
НОВАЯ ЭКОНОМИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

М.Н. Базылева

Ключевые слова: заработная плата, мотивация труда, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

При анализе структуры трудового отношения можно выделить составные элементы. Их три: субъекты, которые наделены способностью осуществлять целенаправленные действия; объекты, на которые направлены усилия субъектов; сама деятельность субъектов. Проблема заключается в том, каким образом эти составные элементы модифицируются в условиях новой экономики и каким образом это воздействует на микроэкономические параметры. В качестве субъектов трудовых отношений традиционно рассматривают работников, работодателя и государство [1, с. 64], [2, с. 7–36], [3, с. 111], [4, с. 37–46], [5, с. 194–197], [6, с. 94–104], [7, с. 25–36], [8, с. 21–22], однако их роль и место в производственном процессе существенно изменяются ввиду серьезных качественных изменений экономической системы.

Государство в сфере регулирования трудовых отношений приобретает особый статус. Прежде всего, оно устанавливает на основе законодательных и нормативных актов границы, в пределах которых будут осуществлять свою деятельность субъекты трудовых отношений. Регулировать трудовые отношения государство может при помощи административных (постановления, приказы, официальные разъяснения), организационных (контроль, создание институциональных структур в соответствующей сфере), экономических (предоставление льгот районам по экспорту или импорту) и финансовых методов (кредиты, налоговые льготы, субсидии, дотации).

Развитие новой экономики существенно модифицирует поведение государства в экономике. Его ниша – это защита прав человека, хозяйствующих субъектов; выполнение роли арбитра в многочисленных спорах и конфликтах, регламентация правил игры в

экономике; контроль за загрязнением окружающей среды, поддержка депрессивных районов; дебиюрократизация системы управления и т.д. Государство все больше превращается в основного агента устойчивого развития, который создает социально-политическое, правовое пространство, институциональную среду для новой экономики, подчиняя ее социальным задачам и целям. Главным становится поддержание эффективности функционирования социальных институтов, инвестирование в человеческий капитал, развитие интеллекта, формирование институтов образовательных услуг.

Следующий субъект трудовых отношений, предприниматель (работодатель, наниматель), также обладает определенной спецификой. Как правило, в его качестве выступает человек, самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель обычно является собственником средств производства. Однако в качестве нанимателя может выступать и государство в лице руководителя предприятия, находящегося в государственной форме собственности.

Предпринимательство представляет собой специфическую трудовую деятельность по организации производства и распоряжению его результатами. В качестве условия для существования предпринимательства как фактора производства рассматриваются следующие. Во-первых, самостоятельность и независимость хозяйствующих субъектов, наличие у них определенных свобод и прав – на выбор вида деятельности, источников финансирования, доступ к ресурсам, распоряжение прибылью и т.п. Во-вторых, ответственность за принимаемые решения, их последствия и обусловленный этим риск. В-третьих, ориентация на достижение коммерческого успеха, получение максимальной прибыли.

Роль предпринимательства в развитии общества состоит прежде всего в развитии инициативы и активности субъектов, которые не находятся на содержании и экономически не зависят от государства, а поэтому свободны в рамках закона в выборе сферы приложения своих знаний, умений, сил и способностей [9]. Функции предпринимательства определяются его социально-экономической ролью, прежде всего, как работодателя и организатора социальных изменений; далее – как инноватора, разработчика и адаптера научно-технических, организационных нововведений; кроме того, – как производителя товаров, услуг и агента конкурентных рыночных отношений; и, наконец – налогоплательщика. Развитие предпринимательства создает мощные мотивационные стимулы для более полного использования знаний, умений, активизируя и развивая тем самым социально-экономический потенциал общества в целом.

С учетом изложенного можно отметить, что предпринимательство – это инициативная, самостоятельная деятельность граждан (физических или юридических лиц), направленная на получение прибыли или дохода, осуществляемая от своего имени, на свой страх и риск и под свою имущественную ответственность.

Являясь одним из важнейших составляющих современной экономики, предпринимательство играет большую роль в развитии конкуренции, составлении системы рыночных отношений, решении социальных и экономических задач. Не случайно в странах с развитой рыночной экономикой предпринимательство получило такое широкое распространение и занимает среди форм организации рыночных структур одно из ведущих мест. Именно поэтому переход к новой экономике означает переход к экономике предпринимательского типа, а создание условий для такого перехода – важнейшая задача системы государственного управления [10, с. 54–66].

Становление инновационной экономической системы и новой экономики приводит к изменению социально-психологической среды общества, которая, в свою очередь, существенно изменяет самого человека. Поэтому процесс воспитания экономического мышления и субъекта хозяйствования с преимущественно рациональными экономическими установками сопряжен с формированием личной системы ценностей и доминирующими в ней предприимчивостью, высокой коммерческой инициативой.

Анализ личностных свойств и направленности (потребности, интересы, которые определяют устойчивую стратегическую активность) личности, составляющих деловую активность предпринимателей, позволяет составить психологический портрет успешного предпринимателя. Первым важнейшим личностным свойством или чертой характера признается «опора на внутренние силы и внутренние факторы», «самостоятельность и самодостаточность». Внутренние силы представляют собой совокупность интеллектуальных способностей, продуктивность, высокий творческий потенциал при сборе и анализе информации. Второй важной характеристикой предпринимателя выступает способность к риску. Данная черта отражает состояние, вызываемое ситуацией, изменяющееся (уменьшающееся) с возрастом, опытом и находящееся в обратной зависимости от мотивации индивида к достижению цели. Третье ключевое свойство предпринимателя – «особая эвристика», умение принимать нестандартные решения, вести дело и особый подход к постановке управленческих задач и целей предприятия. Отличительное свойство данной черты – умение определить соответствующее данной ситуации действие, его темп, реализовать адекватную модель поведения для достижения цели, найти нужную информацию. При этом отличительными характеристиками структуры личности предпринимателя выступают склонность к быстрому анализу информации, выявление резервов и возможностей в процессе принятия решения, формирование механизма предотвращения ошибок.

Предприниматель направляет свои усилия на организацию целесообразной деятельности и определенную комбинацию факторов производства с целью достижения наибольшего объема производимых благ. Содержательный аспект трудовых отношений для нанимателя сводится к выполнению определенного рода функций: принятие обязательств по отношению к трудоустроенным работникам, мотивация и развитие персонала, создание каналов для коммуникации, обеспечение высокой производительности труда, обеспечение процедур для решения индивидуальных и коллективных споров. В этом контексте наниматель должен таким образом организовать деятельность работников, чтобы создать им условия для продуктивной деятельности. Здесь можно выделить основные направления деятельности нанимателя.

Во-первых, предоставление работникам равных возможностей в получении равной заработной платы за одинаково продуктивный труд. Проблема заключается в том, что в экономике любого государства работники, которые обладают равной квалификацией, трудовым стажем и продуктивностью, нередко получают разную заработную плату за выполнение одной и той же работы в одной отрасли или даже организации, поскольку существуют наиболее часто дискриминируемые по уровню заработной платы группы работников: женщины, иммигранты, национальные меньшинства и т.п.

Во-вторых, предоставление работникам равных условий труда. Речь идет о технологических, климатических, психологических условиях. Лица, которые получают одинаковое вознаграждение за труд, должны осуществлять свою деятельность в равных условиях, иначе это должно быть оговорено специально и компенсироваться материально.

В-третьих, создание одинаковых условий для найма и увольнения. Неравные возможности могут иметь место в связи с возрастом работника, его этнической принадлежностью, национальностью, политическими мотивами. Речь здесь может также идти об инвалидах, неквалифицированной молодежи или лицах, отбывших срок заключения.

В-четвертых, создание работникам равных возможностей продвижения по карьерной лестнице. Дискриминируемым работникам труднее сделать карьеру, их неохотно продвигают по карьерной лестнице.

В-пятых, создание условий для ликвидации профессиональной сегрегации. В сфере трудовых отношений можно наблюдать устойчивое разделение профессий и должностей между разными группами работников. Профессиональная сегрегация может иметь место между мужчинами и женщинами, местными лицами и приезжими, представителями разных этнических групп. Во многих государствах тем или иным категориям персонала при продвижении по служебной лестнице ограничивают или вообще запрещают доступ к определенным должностям или видам деятельности, хотя они реально могут выполнять эти работы. Как следствие, может происходить концентрация дискриминируемых групп на работах, где их квалификация остается невостребованной.

В-шестых, исключение дискриминации в образовании и профессиональной подготовке. Реально формальные ограничения доступа

индивида к образованию по причине иностранного гражданства, отсутствия знания государственного языка и т.д. встречаются редко, но даже в наиболее развитых государствах возникают препятствия на пути получения образования и профессиональной подготовки, чаще всего это связано просто с отсутствием денег.

Как показывает практика, нанимателю редко удается представить всем категориям работников одинаковые условия для продуктивной деятельности, а потому можно говорить об осуществлении ими дискриминации по отношению к другим субъектам трудовых отношений. Выделяют следующие виды дискриминации в сфере трудовых отношений в зависимости от причин, которые ее вызывают: дискриминация на основе личного предубеждения, статистическая дискриминация, дискриминация на основе монополической власти, дискриминация на основе профессиональной сегрегации [11; 12].

Дискриминация на основе личного предубеждения может быть основана на различных причинах. Неприязнь к представителям определенной национальности или расы может выступать как результат семейного воспитания или пропаганды. Предубеждение нанимателя может распространяться на женщин или мужчин, иммигрантов, слишком молодых или пожилых, недостаточно или слишком образованных и т.п. Вне зависимости от причин, предубеждение нанимателя проявляется в дискриминации определенных групп работников. Основы исследования данного вида дискриминации были заложены Г. Беккером; он считал, что работодатель готов платить за свои убеждения, предлагая более высокую заработную плату и лучшие условия труда тем группам работников, которые ему симпатичны [13]. В модели дискриминации Г. Беккера предполагается, что работники дискриминируемой и недискриминируемой групп обладают равной продуктивностью. В соответствии с постулатами теории фирмы предприниматель в целях максимизации прибыли будет нанимать такое количество работников, чтобы предельные издержки найма равнялись предельному продукту труда в денежном выражении:

$$MC_L = MRP_L \quad (1.1)$$

Что касается недискриминирующего нанимателя на конкурентном рынке, то предельные издержки найма труда равны в точности его заработной плате:

$$MC_L = w \quad (1.2)$$

Если наниматель занимается дискриминацией определенной группы работников, например женщин, то в отношении мужчин указанное соотношение будет выглядеть так:

$$MC_M = w_M \quad (1.3)$$

Однако предельные издержки найма женщин, связанные с дискомфортом нанимателя или опасениями негативных последствий, будут выше непосредственной ставки заработной платы:

$$MC_F = w_F(1+d), \quad (1.4)$$

где: w_M и w_F – ставки заработной платы соответственно мужчин и женщин, d – коэффициент дискриминации, который показывает, как возрастают издержки нанимателя по отношению к расходам на заработную плату при найме женщины, нежелательного дискриминируемого работника. Чем сильнее предубеждение, тем больше значение коэффициента и

тем выше вероятность того, что наниматель отдаст предпочтение мужчинам. В этом случае $w_M < w_F(1+d)$. Если же предубеждение невелико, то $w_M > w_F(1+d)$, и наниматель возьмет женщину, а если $w_M = w_F(1+d)$, то работодателю все равно кого нанимать.

Рассмотрим ситуацию дискриминации графически (рис.1). График иллюстрирует число нанимаемых женщин, которые относятся к дискриминируемой группе L_F , w_F – рыночная ставка их заработной платы. Дискриминирующий предприниматель при уровне заработной платы w_F наймет их в количестве L_0 , поскольку при этом $MRP = w_F + d$. Наниматель, у которого $d=0$, т.е. отсутствует предубеждение по отношению к женщинам, наймет большее число женщин, а именно L_1 , поскольку он максимизирует прибыль в случае равенства $MRP_L = w_F$.

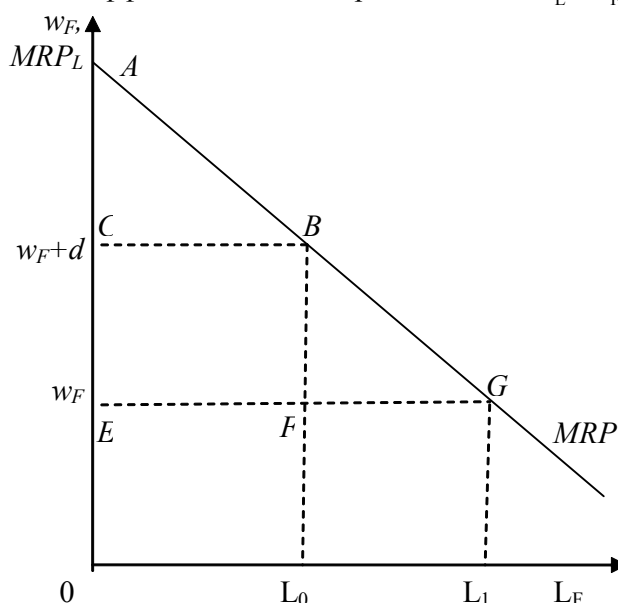


Рисунок 1 – Занятость и прибыль у дискриминирующего и недискриминирующего предпринимателя

График показывает, что в последнем случае прибыль у предпринимателя больше. Площадь под кривой MRP показывает совокупную выручку фирмы при неизменном капитале. Если из нее вычесть заработную плату, то разность покажет прибыль. Для дискриминирующего нанимателя она равна $OABL_0 - OEFL_0 = EABF$. Для недискриминирующего нанимателя прибыль равна $OAGL_1 - OEGL_1 = AEG$. Разница, треугольник FBG, иллюстрирует потерю нанимателем прибыли из-за реализации своих предубеждений.

Разное отношение нанимателя к своим работникам может проявляться по-разному – от необоснованной разницы в денежном вознаграждении при премировании и представлении

социального пакета до унижений и психологического давления. Как следствие, сотрудники, которые выполняют свои функции с равной продуктивностью, могут по-разному оцениваться и вознаграждаться, испытывая при этом психологические перегрузки. Данная ситуация может иметь и иное проявление, когда наниматель одинаково относится к сотрудникам, которые обладают разной продуктивностью и, соответственно, приносят субъекту хозяйствования разный эффект. Тем не менее наличие дискриминации со стороны нанимателя не может свидетельствовать о том, что он ведет себя нерационально. Дело в том, что в качестве его целевой функции следует рассматривать максимизацию его

индивидуальной полезности, а не успех фирмы в целом или отдельного ее структурного подразделения. Субъективизм нанимателя неизбежно порождает дискриминацию работников, не позволяет адекватно оценивать продуктивность работника и препятствует достижению оптимальной численности персонала.

Статистическая дискриминация со стороны нанимателя заключается в том, что он, принимая решение о найме, судит о работнике не на основе его индивидуальных параметров, а исходя из средних обобщенных

данных о возможной производительности той группы, к которой работник принадлежит. Так, например, наниматель может отказать в найме женщине в возрасте 22–28 лет, когда для нее очень велика вероятность рождения ребенка и ухода в декретный отпуск. Однако усредненный показатель по группе, который использует в своих оценках наниматель, может содержать искаженную информацию. Рассмотрим распределение индивидуальной производительности работников в двух группах (рис. 2).

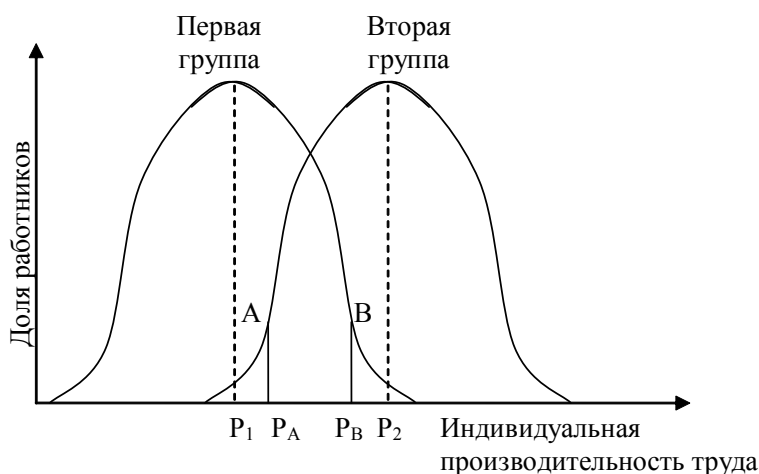


Рисунок 2 – Статистическая дискриминация

Средняя производительность работников второй группы P_2 и она выше, чем у первой P_1 . Производительность работника В, который представляет первую группу, выше, чем у работника А из второй группы, однако заработная плата у работника В будет ниже, чем у А, так как наниматель при ее начислении ориентируется на средние показатели по группе.

Дискриминация на основе монопсонической власти нанимателя основана на признании

того факта, что кривые предложения у различных групп работников в условиях отсутствия мобильности между ними обладают разной эластичностью. Поскольку мужчины обладают большей мобильностью в сфере трудовых отношений, то эластичность предложения у них выше. Суммарный график рыночного предложения складывается из суммы кривых спроса и предложения труда мужчин и женщин (рис. 3).

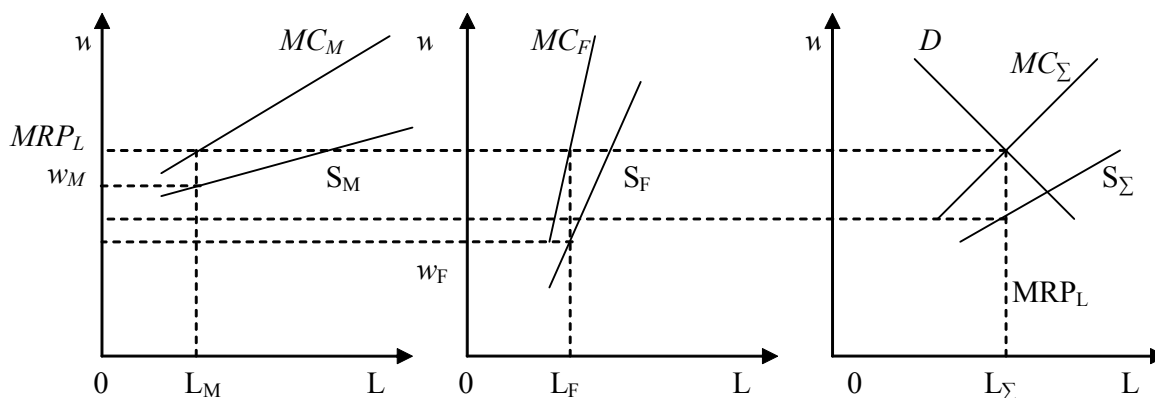


Рисунок 3 – Дискриминация со стороны нанимателя-монопсониста

Поскольку продуктивность труда у мужчин и женщин одинаковая, то кривая предельной доходности ресурса MRP_L у них общая. В соответствии с принципом максимизации прибыли монополист нанимает работников до точки равенства суммарных предельных издержек предельному продукту в денежном выражении: $MC_\Sigma = MRP_L$. Соответственно, общий объем занятости составит L_Σ и будет представлять собой сумму количества нанятых мужчин и женщин: $L_\Sigma = L_M + L_F$. Средняя заработная плата w_0 , но ее никто не получает, заработок мужчин w_M выше ее, а заработная плата женщин w_F существенно ниже.

Дискриминация на основе профессиональной сегрегации – она имеет места постольку, поскольку разные группы работников имеют

неравный доступ к тем или иным видам деятельности. Пусть на рынке существуют две равноправные и равнопродуктивные группы работников, но по отношению к одной осуществляется дискриминация, и часть рабочих мест оказывается недоступной. Пусть существует три профессии А, В, С, причем спрос на них одинаков. Мужчины могут заниматься любой профессией, а женщины – только С. Мужчины равномерно распределятся по профессиям, и их заработная плата будет равна w_1 . Женщины выберут профессию С и получат меньшую заработную плату w_2 , поскольку $S_A + S_B = S_C$ и, соответственно, $L_A + L_B = L_C$. Мужчины тоже могут выбрать профессию С, но они не сделают этого из-за низкого уровня заработной платы (рис. 4).

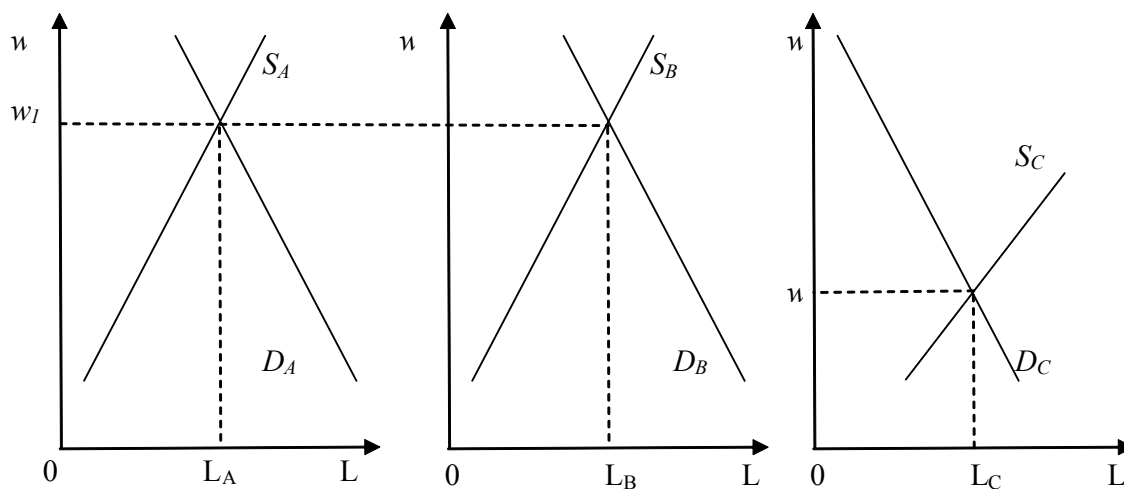


Рисунок 4 – Дискриминация на основе профессиональной сегрегации

Таким образом, рассмотрение теории рыночной дискриминации позволяет сделать вывод о том, что фирма в случае осуществления нанимателем дискриминирующего поведения несет существенные потери, поскольку значительно растут ее издержки, а значит, снижается прибыль. В условиях наличия на рынке достаточно жесткой конкуренции дискриминирующие фирмы в долгосрочном периоде будут вытесняться с рынка недискриминирующими. Однако это может быть верным только отчасти. Дело в том, что фирмы-монополисты и монополисты в состоянии перекладывать дополнительные издержки на потребителей, и если потребители будут платить более высокие цены за товары и услуги, то наниматель будет продолжать заниматься дискриминацией. Т.е. наниматель должен стараться поддерживать для всех субъектов трудовых отношений одинаковые условия, иначе это приведет к росту издержек и со

стороны собственника предприятия могут последовать определенные шаги по воздействию на нанимателя.

В качестве следующего субъекта трудовых отношений выступает наемный работник, признаками которого будут являться следующие. Во-первых, найм рабочей силы, который формально выражается в заключении трудового договора с нанимателем. Это означает личное участие работника в производственном процессе; использование орудий, средств и предметов труда, которые находятся в собственности нанимателя; извлечение дохода от работы исключительно вследствие продажи рабочей силы. Во-вторых, трудовые отношения, в которые вступают субъекты, должны характеризоваться выполнением рабочих операций по определенной специальности, квалификации или должности. Работники рассматривают трудовые отношения как возможность улучшить условия найма,

добиться карьерного роста, принять участие в развитии организации, почувствовать причастность к коллективу.

Наибольшей модификации в условиях новой экономики подвергается такой субъект трудовых отношений, как работник. Рассмотрим его эволюцию. В соответствии с требованиями времени и уровнем развития хозяйственных

систем его характеристики менялись. Так, первоначально он был важен как носитель «рабочей силы», элемент «трудовых ресурсов», «трудового потенциала», «человеческого потенциала», а лишь затем выступил концентрированным воплощением элементов «человеческого», «социального» и «интеллектуального» капитала (табл. 1).

Таблица 1 – Развитие представлений о работнике как носителе сущностных характеристик субъекта трудовых отношений

Главный атрибут работника как субъекта трудовых отношений	Период активного использования в науке	Отражаемое представление о субъекте трудовых отношений
1. Рабочая сила	XIX век – по настоящее время	человек выступает носителем качеств, которые могут активно использоваться в процессе труда
2. Трудовые ресурсы	20-е гг. XX века – по настоящее время	человек как планово учетная единица и пассивный объект управления
3. Трудовой потенциал	70-е гг. XX века – по настоящее время	человек как объект анализа со своими потребностями и интересами в сфере труда
<i>4. Человеческие ресурсы</i>	<i>70–80-е гг. XX века – по настоящее время</i>	<i>человек как элемент богатства всего общества, процветание которого возможно при развитии общества в целом</i>
5. Человеческий потенциал	середина 80-х – начало 90-х гг. XX века – по настоящее время	человек как эффективное средство роста объемов производства
6. Человеческий капитал	середина 90-х гг. XX века – по настоящее время	человек как объект наиболее эффективных вложений и фактор экономического роста
<i>7. Социальный капитал</i>	<i>начало XXI века</i>	<i>человек как субъект социальных связей, являющихся ресурсами для получения выгод индивидом и обществом</i>
<i>8. Интеллектуальный капитал</i>	<i>начало XXI века</i>	<i>человек как элемент общественных отношений, выражающий возможности использования ценностей интеллектуальной природы, которые используются с целью получения дохода</i>

Примечание: сост. автором по [14, с. 7]; уровни 4, 7, 8 – авторская разработка.

Некоторые исследователи выделяют еще один субъект трудовых отношений, профсоюзы [15; 16; 17], хотя гораздо чаще их просто рассматривают в качестве институционального образования, которое выражает интересы работников. Профсоюзы традиционно являются коллективной организацией, которая объединяет наемных работников с целью улучшения условий занятости, представления и защиты их интересов. Наиболее важным элементом отношений между профсоюзом и администрацией выступает коллективное соглашение. При его заключении учитываются не только аспекты денежного вознаграждения, но и гарантии занятости, порядок

определения трудового стажа, условия труда, процедура урегулирования трудовых споров и т.д. Профсоюзы могут достаточно эффективно воздействовать на позиции предпринимателей, на доходы разных групп работников, на объемы выпуска, т.е. на эффективность всей экономики в целом. Практику создания новых рабочих мест и сохранения численности работников могут тормозить внедрение эффективных и трудосберегающих технологий. Условия, определенные в коллективном договоре, могут требовать от нанимателя повышения работника в должности в соответствии с его трудовым стажем, а не производительностью или эффективностью

его труда. Эти явления, несомненно, имеют место, но гораздо более значимыми являются в последнее время (в условиях становления новой экономики) позитивные аспекты существования профсоюзов. К таковым могут быть отнесены: во-первых, возникновение «эффекта шока», при котором фирма, повысившая вслед за требованиями профсоюзов уровень заработной платы, должна компенсировать рост издержек повышением эффективности своей деятельности, иначе она просто разорится; во-вторых, с помощью профсоюзов до предпринимателей быстрее доходит информация о рационализаторских предложениях работников; в-третьих, профсоюзы позволяют снизить трансакционные издержки за счет замены трудовых контрактов коллективными договорами; в-четвертых, участие членов профсоюза в управлении фирмой помогает формированию процедур и правил относительно заработной платы, служебного продвижения, роста квалификации, опытные работники более охотно передают свои знания молодым; в-пятых, более тесно увязываются интересы работников, нанимателей и собственников, конфликты между которыми могут оперативно устраняться в ходе переговоров.

Таким образом, развитие государств по пути становления новой экономики трансформирует функции и сферы деятельности основных субъектов трудовых отношений. Главная ниша государства в новой экономике – защита прав человека, хозяйствующих субъектов; выполнение роли арбитра в многочисленных спорах и конфликтах; регламентация правил игры в экономике; контроль за загрязнением окружающей среды, поддержка депрессивных районов; дебиюрократизация системы управления и т.д. Государство все больше превращается в основного агента устойчивого развития, который создает социально-политическое, правовое пространство, институциональную среду для новой экономики, подчиняя ее социальным задачам и целям. Главным становится поддержание эффективности функционирования социальных институтов, инвестирование в человеческий капитал, развитие интеллекта, формирование институтов образовательных услуг. Работник как основной субъект трудовых отношений также подвергается определенным модификациям, он становится важен уже не сам по себе, а как носитель высококачественных элементов человеческого и социального капитала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации: учебник/ А.Я. Кибанов [и др.] ; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
2. Руденко, Г.Г. Формирование рынков труда: учеб. пособие/ Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.
3. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития/ А.В. Топилин. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2004. – 321 с.
4. Рынок труда: учебник/ В.С. Буланов [и др.] ; под общ. ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – 3-е изд. – М.: Изд-во «Экзамен», 2007. – 479 с.
5. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие / А.Л. Мазин. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.
6. Генкин, Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы/ Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 400 с.
7. Социальные сети в системе трудовых отношений/ Г.Н. Соколова [и др.]; под общ. ред. Г.Н. Соколовой. – Минск: Право и экономика, 2008. – 134 с.
8. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь / Н.В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2008. – 272 с.
9. Лемешевский, И.М. Макроэкономика / И.М. Лемешевский. – Минск: ФУАинформ, 2009. – 701 с.
10. Карасева, Л.А. Предпринимательство: старые и новые идеи теоретико-экономического анализа / Л.А. Карасева, В.А. Кунтыш. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского политехнического университета, 2006. – 120 с.
11. Анисимов, Л.Н. Трудовые отношения и внутренний трудовой распорядок / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Юрид. лит., 2005. – 526 с.

12. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 391 с.
13. Шевчук, А.Ю. развитие экономических отношений труда в условиях становления постиндустриального общества / А.Ю. Шевчук. – М.: Наука, 2009. – 125 с.
14. Удовенко, И.М. Концептуальные основы социальной политики Беларуси в период перехода к постиндустриальному обществу // Социальная политика Беларуси в начале XXI века: сб. научных трудов / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под ред. С.С. Полоник, И.М. Удовенко, Л.С. Боровик. – Минск, 2005. – 280 с.
15. Остапенко, Ю.М. Экономика труда / Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2009. – 270 с.
16. Архипов, А.И. Экономика труда / А.И. Архипов. – М.: Экономика, 2008. – 557 с.
17. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 391 с.

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются сущность и трансформация таких понятий, как постиндустриальное общество, информационное общество и экономика знаний. Это осуществляется благодаря выделению основных структурных сдвигов в трудовых отношениях, значительное внимание уделяется раскрытию сущности «экономики знаний» и ее особенностей. В статье рассматривается трансформация трудовых отношений в период развития «новой экономики» посредством внедрения новых технологий, расширения информационного пространства, изменения форм организации производства, развития процесса индивидуализации трудовых отношений, модификации трудовых и профессиональных контактов, развития системы ценностей в обществе, взаимосвязь трудовых отношений и отношений собственности.

SUMMARY

The article analyzes the essence and the transformation of terms like postindustrial society, informational society and economy of knowledge. That is done due to the extraction of basic criteria of the given terms in interpretation of foreign scientists and economists. Significant attention is given to the disclosure of the essence of the economy of knowledge and its features. The transformation of labor relationships at the age of development of a «new economy» through introduction of new technologies, expansion of production management, development of the process of individualization of labor relationships and of the system of social values, modification of labor and professional contacts are considered in the article.

* Статья поступила в редакцию 23 сентября 2010 г.