

На правах рукописи

Бычков Денис Евгеньевич

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством»

(макрэкономика, экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 2008

Диссертация выполнена на кафедре «Макроэкономика» Государственного университета управления

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Добрышина Людмила Николаевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Афанасьев Валентин Яковлевич
кандидат экономических наук, доцент
Малявина Анна Викторовна

Ведущая организация Государственное учреждение
«Институт макроэкономических исследований»
Министерства экономического развития и
торговли Российской Федерации

Защита состоится ____ апреля 2008 года в ____ на заседании диссертационного совета Д 212.049.06 по защите докторских и кандидатских диссертаций в Государственном университете управления по адресу: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета управления, с авторефератом – на официальном сайте ГУУ: <http://www.guu.ru>.

Автореферат разослан «18» марта 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук, доцент

И. Б. Родина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Последствия проводимых в обществе реформ привели к изменению социально-трудовых отношений во всех областях их формирования и реализации – от непосредственно процесса трудовой деятельности до конечного потребления (присвоения) результатов труда. Долгие годы при регулировании социально-трудовых отношений в России господствовали принципы государственного патернализма. Население, в том числе работающее, рассматривалось не как цель, а как средство развития экономики. В конечном итоге это приводило к потере социальной ориентированности, а, следовательно – снижению эффективности общественного воспроизводства.

В последние годы в российском обществе произошло коренное изменение концепции развития социально-трудовых отношений. Социальная сфера подверглась коммерциализации и социальные услуги стали осуществляться на платной основе. Экономически активное население получило возможность для развития собственной предпринимательской инициативы и самозанятости. Государство, приняв новый Трудовой кодекс Российской Федерации, предприняло попытку делегирования собственных полномочий в области регулирования социально-трудовых отношений работодателям, причем ответственность работодателей за соблюдение трудового законодательства резко возросла. Однако, как показывает практика социально-трудовых отношений, многие направления государственной политики до настоящего времени остаются нереализованными, что, по нашему мнению, обусловлено психологической неготовностью общества в целом, работников и работодателей, как сторон трудового процесса, к резкому изменению самой концепции социально-трудовых отношений и предлагаемых государством механизмов ее реализации.

Повышение степени социальной ориентации экономических отношений и как следствие - социальной направленности экономической политики государства, сопровождается видовым изменением социально-трудовых отношений, ускоряет их трансформацию и обогащает новым содержанием. Вместе с тем, имеет место усложнение, интенсификация самих социально-трудовых отношений, равно как и соответствующая трансформация субъектов и институциональных условий их формирования и реализации. Слабая и неадекватная динамика их развития продолжает снижать эффективность и темпы развития всей экономики. Все это обуславливает актуальность проведения научного исследования, посвященного

поиску новых теоретико-методических и практических решений в области разработки и совершенствования механизмов регулирования социально-трудовых отношений.

Степень разработанности проблемы. Проблематика социально-трудовой сферы неоднократно являлась предметом научного интереса многих отечественных и зарубежных исследований. В этой области следует выделить труды Аоки М., Афанасьева В.Я., Аширова Д.А., Борисовой Е.А., Вебера М., Войекова М.И., Генкина Б.М., Дюркгейма Э., Дятлова В.А., Егоршина А.П., Есиновой Н.И., Капелюшникова Р.И., Кибанова А.Я., Коммисаровой Т.А., Коно Т., Кравченко А.И., Маслоу А., Одегова Ю.Г., Озерниковой, Остапенко Ю.М., Т.Н., Панкратова А.Ф., Роффе А.Н., Руденко Г.Г., Сербиновского Б.Ю., Сидуновой Г.И., Слезингера Г.Э., Суркова С.Е., Татарникова А.А., Томилова В.В., Уткина А.И., Федоровой Н.В., Файоля А., Шаталова Н.И. и др.

Экономические аспекты социально-трудовых отношений, содержание трудовых ресурсов и эффективность их использования исследовались такими учеными, как Абросимова Т.Ф., Адаир Д., Адамчук В.В., Ван дер Линден М., Герцберг Ф., Глаз В.Н., Горелов Н.А., Иванова С.Н., Ковалев В.И., Лазарева Н.В., Магура М.И., Марцинкевич В.И., Матрусова Т.Н., Мумладзе Р.Г., Пуденко Т.И., Роцин С.Ю., Самборская Т.Г., Самоукина Н.В., Стивенсон Н., Уткин Э.А., Шаховская Л.С., Эггерт М., Эмерсон Г., Эренберг Р.Дж. и др.

Социальные аспекты формирования взаимоотношений работников в процессе совместной трудовой деятельности раскрыты в работах Автономова В.С., Андреева Г.Т., Анцупова А.Я., Багрецова С.А., Грошева И.В., Давыдова Ю.Н., Джуэлла Л., Кабаченко Т.С., Карпова А.В., Кетле А., Кравченко А.И., Левина Б.М., Малышева К.Б., Мерлина В.С., Петровского А.В., Пищулина Н.П., Ромашова О.Б., Собчика Л.Н., Тепловой Л.Е., Чередниченко И.П. и др.

Признавая значимость выполненных работ для экономической теории, макроэкономики, экономики труда и социальной сферы, следует отметить, что современный этап развития социально-трудовых отношений в российском обществе требует проведения их комплексного исследования.

Это связано с тем, что несмотря на реализуемый курс построения социально ориентированной экономики в РФ, до настоящего времени не разработаны практически приемлемые модели влияния социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений. Нуждаются в методологическом уточнении аспекты формирования социально-трудовых отношений, связанные с их типами, предметами, видами. Требуют корректировки состав субъектов социальной политики; ее содержание в связи с перемещением акцентов в ее реализации с федерального на региональный и муниципальный уровни управления.

Хозяйствующие субъекты испытывают необходимость в механизме социализации работников и методическом инструментарии оценки качества социально-трудовых отношений.

Этими обстоятельствами обусловлен выбор темы, формулировка цели и задач диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является комплексный анализ сферы социально-трудовых отношений в современной экономике России и на его основе - разработка научных положений и конкретных методических и практических рекомендаций по совершенствованию механизмов регулирования социально-трудовых отношений как фактора повышения эффективности и социальной направленности развития национальной экономики.

Реализация цели исследования потребовала постановки и решения следующих основных задач:

- уточнить и сформулировать сущность социально-трудовых отношений и дать их классификацию;
- раскрыть экономическое содержание трудовой деятельности как основы формирования и реализации социально-трудовых отношений;
- выявить и теоретически обосновать направления воздействия процессов социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений;
- провести содержательный анализ методологических подходов к исследованию социально-трудовых отношений, исследовать тенденции развития трудовой сферы, оценить последствия реализации государственной социальной политики в данной сфере;
- разработать и обосновать модель развития социально-трудовых отношений и сформулировать предложения по реформированию социальной политики;
- предложить вариативный механизм социализации работников в организации;
- обосновать методический инструментарий оценки качества социально-трудовых отношений.

Предмет и объект исследования. Объект исследования – социально-трудовые отношения, складывающиеся на всех уровнях национальной экономики России, рассматриваемые как фактор повышения эффективности ее развития. Предметом исследования являются механизмы регулирования социально-трудовых отношений, ориентированные на социализацию экономического развития.

Методологической и теоретической основой исследования послужили общенаучные методы (диалектический метод, анализ, синтез, системность, комплексность), специальные экономические методы (сравнения, динамических рядов, аналитических группировок, графический, индексный), методы экономико-математического моделирования (корреляционно-регрессионный анализ), методы

социологического обследования (экспертных оценок, анкетный опрос), метод контент-анализа.

В основу исследования были положены труды представителей различных школ и направлений экономической теории, научные работы отечественных и зарубежных ученых в данной области исследования, научные публикации в открытой печати по исследуемой проблеме.

Информационную базу исследования составили законы РФ, указы Президента РФ и постановления Правительства, официальные данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата), Министерства труда и социальных отношений, Всероссийского центра уровня жизни, материалы специальных обследований, проведенных автором.

Научная новизна диссертационного исследования, связанная с реализацией ее цели, заключается в научно-теоретическом обосновании автором предложений и практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономических механизмов регулирования социально-трудовых отношений, рассматриваемых как фактор эффективного социально ориентированного развития национальной экономики.

Наиболее существенные научные результаты, полученные лично автором, выносимые на защиту, составляющие приращение научных знаний в исследуемой области, следующие:

по специальности 08.00.05 (макрэкономика)

- уточнены базовые понятия о сущности и структуре социально-трудовых отношений, расширено теоретическое представление о них как о совокупности отношений, складывающихся между субъектами трудовой деятельности в процессе их трудового взаимодействия и за пределами рабочего времени в рамках существующей организационной культуры и установленных государством правовых норм в социально-трудовой сфере. Дана комплексная классификация социально-трудовых отношений (стр. 14-20);

- предложена авторская трактовка процессов социализации экономических отношений, построена схематическая модель влияния социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений и дано ее теоретическое обоснование, построенное на логической и организационной взаимоувязке макроэкономических задач развития национальной экономики и средств их реализации в форме макроэкономической и социальной политики (стр. 42-49);

- с целью выявления актуальных направлений регулирования социально – трудовых отношений как фактора развития национальной экономики обоснована и построена логическая модель влияния социально-трудовых отношений на развитие

национальной экономики. В рамках модели выделены направления совершенствования социальной политики в социальной и трудовой сферах; предложен комплекс рекомендаций по их реализации (стр. 116-130);

по специальности 08.00.05 (экономика труда)

- сформулирован вывод о двойственном характере трудовой деятельности человека (как процесса производительного использования личностного фактора производства и как процесса реализации индивидуально-социальной мотивации работников), уточнены понятия «трудовая мотивация», «трудовой потенциал» (стр. 26-31);

- на основе проведенного содержательного анализа методологических подходов к исследованию социально-трудовых отношений обоснован генезис теоретико-поведенческих «моделей» человека; выделены преобладающие типы социально-трудовых отношений и установлено, что современному периоду соответствует социально-ориентированный подход, отвечающий целям развития национальной экономики и ее социализации, а преобладающим типом социально-трудовых отношений является социальное партнерство (стр. 62-75);

- разработана, обоснована и апробирована методика оценки качества социально-трудовых отношений, базирующаяся на синтезированной оценке параметров его формирования (социального благосостояния населения, трудовой среды, социального партнерства) по предложенной системе показателей, позволяющая получить обобщающие и интегральные оценки качества социально-трудовых отношений для анализа вектора и величины изменения количественных характеристик их развития в динамике (стр. 158-169).

Практическая значимость работы состоит в том, что ее концептуальные положения по развитию социально-трудовых отношений создают основу для учета социальных факторов экономического развития в процессе совершенствования социальных отношений в сфере трудовой деятельности. Модель развития социально-трудовых отношений на основе реформирования социальной политики будет способствовать повышению эффективности управления социально-трудовыми отношениями посредством разграничения полномочий субъектов их реализаций и конкретизации направлений развития социальной политики в социальной и трудовой сферах жизнедеятельности общества.

Механизм социализации работников в организации позволит ускорить этот процесс посредством учета факторов социализации при трудоустройстве, адаптации и взаимодействии работников в процессе совместной трудовой деятельности и обеспечить выбор оптимальных управленческих инструментов с учетом типа организационной культуры для воздействия на трудовое поведение работников.

Методический инструментарий оценки качества социально-трудовых отношений на макро- и микроуровнях экономики позволит оценивать факторы формирования и развития социально-трудовых отношений и сформировать информационную основу для их мониторинга.

Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационного исследования обусловлена использованием апробированных отечественными и зарубежными учеными методических подходов, корректностью применения методов анализа статистических данных, методов сбора и обработки социально-экономической информации, соответствием основным положениям теорий макроэкономики, экономики труда, экономики социальной сферы, управления персоналом, а также применением результатов исследования субъектами социально-трудовых отношений разных уровней.

Апробация работы. Основные положения диссертации обсуждались на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления – 2007», на 19-ой, 20-ой и 22-ой Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов в Государственном университете управления, в Вестнике Университета, серия «Национальная и мировая экономика» 2007 г., на конференциях РБК в Стокгольме в 2006 году, Амстердаме в 2007 году, на круглых столах, встречах и конференциях Всероссийской политической партии «Единая Россия» с 2004 по настоящее время, а также в Национальной программе «Профессиональная команда страны».

Апробация результатов исследования показала их научную и практическую значимость для совершенствования социально-трудовых отношений на всех уровнях управления экономикой.

По теме диссертационного исследования опубликовано 5 научных работ общим объемом 1,4 п.л.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения; содержит 27 таблиц, 25 рисунков, 27 приложений, 8 формул. Список использованных источников включает 209 наименований.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1. Социально-трудовые отношения: сущность и классификация

1.2. Экономическое содержание трудовой деятельности как основы формирования и реализации социально-трудовых отношений

1.3. Теоретическое обоснование модели влияния социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ И ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

2.1. Содержательный анализ методологических подходов к исследованию социально-трудовых отношений

2.2. Оценка последствий реализации государственной социальной политики

2.3. Исследование тенденций развития социально-трудовой сферы

ГЛАВА 3. ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

3.1. Формирование модели развития социально-трудовых отношений и направления реформирования социальной политики

3.2. Механизм социализации работников в организации как фактор совершенствования социально-трудовых отношений

3.3. Методический инструментарий оценки качества социально-трудовых отношений

Заключение

Список использованных источников

Приложения

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, сформулированы его цели и задачи, определены предмет и объект исследования, отражена научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

Последствия проводимых в обществе реформ привели к изменению социально-трудовых отношений во всех областях их формирования – от непосредственно процесса трудовой деятельности до конечного потребления (присвоения) результатов труда. Долгие годы в России при регулировании социально-трудовых отношений господствовали принципы государственного патернализма, а население, в том числе работающее, рассматривалось не как цель, а как средство развития экономики.

Лишь в последние годы в российском обществе произошло изменение концепции развития социально-трудовых отношений. Социальная сфера подверглась коммерциализации, социальные услуги стали осуществляться на платной основе. Экономически активное население получило возможность для развития собственной предпринимательской инициативы и самозанятости.

В первой главе диссертационной работы «Теоретические основы социально-трудовых отношений в развивающейся экономике» уточнены сущность, типы, предмет и виды социально-трудовых отношений; раскрыто экономическое содержание трудовой деятельности как среды формирования и реализации социально-трудовых отношений; дано теоретическое обоснование модели влияния социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений. В диссертации построена принципиальная схема формирования социальных отношений и раскрыто содержание их элементного состава.

Социальные отношения понимаются в работе как система упорядоченных, устойчивых и прогнозируемых социальных взаимосвязей между участниками трудового процесса, формируемых на основе социальных контактов, действий и взаимодействий, и жестко регламентированных со стороны организации, в которой происходит процесс труда (рис.1).



Рис. 1. Принципиальная схема формирования социальных отношений

Трудовые отношения в диссертации трактуются как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе, определяемых мотивами к труду, формируемых в процессе трудовой деятельности работников, формирования и изменения социальных отношений между ними. Трудовые отношения возникают между участниками трудового процесса и воспроизводятся посредством трудового поведения работников, их поступков, ценностных ориентаций, трудовой ситуации в целом.

Под социально-трудовыми отношениями в работе понимается совокупность отношений, складывающихся между субъектами трудовой деятельности, в процессе их трудового взаимодействия и за пределами рабочего времени в рамках существующей организационной культуры, регламентируемых установленными государством правовыми нормами в социально-трудовой сфере.

Конкретизация сущности социально-трудовых отношений позволила уточнить состав слагаемых их элементов и обосновать взаимосвязи между ними. В работе раскрыты типы (патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт), субъекты (государство, финансово-торговые посредники, предприниматели, профессиональные союзы, работодатели, наемные работники) и предметы социально-трудовых отношений (занятость, организация и оплата труда, условия и содержание труда, социальные трансферты, социальная защита, социальное страхование). На основе обобщения классификаций социально-трудовых отношений предложена их систематизация по следующим признакам: содержанию трудовой деятельности; субъекту (носителю отношений); объему властных полномочий; характеру распределения доходов; степени регламентированности отношений; способу общения работников в процессе труда.

Трудовая деятельность рассматривалась в диссертации как среда формирования социально-трудовых отношений, так как в процессе ее осуществления находят отражение социальные отношения и сама общественная сущность личности. Это позволило построить схему морфологической зависимости и раскрыть содержание понятий, характеризующих содержание трудовой деятельности как среды формирования социально-трудовых отношений (рис. 2).

В диссертации обосновано, что трудовая деятельность имеет социальную природу, выступая в качестве вида общественной деятельности людей, включающего в себя простой процесс труда как вид деятельности и трудовой потенциал как вид экономических ресурсов. Первая составляющая характеризует технико-экономические отношения, т.е. отношения работника со средствами производства, вторая – социально-экономические отношения, т.е. отношения между работниками в процессе труда, обусловленном его физиологическими, организационными, экономическими и управленческими аспектами.

Особое внимание в работе уделено исследованию трудового потенциала работника, определяемого как совокупность способностей работника к экономической деятельности, является частью потенциала работника как личности, т.е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта, возникающего в процессе социально-трудовых отношений.

Структура трудового потенциала представлена психофизиологическими, ценностно-ориентационными, организационными, адаптационными и статусными компонентами. При этом только первая группа компонентов (психофизиологические) не подвержена влиянию социально-трудовых отношений и определяется исключительно личностными качествами работников.

Трудовые отношения трансформируются в социально-трудовые под влиянием внешних факторов социальной среды деятельности организации, обусловленных социализацией экономики. Исходя из этого, в диссертации дано теоретическое обоснование и построена модель влияния социализации экономики на развитие социально-трудовых отношений.

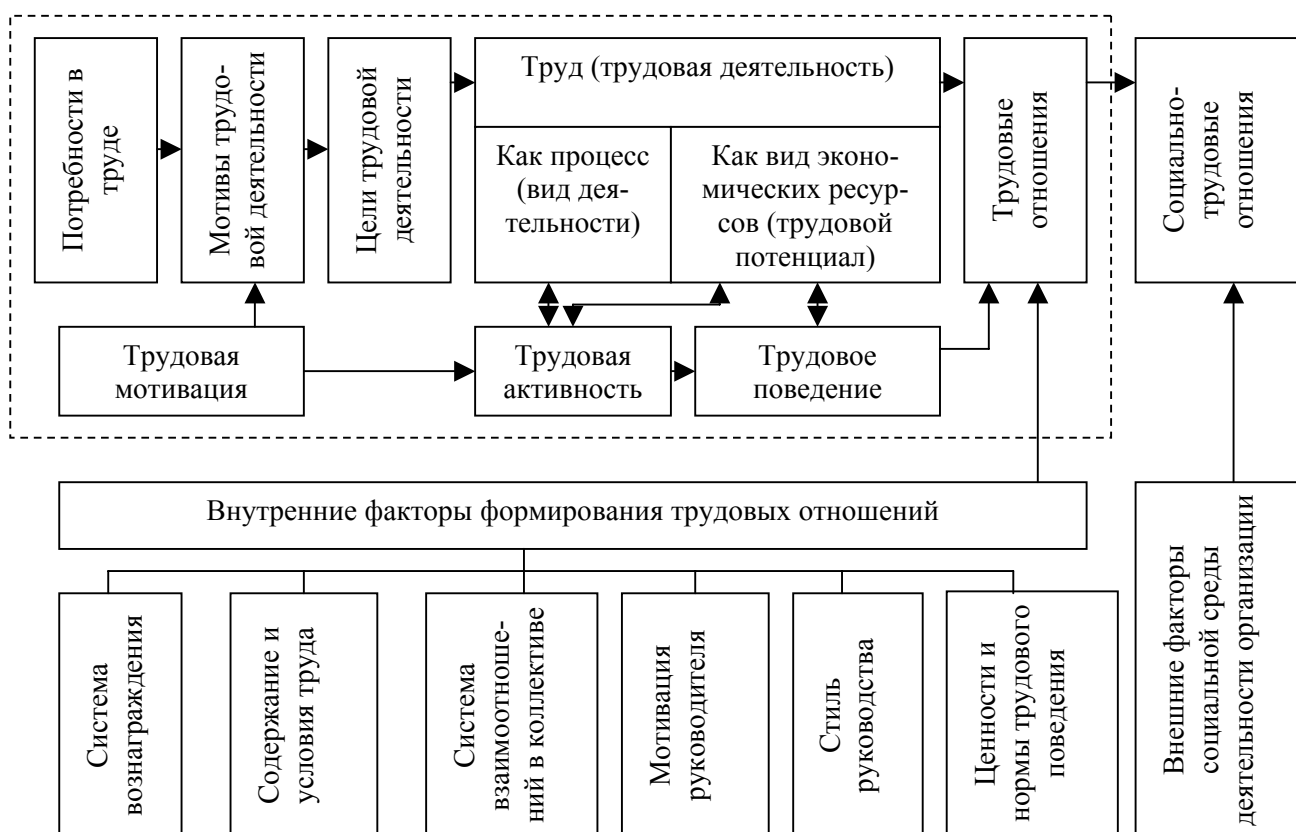


Рис. 2 Схема морфологической зависимости понятий, раскрывающих содержание трудовой деятельности как среды формирования социально-трудовых отношений в национальной экономике

Логика построения модели базируется на взаимосвязи трех подсистем: макроэкономических задач общества (создание социальной рыночной экономики и формирование социального государства); средств их реализации (разработка макроэкономической и социальной политики государства); сфер и условий их реализации (экономическая и социальная сферы, социальная поляризация, социальные условия, развитие социальной инфраструктуры).

Не менее значимой макроэкономической задачей развития общества, чем создание социальной рыночной экономики, является формирование социального государства. В работе рассмотрены модели социального государства и выделены его основные характеристики. Обосновано, что, несмотря на различие предметной области, на которую оказывает влияние социализация экономики, главенствующая роль в этом процессе принадлежит государственной социальной политике, которая традиционно рассматривается как социальная политика государства, а не общества, причиной чего являются прочные традиции России, во-вторых, она трактуется как политика, преимущественно направленная на уязвимые слои населения.

С позиций предмета исследования суть социальной политики заключается в поддержании и развитии отношений как между социальными группами, слоями общества, так и внутри них, обеспечении условий для повышения благосостояния общества, создании социальных гарантий и экономических стимулов для участия в общественном производстве.

С точки зрения развития социально-трудовых отношений социальная политика играет двоякую роль. С одной стороны, по мере экономического развития социальная политика концентрируется в сфере труда и все другие аспекты экономического развития начинают рассматриваться в качестве средств реализации социальной политики. В то же время социальная политика выступает фактором экономического развития. Такая трактовка позволила выделить принципы реализации социальной политики, раскрыть сущность и взаимосвязи составляющих ее элементов: социальное регулирование – социальное обеспечение (социальные стандарты, социальные нормы, социальная защищенность) – социальная защита (социальное страхование, социальная помощь). С точки зрения развития социально-трудовых отношений предложенная модель позволяет:

- наиболее полно реализовать творческие способности работников как носителей трудового потенциала, при постоянно развивающихся под воздействием мотивационной сферы социальных отношениях и существующих в обществе социальных нормах;

- активизировать деятельность работников как членов трудовых коллективов, заинтересованных в развитии организации и общества, в создании эффективных норм и правил экономических взаимодействий, складывающихся в процессе коллективной трудовой деятельности;

- обеспечить возможность каждому работнику путем предоставления ему набора альтернатив использования своего трудового потенциала осуществлять самостоятельно, без участия государства, собственную социальную защиту от угрозы снижения доходов, получаемых за результаты трудовой деятельности, снижения уровня жизни и в целом социального благополучия.

Во второй главе работы «Исследование состояния и динамики развития социально-трудовых отношений в современной России» автором проведен содержательный анализ методологических подходов к исследованию социально-трудовых отношений; дана оценка последствий реализации государственной социальной политики; исследованы тенденции развития трудовой среды.

Раскрыто содержание моделей человека, соответствующих каждому методологическому подходу и выделены преобладающие типы социально-трудовых отношений.

При этом обосновано, что современному периоду развития общества наиболее адекватен социально-ориентированный подход, соответствующий задачам социализации экономики и построения социального рыночного хозяйства. Этот подход нами выделен с учетом сути самой рыночной экономики, заключающейся в обеспечении рационального поведения работников и организаций, максимизирующую индивидуальную полезность и доходность трудовой деятельности. В отличие от чисто рыночной ориентации, суть социальной рыночной экономики, на наш взгляд, заключается в обеспечении рационального поведения не только работников и организаций, но и различных социальных групп и общества в целом.

Оценка последствий реализации государственной социальной политики в работе проводилась в направлении выявления динамики численности населения страны (как следствия демографической политики государства), динамики уровня бедности (как следствия реализации социальной политики), изменения расходов консолидированного бюджета Российской Федерации, связанных с реализацией направлений социальной политики, а также динамики основных показателей социального обеспечения и источников финансирования направлений реализации социальной политики.

В диссертации сделан вывод о том, что при сохранении приоритетов государственной социальной политики по социальному обеспечению, без учета

других возможных направлений ее реализации, экономика страны уже в ближайшей перспективе может испытать острейший дефицит трудовых ресурсов.

Также выявлено, что за последние годы внимание государства к решению проблем развития социальной сферы и решению социальных проблем населения существенно возросло, что сопровождалось ростом расходов государства на эти цели, снижением уровня бедности населения, некоторым ростом размера социальных гарантий, установленных законодательством РФ. Вместе с тем, сами размеры социальных гарантий, как и системы социального обеспечения в целом, особенно в области пенсионного обеспечения, нуждаются в своем дальнейшем развитии. Ситуация усугубляется также расширением масштабов демографического кризиса, сокращения рождаемости и недостаточной активностью государства по ее стимулированию. Поэтому в диссертации сделан вывод о том, что при сохранении приоритетов государственной социальной политики по социальному обеспечению, без учета других возможных направлений ее реализации, экономика страны уже в ближайшей перспективе может испытать острейший дефицит трудовых ресурсов.

Задачей анализа трудовой среды является выявление масштабов и направленности изменений основных социально-экономических индикаторов, характеризующих рынок трудовых ресурсов: предложения (посредством оценки изменений количества предприятий и заявленных вакансий рабочих мест); спроса (посредством оценки уровня занятости и уровня безработицы населения, а также факторов, их обуславливающих); цены (посредством оценки денежных доходов и заработной платы населения). Выявлено, что в 2001-2006 гг. имел место существенный количественный прирост предприятий и организаций экономики, в том числе малых, что увеличило предложение рабочих мест на рынке труда.

С позиций формы собственности экономика России все больше приобретает негосударственный характер, поскольку в ней преобладают предприятия частной формы собственности, на которых занято подавляющее большинство от общей численности занятых в экономике.

Одновременно с ростом предложения рабочих мест имело место некоторое снижение спроса на них, что выразилось в сокращении уровня безработицы населения при наметившейся тенденции роста уровня зарегистрированной безработицы. Экономическая активность населения в целом возросла, как и уровень его занятости, но экономика страны все больше приобретает непроизводственный характер, поскольку большинство занятого населения работает в непроизводственной сфере. Возрос уровень образованности работников.

Таблица 1

Динамика числа предприятий и организаций экономики России по федеральным округам за 2001-2006г.г.

(тыс. ед.)

Федеральные округа	2001г.	2002г.	2003г.	2004г.	2005г.	2006г.	2006 к 2001, %
Российская Федерация	3346,4	3593,3	3845,2	4149,8	4417,1	4767,2	142,46
Центральный	1237,1	1347,3	1458,2	1596,8	1727,7	187,9	151,93
Северо-Западный	610,7	397,8	435,5	474,4	517,2	557,6	153,49
Южный	425,3	440,4	454,7	472,8	486,4	505,0	118,74
Приволжский	508,3	542,6	580,6	624,7	650,8	697,4	137,20
Уральский	249,3	267,8	286,6	310,9	335,0	365,2	146,48
Сибирский	385,2	410,8	433,5	460,0	482,4	519,5	134,87
Дальневосточный	143,1	149,2	157,1	167,1	176,9	189,6	132,43

В целом рынок труда стал более организованным, что проявилось в активизации органов Государственной службы занятости в решении проблемы трудоустройства безработного населения и повышении эффективности ее функционирования. Организации увеличили объем заявленной потребности в работниках. Все эти обстоятельства сопровождались ростом денежных доходов населения, однако темпы роста реальных денежных доходов, как и реальной начисленной заработной платы, снижаются. На фоне некоторого роста числа забастовок, вызванных неудовлетворенностью работников сложившимися социально-трудовыми отношениями, забастовки стали менее длительными, что сократило потери рабочего времени. Сам факт наличия забастовок свидетельствует о необходимости развития социально-трудовых отношений с учетом происходящего реформирования социальной политики государства.

Поэтому в работе обоснована необходимость расширения области применения социальной политики до создания необходимых политических, правовых и экономических предпосылок для развития производства, предпринимательства, деловой активности населения и на этой основе обеспечения трудовой занятости населения, формирования у него чувства личной ответственности за собственное материальное положение.

Реформирование предмета самой государственной социальной политики и переоценки роли субъектов ее реализации, по нашему мнению, позволит создать условия для совершенствования социально-трудовых отношений, обогащения их содержания и, тем самым, создать предпосылки для развития

социальной рыночной экономики и формирования социально-ответственного гражданского общества.

В третьей главе работы «Инструменты развития социально-трудовых отношений в условиях социализации экономики» предложена модель развития социально-трудовых отношений на основе реформирования социальной политики; построен механизм социализации работников в организации как фактора совершенствования социально-трудовых отношений; обоснован методический инструментарий оценки качества социально-трудовых отношений. В рамках модели выявлены и раскрыты факторы развития современного рынка труда, конкретизированы особенности новой модели социальной политики, характерные для современного периода развития России, определены условия эффективной реализации социальной политики.

При этом обосновано, что в соответствии с общепринятым разделением уровней управления на федеральный, региональный, местный и микроэкономический. Основными субъектами реализации социальной политики должны выступать, соответственно, государство, органы исполнительной власти регионов, органы местного самоуправления и организации. Подобное разделение субъектов реализации социальной политики позволит: повысить степень участия органов управления экономикой на всех уровнях в разработке и реализации социальной политики; сократить значительную долю затрат на социальные нужды в консолидированном федеральном бюджете; стимулировать занятость на государственном и муниципальном уровне (с поддержкой малого бизнеса и значительной ролью программ обучения и переобучения незанятого населения); активизировать индивидуальную и корпоративную социальную ответственность, выражающуюся в расширении масштабов социального страхования, и, самое главное, привлечь негосударственный сектор экономики к выполнению задач социальной политики государства.

Для решения этих задач потребуется расширение полномочий субъектов социальной политики и определение приоритетов ее развития в социальной и трудовой сфере. В связи с этим в работе особое внимание уделено разработке направлений совершенствования социальной политики: в социальной сфере - реформирование системы социального обеспечения, совершенствование институциональных форм социальной защиты, пересмотр системы социальных стандартов и субъектов их разработки; в трудовой сфере: развитие трудовой активности для роста денежных доходов трудоспособного населения; повышение занятости экономически активного населения; развитие социального партнерства.

Кроме того, конкретизированы направления развития социально-трудовых отношений на ближайшую временную перспективу, исходя из разделения субъектов их развития на макро- и микроэкономический уровни, т.е. уровень государства и организации (рис. 3).

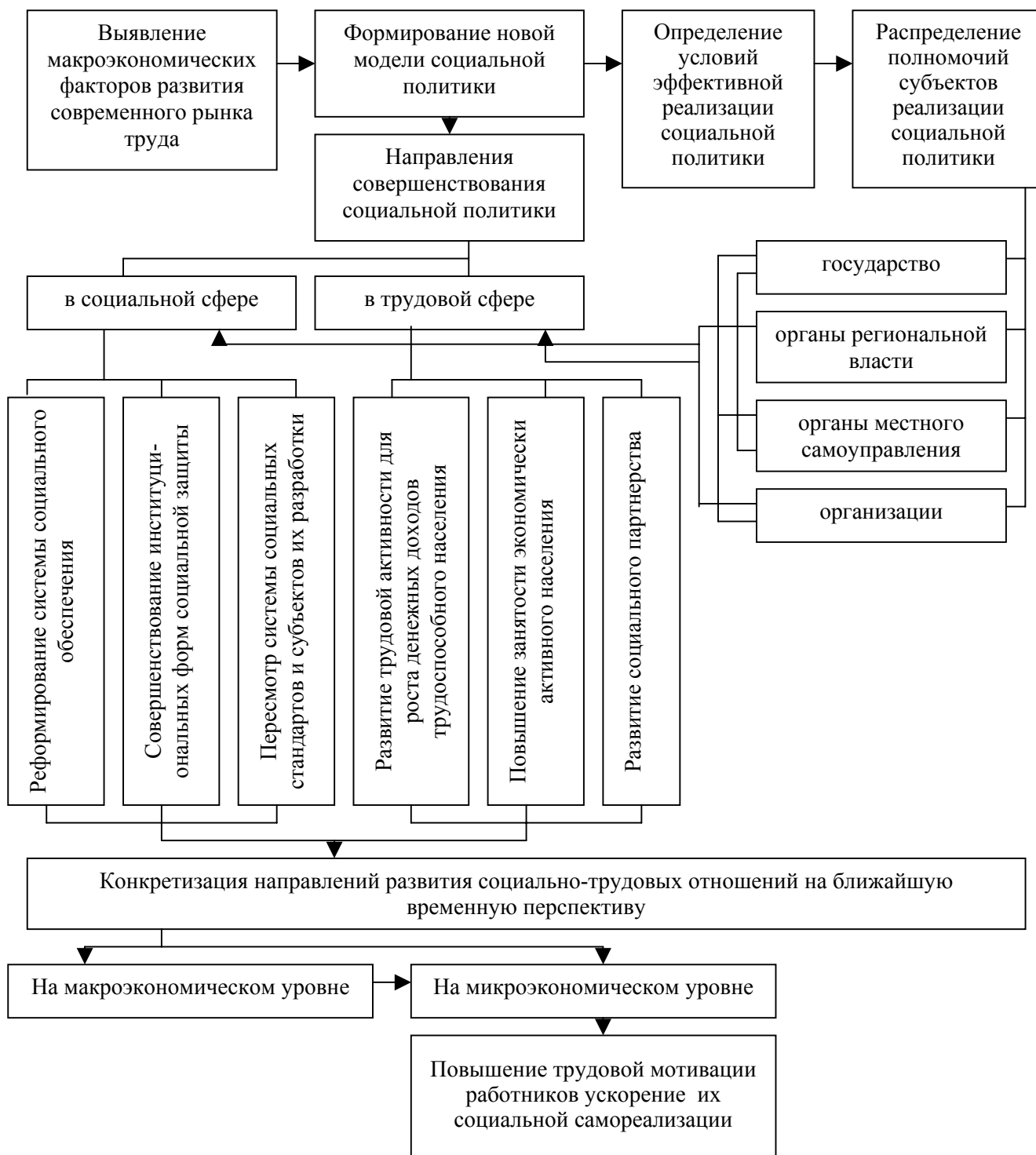


Рис. 3 Модель развития социально-трудовых отношений на основе реформирования социальной политики

Первоочередными направлениями развития социально-трудовых отношений на макроэкономическом уровне, с учетом их сложившегося состояния,

представляются следующие: активизация участия ассоциаций работодателей и союзов собственников в переговорных процессах по вопросам развития социально-трудовых отношений; качественное реформирование структуры управления и содержания деятельности профессиональных союзов; разработка новых механизмов взаимодействия труда и капитала, обеспечивающих соблюдение интересов всех сторон трудового процесса; изменение методов и средств воздействия государства на субъектов социально-трудовых отношений, постепенный отказ от методов принуждения в пользу развития методов убеждения.

В свою очередь, на микроэкономическом уровне представляется целесообразной разработка программ развития социально-трудовых отношений по укрупненным областям их возникновения: приобретение трудовых ресурсов, организация труда, формирование системы взаимоотношений, развитие работников.

Реализация направлений развития социально-трудовых отношений в конечном итоге будет способствовать повышению трудовой мотивации работников и ускорению их социальной самореализации, что рассматривается в качестве цели модели развития социально-трудовых отношений на основе реформирования социальной политики.

В работе раскрыты следствия изменения подхода к персоналу как к ресурсу организации, выделены варианты целей трудовой мотивации по отдельным областям управления персоналом в зависимости от избранного подхода.

Так как современные реалии развития социально-трудовых отношений требуют смещения акцента в социальной политике с макроэкономического уровня на микроуровень экономики, т.е. на уровень отдельного хозяйствующего субъекта (организации, предприятия), поскольку именно здесь возникают первичные социально-трудовые отношения, в диссертации разработан механизм социализации работника в организации. В работе социализация понимается как процесс усвоения работником на протяжении его трудовой деятельности социальных норм и культурных ценностей того общества (организации), к которому он принадлежит, протекающий в социальной среде, которая в данном случае представлена самой организацией, а также существующими в ее рамках социальными группами.

В рамках предложенного механизма (рис. 4) выделены факторы социализации (организационная культура, социальная структура организации, организационное окружение, личные качества работников), сформулированы принципы социализации (четкого осознания цели деятельности трудового коллектива, формирования высокой степени личной ответственности работников за результаты коллективной трудовой деятельности, лидирующего соперничества трудового

коллектива, снижения роли руководителя, профессионального роста и саморазвития работников, эффективности развития межличностных отношений).



Рис. 4 Схема механизма социализации работников в организации как фактора совершенствования социально-трудовых отношений

Исходя из цели социализации – формирования социально-трудовых отношений, способствующих достижению цели развития организации, соответствующих ее организационной культуре, формирующих высокую степень личной ответственности работников за результаты коллективной трудовой деятельности посредством развития их трудовых потенциалов – проведена конкретизация управленческих инструментов,

используемых при социализации, с учетом типа организационной культуры для согласования потребностей организации и мотивов трудовой деятельности работников.

Направления социализации в работе раскрыты, исходя из ее стадий: трудоустройство, адаптация (профессиональная, организационная, экономическая, социально-психологическая), взаимодействие.

Направления социализации в работе раскрыты, исходя из ее стадий: трудоустройство, адаптация (профессиональная, организационная, экономическая, социально-психологическая), взаимодействие.

В соответствии с этими направлениями выделены приоритетные типы социально-трудовых отношений (конкуренция, сотрудничество (солидарность и субсидиарность)), которые следует развивать при социализации работников и, кроме того, предложены альтернативные модели взаимодействия организации и работников, соответствующим этим типам социально-трудовых отношений.

Исходя из цели социализации, проведена конкретизация управленческих инструментов, используемых в этом процессе, с учетом типа организационной культуры для согласования потребностей организации и мотивов трудовой деятельности работников. Направления социализации в работе раскрыты применительно к каждой ее стадии (трудоустройство, адаптация, взаимодействие), что позволило выделить приоритетные типы социально-трудовых отношений, которые следует развивать при социализации работников, и предложить альтернативные модели взаимодействия организации и работников, соответствующим этим типам отношений, а также выделить направления активизации трудового поведения работников как результата их социализации.

Направления социализации в работе раскрыты, исходя из ее стадий: трудоустройство, адаптация (профессиональная, организационная, экономическая, социально-психологическая), взаимодействие. В соответствии с этими направлениями выделены приоритетные типы социально-трудовых отношений (конкуренция, сотрудничество (солидарность и субсидиарность)), которые следует развивать при социализации работников и, кроме того, предложены альтернативные модели взаимодействия организации и работников, соответствующим этим типам социально-трудовых отношений.

В диссертации разработан авторский вариант методического инструментария оценки качества социально-трудовых отношений, в состав которого нами включено два методических подхода, раскрывающих отдельные аспекты формирования и развития этих отношений на макро- и микроуровне экономики. При этом было учтено то обстоятельство, что качество социально-трудовых отношений на макроэкономическом уровне обусловлено деятельностью хозяйствующих субъектов в социально-трудовой

сфере и, в свою очередь, деятельность хозяйствующих субъектов обусловлена государственной политикой, реализуемой в этой сфере.

Построен подход основанный на данном методическом инструментарии, который позволяет дать оценку социального благосостояния населения (как результата развития социально-трудовых отношений, в том числе вследствие реализации государственной социальной политики); трудовой среды (как результата развития рынка труда); социального партнерства (как результата взаимодействия субъектов формирования социально-трудовых отношений), тем самым, обеспечивая комплексный охват задач оценки основных внешних факторов формирования социально-трудовых отношений и фактора активности субъектов их развития. Использование этого подхода позволит определить вектор и величину изменения количественных характеристик развития социально-трудовых отношений на макроэкономическом уровне.

В Заключении диссертационного исследования сформулированы полученные автором выводы и предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для формирования механизма построения социально-трудовых отношений в России.

Основные положения диссертационного исследования изложены в следующих публикациях:

1. Рынок труда и его государственное регулирование // Материалы 19-й Всероссийской научной конференции молодых специалистов, М: ГУУ, 2004. – 0,2 п.л.
2. Реформенные проблемы управления в России // Материалы 20-й Всероссийской научной конференции молодых специалистов, М: ГУУ, 2005. – 0,2 п.л.
3. Особенности формирования кадрового потенциала России в условиях реформ 90-х гг. и в период экономической стабилизации // Материалы 22-й Всероссийской научной конференции молодых специалистов, М: ГУУ, 2007. – 0,2 п.л.
4. Трудовая деятельность как основа развития трудового потенциала организации // Материалы международной научно – практической конференции «Актуальные проблемы управления – 2007». Вып.1, М: ГУУ, 2007. – 0,2 п.л.
5. О развитии методических подходов к оценке трудового потенциала организации // Вестник Университета, серия «Национальная и мировая экономика». № 2(6), М: ГУУ, 2007 – 0,6 п.л.