

УДК 331.1:658.1

Л. А. ОТСТАВНОВА,

кандидат экономических наук, доцент

Саратовский государственный университет им. Гагарина Ю. А., г. Саратов, Россия

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ОТНОШЕНИЙ «ЧЕЛОВЕК – ПРОИЗВОДСТВО»

Цель: определить и охарактеризовать исследовательские подходы, применяемые при анализе отношений «человек – производство».

Методы: в работе применялись методы группировки, описания и историко-логический метод.

Результаты: на основе характеристик основных подходов, применяемых при анализе отношений, складывающихся между человеком и производством, и с учетом акцента внимания при проведении исследования, установлено, что применение институционального, системного, количественного, нормативного, директивного, структурно-функционального и комплексного подходов позволяет уделять равное внимание как производству, так и человеку. Органический, гуманистический, воспроизводственный и ситуационный подходы ориентированы в первую очередь на человека, а экономический, процессный, структурный и маркетинговый подходы концентрируют внимание на производстве. Отнесение каждого подхода к определенной группе обосновано.

Научная новизна: автором представлена классификация исследовательских подходов к анализу системы отношений «человек – производство», состоящей из двух подсистем. В каждом подходе дана подробная характеристика как человека, так и производства, что позволяет оценить возможность применения рассматриваемых подходов и повысить эффективность исследования данной системы.

Практическая значимость: проявляется в возможности оптимизировать применение исследовательских подходов к анализу системы отношений «человек – производство», выявить проблемы и наметить пути их устранения.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; трудовые ресурсы; производство; экономические институты; система; организационная структура; ситуационное поведение; процессный подход; воспроизводство человеческих ресурсов; маркетинг; нормирование труда; вертикальная интеграция.

Введение

На современном этапе развития общества происходит смещение акцента с производства в системе отношений «человек – производство» на человека, поскольку конкурентные преимущества и эффективность организации все больше зависят от ее работников, являющихся самым ценным и дорогостоящим организационным ресурсом. Поэтому все больше организаций и предприятий стараются максимально эффективно использовать трудовой потенциал, создавая достойные условия труда на рабочем месте. В связи с этим повышаются требования к каждому сотруднику, возрастает значимость творческого труда, профессионализма, высокой квалификации. Все это – различные аспекты взаимодействия человека и производства, исследуя которые необходимо применять разнообразные подходы.

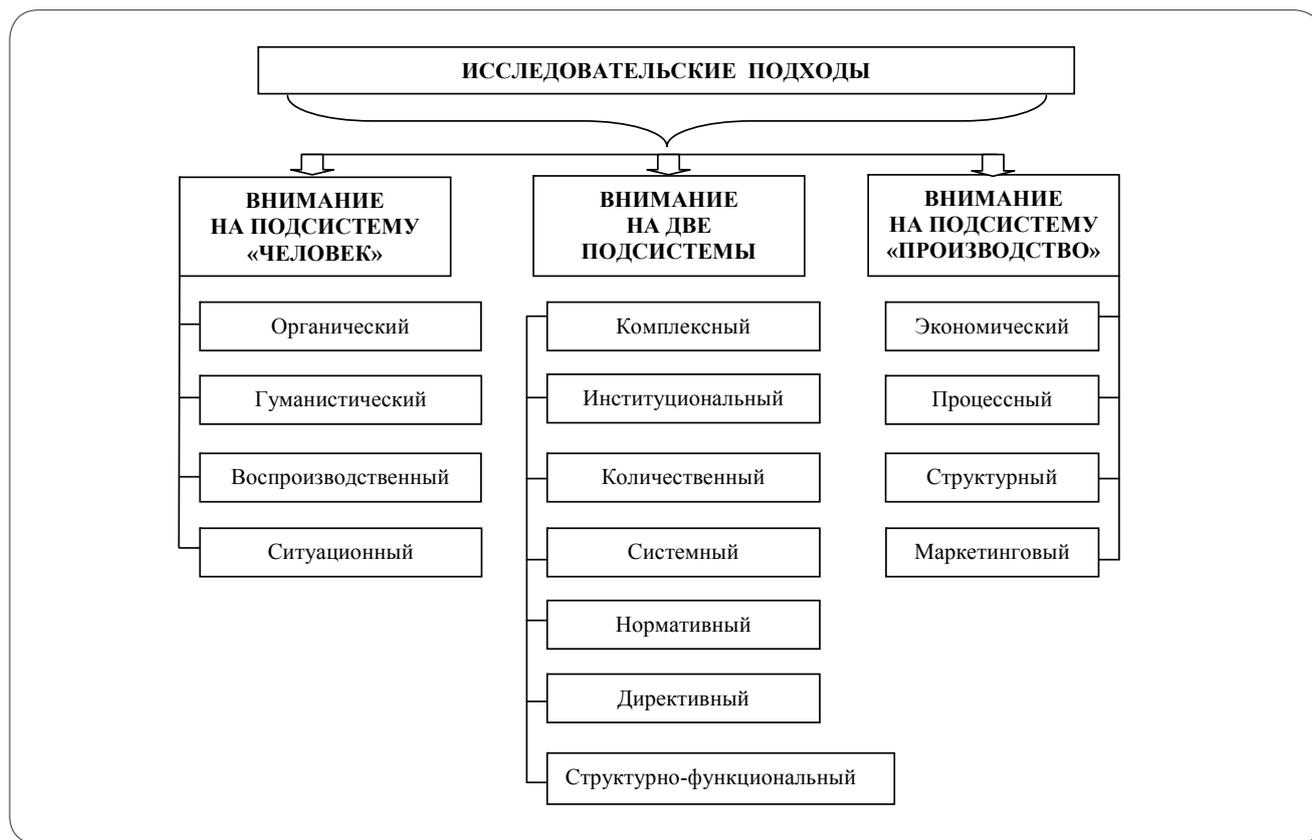
В зависимости от акцента внимания при проведении исследования подходы можно разделить на 3 группы. В первую группу включены подходы (органический, гуманистический, воспроизвод-

ственный, ситуационный), применение которых позволит наибольшее внимание сосредоточить на человеке. Ко второй группе относятся подходы (экономический, процессный, структурный, маркетинговый), концентрирующие внимание на производстве. В третью группу объединены подходы (комплексный, институциональный, количественный, системный, структурно-функциональный, нормативный и директивный), уделяющие равное внимание и человеку, и производству.

Результаты исследования

Рассмотрим подробно эти подходы (см. рис. ниже).

Органический подход переносит внимание с производства на человека, акцентируя внимание на использовании его личностного и трудового потенциала на всех фазах жизненного цикла. Работникам необходимы взаимоотношения с другими сотрудниками в процессе труда, потому что, работая в коллективе, они чувствуют себя свободнее и увереннее. Большое влияние



Подходы к исследованию отношений «человек – производство»*

* Источник: составлено автором.

на производительность труда оказывают психологические факторы, поэтому желательны долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, обеспечивающие улучшение качества условий труда и постоянный профессиональный рост работников.

Гуманистический подход отводит главную роль человеку, ориентированному на общечеловеческие и коллективные нормы и ценности, а процесс производства отходит на второй план, уступая место организационной культуре, способной изменять внешнее окружение предприятия в соответствии со складывающимися рыночными условиями. С позиции человека данный подход предполагает удовлетворение потребностей работников в повышении их профессионального и культурного уровней, обеспечение взаимной ответственности руководителей и подчиненных за результаты труда, обеспечение условий для проявления инициативы и самостоятельности. Для производства этот подход предполагает создание безопасных и достойных условий труда, учет в технологической конструкции оборудования

главенствующего человеческого фактора, обогащение содержания трудовой деятельности путем устранения физического труда, монотонности, кооперации труда, соответствующего требованиям высокоразвитой личности.

Воспроизводственный подход подразумевает постоянное возобновление производства и человеческих ресурсов. В процессе труда расходуется энергия человека, которую необходимо восстановить после рабочего дня. Чем интенсивнее и продолжительнее труд, тем больше потребуется средств для восстановления рабочей силы.

Под воспроизводством человеческих ресурсов понимают непрерывное восстановление их качественных и количественных характеристик на фазах формирования, распределения и использования [1]. На фазе формирования происходит естественное воспроизводство населения, приобретение способности к труду с помощью системы образования, а также развитие и поддержание интеллектуальных и физических способностей, т. е. определяются количественные

и качественные характеристики человеческих ресурсов. В фазе распределения человеческие ресурсы распределяются и перераспределяются по отраслям народного хозяйства, видам занятости, сферам приложения труда, регионам под влиянием общественного разделения труда, развития и применения новой техники и технологий, а также в соответствии с предложением и спросом на рынке труда. На фазе использования человеческие ресурсы включаются в трудовую деятельность и не только применяют свои физические и интеллектуальные способности к труду, но и совершенствуют свои умения, знания, навыки.

Под воспроизводством производства понимают постоянное возобновление и расширение средств производства, одна часть которых постепенно (со временем) изнашивается и требует замены (средства труда), а другая часть (предметы труда) постоянно потребляется и нуждается в повторении. Здесь можно говорить о воспроизводстве капитала, т. е. о возобновлении в производстве оборудования, машин, механизмов, станков, сырья, материалов.

На протяжении всего развития общества наблюдалось стремление человека создать более совершенные и производительные средства труда, способные уменьшить физические нагрузки и сэкономить рабочее время. Кроме того, человек старался преобразовывать и предметы труда, заменяя существующие на более современные, инновационные.

Ситуационный подход позволяет анализировать любую организацию на основе изучения конкретных ситуаций и использования специфических образцов поведения работников. Основой этого подхода являются исследования Т. Бернса и Г. Сталкера, результатом которых является предположение о том, что в зависимости от стабильности или изменчивости внешней среды наиболее эффективными могут быть механическая или органическая организационные структуры [2]. Механическая структура характеризуется точной специализацией и четким соответствием каждого работника требованиям рабочего места или занимаемой должности в соответствии с организационными нормами. Органическая структура ориентирована на постоянно изменяющуюся внешнюю среду в условиях неопределенности рынка и способна

быстро адаптироваться. Ей присуще стремление к минимизации руководства, жестких правил и инструкций, к расширению ролевых требований и гибкости изменения организационных норм. На современных предприятиях эти структуры могут существовать одновременно. Данный подход побуждает руководство отказаться от применения универсальных моделей поведения работников, поощряет проведение анализа различных производственных ситуаций, основные выводы которых становятся основой принимаемых решений в будущем. Главная задача руководства – выделить типичные ситуации, складывающиеся во время хозяйственной деятельности, объединить их на основе сходных стратегий в группы, а затем вовремя определять правильную модель поведения или изменять организационную структуру для сохранения эффективности организации. Поскольку в практической деятельности возникает большое разнообразие ситуаций, не существует единого способа управления объектом. Самым эффективным в конкретной ситуации является метод, наиболее адаптированный к ней.

Экономический подход уделяет внимание рациональному поведению человека, которому отводится лишь роль механизма в процессе производства. При этом работник должен быть технически подготовленным, дисциплинированным, исполнительным, способным подчинять личные интересы общественным. Внимание акцентируется на трудовой функции человека на производстве, оцениваемой соотношением затрат рабочего времени и заработной платы. Побуждением к трудовой деятельности для работника является, в основном, экономический интерес, поэтому руководителям необходимо обеспечить желаемый доход своим подчиненным.

Процессный подход ориентирован на процессы, направленные на создание товаров и услуг, или на систему управления предприятием, охватывающую не только каждый элемент управления в отдельности, но и их взаимосвязь. Этот подход подразумевает, что все процессы в организации взаимодействуют друг с другом, т. е. выходы одного процесса являются входами для других, а результат выполнения одного процесса влияет на затраты и эффективность других [3]. В ходе анализа процессов они детально исследуются, что позволяет определить ответственных за их исполнение,

в результате чего создаются условия для внедрения системы стимулирования и ответственности за конечные результаты. Применение этого подхода помогает устранить дублирование, нерациональное использование материальных, финансовых и трудовых ресурсов, информационные и организационные разрывы, фрагментарность в работе. Он предполагает сокращение этапов и ступеней принятия решений, делегирование полномочий и ответственности исполнителям, групповую организацию труда в сочетании с принципом целевого управления, а также автоматизацию технологий выполнения различных процессов на предприятии.

Интеграционный подход подразумевает объединение всех элементов системы для усиления взаимодействия и упрочнения взаимосвязей между отдельными отделами, подразделениями, цехами и участками предприятия, между вертикальными уровнями и горизонтальными субъектами управления, а также между стадиями жизненного цикла объекта управления, преследуя цель повышения конкурентоспособности и эффективности деятельности организации. При этом под горизонтальной интеграцией понимают объединение усилий различных предприятий и организаций для реализации общих целей, а под вертикальной – объединение связанных между собой технологической цепочкой предприятий [4]. Интеграционный подход позволяет перенаправить исследования перемен, происходящих в организации, с уровня «человек – производство» на уровень «группа – организация», изменить представление об организации как закрытой социальной системе на представление о ней как открытой социально-технической системе, перенести акцент с организационной стабильности на параметры организационной динамичности.

Структурный подход основан на использовании различных типов организационных структур и позволяет определить и упорядочить задачи, обозначить и распределить роли, полномочия и ответственность. Обычно под структурой понимают внутреннее устройство чего-либо, состоящее из частей, но представляющее одновременно единое целое. Изучение взаимосвязей между частями необходимо для выявления принципов их организации и определения методов управления ими [5]. Этот подход применяется на предприятиях для выявления основных элементов

деятельности, нахождения взаимосвязей между ними и предполагает использование принципов вертикального и горизонтального разделения труда, децентрализации, департаментализации, контроля деятельности своих работников и подразделений. Надо отметить, что структурированность является свойством любой системы, состоящей из образующих единое целое элементов, но структура и система не являются синонимами. Организационная структура регулирует разделение задач по элементам системы, их компетентность в решении определенных проблем, а также взаимодействие этих элементов.

Маркетинговый подход подразумевает ориентацию управления на запросы рынка, на конечный результат, на прогнозные исследования и разработку новых товаров. При применении данного подхода выделяют 2 типа рынка: рынок продавца и рынок потребителя.

Рынок продавца делает акцент на производстве: производитель преобладает над потребителем, т. е. сначала производится товар, а затем начинаются активные поиски потребителей, ведется борьба за каждого покупателя. Постепенно начинается сокращение вариантов выбора для потребителя, может возникнуть дефицит. Этот рынок является главным тормозом для развития научно-технического прогресса, для обновления основного капитала предприятий и внедрения новых технологий, поэтому новые товары появляются редко.

Антиподом предыдущего рынка является рынок потребителя, ориентированный, прежде всего, на нужды человека, т. е. сначала изучается потребительский спрос, а затем производство меняет направление деятельности: с помощью исследований выявляются неудовлетворенные нужды и потребности, реорганизуются основные участки и отделы, начинают производиться нужные товары.

Комплексный подход предполагает изучение совокупности внутренних и внешних факторов и их взаимосвязи, т. е. если при исследовании не учесть влияние одного или нескольких факторов, то это может привести к ошибкам, искажениям и проблемам. Его применение позволяет всесторонне раскрыть содержание происходящих процессов в системе отношений «человек – производство», расширить представление о ее сущности

и тенденциях развития, выявить закономерности формирования и развития этой системы.

К внешним факторам мы относим: государственное регулирование, экономические, демографические, экологические, инновационные.

К внутренним факторам, влияющим на систему отношений «человек – производство», мы будем относить: технические, эргономические, экономические, организационные, социальные, психологические.

В институциональном подходе изучения системы отношений «человек – производство» основное внимание уделяется роли социальных, политических и экономических институтов, под которыми понимается совокупность ролей и статусов, предназначенная для определенной потребности [6]. Т. Веблен определял институты как распространенный образ мысли в том, что касается отдельных отношений между обществом и личностью и отдельных выполняемых ими функций [7]. В рамках современного институционализма наиболее распространенной является трактовка институтов Д. Норта, которые он представляет как правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми [8]. Оливер Уильямсон рассматривает институты как механизмы управления контрактными отношениями и выделяет важнейшие экономические институты – фирмы, рынки и отношенческую контрактацию [9]. Это позволяет концентрировать основное внимание на уровне опосредуемых институтами отдельных транзакций и проблеме их минимизации.

К экономическим институтам относят институты собственности, контрактных отношений, включая трудовые, оплату труда и социальное обеспечение, которые выполняют регулятивные функции субъектов трудовых отношений, связанных с организацией и управлением процессами жизнедеятельности, материального и социального воспроизводства. Например, роль института социального партнерства заключается в способности адекватно реагировать на вызовы инновационной экономики [10]. Новейший институциональный подход четко разграничивает институты и организации [11]. В понятие «организация» входят политические органы и учреждения, экономические структуры, общественные

и образовательные учреждения. Институты оказывают влияние на возникновение и развитие организаций, которые, в свою очередь, влияют на процесс изменения институциональных рамок.

Таким образом, институциональный подход рассматривает механизмы и связи субъектов рыночных отношений, оценивает их поведение по исполнению формальных и неформальных норм, дает оценку эффективности различных институтов. Применение институционального подхода требует учета всех взаимосвязей между человеком и производством, которые определяются набором институциональных ограничений, определяющих способ функционирования экономической системы.

Количественный подход позволяет рассматривать человека и производство с точки зрения соответствия и взаимодействия вещественного и личностного факторов производства, отражающих их единство и противоречивость. Так, без человека, обладающего рабочей силой, вещественные факторы остаются неподвижными, но и человек без средств труда не может создавать жизненно необходимые блага. На определенных этапах функционирования и развития производства может наблюдаться количественное и качественное несоответствие рабочей силы средствам труда, так как в результате развития научно-технического прогресса появляется новое оборудование, способное производить качественную продукцию и предъявляющее высокие требования к квалификации рабочей силы, т. е. способности человека необходимо приводить в соответствие с достигнутым уровнем средств производства. Кроме того, количество работников должно соответствовать количеству рабочих мест. Если количественное соответствие не соблюдается, то оборудование начинает простаивать, падает эффективность производства, растет безработица. В этом подходе рассматривается также и производительность труда, являющаяся количественным измерителем результатов труда, причем, чем более квалифицированный труд, тем меньше «живого» труда и тем более сложное оборудование будут задействованы в процессе производства, и тем большее количество продуктов возможно создать с его помощью.

Системный подход, понимающий под системой сложный целый объект с ярко выраженными границами и относительно независимыми составляющими, позволяет исследовать отно-

шения «человек – производство» посредством представления их в виде системы, состоящей из двух подсистем с их взаимосвязями и взаимозависимостями, а также подробно изучить связь с внешней средой [12]. Так как человек ставит перед собой цели, определяет задачи и выбирает средства их достижения, то эту подсистему можно отнести к классу целеустремленных. Особенностью таких систем является способность получать результаты, достигать поставленных целей и корректировать свое поведение в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды. Подсистема производство, под которым понимается преобразование человеком природных ресурсов с целью создания благ и оказания услуг, должна быть организована во времени и в пространстве. Организация во времени представляет собой последовательность действий, осуществляемых на предприятии, связанных с изготовлением продукции. Организация в пространстве закрепляет конкретные процессы за отдельными производственными звеньями, что позволяет целенаправленно управлять производством.

Структурно-функциональный подход исходит из того, что каждый системный элемент организации должен быть функциональным, вносить свой вклад в деятельность предприятия. Применяя этот подход, предприятие структурируется на составные элементы, оценивается место и роль каждого элемента, его функциональные возможности по двум характеристикам – функциональная значимость и функциональная автономия. Функциональная значимость элемента системы определяется возможностью существования системы без этого элемента в случае его отделения. Функциональная автономия показывает степень самостоятельного существования элемента по отношению к системе. Поэтому, принимая решение о сокращении конкретного структурного элемента, руководители предприятия должны оценить степень его функциональной значимости для предприятия и определить возможность его существования и осуществления эффективной деятельности без этого элемента.

Нормативный подход подразумевает установление и применение нормативов во всех составных элементах системы «человек – производство», в связи с тем, что две составляющие этой системы связаны между собой трудовой деятельностью, в

данном подходе будем говорить о нормировании труда на предприятии, которое включает установление научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ, их совершенствование и управление ими. Научно-обоснованные нормы опираются на технологические и технические параметры производства, допустимые рабочие нагрузки и условия труда, определяют меру затрат труда на выполнение конкретного объема работы в заданной ситуации. Эта мера может быть представлена временем, объемом работы, численностью работников и объектов обслуживания, т. е. для эффективной организации производства применяется система норм труда, характеризующих различные составляющие трудового процесса. Установление и применение системы нормирования на конкретном предприятии определяются типом производства, его масштабом, оперативными и стратегическими задачами управления и целями хозяйственной деятельности, а также качеством кадрового, информационного и нормативно-методического обеспечения.

В настоящее время нормированию труда придается все большее значение в связи с тем, что повышается роль экономического фактора в отношениях между работником и работодателем, складывающихся в процессе производства материальных благ, получения и распределения прибыли, создания системы социальной защиты на предприятии. Работодатель, являясь собственником средств производства, стремится к минимальным издержкам и максимальной прибыли за счет рационального использования труда работника, производящего высококачественную продукцию. Работник, реализующий свои трудовые способности, предьявляет повышенный интерес к нормальным условиям и оптимальной напряженности труда, эффективному использованию рабочего времени, основанных на объективно рассчитанных нормах труда. Поэтому и работник, и работодатель заинтересованы в научно обоснованной организации нормирования труда на производстве.

Директивный подход регламентирует функции, права, обязанности, нормативы в стандартах, инструкциях, положениях, приказах, распоряжениях и других нормативных актах. Этот подход основывается на методах принуждения, опирающихся на международные, российские и региональные законодательные акты, методические документы,

планы, программы министерств и самого предприятия, а также на систему оперативного руководства.

Первым уровнем регламентирующих документов являются законодательные акты (законы, постановления, государственные стандарты), утвержденные федеральными органами для обязательного исполнения, они должны быть объединены в систему с целью обеспечения конкурентоспособности страны и эффективного использования труда, капитала и природных ресурсов. Законодательные акты регионов не противоречат вышеперечисленным требованиям, а подробно раскрывают и дополняют их.

Ко второму уровню принадлежат стандарты, методики, инструкции министерств и вышестоящих организаций долговременного использования, а также приказы и инструкции, действующие только на конкретном предприятии и отражающие его специфику. Такие документы могут регламентировать состав, содержание и взаимосвязи всех подразделений предприятия.

Третий уровень составляют планы, программы и задания, разработанные на предприятиях и в организациях для всех отделов, участков, цехов и подразделений. Они носят оперативный характер и помогают обеспечить бесперебойную работу производства.

Выводы

Необходимо отметить, что все рассмотренные подходы имеют свои преимущества и недостатки, причем недостатки одних подходов можно компенсировать применением других. Поэтому в процессе исследования системы отношений «человек – производство» должны быть использованы все вышеперечисленные подходы во взаимосвязи и совокупности, что позволит наиболее полно и точно охарактеризовать данную систему.

Информация об авторе

Отставнова Лилия Алексеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и экономики труда, Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю. А.

Адрес: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, тел.: (8452) 99-85-35

E-mail: liliotstav69@yandex.ru

Список литературы

1. Янченко Е. В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход) // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 33–41.
2. Бернс Т. Классики менеджмента. URL: <http://hrm.ru/db/hrm/3029A88060D482E2C3257719003B8AFC/print.html> (дата обращения: 17.02.2014)
3. Григорьев Л.Ю., Киселева В.В. Процессный подход и его роль в построении эффективной компании. URL: http://bigc.ru/publications/bigspb/qm/stq_10_09/ (дата обращения: 10.02.2014)
4. Исаева И. В. Формирование стратегии инновационного развития вертикально интегрированной компании в условиях информатизации // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 30–38.
5. Манько А. А. Структуры организации как предмет исследования и трансформации в процессе жизнедеятельности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 79–85.
6. Смелзер Н. Социология: учебник. М.: Феникс, 1994. 688 с.
7. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. 305 с.
8. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // Тезис. Т. 1. Вып. 2. М., 1993. С. 73. URL: http://igiti.hse.ru/data/149/314/1234/2_1_4North.pdf (дата обращения: 28.02.2014)
9. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат, SEV Press, 1996. 702 с.
10. Герасимова В.В. Социальное партнерство как институт модернизации экономической системы общества // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 67–71.
11. Санкова Л. В. Инновационная модель трудовых отношений в современных организациях через призму институтов // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2009. № 53. С. 72–76.
12. Отставнова Л. А. Системный подход к исследованию отношений «человек – производство» // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 2. С. 178–184.

В редакцию материал поступил 21.03.14

© Отставнова Л. А., 2014

Как цитировать статью: Отставнова Л.А. Исследовательские подходы к анализу отношений «человек – производство» // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 2 (30). С. 17–24.

L. A. OTSTAVNOVA,

PhD (Economics), Associate Professor

Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A., Saratov, Russia

RESEARCH APPROACHES TO THE ANALYSIS OF «MAN-PRODUCTION» RELATIONS

Objective: to identify and describe research approaches, used in the analysis of the relationship between humans and production.

Methods: in this work, we have applied the methods of grouping, describing and historical and logical method.

Results: basing on the characteristics of the main approaches used in the analysis of «man-production» relations, and taking into account the focus of the research, it was established that the application of institutional, systematic, quantitative, regulatory, legislative, structural, functional and integrated approaches allows to pay equal attention to both production and man. Organic, humanistic, reproductive and situational approaches focus primarily on the man, while economic, procedural, structural and marketing approaches focus on production. The distribution of each approach to a particular group is justified.

Scientific novelty: the author presents a classification of research approaches to the analysis of the «man-production» relations system, consisting of two subsystems. Each approach is given a detailed characteristic of both man and production, that allows to evaluate the possibility of using these approaches and increasing the efficiency of this system research.

Practical value: is manifested in the ability to optimize the use of research approaches to the analysis of the «man-production» relations system to identify problems and ways to address them.

Key words: social and labour relations; human resources; production; economic institutions; system; organizational structure; situational behavior; process approach; reproduction of human resources; marketing; standardization of work; vertical integration.

References

1. Yanchenko, E. V. Chelovecheskie resursy v sisteme sotsial'no-trudovykh otnoshenii (vosпроизvodstvennyi podkhod) (Human resources in the system of social-labor relations (reproduction approach)). *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*, 2010, no. 2, pp. 33–41.
2. Berns, T. *Klassiki menedzhmenta* (Classics of management), available at: <http://hrm.ru/db/hrm/3029A88060D482E2C3257719003B8AFC/print.html> (accessed: 17.02.2014)
3. Grigor'ev, L. Yu., Kiseleva, V.V. *Protsessnyi podkhod i ego rol' v postroenii effektivnoi kompanii* (Procedural approach and its role in building an efficient company), available at: http://bigc.ru/publications/bigspb/qm/stq_10_09/ (accessed: 10.02.2014)
4. Isaeva, I. V. Formirovanie strategii innovatsionnogo razvitiya vertikal'no integrirovannoi kompanii v usloviyakh informatizatsii (Forming the strategy of innovative development of a vertically-integrated company under informatization). *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, 2011, no. 4 (17), pp. 30–38.
5. Man'ko, A. A. Struktury organizatsii kak predmet issledovaniya i transformatsii v protsesse zhiznedeyatel'nosti (Organizational structures as an object of investigation and transformation during their activity). *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, 2012, no. 1 (18), pp. 79–85.
6. Smelzer, N. *Sotsiologiya: uchebnik* (Sociology: textbook). Moscow: Feniks, 1994, 688 p.
7. Veblen, T. *Teoriya prazdnogo klassa* (Theory of the idle class). Moscow: Progress, 1984, 305 p.
8. Nort, D. Instituty i ekonomicheskii rost: istoricheskoe vvedenie (Institutions and economic growth: historical introduction). *Tezis*, t. 1, no. 2, 1993, p. 73, available at: http://igiti.hse.ru/data/149/314/1234/2_1_4North.pdf (accessed: 28.02.2014)
9. Uil'yamson, O. *Ekonomicheskie instituty kapitalizma* (Economic institutions of capitalism). Saint-Petersburg: Lenizdat, SEV Press, 1996, 702 p.
10. Gerasimova, V. V. Sotsial'noe partnerstvo kak institut modernizatsii ekonomicheskoi sistemy obshchestva (Social partnership as an institution of modernization of the economic system of the society). *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*, 2012, no. 2 (19), pp. 67–71.
11. Sankova, L. V. Innovatsionnaya model' trudovykh otnoshenii v sovremennykh organizatsiyakh cherez prizmu institutov (Innovative model of model organization through the prism of institutions). *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2009, no. 53, pp. 72–76.
12. Otstavnova, L. A. Sistemnyi podkhod k issledovaniyu otnoshenii «chelovek – proizvodstvo» (System approach to research of “man-production” relations). *Kaspiiskii region: politika, ekonomika, kul'tura*, 2012, no 2, pp. 178–184.

Received 21.03.14

Information about the author

Otstavnova Liliya Alekseyevna, PhD (Economics), Associate Professor of the Chair of Economic Theory and Labor Economics, Saratov State Technical University named after Gagarin Yu. A.

Address: 77 Politekhnicheskaya Str., 410054, Saratov, tel.: (8452) 99-85-35

E-mail: liliotstav69@yandex.ru

How to cite the article: Otstavnova L. A. Research approaches to the analysis of «man-production» relations. *Aktual'niye problemy ekonomiki i prava*, 2014, no. 2 (30), pp. 17–24.

© Otstavnova L. A., 2014