ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Т.В. Ларина, *магистрант*
Орловский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
(Россия, г. Орел)

Аннотация. *Статья посвящена вопросам изучения и анализа теоретического аспекта трудовые отношений с позиций права и управления организацией. Автор раскрывает понятие и структуру трудовых отношений в организации. Особое внимание обращается на правовую основу и архитектуру управления трудовыми отношениями в организации. На основе проведенного анализа делается вывод о том, вопросы из области трудовых отношений остаются открытыми и требуют дальнейшего теоретического осмысления и практической апробации.*
Ключевые слова: *трудовые отношения, правоотношения, архитектура управления трудовыми отношениями организации.*

Теория трудового правоотношения сложилась как цельное специфическое направление исследований в науке трудового права, результатом и подтверждением чего можно считать сравнительно большое количество посвященных ей работ. Трудовое правоотношение можно рассматривать, **во-первых,** как экономическую категорию, представляющую собой неотъемлемую часть производственных отношений и находятся в тесной взаимосвязи с экономикой государства. Становление социально ориентированной рыночной экономики в России и обеспечение ее нормального функционирования возможно при условии ее полноценной интеграции в мировое хозяйство, что предполагает сформированные социально-трудовые отношения в стране, выработку механизма их эффективного регулирования и интегрированную систему социально-трудовых отношений в системе, признанной мировым сообществом.

Во-вторых, как управленческая категория. В исследовании прогрессивной архитектуры системы управления трудовыми отношениями организации базовым является учет основных базовых критерий становления предоставленной системы, к числу которых следует разрешено отнести:

– четкое представление и понимание участниками трудовых взаимоотношений – работниками и работодателями – личных целей, финансовых интересов и способов их достижения;

– консолидацию и включенность финансовых интересов разных заинтересованных групп участников в систему общественно-трудовых отношений;

– опору на собственные ресурсы и возможности организаций, копирования и заимствования «лучших практик» системы отношений работника и работодателя других организаций;

– выбор стратегии развития организации в ближайшей и среднесрочной перспективе.

Модификация системы управления трудовыми отношениями организации оказалась настолько стремительной и радикальной, будто экономика труда в полной мере не успела освоить новые реальности. Эволюция подходов к исследованию системы управления трудовыми отношениями организации через призму различных экономических воззрений поступательно расширяет изъясняющие возможности в осмысливании предоставленной системы – переход от восприятия трудовых взаимоотношений как приспособления взаимодействия «руководитель–трудящийся коллектив» к системе взаимоотношениями «работник–работодатель». Так, по мнению Г.Г. Зайцева, под стратегией управления персоналом организации понимается «комплекс документации, определяющий роль работы с персоналом, ее цели, основные принципы и методы, источники финансирования и т. п.» [2]. Кадровая политика организации, с точки зрения

Т.А. Комиссаровой, в широком смысле воспринимается как «система правил и норм (осознанных и определенным образом сформулированных), которые приводят человеческие ресурсы в соответствие со стратегией компании и которая состоит из различных мероприятий по работе с кадрами», а в узком смысле – как «набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организаций» [4]. Авторы учебника «Экономика предприятия» предлагают понимать под кадровой политикой принципиальные решения, с помощью которых устанавливаются:

– целевая система области управления персоналом (в частности, перечень и ранжирование так называемых формальных целей);

– пространство действий (с помощью условий, определяющих, когда и как применить директивные указания, предписания и запреты на мероприятия);

– проблемные области в сфере управления персоналом;

– рамочные условия (технологического, экономического, культурного и политико-правового характера) [1].

Исследование архитектуры системы управления трудовыми отношениями организации содержит идентификация таких её элементов, как база, структура, связь, ожидаемый результат, внешняя среда и свойственные ей системные качества:

– присутствие субъекта и предмета управления – «работодатель–работник»;

– реализация распоряжающегося влияния и противоположной взаимосвязи;

– единство и умение управления;

– высококачественная определенность управленческих воздействий;

– справочный характер процесса управления.

Анализируя концепцию управления трудовыми отношениями организации, можно сформулировать ключевые правила её становления, которые не противоречат единым принципам формирования организации и подчеркивают её особенность:

– принцип целенаправленности;

– принцип структурированности;

– принцип конвергентности;

– принцип динамичности;

– принцип моделируемости;

– принцип комплементарности;

– принцип иерархичности;

– принцип взаимодействия с внешней средой;

– принцип необходимого разнообразия.

Составляющие системы управления трудовыми отношениями компании самостоятельны согласно отношению к этой системе и характеризуются собственным внутренним строением и присутствием внешних проявлений в виде связей и взаимозависимостей с другими элементами. Множество A элементов системы можно описать в виде $A = \{\alpha i\}$, $i = 1, ..., n$, где αi – элемент системы и n – число элементов в системе. При этом каждый элемент обладает конкретными свойствами (m, k, h, p), которые позволяют идентифицировать его в данной системе. Совокупность всех свойств элемента системы принято называть состоянием элемента αi – $Zi = (Zi1, Zi2, Zi3, ..., Zim(k, h, p))$. Состояние элемента в зависимости от различных факторов (времени, пространства, внешней среды и т. д.) может изменяться, характеризуя движение данного элемента системы. Связь как совокупность зависимостей свойств одного элемента от свойств других элементов системы может иметь односторонний и двухсторонний характер (взаимосвязь) – $Q = \{qij\}$, $i, j = 1, \ldots, n$, а их количество и плотность между свойствами системы приобретают характер взаимодействия. Структура системы управления трудовыми отношениями фирмы может рассматриваться как совокупность различных частей, институтов, элементов системы A и связей между ними Q в виде множества: $D = \{A, Q\}$. При неизменности структуры система представляет собой статическую модель, а с учетом движения различных состояний системы, ее входов–выходов, глубины памяти системы – динамическую (как система с поведением). Состояние системы Z(t) в любой момент времени t зависит от состояния переходов системы, функции входов в нее X(t) (различные точки приложения воздействия внешней среды на систему) и оказывает, в свою очередь, влияние на функции выхо-

дов Y(t). Соединение функций выходов с функцией входов в системе (обратная связь) используется для контроля за изменением ее состояния и оценки ожидаемого результата функционирования R. В целом система управления трудовыми отношениями организации как подсистема общей системы управления компанией подчинена достижению желаемого результата, способного удовлетворить исходную потребность при имеющихся реальных возможностях, оцененных по результатам опыта. Таким образом, исследование архитектуры системы управления трудовыми отношениями организации позволяет, диагностировав состояние ее составляющих, представить фактический результат ее функционирования, затем сопоставить его с желаемым и оценить вклад ее с позиций достижения целей и результатов организации в целом [3].

В-третьих, на основании Трудового кодекса Российской Федерации как правовую категорию. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовое правоотношение является волевым, поскольку основано на соглашении сторон; сложным по своему содержанию, поскольку состоит из множества элементарных правоотношений, характеризующихся присущими им правами и обязанностями на стороне каждого субъекта; носит длящийся характер, так как не прекращается исполнением какого-либо обязательства работником. Из содержания данной статьи вытекают конституитивные, т. е. базовые, признаки, характерные именно для трудового правоотношения, в соответствии с которыми его можно отличить от смежных, прежде всего гражданских, правоотношений, связанных с трудом.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель – физическое, либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей Трудового Кодекса работодателями - физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на ра-

ботодателей – индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Итак, можно сделать вывод о том, что интерес к дальнейшей разработке данной проблематики сохраняется и в новейших исследованиях в области регулирования трудовых правоотношений является актуальным, поскольку некоторые существенные, включая и вопросы системного подхода при рассмотрении трудового правоотношения как управленческой и правовой структуры.

Библиографический список

1. *Беа Ф.К.,* Дихтл Э., Швайтцер М. Экономика предприятия: пер. с нем. – М.: ИНФРА-М, 1999.

2. *Зайцев Г.Г.* Управление персоналом: учеб. пособие. – СПб.: Северо-Запад, 1998.

3. *Калабина Е.Г.* Архитектура системы управления трудовыми отношениями организациями // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2010. – №1 (27). – С. 132-137.

4. *Комиссарова Т.А.* Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – М.: Дело, 2002.

LABOR RELATIONS: THEORETICAL ASPECT

T.V. Larina, *graduate student*
Orel branch of the Russian academy of national economy and state service under the President of the Russian Federation
(Russia, Orel)

Abstract. *The article is devoted to the study and analysis of the theoretical aspect of the employment relationship from the standpoint of law and management of the organization. The author reveals the notion and structure of labour relations in the organization. Particular attention is drawn to the legal basis and architecture of labour relations management in the organization. On the basis of the analysis it is concluded, questions from the field of labor relations remain open and require further theoretical understanding and practical testing.*

Keywords: *labor relations, legal, architecture of labour relations management of the organization.*