

Влияние глобализации производственных процессов на разделение и кооперацию труда

В статье на основе определения глобализации ведущих ученых страны проанализировано ее влияние на организацию труда. Предложены мероприятия по совершенствованию разделения и кооперации труда в аспекте его становления в достойный.

Изучению глобализации производственных процессов в настоящее время посвящено значительное количество работ. Специалисты отмечают: «термин глобализация все чаще употребляют политики, финансисты, ученые.»¹. Так, на Международной научно-практической конференции профессор Л.А. Костин в докладе: «Достойный труд в XXI веке», отметил, что «По вопросам глобализации имеется много работ и много противоречивых точек зрения...»².

Определению понятия *глобализация* достаточно много внимания уделяют практически все авторы, занимающиеся этой проблемой. Исследователь К.В. Логинова подчеркивает: «В начале нынешнего столетия процесс глобализации мировой экономики, начавшийся в последней трети прошлого века в связи с бурным развитием научно-технической революции (НТР), вступил в свою зрелую стадию. ... происходит своеобразное «стирание национальных границ», мировая экономика постепенно приобретает общую основу, главными составляющими которой становятся транснациональное производство, глобальная финансовая система, построенная на согласованных правилах система международной торговли, единое информационное пространство.»³.

Относительно определения глобализации, по нашему мнению, весьма удачно высказался профессор Д.В. Валовой: «Среди многочисленных определений ... наиболее убедительными являются те, которые данный процесс органически увязывают с развитием современного капитализма»⁴. Далее профессор Д.В. Валовой приводит позицию Центра международных исследований, высказанное директором Центра А.И. Уткиным в работе «Глобализация: процесс и осмысление» – «Термин глобализация является метафорой, придуманной для выяснения смысла и понимания природы современного капитализма»⁵, что, как подчеркивает профессор Д.В. Валовой, органически сочетается с определением понятия глобализация, зафиксированного в документах Международного ва-

¹ Ковалев Н.Ю. Стратегия экономического развития России в условиях глобализации и вступления в ВТО // Труд и социальные отношения. – 2007. - №3. С. 106.

² Костин Л.А. За достойный труд XXI веке. – М.: АТиСО, 2007. С. 14.

³ Логинова К.В. Экономическая глобализация и многообразие мира // Труд и социальные отношения. – 2007. - №5. С. 60.

⁴ Валовой Д.В. Социальное государство и глобализация // Труд и социальные отношения. – 2004 – № 3. С. 49.

⁵ Валовой Д.В. Социальное государство и глобализация // Труд и социальные отношения. – 2004 – № 3. С. 49.

лютного фонда: «Глобализация – это в возрастающей степени интенсивная интеграция как рынков товаров и услуг, так и капиталов»⁶.

Характеру нашего исследования в наибольшей степени может служить следующее определение: глобализация – это есть «неукротимая интеграция рынков, наций-государств и технологий, позволяющая индивидуумам, корпорациям и нациям-государствам достигать любой точки мира быстрее, дальше, глубже и дешевле, чем когда бы то ни было прежде ... Глобализация означает распространение капитализма свободного рынка практически на все страны мира. Глобализация имеет свой собственный набор экономических правил, которые базируются на открытии, дерегуляции и приватизации национальных экономик с целью укрепления их конкурентоспособности и увеличения привлекательности для иностранного капитала»⁷.

В приведенном определении прямо подчеркивается, что глобализация – это «... неукротимая интеграция ... технологий ...». Это положение представляет методическую посылку рассмотреть содержание интеграции технологий, (включая все то, что входит в понятие технология, а именно: инфраструктуру понятия технология) в процессе глобализации и как такая интеграция оказывает влияние на процесс разделения и кооперации труда внутри фирм, предприятий, учреждений и организаций. Это во-первых.

Во-вторых, по нашему мнению, здесь необходимо специально выделить, что в приведенном определении процесс глобализации связан с характером производственных отношений – капиталистических. Именно посредством обращения к характеру производственных отношений можно установить: почему в исследованиях глобализации производственных отношений авторы не освещают методы организации труда, которые используются в транснациональных компаниях. Характер капиталистических отношений не предполагает обмен опытом по организации труда. Более того, такие методы, доставляя транснациональной компании по сравнению с конкурентами сверхприбыль, составляют коммерческую тайну компании. Тайна представляет возможность для того, чтобы методы организации труда, в том числе и по разделению и кооперации труда, не стали достоянием конкурентов.

На Международной научно-практической конференции, проведенной на тему: «За достойный труд в XXI веке», подчеркивалось что, «Концепция достойного труда выдвинута МОТ как бы в противовес глобализации»⁸. МОТ с самого начала развития глобализации беспокоили её социальные последствия. Генеральный директор Международного Бюро Труда на съезде МКСП в апреле 2000 года говорил: «Мы в МОТ считаем, что главным испытанием для глобальной экономики будет её способность предоставить достойную работу всем»⁹.

В «Основах стратегической политике МОТ на 2006 – 2009 годы» главной задачей определено «превращение достойного труда в глобальную цель», что было единодушно поддержано 93-й сессией МКТ 2005 года при обсуждении

⁶ Труд и социальные отношения. – 2004 – № 3. С. 55.

⁷ Труд и социальные отношения. – 2004 – № 3. С. 55.

⁸ Костин Л.А. За достойный труд XXI веке. – М.: АТиСО, 2007. С. 14.

⁹ Человек и труд – 2001. № 10. С. 39.

этих Основ. На осуществление Программы достойного труда выделены необходимые средства.¹⁰

Для осуществления достойного труда разработаны четыре стратегические задачи:

- содействие основополагающим правам в сфере труда;
- расширение возможностей занятости;
- совершенствование системы социальной занятости;
- развитие и укрепление системы социального диалога.

Исходя из этих задач, разработаны различные программы практической деятельности МОТ. Генеральный директор на сессии МКТ в 2005 году говорил: «... программы достойного труда, разрабатываемые и осуществляемые правительствами, организациями предпринимателей и профсоюзами государственных, должны придать практический характер общим усилиям, направленным на то, чтобы национальные стратегии развития вносили эффективный вклад в расширение возможностей в области достойного труда»¹¹

Таким образом, в настоящее время глобализация производственных процессов наращается такими темпами, которые прямо направляют МОТ к сглаживанию последствий. Важным направлением такой деятельности должна стать разработка мероприятий, согласно которым труд работников, занятых в транснациональных компаниях, также должен быть достойным.

Особенность исследований процессов глобализации производственных процессов состоит, по нашему мнению, в том, что авторы указывают на транснациональные компании, приводят информацию об их распространении в мире, в отдельных странах, об объемах производства и воздействии на экономику страны, в которую инвестирован капитал транснациональной компании.

Вопросы о структуре компании, организации деятельности работников внутри компании, разделении и кооперации труда – не рассматриваются. Наиболее представительными положениями исследований о глобализации являются общие вопросы о компании, характеризующие их внешние связи, вопросы управления дочерними структурами, вопросы маркетинга и т.п. К примеру, исследователь Логинова К.В. отмечает: «Согласно общепринятым критериям, транснациональными принято считать корпорации, которые имеют свои предприятия в двух или более странах, осуществляют общую для всех своих подразделений политику и контролируют их активы».¹²

В настоящее время в части профессионального, квалификационного разделения труда возрастает интерес к такой зарубежной форме дифференциации работ и рабочих, как грейдинг. В условиях глобализации это связано как с появлением на российском рынке труда транснациональных корпораций, так и распространением зарубежной практики на российские предприятия, учрежде-

¹⁰ Предложения по программе и бюджету на 2006 – 2009 годы. Представлены генеральным директором МБТ. – Женева, 2005. С.1.

¹¹ Вступительное слово Генерального директора на Международной конференции труда: Закрепить успех и двигаться вперед. Доклад I (А). МКТ, 93-я сессия 2005 г. МБТ. – Женева. С. 5.

¹² Логинова К.В, Экономическая глобализация и многообразие мира // Труд и социальные отношения. – 2007. – №5. С. 60.

ния и организации. Например, компанией «Price water house Coopers» на основе подходов компании «Хэй Груп» разработаны с учетом российских условий способы оценки должностей, которая получила название «Страта».

Чтобы достичь необходимой ответственности работников, работе требуется технология (Know-How, КН), которая представляет собой общую сумму любого типа умений и навыков, требуемых для компетентного выполнения работы. Она имеет три измерения:

1. Глубина и широта технических или специализированных знаний, необходимых для достижения желаемых результатов (технические/специализированные умения) – элемент-строка.
2. Требования к руководству по планированию, организации, исполнению, оценке и контролю ресурсов для достижения результатов (умения по управлению) – элемент-столбец.
3. Навыки взаимоотношений, необходимые для успешных взаимодействий с индивидуумами и группами внутри и вне организации (начальные, важные, решающие) (умения в области человеческих отношений) – содержится в каждом элементе-столбце.

У технологии, согласно данному методу, есть масштаб (разнообразие: практические способы, специализированные приемы или научные дисциплины) и глубина (тщательность: минимальная, соотнесенная, разнотипная или широкая). Следовательно, работа может потребовать знаний о многих понятиях или серьезных знаний о небольшом количестве понятий. Умения в области человеческих отношений включают в себя навыки практического общения с людьми лицом к лицу от фундаментальной вежливости в рамках повседневных трудовых взаимоотношений, включая обращение с просьбами и предоставление информации, до навыков убеждения людей.

Решение проблем – способность умело реализовать знания и умения в работе в целях повышения эффективности. Поэтому он определяется в процентах от полученного значения фактора знаний и умений при помощи специальной таблицы (изначально эти факторы измерялись по общему табличному руководству). Перемножение фактических баллов фактора технологии и процентов решения проблем может привести к расхождению с табличными значениями на 1-2 пункта. Этот фактор измеряется через:

- содержание работы и уровень, по которому определяются проблемы и решения (мыслительная окружающая среда) – элемент-строка;
- сложность требуемого анализа в процессе работы и наличие справочного материала, которые добавляют стоимость (сложность задачи) – элемент-столбец.

Мыслительная окружающая среда дифференцируется от предусматриваемой соблюдение простых правил до абстрактной, характеризующей общими законами природы или наукой, философией бизнеса и стандартов культуры. Сложность задачи простирается от повторяющейся, требующей простого выбора из числа изученных вещей до не изученной, включающей нахождения новаторских или неординарных путей, требующих разработки новых подходов или концепций. Примеры профилей должностей приведены в табл. 1.

В аспекте влияния глобализации на разделение труда представляют интерес высказывания профессора Д.Ж. Марковича. Так, он отмечает: «Исследуя условия жизни и положение человека в современном обществе с точки зрения цивилизованных изменений, важно исходить из его труда. При этом придется учитывать, что цивилизации разделены, прежде всего, по технологическим основам на преиндустриальную, индустриальную и постиндустриальную, и последняя становится информационной цивилизацией. Третья научно-техническая революция обеспечила создание и развитие информационной технологии ...»¹³.

Таблица 1

Профили должностей «Программист I ранга (практикант)», «Инспектор по кадрам», «Компьютерный оператор II ранга»¹⁴

Факторы оценки	Уровень	Количество баллов	Описание
1. Программист I ранга (практикант)			
<i>1.1. Полный профиль</i> , в том числе	33 С 1 С 132 D I 1 33 С 3 (25) 198		
Подотчетность:		33	Стандартизированные практика и процедуры, общие рабочие инструкции. Масштаб воздействия очень малый. Влияние содействующее, выполняет услуги, дающие косвенную поддержку другим членам рабочей единицы.
• свобода действий;	С		
• масштаб;	1		
• влияние.	С		
Технология:		132	Технические/ специализированные умения повышенные профессиональные, определенным образом специализированные навыки, требуемые заданием, обычно дополнительно расширяющие или углубляющие единственную функцию. Умения по управлению минимальные, включающие выполнение или надзор за деятельностью или видами деятельности, конкретными по целевым установкам и содержанию. Умения в области человеческих отношений в рамках повседневных трудовых взаимоотношений, включая обращение с просьбами и предоставление информации.
• технические /специализированные умения;	D		
• умения по управлению;	I		
• умения в области человеческих отношений.	1		
Решение проблем:		33	Мыслительная окружающая среда предусматривает некоторое разнообразие процедур и прецедентов. Сложность задачи включает различные ситуации, требующие поиска решений или новых приложений в пределах сферы изученных вещей.
• мыслительная окружающая среда;	С		
• сложность задачи.	3 (25)		
Интегральный показатель сложности («вес» должности)		198	
<i>1.2. Короткий профиль</i>		17 66 17	
2. Инспектор по кадрам			
<i>2.1. Полный профиль</i> , в том числе	33 С 0(N) С 115 С+ I 1 33 С+ 3 (29)		

¹³ Маркович Д.Ж. Информационное общество и безопасные условия труда // Труд и социальные отношения. 2007. – №5. С. 96.

¹⁴ Источник: Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2007. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. / Пер. с англ. Под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.

	181		
Подотчетность:		33	Стандартизированная практика и процедуры, общие рабочие инструкции. Масштаб не выражаемый количественно. Влияние содействующее (задачи, которые дают косвенную поддержку другим членам рабочей единицы).
• свобода действий;	C		
• масштаб;	0(N)		
• влияние.	C		
Технология:		115	Требуются профессиональные умения, которые охватывают использование стандартных процедур. Умения по управлению минимальные, конкретные по целевым установкам и содержанию. Умения в области человеческих отношений находятся в рамках повседневных трудовых взаимоотношений, включая обращение с просьбами и предоставление информации.
• технические /специализированные умения;	C+		
• умения по управлению;	I		
• умения в области человеческих отношений.	1		
Решение проблем:		33	Мыслительная окружающая среда предусматривает некоторое разнообразие процедур и прецедентов. Сложность задачи включает различные ситуации, требующие поиска решений или новых приложений в пределах сферы изученных вещей.
• мыслительная окружающая среда;	C+		
• сложность задачи.	3 (29)		
Интегральный показатель сложности («вес» должности)	181		
2.2. Короткий профиль	18 64 18		
3. Компьютерный оператор II ранга			
3.1. Полный профиль, в том числе	29 B 1 C 115 D I 1 25 C 2 (22) 169		
Подотчетность:		29	Свобода действий ограничивается инструкциями. Порядок работы рутинный. Масштаб воздействия очень малый. Влияние содействующее (услуги или вторичные задачи, которые дают косвенную поддержку другим членам рабочей единицы).
• свобода действий;	B		
• масштаб;	1		
• влияние.	C		
Технология:		115	Технические/ специализированные умения повышенные профессиональные, определенным образом специализированные навыки, требуемые заданием, обычно дополнительно расширяющие или углубляющие единственную функцию. Умения по управлению минимальные, конкретные по целевым установкам и содержанию. Умения в области человеческих отношений находятся в рамках повседневных трудовых взаимоотношений, включая обращение с просьбами и предоставление информации.
• технические /специализированные умения;	D		
• умения по управлению;	I		
• умения в области человеческих отношений.	1		
Решение проблем:		25	Мыслительная окружающая среда не вполне рутинная, предусматривающая некоторое разнообразие процедур и прецедентов. Решаемые задачи шаблонные, требующие решения посредством избирательного выбора из числа изученных вещей, которые, в общем, следуют хорошо определенным шаблонам.
• мыслительная окружающая среда;	C		
• сложность задачи.	2 (22)		
Интегральный показатель сложности («вес» должности)	169		
3.2. Короткий профиль	17 68 15		

Важным, с точки зрения разделения и кооперации труда, по нашему мнению, является указание Д.Ж. Марковича на «...развитие информационной тех-

нологии...». Именно она (информационная технология) наиболее представительна в производстве ТНК. По поводу содержания труда в условиях информационной технологии профессор Д.Ж. Маркович показывает: «...научно-техническая революция открыла путь компьютерной технологии, техники программного обеспечения ... что привело к значительным изменениям в содержании труда, в положении человека в рабочей среде и в рабочем процессе.»¹⁵. Это положение профессора Д.Ж. Марковича находит продолжение в следующем высказывании: «У участников процесса труда создается ощущение, что они работают в условиях доминанции машин над ними как личностями. Это приводит к ощущению фрустрации и потере контроля, служит причиной стресса у многих участников рабочего процесса. К тому же в информационной рабочей среде возникает редукция движущих функций человека в связи с продлением статической нагрузки, нервной и эмоциональной напряженностью... Здесь мы сталкиваемся с лимитирующим фактором развития гуманных потенциалов индивида ... при одновременном ущемлении не только физического, но и духовного мира человека. Трудовые отношения все больше трансформируются из открытой системы (труд, капитальное оборудование и управление) в замкнутую кибернетическую, где рабочий выступает лишь её частью. Люди больше не работают с помощью машин. Они все чаще трудятся для машин. Информационная технология представляет руководителям и контролерам возможности дистанционного надзора за рабочими со стороны, т.е. новую форму труда, так называемую телеработу.»¹⁶.

Приведенное положение профессора Д.Ж. Марковича представляет, на наш взгляд, высказать:

1. термин «содержание труда» в исследовании автора представляет, как нам кажется, в значительной степени сжатую форму разделения и кооперации труда работников транснациональной компании; именно функциональное, технологическое, профессионально-квалификационное разделение труда, так же как и структура осуществляемого на этих транснациональных компаниях взаимодействия (простого или непосредственно-совместного) воспринимается работниками этих компаний содержанием их труда;

2. что в условиях глобализации в разделении труда имеют место значительные изменения - технологическое разделение труда, основанное на информационных основах, не может не вносить изменения в функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.

3. вопросы содержания труда в условиях глобализации постоянно обсуждаются МОТ; так в рассматриваемом аспекте представляют интерес материалы симпозиума МОТ, проведенного в Аннеси (Франция) в 2001 году. На нем, в частности, обсуждались проблемы, которые приведены в Преамбуле окончательного документа:

Хотя рынки труда пережили недавнюю моду на апокалиптические предсказания о конце труда – или, по крайней мере, наемного труда – факт состо-

¹⁵ Маркович Д.Ж. Информационное общество и безопасные условия труда // Труд и социальные отношения. 2007. – №5. С. С. 98.

¹⁶ Там же. С. 99.

*ит в том, что труд и отношения в сфере занятости в последние два десятилетия в промышленно развитых странах претерпели изменения. Эти изменения принесли с собой обостренное чувство ненадежности и явной неопределенности. Объяснение, возможно, лежит в разрушении **фордистской** модели.*

*Эта модель вроде бы сулила неограниченные возможности для стабильности и устойчивого роста. Однако в наши дни **организация труда** (выделено нами - В.С.) быстро меняется, равно как содержание отношений в сфере занятости, концепция «государства благосостояния» и характер социальной защиты. Не пришло ли **время** обсудить новый социальный вопрос?*

*МОТ в настоящее время исследует процесс новых социальных проблем, стоящих перед развитыми странами (особенно в сферах занятости и труда), и роли труда как фактора экономической безопасности и единства общества. Другая цель – выявить новые подходы в связи с крупными переменами, происходящими в этой сфере, - оценка их масштабов и того, являются ли они **новаторскими, благоприятными или опасными.***

В свете указанной озабоченности как должен реально измениться труд, чтобы гибко организованное производство не препятствовало достойному труду?¹⁷

Влияние глобализации на кооперацию труда работников предприятий нашло отражение в процессе, который получил название аутсорсинг. Характеризуя понятие аутсорсинг, профессор Б.А. Аникин отмечает: «...во всех источниках происхождения термина outsourcing означает «на стороне», т.е. «за пределами».¹⁸ Исследуя сущность процесса аутсорсинга, профессор Б.А. Аникин оперирует следующими данными: «Прежде чем рассматривать аутсорсинг в производстве, необходимо перечислить основные стадии производства и выделяет следующие стадии производства, каждая из которых оформляется в соответствующие цеха:

заготовительную;

обработочную;

сборочную. (курсив Б.А. Аникина – В.С.).

Указанные цеха составляют основное производство, т.е. такие, где непосредственно осуществляется процесс изготовления продукции, на выпуске которой специализируется предприятие.

К вспомогательным относят цехи, обеспечивающие производственный процесс технологическим оснащением, энергией, осуществляющие ремонт оборудования и оснастки, изготовление различных вспомогательных устройств (транспортеры, стенды и др.), перевозку грузов и т.п. На некоторых заводах имеются также экспериментальные цехи, которые изготавливают, а затем испытывают опытные образцы новых конструкций. Во многих случаях такие це-

¹⁷ Болле Патрик. (Международный обзор труда. Женева.) (редактор французского издания) в своем обзоре материалов симпозиума эти формы глобализации называет «факторами неопределенности». На наш взгляд, здесь нет противоречия, если считать, что неопределенность – есть главная черта глобализации.

¹⁸ Аникин Б.А. Аутсорсинг. Уч. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003. С. 11.

хи подчинены специальным конструкторским или опытно-конструкторским бюро, хотя и находятся на территории заводов серийного производства.»¹⁹

Как видно, используемый профессором Б.А. Аникиным материал и приемы для обоснования аутсорсинга более всего, как нам кажется, подходит к кооперации труда, к её совершенствованию. На это, в частности, указывают следующие данные, которые профессор Б.А. Аникин использует далее: «Альфред Стоун одним из первых в мире оценил и практически реализовал в крупных масштабах **преимущества кооперации, основанной на разделении труда, изложенные Карлом Марксом в «Капитале», а также фундаментальное мышление Фредерика Тейлора о том, что он настаивает на максимальной специализации и устранении всех посторонних элементов с целью концентрации на существе задания. Тейлор применяет свою концепцию также и к управлению.** (выделено нами – В.С.)»²⁰.

Содержание аутсорсинга профессор Б.А. Аникин показывает в следующих положениях:

«1. Использование услуг сторонних компаний для выполнения своих задач.

2. Отказ от собственного бизнес-процесса и приобретение услуг по реализации этого бизнес-процесса у других организаций.

...

5. Перевод производства из региона с более дорогой рабочей силы в регион с менее дорогой с целью снижения себестоимости.

6. Извлечение данных из внешних источников (в отличие от получения данных собственными силами).

7. Заключение субдоговоров на выполнение работ с внешними фирмами, которые не имеют профсоюза.

...

8. Перенос компаниями части операций за рубеж с целью дистанционного использования труда программистов.

...

10. Обслуживание и ремонт техники компании специалистами внешней фирмы.

...

14. Перевод внутреннего подразделения или подразделения предприятия и всех связанных с ним активов в организацию поставщика услуг, предлагающую оказывать некую услугу в течение определенного времени по оговоренной цене.»²¹

Как видно, влияние глобализации производственных процессов на кооперацию труда проявилось в том, что те кооперационные связи, которые до глобализации специалистами отмечались как: «межцеховая кооперация работников специализированных цехов»²² становятся кооперационными связями не ра-

¹⁹ Там же. С. 106-107.

²⁰ Там же. С. 107.

²¹ Там же. С. 11-12.

²² Поляков И.А. Основы научной организации труда на предприятии. – М.: Профиздат, 1987. С. 76.

ботников специализированных цехов, а кооперацией между предприятиями. А весь процесс превращения кооперационных связей между работниками предприятия в кооперацию труда между предприятиями называется понятием «аутсорсинг».

Использование совершенствования кооперации труда в форме аутсорсинга осуществлено по экономической причине. Эффективность достигается за счет улучшения организационной структуры управления предприятием, уменьшения уровней управления, сокращения численности аппарата управления. Организационная структура предприятия становится более гибкой, эластичной, способной к быстрой реакции на происходящие во внешней среде изменения.

Взаимоотношения между предприятием, выделившим цех в самостоятельное предприятие, регулируются договором-контрактом. В нем, как правило, находит отражение следующая информация: «Инструкции и, если необходимо, правила для руководства переводимого подразделения, а также описание обязанностей каждого менеджера. Кроме того, следует предусмотреть возможные разногласия по вопросам управления между сторонами и выработать правила поведения в таких ситуациях. Подробное описание и технические характеристики всех подразделений, затрагиваемых данным соглашением, как переводимых в организацию поставщика, так и остающихся в организации клиента.»²³.

Для выполнения контракта создается группа, состоящая наполовину из руководителей организации-клиента и наполовину из руководителей организации поставщика. Эта группа проводит регулярные совещания на протяжении всего срока действия контракта, назначает руководителя контракта и выполняет следующие функции:

1. Следит за тем, чтобы уровень обслуживания соответствовал потребностям клиента.
2. Постоянно анализирует и контролирует деятельность поставщика услуг и клиента, чтобы предотвратить возможные проблемы.
3. Утверждает назначение и увольнение с должности ведущих специалистов, участвующих в процессе обслуживания.
4. Утверждает все необходимые изменения в мероприятиях, предусмотренных контрактом.
5. Отвечает за общую эффективность деятельности руководства.

Такая форма кооперации труда работников как межцеховая в процессе глобализации приобретает вид аутсорсинга. Относительно внутрицеховой кооперации труда изменения касаются такого аспекта, как превращения работника, состоявшего во вспомогательном производстве, в работника основного производства. Вместе с тем вопросы внутрицеховой, внутриучастковой и внутрибригадной кооперации труда принципиальных изменений не претерпевают. Здесь изменения в кооперации труда работников имеют место в силу технических изменений в производстве.

²³ Аникин Б.А. Аутсорсинг. Уч. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003. С. 29.

Глобализация производственных процессов, изменяя разделение и кооперацию труда работников предприятий, оказывает влияние на организационную структуру предприятия, обеспечивает высокую экономическую эффективность деятельности работников. Вместе с тем имеют место негативные моменты, на которые указывает МОТ. В настоящее время важно исследовать процесс новых социальных проблем, стоящих перед развитыми странами, особенно в сферах занятости и труда, и роли труда как фактора экономической безопасности и единства общества.

Литература

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг. Уч. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2003.
2. Валовой Д.В. Социальное государство и глобализация // Труд и социальные отношения. – 2004 – № 3.
3. Ковалев Н.Ю. Стратегия экономического развития России в условиях глобализации и вступления в ВТО // Труд и социальные отношения. – 2007. - №3.
4. Костин Л.А. За достойный труд XXI веке. – М.: АТиСО, 2007.
5. Логинова К.В. Экономическая глобализация и многообразие мира // Труд и социальные отношения. – 2007. - №5.
6. Маркович Д.Ж. Информационное общество и безопасные условия труда // Труд и социальные отношения. 2007. – №5.
7. Поляков И.А. Основы научной организации труда на предприятии. – М.: Профиздат, 1987.
8. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.
9. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2007.