

Волков Ю.Е. Социология труда. М.: ИД «АТИСО», 2009.

Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология. В 3-х т. Т. 2. М.: Норма, 2008.

Землянухина С. Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты // Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития. Саратов: СГТУ, 2002.

Зиммель Г. Избранное. Т. 2: Созерцание жизни. М.: Юрист, 1996.

Карпушкина А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. 2011. № 28. С. 105-120.

Карепова С.Г. Социальное взаимодействие: исторический и современный аспект социологического знания: дис. ... к. с. н. М., 2011.

Козырев Г.И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль // Социс. 2005. № 8. С. 37—48.

Кравченко А.И. Социальные отношения. URL: http://lomonosovfund.ru/enc/ru/encyclopedia:0128850: article.

Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: материалы Всерос. науч.-практич. конф. / под ред. Р.В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, Б.Г. Тукумцева. СПб., 2008.

Куликов В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11-12. С. 34-52.

Маврин С. П. Трудовое право России. М.: ЮристЪ, 2002.

Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 5. М., 1956.

Мраморнова О.В. Содержание категории «социально-трудовые отношения» // Вестник СГТУ. 2011. № 4 (60), вып. 2. С. 45—52.

Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... д. э. н. Краснодар, 2010.

Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: автореф. дис. ... д. э. н. Томск, 2009.

Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. М.: Изд. В.М. Скакун, 1998.

Одяков С.В. Методологические проблемы ресурсного подхода в исследовании социально-трудовых отношений // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. Вып. 9. С. 27—32.

 Π ащенко Φ . Φ ., Зернов C.В., Жилкин M.В. Моделирование социальных процессов. URL: http://ideanaroda. ru/4biblioteka/2fond/fondV/zernovmodel. htm

Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Логос, 2001.

Резник Ю.М. Введение в социальную теорию: социальная системология. М.: Наука, 2003.

Римцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002.

Розанов Φ . *И*. Социальное взаимодействие как информационный обмен: автореф. дис. ... к. ф. н. Новосибирск, 2010.

Сорокин П.А. Система социологии. В 2 т. Т. 1. М.: Наука, 1993.

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Социологический словарь / отв. ред. Г.В. Осипов. М.: Норма, 2008.

Сухинин И.В. Закономерности развития экономических отношений на рынке труда в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... д. э. н. М., 2013.

Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы. URL: http://cirthmao.ru/attachments/article/236/article. html.

Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. 3-е изд. М.: Политиздат. 1975.

Энгельс Φ . Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека // Маркс K., Энгельс Φ . Избр. произведения. В 3 т. Т. 3. М., 1983.

Эфендиев А.Г. Общая социология: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2009.

Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 1995.