

На правах рукописи

ГОСТЕНИНА Валентина Ивановна

**Социальное партнерство в формирующейся рыночной
экономике России (социально-управленческий аспект)**

Специальность 22.00.08 - социология управления
(социологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Москва-2004

Работа выполнена в Московском педагогическом государственном университете на кафедре теории и истории социологии факультета социологии, экономики и права.

Научный консультант доктор социологических наук,
профессор Шарков Феликс Изосимович

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Голенкова Зинаида Тихоновна

доктор социологических наук, профессор
Осадчая Галина Ивановна

доктор социологических наук
Киселев Александр Георгиевич

Ведущая организация: Московский государственный институт международных отношений (Университет) МИД РФ.

Защита диссертации состоится «27» декабря 2004 г. в «15.00» часов на заседании Диссертационного совета Д 212. 154. 19 при Московском педагогическом государственном университете по адресу: 119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.88, ауд. 815.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке университета по адресу: 119992, г. Москва, ул. Малая Пироговская, д. 1.

Автореферат разослан «04. ноября 2004 г.»

Ученый секретарь диссертационного совета:

 Оленикова Л.В.

2005-4
21274

921940

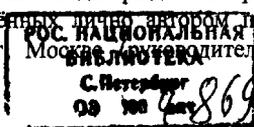
I. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования определяется тем, что социальное партнёрство как управление взаимодействием предпринимателей - работодателей, наёмных работников, органов государственной власти направлено на нивелирование негативных социальных последствий рыночного реформирования. Актуальность проблемы социального партнёрства как управления социальным взаимодействием в современной России не вызывает сомнений ни в научном, ни в практическом плане. Управление взаимодействием социальных групп является системообразующим, пронизывает все другие сферы и уровни, выступает стратегическим ресурсом управления. Пути совершенствования управления взаимодействием субъектов в системе социального партнёрства определили комплекс проблем и потребовали анализа, теоретического обоснования и изучения социального партнёрства с позиций социологии управления.

Теоретические основы социального партнёрства автор рассматривает с позиций формирования солидарности. Регулировать солидарность в условиях многофакторной социальной реальности сложно, несмотря на повторяемость форм общественной жизни, представленных западным опытом. Сочетание традиционных и инновационных категорий социальной практики не соответствует экономическим требованиям эффективного рынка. Поиск способов выражения этих процессов привёл к определению общественного договора как методологии социального партнёрства.

Перспектива развития социального партнёрства в таком контексте заключается в формировании солидарности и осознании социальной ответственности капитала за качество жизни. За предпринимательством утверждается социально - регулирующая роль, так как, с одной стороны, оно инициирует развитие предпринимательской инициативы и обеспечивает становление среднего класса, с другой - формирует социально - экономическую политику, ориентированную от депривации, связанной с бедностью, к её сокращению уже в транзитивных российских условиях. Масштабы социальной и экономической деятельности в этой области, противоречивость социальной защиты населения, связанная с необходимостью противодействовать иждивенчеству, подтверждает необходимость анализа общественного договора как методологии социального партнёрства. Это принципиально важно, так как управление взаимодействием в таком контексте учитывает расхождение интересов одного - субъекта - частного капитала - другому, представленному субстрацией общественных потребностей и определяет невозможность социального превосходства предпринимательских интересов над общественными.

Правомерность постановки проблемы подтверждается результатами социологических исследований, проведённых лично автором по изучению системы социального партнёрства в г.



проекта профессор М. А. Буданова). Анализ коллективных договоров московских предприятий ОАО "Октябрь", "Салют" текстильной промышленности, завода "Красный пролетарий", ВНИИ металлургического машиностроения, Московского завода по обработке специальных сплавов, АОО "Московский молочный комбинат" агропромышленного комплекса и других показал, что управление социальным взаимодействием в системе социального партнёрства сводится лишь к предотвращению социальных конфликтов. Проблемы совершенствования методов и форм управления рассматриваются вне связи с повышением качества жизни и развитием адаптационного потенциала наёмных работников, протекающих как внутри, так и вне системы социального партнёрства и без учёта синергетической компоненты управляемых объектов и управляющих субъектов. Вторичный эмпирический анализ результатов проекта "Таганрог" (руководитель научного проекта профессор Н. М. Римашевская), дополнительной занятости работников в г. Новосибирске и Новосибирской области, трудовой мотивации рабочих предприятий Краснодарского края, а также анализ исследовательских данных российских и зарубежных авторов о трудовых ценностях, типах и динамике трудовой мотивации российского населения подтвердил, что требуется управление эмерджентными свойствами нелинейного развития, которое автор определяет как адаптацию к рыночным ценностям в социально - трудовой сфере.

Качественно новый подход к управлению социальным взаимодействием как социальным капиталом, предложенный автором, определяет концепция общественного договора как методология социального партнёрства. Социальная позиция наёмных работников и самооценка в качестве ресурсного управленческого капитала в системе социального партнёрства подтверждается социологическими данными на десяти предприятиях в пяти отраслях г. Москвы. Пятьдесят процентов респондентов и 48 % экспертов связывают стабильное социальное положение, величину заработной платы и получение социальных благ с эффективностью управления и считают, что стабильность их положения зависит от разработки руководством стратегии управления. Пятьдесят процентов работников и 42 % экспертов относят благополучие к собственным усилиям, уровню квалификации и связывают с воздействием трудового коллектива на формирование стратегических планов предприятия.

Анализ квалификационно - профессионального, возрастного и материального уровня интервьюеров указал на адаптацию к рыночным отношениям с помощью социального партнёрства. Позитивная тенденция этого процесса - выделение среднего слоя и наиболее квалифицированных, образованных и высокодоходных групп наёмных работников как субъектов партнёрских отношений и, одновременно, как объектов, формирующих потенциал общественного договора. Социальное партнёрство становится оценочным механизмом социальной эффективности общественного договора.

Методологические и методические приёмы, а также анализ социологических данных позволили автору прийти к выводам об актуальности, глубоко теоретическом и практическом значении темы.

Вывод об этом сделан также на основе изучения научной разработанности проблемы. Общим подходам к изучению взаимодействия между предпринимателями - работодателями, наёмными работниками и государством посвящено немало трудов отечественных и зарубежных авторов. Теория общественного договора, в том числе, исследование базисных универсальных и специфических законов его функционирования разработаны¹ Т. Гоббсом, Ж. Ж. Руссо, Л. Гумпловичем, П. И. Новгородцевым, Б. А. Кистяковским; современными авторами: Л. Эрхардом, В. Ойкенем, Дж. М. Кейнсом, Р. Ароном, А. Д. Тойнби, Э. Тоффлером, Н. Луманом, А. Туреном, Р. Дж. Хиксом, А. Горцем; российскими авторами В. Л. Иноземцевым, И. М. Модель и Б. С. Модель, Ф. И. Шарковым, С. С. Сулакшиным. Изучение трудов этих авторов позволило описать универсальность общественного договора, сформулировать концепцию диссертационной работы.

Теорию управления социальным взаимодействием разрабатывали² М. Вебер, Э. Дюркгейм, К. Маркс, П. Б. Струве, Т. Парсонс, Р. Мертон, П.

¹ Гоббс Т. Философские основания учения о гражданстве. - М: Изд. - во Г. А. Лемана и Б. Д. Плетнева., 1914. - С 25 - 31; Гоббс Т. Левиафан или материя, форма и власть государства церковного и гражданского. - М.: Госсоцэкономиздат, 1936. - С. 30; Гумплович Л. Общее учение о государстве Людвиг Гумпловича. / Пер. с нем. - СПб.: Склад в юридическом магазине Н. К. Мартынова, 1910 - 516 с; Руссо Ж. Ж. Об общественном договоре. Трактаты. - М.: Канон - Пресс Центр, Кучково Поле. - 1998. - С. 201 - 207, 209, 251, 212 - 230; Новгородцев П. И. Демократия на распутии // Новгородцев П. И. Соч. - М.: Раритет, 1995. - С. 340 - 346; Новгородцев П. И. Общественный идеал в свете современных исканий. / Соч. М.: Раритет. - 1995. - С. 340 - 346; Эрхард Л. Полвека размышлений. // Пер. с нем. - Речи и статьи. - М.: Русико: Орлышка, 1993. С. 16 - 19; 25 - 39; 1956; Tourain A. The Post Industrial Society. Tomogrow's Social History. Classes, Conflict and Culture in the Programmed Society. - N. Y. - 1971; Gorz A. Forewell to the Working Class: An Assay of Post - Industrial Socialism. - L. - 1982; Gorz A. Critique of economic reason. - L, N.Y. - 1989. - 250 p.

² Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. - М.: Канон, 1996. - 432с; Вебер М. Избранные произведения. -М.: Прогресс, 1990. - 800с; Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. - М.: Прогресс, 1990. - С. 169 -205; К. Маркс Наёмный труд и капитал. // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., изд. 2, т. 6; Бурдьё П. Социология политики - М.: Логос, 1993. -С.18, 56; Волков Ю. Г. Путь к благополучию страны. // Народонаселение. 2001. №2. - С. 92 - 102; Семин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль. - 1996. - С 46; Киселев В. Н. Смольков В. Г. Социальное партнерство в России. - М.: Луч. - 1998. - 183с; Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнёрства (сравнительно - правовое исследование). - Ярославль: Подати, 1997. С.70,143; Силин А. А. Есть ли у нас шанс на социальное партнерство. // Российский экономический журнал. - 1995. - №10. - С. 51 - 55; Гайнуллина Ф. И. Политические аспекты социального партнёрства в России. - М. Профиздат. - 2001. - 277с; Степанов Е. И. и др. Конфликты становления рыночных отношений и предпринимательства. // Конфликты в современной России. Проблемы анализа и регулирования. - М.: Элиториал УРСС, 1999. -С.239 -246; Осипов Г. В. Российская социология в XX веке. - М.: Альфа - М, 2003. -С.66; Соловьев А. В. Проблемы социального партнёрства в России. //Сб. Современная конфликтология в контексте культуры мира / Материалы I Международного конгресса социологов. - М.: УРСС, 2001. - С. 315 - 329; Буданова М. А. Предприниматели современной России. / Сб. Экономика и политика в переходном обществе: кризис взаимодействия. - М.: Элиториал УРСС, 2000. - С. 223 - 232.; Darendorf R. The Modern Social Conflict An Essay on the Principles of Liberty; Darendorf R. Class and Class Conflict in Industrial

Бурдые, Р. Дарендорф, А. Шюц, Ю. Хабермас, Д. Ритцер, Д. Белл, Г. В. Осипов, Е. И. Степанов, В. Н. Киселёв, В. Г. Смольков, А. В. Соловьёв, В. А. Михеев, Буданова М. А., А. А. Силин, Ф. И. Гайнулина, Ю. Е. Волков, Н. Н. Гриценко, М. В. Лушникова, Г. Ю. Семигин и другие. Изучение данных концепций показало, что позиции исследователей в оценке управления социальным взаимодействием отличаются противоречивостью. Это подтвердило, что выдвинутая концепция общественного договора как методологии социального партнёрства позволяет определить тенденции в развитии управления социальным взаимодействием. Авторская позиция отражает характер всестороннего понимания партнёрских отношений в рыночном взаимодействии, направленных на формирование человеческого потенциала и социальных отношений как социального капитала.

Особую группу составляют авторы, исследующие закономерности социально - экономической политики в России. Это - формирование социальной защиты, адаптация населения к рыночным реалиям. Социальные проблемы авторы описывают в связи с воссозданием частной собственности, а также наметившимся процессом принудительного обуржуазивания наёмных работников путем вовлечения их в малый бизнес. Это исследования Н. М. Римашевской, В. В. Куликова, В. Д. Ройка, М. А. Можинной, З. Т. Голенковой, В. Э. Гордина, Л. Н. Овчаровой.³

Анализ общих проблем управления принадлежит: А. В. Этциони, Дж. К. Гелбрейту, Дж. Ритцеру, А. Файолу, Г. Эмерсону, Ф. Тейлору, Г. Форду.⁴

Несмотря на значительное количество работ, рассматривающих различные аспекты управления социальным взаимодействием в рыночной экономике, анализ перспектив управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства не предпринимался. Проведённый анализ этого

Society. - Stanford. - 1959; Merton R. The Position of - sociological Theory. // American Social Rev. - 1948. - Vol 13, №5; Habermas J. The Philosophical Discourse of Modernity. - Cambridge. - 1995; Habermas J. The Structural Transformation of the Public Sphere. - Cambridge (Ma) - 1991; Habermas J. Towards a Rational Society. Boston. - 1971; Shils E. Parsons Talcot. Working Papers in the Theory of Action. - N. Y.: Free Press. - 1953, p.9 - 12.

³ Римашевская Н.М. Человеческий потенциал России: Взгляд в XXI век // Народонаселение. 1999. № 1, с. 9 - 19; Можина М. А. Изменения в уровне жизни населения России за годы реформ. // Народонаселение. 1999. № 1. - С. 21 - 26; Можина М.А., Рабкина Н.Е., Римашевская Н. М. Благополучие, распределительные отношения и проблемы оптимального развития экономики социалистического общества. // Экономика и математические методы. 1980. Т.16. - Вып. 3; Ройк В. Д. Социальное страхование: история, проблемы, пути совершенствования. // Институт труда Минтруда Р. Ф., Фонд социального страхования трудящихся горно - металлургической промышленности Р. Ф.: М., 1994; Ройк В. Д. Рыночные перемены и социальное страхование. // Российский экономический журнал. 1995. №11; Куликов В. В. Социальные императивы продолжения экономического реформирования. // Российский экономический журнал, 2000, № 1. - С. 3-12; Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Трудовая занятость и социально - структурные процессы. // Россия реформирующаяся /Под. ред. Л.М. Дробижевой М.: ИС РАН. 2002. . С. 114 — 118;

⁴ Этциони А. В. Сравнительный анализ сложных организаций. М., 1961; Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г., Управление - это наука и искусство. - М.: Республика, 1992. - 349с; Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество. - М., 1969; Ритцер Дж. Современные социологические теории. СПб., 2002. - 686с;

аспекта социального партнёрства позволил автору сформулировать концепцию диссертационной работы, выдвинуть рабочую гипотезу.

Концепция диссертационной работы - общественный договор как методология социального партнёрства в управлении социальным взаимодействием в формирующейся рыночной экономике России.

Рабочая гипотеза состоит в предположении о том, что:

1. Социальное партнёрство представляет собой управление взаимодействием в рамках формирующегося общественного договора в России, которое основано на социологическом понимании дефиниции "консенсус" и "солидарность". Установление данного типа отношений происходит при социально - регулирующей роли предпринимателей. Предпринимательство, с одной стороны, инициирует инициативу и становление среднего класса, с другой - моделирует социально - экономическую политику, в которой первостепенное место должно принадлежать социальной защите. Перспектива развития модели социальной защиты направлена от депривации, связанной с бедностью, к её сокращению уже в существующих условиях. Вместе с тем, в управлении социальным взаимодействием в транзитивный период сохраняет доминирующая роль государства.

2. Формирующийся тип социального взаимодействия представлен как социальный капитал, включающий в себя парную категорию "предприниматель - работодатель - наёмный работник" в качестве человеческого капитала. Таким образом, социальное взаимодействие представлено как характерная управленческая связь между субъектами социального партнёрства, одновременно являющихся субъектами рыночных отношений. Это определяет единую социально - экономическую основу для фиксации диспозиций субъектов и определения величины их социального капитала в последующем управленческом взаимодействии.

3. Социальное партнёрство - это доминирующий тип управления социальным взаимодействием в странах с транзитивными или кризисными социально - экономическими условиями. Анализ опыта социального партнёрства в зарубежных странах иллюстрирует приведённые выше положения и констатирует необходимость социального партнёрства как детерминанты мирных и взаимовыгодных отношений между государством, предпринимателями и наёмными работниками.

4. Перспективы развития социального партнёрства состоят в предположении о том, что в системе социального партнёрства определяется функциональная роль каждого субъекта в формировании социально - экономической политики. Политика должна не только декларировать, но и реально обеспечивать повышение качества трудовой жизни и выработку соответствующую этой политике модели социальной защиты.

5. В системе социального партнёрства происходит селекция солидарности, которая предполагает сочетание традиционных и инновационных ценностей в формирующемся управленческом взаимодействии в рамках общественного

договора. Способы выражения этих процессов привели к определению общественного договора как методологии социального партнёрства.

Соответственно логике проблемы **цель** диссертационной работы:

определить и обосновать методологические и методические основы формирования качественно новой социально - экономической стратегии управления социальным взаимодействием как средства социальной интеграции и солидаризации различных социальных групп российского социума в общественном договоре.

С достижением этой цели связано решение следующих **задач**:

- раскрыть сущность общественного договора как методологии социального партнёрства в управлении консенсусным взаимодействием социальных групп в формирующейся рыночной экономике России, выявить его структуру, компоненты, определить социальное значение;
- путём экстраполяции субъект - субъектных отношений между предпринимателями - работодателями, наёмными работниками в системе социального партнёрства на управление социальным взаимодействием как человеческим капиталом установить меры по формированию социальной ответственности капитала за качество трудовой жизни, преодоление бедности как социального явления в условиях становления социального, рыночного государства;
- обосновано, что расхождение интересов одного субъекта социального партнёрства - частного капитала - другому, представленному субстрацией общественных потребностей определяет невозможность социального превосходства частнокапиталистических интересов над общественными;
- выработаны рекомендации по закреплению изложенных позиций в общественном договоре;
- разработана концепция общественного договора как методологии социального партнёрства и практические рекомендации по формированию социальной ответственности капитала за качество жизни и моделирование социальной защиты.

Объектом исследования является система социального партнерства в России.

Предмет исследования - *социальное взаимодействие между предпринимателями - работодателями, государством, наёмными работниками в системе социального партнёрства по поводу оплаты труда, занятости, социальных гарантий, охраны и условий, организации труда, в формирующейся рыночной экономике России.*

Теоретической, методологической и методической основой диссертации являются:

➤ методология и методы системного, структурно - функционального, историко - сравнительного, логического анализов, а также контент - анализ коллективных договоров, тематический обзор и включённое наблюдение за управлением социальным взаимодействием в трудовых коллективах;

➤ общие принципы социологической теории с позиций системно - организационного управленческого построения явлений, а также принципов общегуманитарного теоретико - методологического и социологического анализа, основанных на современных научных идеях и знаниях;

➤ статистические и социологические методы сбора и обработки информации;

➤ методы графического, социального моделирования и прогнозирования, реализовавшиеся посредством создания профессионально - социальных групп, с применением многоступенчатого, районированного квотного метода анализа выборочных данных по отраслям, социально - демографическим, социально - профессиональным признакам. Созданная модель институционального анализа, позволила взять за основу исследования стройную структуру исследования управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства.

В работе над диссертацией автор опирался на теоретические концепции и категориально - понятийный аппарат, разработанный в трудах российских и зарубежных учёных по проблемам социального управления, социально - экономической политики, менеджмента, социальной психологии, теории социологии.

Документальную и эмпирическую базу исследования составляют:

- законодательные и нормативно - правовые акты и другие документы органов государственного управления РФ, Конвенции и рекомендации Международной организации труда, субъектов Федерации по вопросам труда и трудового регулирования (с 1991 по 2003 годы);

труды отечественных и зарубежных учёных по рассматриваемой тематике;

- материалы научных конференций и научно - практических семинаров;

результаты социологических исследований:

➤ системы социального партнёрства в городе. Москве, проводившейся Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнёрства Академии труда и социальных отношений в марте - мае 2001 года;

➤ дополнительной занятости, проводившееся ИС РАН с новым Сибирским университетом в Новосибирске и Новосибирской области в ноябре - декабре 2001 года;

➤ социологического опроса работников предприятий Краснодарского Края о трудовой мотивации, проводившемся Кубанским государственным университетом, отделением социологии в октябре 2001 года.

Исследовательские программы:

1. "Система социального партнёрства в городе Москве"; март - май 2001г., Научный центр социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнёрства Академии труда и социальных отношений; участник исследования.

Социологический опрос методом анкетирования 438 рабочих и 37 экспертов - руководителей и профсоюзных лидеров десяти предприятий в пяти отраслях г. Москвы. Выборка (N=475), многоступенчатая, районированная, отраслевая, с применением квотного метода. Отбор единиц наблюдения проводился по социально - демографическим характеристикам по восьми переменным: социально - профессиональная группа, пол, возраст, уровень образования, семейное положение и место проживания, сектор занятости и материальное положение.

Исследовать - социально - трудовые отношения между субъектами системы социального партнёрства по - поводу заработной платы, занятости, расширения и упрочения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда, формирующейся в г. Москве на общегородском, отраслевом, окружном, локальном (на уровне предприятия) с целью разработки рекомендаций по её совершенствованию.

Субъекты социального партнёрства (стороны соглашений) - работники работодатели, а также органы исполнительной власти Москвы, органы местного самоуправления на территории столицы в лице их полномочных представителей.

Изучались формы социального взаимодействия:

- переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений;
- консультации;
- коллективные договора и соглашения;
- совместная работа сторон в комиссиях, комитетах, советах, фондах;
- урегулирование трудовых споров;
- участие работников в органах управления предприятием;
- контроль за выполнением достигнутых договорённостей.

2. "Дополнительная занятость", ноябрь - декабрь 2001 г.; ИС РАН совместно с Новым Сибирским университетом в г. Новосибирске и Новосибирской области, вторичный анализ эмпирических данных, полученных методом анкетирования. Выборка (N=520), территориальная, многоступенчатая, с применением квотного метода. Отбор единиц наблюдения произведён по социально - демографическому признаку по шести переменным: пол, возраст, сектор занятости, социально - профессиональная группа, уровень образования, место проживания.

3. "Трудовая мотивация рабочих Краснодарских предприятий"; Краснодарский государственный университет, отделение социологии, октябрь 2001 г., вторичный анализ эмпирических данных, полученных методом анкетирования. Генеральная совокупность состоит из работников предприятий в различных отраслях промышленности. Репрезентативность выборки (N= 407) достигается делением генеральной совокупности на однородные общности (респонденты, эксперты), с применением метода многоступенчатой, районированной квотной выборки по признакам: отраслевой принадлежности, комплекса различных социально демографических характеристик респондентов.

Положения, выносимые на защиту.

1. Социальное партнёрство - это специфическое социальное пространство, в котором конструируется согласование интересов объектов социального взаимодействия (работодателей - наёмных работников) с учётом сферы, уровня и особенностей субъекта управления (государства). Алгоритм действия объектов управления (наёмные работники, работодатели) характеризуется способами и методами достижения баланса интересов, направленных на адаптацию к формирующейся рыночной экономике. Система социального партнёрства в российских условиях представлена в широком и узком смысле. Однако в том и другом значении её главная задача - установление солидарных субъект - субъектных социальных связей и отношений на всех уровнях управления: федеральном, региональном, муниципальном и на уровне экономической единицы. Именно эти принципиальные положения нашли подтверждение в исследовании системы социального партнёрства г. Москвы.

2. Социальное партнёрство как управленческое взаимодействие консенсусного типа основано на социологическом понимании дефиниций "консенсус" и "солидарность". Теоретическое обоснование дефиниций в различных социологических парадигмах подвело к определению общественного договора как методологии социального партнёрства. Общественный договор в значении методологии социального партнёрства выполняет роль управленческой модели, в рамках которой формируется взаимодействие субъектов социального партнёрства, одновременно, выступающих и субъектами рыночных отношений. В системе социального партнёрства определяются диспозиции и роль каждого субъекта в реализации коренных интересов в соответствии с функцией, которую они выполняют в системе производственной и социальной специализации в соответствии со структурой и содержанием управления. Именно с управлением стороны социального партнёрства (38% респондентов и 50% экспертов) связывают стабильную работу предприятия в рыночных условиях и собственное благополучие.

3. Объект - система социального партнёрства в России. Анализ включает социально - трудовые отношения между его субъектами по поводу заработной платы, занятости, расширения и упрочения социальных гарантий, охраны, условий и организации труда, участия работников в управлении. Эти факторы определены первостепенными в стабилизации экономического положения предприятия на рынке. Шестьдесят один процент наёмных работников связывают стабилизацию с повышением заработной платы, 37% - с предоставлением социальных гарантий и благ, 2% - со стабильной занятостью. Успешное позиционирование предприятия на рынке работодатели - эксперты и работники - респонденты связывают с профессиональной работой менеджеров и управленцев, 12% - респондентов - с установлением отношений толерантного типа, которое формируется при

участии работников в разработке стратегии предприятия и 20% - с реальным участием рабочих в управлении делами коллектива.

- Ориентация на установление субъект - субъектных отношений и обратной связи от объекта к субъекту управления составляют адаптационный потенциал, позволяющий субъектам партнёрства: предпринимателям - работодателям и наёмным работникам вписаться в рыночную нишу социального пространства.

4. Адаптационные тренды в условиях капитализации социальных отношений и формирования человеческого капитала определяются тремя основными тенденциями:

- полная адаптация к социально - экономическим и другим условиям рыночной экономики за счёт принятия ценностей нового общества. Означает возможность самореализации, достижения высокого уровня благосостояния и поддержку реформационной политики - 15%;

- второе направление характеризуется особыми адаптационными возможностями, которые сводятся к высокому уровню социального самочувствия, но эта категория респондентов не воспринимает рыночную экономику как ценность - 23%;

- третий подход освоения рыночных ценностей отмечается у людей с плохим социальным самочувствием, депривацией, связанной с бедностью - 20,7%. Эта категория населения нуждается в социальной помощи и защите;

- оставшиеся - 41,3% респондентов отличает противоречивое отношение к ценностям нового общества.

Таким образом, адаптационный потенциал определяет функциональную роль и значение социально - партнёрских отношений. Для всех означенных категорий система социального партнёрства представляет собой адаптационную сферу, способствующую адекватному восприятию рыночных ценностей в соответствии с профессиональной функционализацией и статусно - ролевым положением в структуре производства и управления..

5. Категории социальной практики в системе социального партнёрства складываются из сочетания традиционных и инновационных ценностей и не соответствуют требованиям эффективного рынка. В таком контексте управление ориентировано на формирование социальной ответственности капитала за качество трудовой жизни и социальную защиту, которая основана на селективном подходе к социальной и экономической деятельности, связанной с противоречивостью социальной защиты наёмных работников, но в то же время модель социальной защиты не должна допускать иждивенчества. Так, лишь 35% респондентов московского исследования указали на зависимость заработной платы от собственных усилий, 40% экспертов - руководителей предприятий рассчитывают на протекционизм государства собственному товаропроизводителю в стабилизации предприятия на рынке товаров и услуг. Это принципиально важно, т.к. противоположная, представленная тенденция, выражается в том, что интересы управляющего субъекта - частного капитала совсем не

совпадают с наилучшим и справедливым удовлетворением потребностей управляемого объекта. Партнёрское управленческое взаимодействие направлено не только на максимальное удовлетворение интересов различных субъектов рыночной экономики, но и на ограничение самореализации частного капитала в ущерб потребностям общества и интересам работников.

6. Управление социальным взаимодействием в российской институциональной модели социального партнёрства не учитывает синергетического эффекта самоорганизации субъектов и эмерджентных свойств субъекта и объекта управления, что приводит к двойному стандарту отношений, появлению латентных и неформальных секторов социального взаимодействия. Это относится к корпоративным, клановым образованиям, в рамках которых социально - трудовые отношения между предпринимателями - работодателями и наёмными работниками скрадываются от государства и остальных членов общества. Такие отношения неустойчивы, подвержены риску за уклонение от санкций, предусмотренных за нарушение формальных норм и правил. Отрицательный социальный потенциал питает теневой финансовый оборот, приводит к росту нелегального рынка труда и занятости. Система социального партнёрства интегрирует синергетический потенциал субъекта и объектов управления, конструируя легитимное согласование их интересов.

Основные научные результаты, полученные лично автором и их научная новизна. Работа представляет собой теоретико - прикладное исследование, посвященное современному состоянию управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства.

В соответствии с поставленными задачами для характеристики проблемы социального партнёрства как управления социальным взаимодействием проведено уточнение понятия.

- *Социальное партнёрство* рассматривается автором как особый вид управленческого взаимодействия, направленный на установление мирных субъектных отношений между предпринимателями - работодателями, наёмными работниками и государством. Социальное партнёрство исследуется в формирующейся рыночной экономике России и является средством установления цивилизованных рыночных отношений. Автор анализирует подходы к определению понятия социального партнёрства в *широком и узком смыслах*.

В ходе теоретического и практического исследования выявлены основные характеристики создания и функционирования управления взаимодействием в системе социального партнёрства по новому основанию - путём разработки эволюционной линии аномии - адаптации, представленной в концепциях Дюркгейма, Вебера - Парсонса, Мертонса. Такой подход позволил автору дать анализ консенсусного субъектного взаимодействия в различных социологических школах, по новому представить механизм солидаризации общества через адаптацию наёмных работников к рыночным отношениям. На адаптацию и интегрируемость субъектов социального взаимодействия в

рыночные отношения как механизм управления взаимодействием оказывает влияние формирование этической культуры рынка, повышение функциональной культуры труда, а также факторы общей интенсификации и материальной мотивации труда, изменение структуры занятости, представленные результатами московских, краснодарских и других исследований.

- Определён комплекс специфических факторов, препятствующих установлению цивилизованного управленческого взаимодействия между предпринимателями - работодателями и наёмными работниками, среди них: отсутствие солидаризации части общества, оплачивающей и воспринимającej социальные расходы (социальная защита) как продуктивную, культуры управленческих отношений толерантного типа, методов и критериев оценки качества трудовой жизни и другие. В практической плоскости управление социальным взаимодействием со стороны как государства, так и предпринимателей - работодателей - это отсутствие субъект - субъектных отношений, случайный характер обратной связи в управленческом взаимодействии и фрагментарное участие наёмных работников в управлении производством. Такое положение усугубляет противоречие между сложностью перехода к рыночному взаимодействию и установлением социальной ответственности капитала за качество трудовой жизни и социальную защиту населения.

- Обосновано новое направление исследований по разработке общественного договора как методологии социального партнёрства как управленческого взаимодействия консенсусного типа в формирующейся рыночной экономике России. Автор выявляет важнейшую особенность этого направления, заключающуюся в том, что оно формирует социально - экономическую политику с приоритетной ролью рыночной модели социальной защиты населения.

- В содержательном аспекте управления социальным взаимодействием научную новизну составляет вывод об интегрировании системы социального партнёрства в логический результат социального управления - это капитализация социальных отношений как способа реализации человеческого потенциала в условиях формирующегося приоритета рыночных ценностей. На основе проведённого социологического анализа системы социального партнёрства на московских предприятиях (37 экспертов, 438 респондентов) выявлены и спрогнозированы перспективы повышения качества жизни. 74 % экспертов указали на первостепенную роль повышения качественных условий труда, такой же процент отметил - охрану здоровья и организацию отдыха, 58 % - профессиональную подготовку и переподготовку кадров как главный мотивационный фактор труда.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности применения научных результатов и выводов о процессах совершенствования социального партнёрства как управления социальным

взаимодействием и установления реального влияния субъект - субъектных отношений на принятие решений по социальным проблемам.

Конкретно - социологические проекты, и объемный эмпирический материал явились основой для научных обобщений и разработки выдвинутой концепции. Это - общественный договор как методология социального партнёрства в формирующейся рыночной экономике России. Научная новизна диссертационной работы состоит в том, что она является первой в современной отечественной социологической науке попыткой рассмотрения общественного договора как методологии социального партнёрства в формирующейся рыночной экономике нашей страны. Впервые осуществлено интегральное многоаспектное исследование управления социальным взаимодействием. Создан образец интегрирования массивов социологического исследования управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства по - новому основанию: социальное взаимодействие как управление консенсусного типа. Качественно новая методология позволяет не просто интегрировать традиционные и инновационные ценностные ориентиры в управлении социальным взаимодействием предпринимателей - работодателей и наёмных работников, но и выработать современные модели управления, основанные на формирующихся рыночных ценностях.

Это первая в отечественной социологической литературе работа, посвященная комплексному исследованию управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства на основе, разработанной автором концепции; это - общественный договор как методология социального партнёрства.

Выводы и предложения, выдвинутые в диссертации, могут представлять интерес также для специалистов, занимающихся разработкой и внедрением моделей и механизмов социальной защиты на разных уровнях социального управления. Рекомендации автора используются в практической деятельности трудовых коллективов при подготовке и заключении коллективных договоров, а также в учебном процессе, при подготовке и чтении лекций, спецкурсов, факультативов по социологии управления. В частности, в Московском педагогическом государственном университете автором читается разработанный им курс "Социальное партнёрство как система управления социально - трудовыми отношениями". Курс оснащён, специально изданным для него, учебно - методическим пособием с аналогичным названием.

Апробация и внедрение результатов работы в практику.

Научная новизна исследуемых процессов и результаты решения автором диссертации поставленных задач прошли апробацию и получили положительную оценку специалистов института социологии Российской Академии наук, Московского государственного института международных отношений (Университет) МИД РФ, Московского государственного

социального университета; рассматривались на методологических и научно - теоретических конференциях, а также на международных семинарах.

Основные положения диссертационного исследования доложены и обсуждены на **научно - практических конференциях:**

1. "Человек. Социальная политика. Социальное партнёрство" в Академии труда и социальных отношений 21 - 23 марта 2001 г. в г. Москве.
2. "Реальная социальная политика в условиях государственной модернизации: опыт, проблемы, перспективы" в Российской Академии государственной службы при Президенте РФ 13 - 14 марта 2001 г. в г. Москве.
3. "Экологические и социальные проблемы России" в Брянской научной библиотеке 17-19 февраля 2001 г. в г. Брянске.
4. "Формы и методы реализации социальной политики и федеральных социальных программ на региональном и муниципальном уровне" 6 февраля 2002 г. в Российской Академии государственной службы при Президенте РФ в г. Москве.
5. "На пути к социальному государству" 19 ноября 2002 г. в Академии труда и социальных отношений в г. Москве.
6. "Проблемы качества экономического образования в России" в Финансовой Академии при Правительстве РФ 25 - 28 марта 2002 г. в г. Москве.
7. "Социальные проблемы управления" 25 - 26 февраля 2003 г. в Московском государственном педагогическом университете в Г. Москве.
8. На конференции аспирантов и докторантов Московского педагогического университета 27 февраля 2004 г. в г. Москве.

Структура диссертации определяется задачами исследования и состоит из введения, четырёх глав, заключения, библиографического списка использованных источников и литературы.

II. Содержание работы.

Во введении обосновывается актуальность избранной темы, раскрывается степень её научной разработанности, определяется объект, предмет, цели и задачи исследования, указывается его теоретико - методологическая основа, характеризуется научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе "Теоретико - методологические основы социального партнёрства" описывается сущность социального партнёрства в общественном договоре и социально ориентированном рыночном государстве. Выявляются особенности управления субъектным взаимодействием консенсусного типа в различных социологических парадигмах. Обосновывается общественный договор как методология социального партнёрства. Рассматривается классификация моделей партнёрских отношений на основе "соучастия работников" в управлении, цели, функции и современное состояние.

Первый параграф "Теоретико - методологические идеи об общественном договоре и социальном государстве - теоретическая основа социального

партнёрства" посвящен изучению базовых понятий и сущности партнёрских отношений в теории общественного договора и социально ориентированного рыночного государства.

Социальное партнёрство рассматривается как эволюция управления, начиная с классической теории об общественном договоре в трудах Т. Гоббса, Ж. Ж. Руссо, Л. Гумпловича, и, заканчивая, современной трактовкой социального партнёрства в работах современных российских и зарубежных авторов Э. О. Рудэка, А. О. Олейника, Я. Н. Керемецкого, А. Г. Коняхиной, М. В. Каргаловой, О. Базалева, В. Ойкена, Л. Эрхарда, Дж. М. Кейнса, Е. Варг'a.⁵

Понятие социального партнёрства представляется диссертантом в узком и широком значениях. В *узком смысле* социальное партнёрство - это метод регулирования трудовых и социальных отношений. Именно такое определение понятия даёт Трудовой кодекс РФ. С целью адекватной оценки социального партнёрства в транзитивных российских условиях автор исследует издержки "рассогласования" повседневной практики социально - экономических отношений в объектно - субъектном управлении на примере партнёрских отношений на предприятиях г. Москвы, фокусирует внимание на отклоняющихся от легитимных и общепринятых в обществе ценностных нормах поведения.

Внедрение социального партнёрства правящей элитой, проводившей жёсткий либеральный курс, было призвано сыграть роль "социального амортизатора". Формальное достижение поставленной цели как функции управления балансом интересов предпринимателей - работодателей и наёмных работников не отражает сущности явления в качестве социального управления, направленного на формирование цивилизованных рыночных отношений на всех его уровнях: федеральном, региональном муниципальном и на отдельном предприятии. Сосуществование неформального и легального принципов отношений приводит к двум типам правил поведения: конформным и неконформным. Неформальное субъектное взаимодействие (контракт о найме) определяет ситуацию неопределённости, увеличивает риск оппортунистического поведения, то есть одностороннего отклонения от договорённостей в ущерб партнёру. Это типичная ситуация, когда работодатель навязывает свои условия и правила поведения работнику или, напротив, работник не считается с интересами первого. В условиях

⁵ Коняхина А. Социальная политика Б. Клинтон в 1992 - 1999 годы.: Дис... канд. ист. наук. - Краснодар: Кубанский государственный университет. - 2001. - С. 94 - 96; Каргаловой М. В. Социальная политика Европейского союза: Концептуальные аспекты и тенденции развития в 80 - 90 е годы.: Дис... докт. экон. наук. - М.: Российская Академия наук. Институт Европы. - 1999. - С. 64; Базалев О. Социальный капитал как фактор управления: Дис... канд. социол. наук. - Саратов, 2001. - С 19 - 20; Рудэк Э. О. О демократизации собственности в России. - М.: Академия самоуправления, 1997; Олейник А. Н. Институциональная экономика. // Вопросы экономики. 1999, №6. - С. 136 - 140; Керемецкий Я. Н., Рудэк Э. О. Развитие нетрадиционной экономики в США и российской реформы. К вопросу о концепции "третьего пути" в экономике. // США: экономика, политика, идеология. - 1995, №5. - С. 43 - 46; Barr N. Economic Theory and the Welfare State. A Survey and Interpretation. // J of Economic Liter. - 1992. - Vol. 30. - p. 741 - 803.

неопределённости правил социальное партнёрство невозможно. Отсутствие институционального равенства сторон делает невозможным достижение паритета интересов и приводит к различным формам личной или корпоративной зависимости одной стороны от другой. Негативные тенденции в развитии партнёрских отношений автор подтверждает данными социологического исследования московских предприятий. Тридцать девять процентов респондентов, которых связывают надежды на решение проблемных и конфликтных ситуаций с деятельностью директора, и лишь некоторые называют коллективный договор способом согласования стратегических вопросов развития предприятия с интересами работников.

В условиях неразвитости институциональных правил поведения происходит вынужденный рост контролирующего аппарата со стороны государства, повышается роль третейского посредничества, в роли которого выступает бюрократический аппарат. Чиновники, руководствуясь формально требованиями трудового законодательства, определяют правоту стороны не объективными критериями, а собственным персональным интересом. В таких условиях происходит диверсификация нелегальных отношений, они распространяются на рынок легальной занятости, в том случае, если заинтересованные во взаимодействии субъекты строят отношения, нарушая закон, если он противоречит неформальным нормам поведения, установленным между работником и работодателем. Субъектное взаимодействие в такой ситуации не является партнёрским, так как представляет ущерб третьей стороне - государству и обществу в целом. Институциональные формы социального партнёрства переводятся в плоскость теневых отношений. Последняя проблема проявляется как публичная демонстрация приверженности принятым в социуме идеалам и нормам, которые могут не соответствовать внутренним убеждениям и даже вступать в противоречие с реальным поведением индивидов. Так появляется двойной стандарт социального поведения и взаимодействия - номинального и реального. Феномен "двоемыслия" указывает на существование латентных и неформальных структур, которые приводят к клановым и узко корпоративным образованиям, изолируются и локализируются от государства и общества, не обеспечивают долгосрочности, надёжности контрактных отношений; неустойчивы, подвержены санкциям и постоянному риску, создают для своих членов проблему издержек уклонения от санкций, предусмотренных за нарушение формальных норм и правил поведения. В таких условиях система социального партнёрства носит преимущественно декларативный характер.

В широком - термин обозначает, что социальное партнёрство - консенсусный тип социального взаимодействия индивидов, обладающих разным статусами, но выступающих в качестве равноправных и самостоятельных субъектов социальных отношений, действующих на основе взаимного учёта интересов и потребностей. Диссертант уточняет понимание социального партнёрства в широком смысле как регулирование

взаимодействия. Взаимодействие направлено не только на заключение конвенциональных соглашений, но и проведение преобразований в упорядочении жизнедеятельности людей в формирующихся рыночных отношениях.

Диссертант определяет собственную нишу анализа *социального партнёрства как разновидности социального управления*, в этом аспекте оно занимает особое место среди других видов управления (социально - экономическое, политическое, культурно - духовное) и, одновременно, синтезирует в себе их результаты, сохраняя при этом присущие только ему свойства.

Научно - теоретические основы социального партнёрства представлены в работе с социологических, социально - экономических и социально - политических подходов. Однако проблема усложняется тем, что подходы могут пересекаться, порождая множество дуальных структур. Из этого следует, что управление сложными социальными отношениями и связями в системе социального партнёрства ещё недостаточно изучено в социологическом плане и нуждается в научно - теоретическом обосновании.

При характеристике общественного договора диссертант даёт собственную трактовку изменения дефиниции "управление", начиная с концепции принуждения в теории Т. Гоббса и его дальнейшей эволюции по линии "принуждение - гармония", как движения к демократизации управления в социал - демократической модели социального рыночного государства в обществе благосостояния в германском опыте политики "среднего пути". Анализ эволюции общественного договора приводит автора к исторической ретроспективе его развития в трудах как российских, так и зарубежных авторов: П. И. Новгородцева, Б. А. Кистяковского, Э. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса.

Противопоставление субъектного взаимодействия в контексте двух трактовок социального действия: номиналистической (М. Вебер) и реалистической (Э. Дюркгейм) представляется автором как противоречивая и неоднозначная область социологических исследований, комбинаций управленческого взаимодействия. Представленные подходы к анализу партнёрских отношений позволили определить методологию анализа социального партнёрства в различных социологических парадигмах.

Во втором параграфе "Социальное партнёрства как управление социальным взаимодействием в различных социологических парадигмах" в основу изучения проблемы положены методы историко - сравнительного, социологического, статистического и тематического анализа объекта изучения. Функция управления - выработка механизмов разрешения конфликтов - становится важнейшей в социальном взаимодействии на основе анализа социологической дефиниции *"солидарность"*.

Анализ дефиниций *"солидарность"* подводит автора к характеристике социального взаимодействия с позиций сравнения сущностных закономерностей веберовской теории рациональности как утверждения в

обществе "капиталистического духа" и возникновения социальной *аномии*, которая анализируется в работах Дюркгейма.

Вторым основополагающим понятием в теории социального взаимодействия автор определяет дефиницию "*консенсус*". Панорама дефиниции "*консенсус*" представлена работами О. Конта, Т. Парсонса, Э. Шилза. Определяя, с точки зрения общей теории систем и системного метода, управление в виде системотехнической модели с элементами самопроизводства и синергетической самоорганизации, автор, применяя метод декомпозиции четырёх функций социальной системы Парсонса (адаптации, целедостижения, интеграции, латентности), проводит анализ системы социального партнёрства как особой сферы интеграции традиционных и инновационных ценностей с целью сохранения стабильности общественной системы. С помощью историко - сравнительного метода выявлено два тренда регулирования социальных отношений, которые соответствуют парадигмальным подходам объяснения социальной реальности: *стабильность - солидарность - консенсус и конфликт - солидарность - консенсус*. Таким образом, в основу разделения положено соотношение стабилизационного и конфликтного подходов как равнозначных.

Основу первого (*стабильность - солидарность - консенсус*) - составляют исследования Т. Парсонса, Э. Шилза, Г. Блумера, которые в центр стабилизационного развития поставили адаптацию личности. Этот подход в определённой мере основан на веберовском идеальном типе.⁶

Данные социологического исследования подтверждают правильность этого подхода. Сорок пять процентов респондентов считают главным в партнёрских отношениях формирование заработной платы, 51 % экспертов связывают значение коллективного договора со стратегией развития предприятия и 31% респондентов обозначили его целью - разрешение конфликтных ситуаций.

Конкретный эмпирический материал подтверждает, что в системе социального партнёрства адаптационные возможности работников к рыночным отношениям. Лишь пять процентов респондентов связывают возможности стабильной работы и заработной платы с отстаиванием своих интересов с помощью забастовки, 41% - возлагают надежды на защиту своих прав через коллективные переговоры. При этом 29 % назвали, что на их предприятии имели место коллективные трудовые конфликты, 25% - не определились с ответом.

Анализ начального этапа действия системы социального партнёрства проводится автором с применением метода аналогии материального благополучия с теоретическими положениями полезности, которые направлены на удовлетворение потребностей работников. Второй -

⁶ Парсонс Т. О структуре социального действия. - М.: Академ - проект, 2000; Blumer H. What is Wrong With Social Theory? In H. Blumer, Symbolic Interaction Englewood Cliffs. N. J.: Prentice - Hall: 140 - 152, 1955; Shils E., Parsons T. Working Papers in the Theory of Action. N.Y.: Free Press.1953. P.9-12;

представлен конфликтологической парадигмой Р. Дарендорфа, Ю. Хабермаса, А. Горца, А. Турена.⁷

Диссертантом трансформируется наработанный в XX веке опыт управления социальным взаимодействием (теория менеджмента Д. Белла, Р. Арона, "обогащения труда" и теория двух факторов Ф. Херцберга, качества рабочей жизни - Дж. Гейлбрейта и Д. Рисмана) с учётом современных российских процессов управления и сетевой организации труда. Этот принцип устанавливает новый тип управленческого взаимодействия; в его основе - отношения социального контракта в форме социального партнёрства.

Рассматривая последствия новых тенденций, представленные А. Туреном, автор анализирует социальное взаимодействие в системе социального партнёрства в качестве логического продолжения концепции человеческого потенциала как социального капитала у П. Бурдьё, в коммуникативной теории жизненного мира Ю. Хабермаса, в теории Н. Лумана. Представляет их группировку по спектру действия как социологическую парадигму регулирования "конфликт - солидарность - консенсус". Особый интерес для развития теоретических положений социологии управления представляет общий вывод о том, что их воздействие на общественный договор имеет три основополагающих последствия.

Диверсификация конфликтов приводит к стиранию фундаментальности и всеобщности основного структурного конфликта между трудом и капиталом, создавая впечатление его поверхностности. Однако возникающая коллективность действий, в зависимости от историчности, чаще всего представляет собой вид "ловушек" для социального объекта, которые образуются между социальным классом и господствующими и властвующими элитами, что может использоваться в корпоративных интересах отдельных групп. Это зависит от конъюнктуры ситуации. Это положение теории акционизма А. Турена сходно по содержанию с концепцией единства социальных и физических пространств П. Бурдьё. Спектр интересов и ролей социальных действующих лиц - "агентов", в соответствии с терминологией П. Бурдьё, фиксирует несколько их позиций в "социальном поле", что и определяет их социальную "праксеологию", т.е. реальную социальную практику субъектов. Теория А. Турена определяет эволюцию социальной системы стремлением к стабильности, в то время как реальная конструкция социума исходит из синхронического и диахронического развития - а не только из диахронического - общественных движений в рамках институционализированных конфликтов. Логическое развитие концепций результирует, что целедостижение субъектов

⁷ Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. / Пер с фр. - М.: Научный мир, 1998. - 204с; Горц А. Метаморфозы труда: поиск смысла. Критика экономического разума.// Современная западная социология: Классические традиции и поиск новой парадигмы. (Мадрид, 1990) - М: АН СССР. Институт научной информации по общественным наукам, 1990. Habermas J. The Philosophical Discourse of Modernity. - Cambridge. - 1995; Habermas J. The Structural Transformation of the Public Sphere. - Cambridge (Ma) - 1991; Habermas J. Towards a Rational Society. Boston. - 1971.

детерминируется поддержкой соответствующих общественных движений. Позиции определяются капиталом, накопленным в предыдущей борьбе за монополию легитимного насилия и установление власти социального класса или элиты, зависит от этого капитала.

Автор заканчивает анализ управленческого взаимодействия в социологической парадигме "конфликт - солидарность - консенсус" работами А. Горца. ("Критика экономического разума", 1989г "Прошлые парадигмы либерализации труда", 1985г. "Борьба рабочего класса: Эссе пост - индустриального социализма", 1982г.), представляя культурные и производственные факторы, формирующие "экономическую рациональность и функционализацию труда". В результате такой дифференциации внутри труда отношения между работниками определяются одним подходом - властью организации. Автономия по принципу специализации разбивает людей в организации на маленькие команды. Размывается классовая идентичность внутри социальных групп, смягчается острота конфликта "рабочий - босс".

Использование конкретного эмпирического материала (Исследование системы социального партнёрства в г. Москве, март - май 2001 года; дополнительной занятости работников Новосибирской области, март 2001 года; мотивация труда на предприятиях Краснодарского Края, сентябрь 2001 года) по аналогии с выдвинутыми теоретическими положениями позволили автору сформулировать современные тенденции в сфере управления.

Среди отрицательных факторов, мешающих рыночному позиционированию предприятия, указаны:

- ❖ отсутствие грамотной команды управленцев (отметили 20%);
- ❖ некомпетентность руководства (20%);
- ❖ неудовлетворительная система нормирования труда (52%);

Среди других причин - неразвитость самоуправления, недостаток средств для организации социальной защиты и помощи.

Выдвинутые причины анализируются автором как условия для становления социального капитала равного по значению финансовому, производственному и другим видам, т. е. как источнику дохода. Основные субъекты в системе социального партнёрства: предприниматели - работодатели и наёмные работники описываются как человеческий капитал.

В третьем параграфе "Моделирование социального партнёрства в западном обществе" в основу изучения проблемы управления социальным взаимодействием в системе социального партнёрства положены методы социологического, тематического историко - сравнительного анализа объекта изучения. Эффективное функционирование системы социального партнёрства в западном мире выступает действенным средством демократизации производства, повышения качества рабочей жизни и установления рыночных принципов социальной защиты, т. е. устранения

кризисных явлений в жизни общества в условиях формирования рыночных отношений.⁸

Представляя опыт социального партнёрства - разветвлённую сеть "соучастия в управлении" наёмных работников в Германии и систему продюмальных трудовых судов, как основной элемент системы партнёрских отношений во Франции - диссертант анализирует возможности экстраполяции представленного опыта на российские условия, акцентирует внимание на актуальности этих форм участия работников в управлении на отечественных предприятиях.

Через анализ начального этапа реформирования показана объективная необходимость системы социального партнёрства как механизма предотвращения негативных последствий рыночных отношений. Направленность политики управления лишь на достижение рыночных характеристик не создавала условий для формирования человеческого и социального капитала и возможности его реализации в новых условиях легитимными формами, адаптация населения не соответствовала быстро меняющейся социально - экономической ситуации. Исходя из этого, автор системно и логически последовательно излагает их значение в транзитивных российских условиях. От обоснования общественного договора как методологии социального партнёрства, представленного в первом параграфе, диссертант переходит к анализу его содержания через моделирование партнёрских отношений как выполнению социального заказа общества. Направленность социального заказа формирует приоритеты управления социальным взаимодействием: формирование социальной ответственности капитала за качество трудовой жизни, преодоление бедности, установление мирных субъектных отношений между предпринимателями - работодателями и наёмными работниками, создание адекватной транзитивным российским условиям модели социальной защиты. В соответствии с поставленными задачами, автор представляет собственный алгоритм моделирования партнёрских отношений на основе участия работников не только в коллективно - договорных кампаниях, но и с учётом "соучастия в управлении" предприятием.

Во второй главе "Социальное партнёрство как управление социальным взаимодействием в российских условиях" даётся концептуальное обоснование социального партнёрства. Исследуется сущность и структура социальной защиты наёмных работников в системе социального партнёрства. Важное место отводится управлению мотивацией труда, формированию корпоративной культуры как средствам *солидаризации* коллектива предприятий.

В первом параграфе "Концептуальное обоснование социального партнёрства как системы управления социально - трудовым взаимодействием

⁸ Горц А. Метаморфозы труда: поиск смысла. Критика экономического разума.// Современная западная социология: Классические традиции и поиск новой парадигмы. (Мадрид, 1990) - М: АН СССР. Институт научной информации по общественным наукам, 1990. - С. 17 - 23.

в отечественном обществознании" социальное партнёрство исследуется как социальное управление в процессе становления трёх концептуальных подходов к формированию партнёрских отношений.

Первая концепция отражает официальную позицию в понимании феномена - это отношениями между работодателями и работополучателями. В этой связи автор описывает индивидуально - личностные и групповые уровни социального взаимодействия по согласованию интересов. Анализ официальной концепции социального партнёрства представлен в работе как формирование предпринимателей - класса собственников и оценивается как последовательный этап в создании отношений частной собственности, сопровождающих приватизацию.

Во второй концепции социальное партнёрство исследуется как социального взаимодействия консенсусного типа, которое устанавливается с помощью ценностных норм гражданского общества. Одна из целей которого - корректировка легитимных норм.

Роль гражданского общества в определении типа общественного устройства имеет первостепенное значение для демократизации производственных отношений. Если государство как базовый элемент политической системы ответственно за сохранение целостности сообщества и обеспечение его нормальной жизнедеятельности, то гражданское общество, как своеобразная обратная связь, позволяет оказывать оперативное влияние на все подсистемы социума: корректирующее - на разрешение конфликтов, смягчающее - на конкретные социальные процессы адаптации населения к рыночным последствиям реформирования. В этом значении гражданское общество нивелирует государственное стремление к монополии общественной жизни и деперсонификации личности, внедряет методы косвенного демократического управления, в отличие от прямых "жёстких форм" государственного регулирования. Превалирование жёстких методов управления социальной системой ведёт к нарушению информационно-энергетического обмена в социуме, обуславливает возрастание конфликтности и накопление социально отрицательной энтропии, а, следовательно, приводит к снижению степени организованности общества в целом и, что особенно важно, к уменьшению его социально-адаптационных возможностей.

Третья концепция социального партнёрства выражена профсоюзной тактикой действий в отстаивании интересов наёмных работников через группы давления, или лоббирование. Концепция отражает профсоюзный подход к оценке системы партнёрских отношений в рыночном взаимодействии.

Уникальность российского варианта состоит в том, что возникший симбиоз профсоюзов с предпринимателями преследует цель общего воздействия на правительство с целью корректировки не только социально-экономического, но и политического курса. Создание такого союза стало возможным потому, что интересы профсоюзов и предпринимателей во многом совпадали. В этих

условиях определение профсоюзами социального партнёрства в качестве механизма формирования корпоративных групповых интересов, направленных на достижение целей путём лоббирования, подтверждает понимание профсоюзными органами сложившейся ситуации. Это понимание потребовало от профсоюзов необходимости перейти к открытой тактике сотрудничества с корпоративными группами, объединение действий с которыми, включая лоббирование, открывает возможности первым реализовать комплекс социально - экономических и политических задач по защите интересов наёмных работников.⁹

Во втором параграфе "Социально - регулирующая роль предпринимателей в системе социального партнёрства"

Предпринимательство как субъект социального партнёрства определяет наличие и осознание имущественного и социального неравенства, своей социальной позиции и общественной роли, равно как и обоснование действий, направленных на защиту и укрепление экономических позиций, установление солидарного корпоративного единства. Этот тезис даёт основание автору перейти к анализу социологической концепции солидаризма сквозь призму работ Э. Дюркгейма, О. Конта, Т. Парсонса, и заканчивается рассмотрением функциональных, культурных и структурных форм управления как способа адаптации к действительности. Функции, по Мертону, представляют особый способ адаптации к действительности, которая у Парсонса представлена лишь положительными тенденциями. Однако если рассматривать адаптацию как социальный факт, то она может иметь и отрицательные последствия - дисфункцию. Эти положения теории учёного хорошо подтверждают значение функционального разделения труда, которое заключает в себе объединяющее начало.

Теоретические выводы автор подтверждает конкретным социологическим исследованием методом анкетирования 438 рабочих и 31 работодателя на десяти предприятиях в пяти отраслях г. Москвы о значении роли предпринимателя - работодателя в качестве руководителя формирующего грамотную команду управленцев. Сорок восемь процентов экспертов считают, что работодатели осознают собственные партнёрские функции через согласование с работниками стратегических вопросов развития предприятия путём заключения коллективного договора.

Внутрифирменные факторы: отсутствие на ряде предприятий грамотной команды управленцев; нехватка молодых специалистов; отсутствие свободной прибыли, которую следует направить на экономическое и социальное развитие.

Выводы респондентов и экспертов подтверждают, что система социального партнёрства возникает в связи с необходимостью формирования

⁹ Киселев В. Н., Смольков В. Г. Социальное партнерство на уровне федеральных округов. //Труд и социальные отношения. 2002. №1 - С. 56 - 63; Грищенко Н. Н. Место и роль социального партнерства в социальном государстве. //Труд и социальные отношения. Приложение. 2000 - №3. - С.11 - 23; Волков Ю. Г. Путь к благополучию страны. // Народонаселение. 2001. №2. - С. 92- 102; Гайнуллина Ф. И. Политические аспекты социального партнёрства в России. - М. Профиздат. - 2001. - 277 с;

продуктивных социальных отношений, которые они связывают с особой ролью работодателей, осознанием руководителем важности человеческого фактора, и формирующимся корпоративным единством, которое ими сформулировано в привычных терминах: "сплочённость коллектива для достижения целей развития предприятия".

Анализ анкет - интервью установил интенсивность связей в формировании коллективных групп в социальную пирамиду. Дифференциация работников в коллективе предприятий воспринимается как естественный процесс, который не влияет на величину заработной платы. Из ответов экспертов следует, что величина заработка зависит от усилий работников - 45%, 22% видят её зависимость от уровня квалификации, 22% - от результата работы коллектива, остальные 11% - отметили зависимость оплаты труда от наличия заказов. Из этого положения следует, что на предприятиях начинает складываться многообразие коллективных, или корпоративных, единств, не совпадающих друг с другом. Приоритет в нём занимают наиболее действенные группы - это работодатели - собственники и управленцы. Материальное расслоение воспринимается, как естественный процесс, социальное равенство невозможно, происходит постепенная замена этого понятия в сознании работников на стремление к корпоративному единству, как достижению стабильного положения предприятия на рынке, а значит, и собственного благополучия.

Доминирующую роль предпринимательства в системе партнёрских отношений автор заключает анализом участия в этом процессе двух других субъектов партнёрских отношений: наёмных работников и государства. Формируется социально-экономическая деятельность, которая изменяет производственные ресурсы (материальные, финансовые, информационные, трудовые) и роль среднего класса, определяя его основную социальную функцию как минимизатора социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях социальных трансформаций, что модифицирует традиционную социальную структуру.¹⁰ Социально-экономическая и политическая ситуация помогает утвердиться концепции консенсусных отношений, которая формирует логическую конструкцию объективной реальности социального взаимодействия и определяет современную теорию и практику управления.

Третий параграф "Социальное партнёрство - инструмент социальной защиты наёмных работников" посвящен формированию модели социальной защиты, которая опирается на исследование коллективных договоров на предприятиях столицы. Система и механизм социальной защиты работников

¹⁰ Зув А., Мясников Л. Последствия непредсказуемы. // Свободная мысль XX века. 2002 №1. - С.51 - 60; Ворошилов В. Происходит ли в условиях монетаристских реформ в России формирование новых экономических классов? // Регион: Политика. Экономика. Социология. 1998, №1, 2; Хикс Р. Д. Стоимость и капитал. / Пер. с англ. - М.: Прогресс - Универс, 1993. - 487с; Шумпетер И. Капитализм, социализм, демократия. - М.: Экономика, 1995. - 539с; Маршалл П. К пониманию переходной экономики. // Экономическая наука современной России, 1999, №2, С.59 - 77.; Охотникова М. Условия и факторы экономического согласия в обществе. // Социологические исследования. 2000. №10. - С. 30 - 34.;

анализируются в системе социального партнёрства как поле для формирования социальной защиты, которое представлено ответами респондентов на следующие блоки вопросов: отношения в трудовом коллективе; причины негативного отношения к своему трудовому коллективу; вопросы социальной защиты, требующие решения для стабильной работы коллектива.

Первый блок отражает удовлетворение от работы в трудовом коллективе (около 70%). Не нравится работать в коллективе одной пятой части участников исследования. Затруднились ответить 8% участников опроса. Второй блок - характеризуется ответами на вопрос о желании смены места работы: 37% - готовы поменять работу; 43% - предпочитают остаться в коллективе; 20% - затрудняются дать ответ на поставленный вопрос. Процент работников, желающих сменить место работы немногим меньше тех, кого работа устраивает. Около четверти всех респондентов не смогли дать однозначного ответа. Одна из основных причин такого явления - неудовлетворительная система нормирования и оплаты труда. На фоне представленных ответов на оба блока проблем, которые можно определить как социальное поле, в рамках которого формируется отношение к организации социальной защиты, особый интерес представляет третий блок. В целом работники предприятий считают заботу администрации об удовлетворении нужд недостаточной - 77%. В полной мере удовлетворены работой лишь 7% респондентов. Не дали ответа - 16%.

На современном этапе развития отечественная наука ищет модель социальной защиты, основанную на равной ответственности государства и самих граждан за своё социально-экономическое положение и материальное благосостояние.

Сопоставляя механизмы социальных отношений: социальной ответственности и солидарности, социального контракта в форме социального партнёрства, корпоратизма, автор приходит к выводу, что ни один из них не может применяться в нашей стране в чистом виде. В первом случае вмешательство государства оценивается как необходимое для социально-экономического развития, во втором - рассматривается как нежелательное, но неизбежное ввиду недостаточной развитости рыночной саморегуляции. И потому за социальное равенство приносятся в жертву темпы быстрого экономического роста и эффективности.

Диссертант анализирует параллели между концепцией социального партнёрства и процессом выделения с помощью системы социального партнёрства среднего слоя и наиболее квалифицированных, образованных и высокодоходных групп наёмных работников как субъектов партнёрских отношений, и, одновременно как объектов, формирующих общественный потенциал цивилизованных рыночных отношений в рамках общественного договора. Социальное партнёрство становится центральным оценочным механизмом социальной эффективности социальной защиты.

Третья глава "Анализ практики управления социальным взаимодействием в социально - трудовой сфере в системе социального партнёрства в Российской Федерации" - прикладной блок исследования. На основе авторской разработки классификации моделей социального партнёрства, представленных в третьем параграфе первой главы, автор анализирует социологические данные о готовности респондентов к установлению субъект — субъектного социального взаимодействия в системе социального партнёрства.

В первом параграфе "Практика социального партнёрства в социально - трудовой сфере России" описываются особенности становления партнёрских отношений в нашей стране на фоне формирующихся рыночных отношений и процессов глобализации. Социальное регулирование отношений получает новый импульс - обособленность в коллективе не только на основе материальной дифференциации, но и различия в ценностных установках, как способе самовыражения личности в обществе. В этих условиях солидарность, являясь определяющим началом мирных, неконформных отношений детерминирует приоритетные мотивы труда. Самым важным мотивом к труду выступает получение средств к существованию, наименее значимым - престижность предприятия. Вторая характерная тенденция управления - учёт новых ценностных ориентиров - резкой дифференциации групп на основе уровня образования. Так, ранжирование мотивов труда (семь параметров) двумя группами респондентов краснодарских предприятий (№ =475) рабочими и управленческим персоналом показывает зависимость их ценностных установок от уровня образования и квалификации. Для управленческого персонала существенным являющимся отношением в коллективе, интересная работа, престижность профессии, т. е. они, как творческие личности, осознают свою ценность для организации. Показатель "отношения в коллективе" совпадает у обеих категорий (3 место). Показатель отражает тенденцию сохранения традиционной ценности коллектива. Оценивая положение дел на предприятиях как неудовлетворительные, рабочие и инженерно - технический персонал расходятся в определении причины этого. Первые обвиняют - руководство предприятия, в то время как, вторые - государство. Источник расхождения во мнениях находится в более привилегированном положении управленцев по сравнению с рабочими. Данные констатируют, что основным мотивом и стимулом трудовой деятельности для обеих категорий работающих остаётся потребность выживания (1 место). Основы социализации в современных условиях формирующегося рынка составляет успешность трудовой жизни, определяемая высоким заработком. Адаптивность работников к рыночным ценностям зависит от возраста. По данным этого же исследования факторы, определяющие успешность коррелированны с возрастом работников.

Зависимость использования экстремальных мер в повышении собственного благосостояния от возраста, доказывается автором на примере адаптации к ценностям нового общества. Эта реальность осознаётся сторонами

социального партнёрства, формирует латентные мотивы, которые определяют позиционирование субъектов в системе социального партнёрства. Взвешенное отношение к участию в забастовке продемонстрировали 48% респондентов. Они примут решение об участии в забастовке в зависимости от обстоятельств. Миролюбие и благоразумие продемонстрировали рабочие в возрасте 20, 30, 40 лет. Их ответы оставляют соответственно 55%, 50%, 54%. По мере повышения квалификации и увеличении оплаты труда увеличивается лояльность к администрации и осмотрительность.

Значение следующей тенденции в управлении социальным взаимодействием автор выводит из воздействия социального партнёрства на формирование социальной ответственности капитала за установление субъектных отношений консенсусного типа между предпринимателями - работодателями и наёмными работниками. Пятьдесят процентов экспертов - руководителей отметили, что пытаются предотвратить конфликты, другая половина видит действенный способ управления путём переговоров. Рост компетентности субъектов социального партнёрства определяет эффективность управления. Как показало московское исследование, руководители предприятий склонны к социальному диалогу с наёмными работниками.

Перспективная тенденция управления в системе социального партнёрства - мирная направленность отношений. Мирную направленность отношений показывают ответы респондентов на вопрос о способах разрешения конфликтов.

Среди предпочтительных способов решения трудовых конфликтов называются: информирование администрации предприятия в лице директора о проблемах рабочих - 39%, чуть меньшее количество респондентов указало на эффективность переговоров - 36%, ещё меньшее на необходимость использования всех возможных средств для защиты рабочих предприятия - 17%, т. е. в сознании работников преобладают установки на мирное взаимодействие.

Во втором параграфе "Качество трудовой жизни - показатель эффективности социального партнёрства" автор предлагает разработанные им показатели качества трудовой жизни.

Качество трудовой жизни зависит от профессии и квалификации, знаний и трудовых навыков, добросовестности и инициативы работников. Эти характеристики составляют трудовой потенциал, который рассматривается как *человеческий капитал*. В современной науке термин используется для обозначения воплощённой в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал - это способности, талант и практические навыки, образование работника, которые приобретаются им в течение жизни. Из этого складывается продуктивная деятельность людей.

В рыночной экономике образованные люди получают более высокий доход, чем работники низкой квалификации, так как их продуктивность выше. Именно они, как показало исследование, занимают руководящие

должности. Из 31 эксперта проинтервьюированных в московском исследовании 30% имеют среднее техническое образование, 70% - высшее, из — 6% - учёную степень. Образовательный уровень респондентов: 24% имеют среднее специальное образование, 13% - высшее, образование; оставшиеся респонденты - неполное среднее, среднее, профессионально - техническое. Эти условия диктуют необходимость формирования корпоративного интереса в развитии конкурентоспособности экономической единицы на рынке. Влияние коллектива на формирование стратегии развития предприятия отметили 50% респондентов и почти половина экспертов. Пятьдесят процентов экспертов считают, что стратегию развития предприятия формируют учредители, определённую роль играет правительство Москвы, минимальную роль в её формировании отводят министерствам и ведомствам. Ответы на вопрос о субъекте формирования стратегии развития производства коррелируются с ответами на вопрос об оценке перспективы работы предприятий. Так, наличие долговременной программы развития предприятий отметили почти все проинтервьюированные. Исключение составили эксперты предприятий, имеющих неустойчивое финансовое положение - объединения "Октябрь" и хлебозавода № 26.

По результатам изучения мотивации труда на предприятиях Краснодарского края автор приходит к выводу, что особое значение в мотивации имеет качественная самореализация - работа по специальности. Для респондентов старшего поколения (после 50 лет) этот показатель отметили как первостепенный - 57,1%, в то время как у работников в возрасте до 29 лет показатель в качестве первостепенного отметили 50,5%. Материальный интерес достаточно высок у первой категории работников (47, 1%), но он уступает место показателю профессиональной специализации. Таким образом, для респондентов второй группы (до 29 лет) характерна высокая адаптивность к рыночным ценностям и актуализация высокого заработка в такой степени, что остальные условия труда представляются для них несущественными. Важно отметить, что оставшиеся 49,5% работников в возрасте до 29 лет больше озабочены комфортными условиями труда, продолжительностью отпуска, щадящей трудовой нагрузкой, удобным графиком работы. Представленные варианты суждений позволили сгруппировать ответы по трём факторам: материальные (высокая оплата труда, комфортные условия труда), социальные ("хорошие отношения в коллективе", "хорошие отношения с руководством"), идеальные ("престижность", "интересная работа"). Фактически и у наёмных работников, и у инженерно - технических служащих доминируют материальные и социальные факторы. С увеличением возраста работников особое значение приобретает социальный фактор. Присутствие в структуре трудовой мотивации идеального направления незначительно. Существенное влияние на определение факторов мотивации вносит возраст. Стиль руководства предприятием образует группу социально-психологической факторов,

которые определяют климат в коллективе, влияющий на качество трудовой жизни. В представленных исследованиях этот показатель обозначен как "идеальное направление". Респонденты отвели ему третье место.

В четвёртой главе "Перспективы социального партнёрства в формирующейся рыночной экономике России" раскрывается состояние социального партнёрства в формирующейся рыночной экономике России и перспективы ликвидации негативных последствий рыночного реформирования с помощью развития системы социального партнёрства.

В первом параграфе "Оценка состояния социального партнёрства в современной России" анализируются последствия социального неравенства на основе статистических данных. Это три группы показателей: величина кратности доходов 10% наиболее и наименее обеспеченного населения (децильный коэффициент), численное выражение неравенства по концентрации доходов (индекс Джини) и увеличение количества населения, имеющего среднедушевые доходы ниже уровня прожиточного минимума. Основу анализа составляют данные о сокращении материальных доходов населения Брянской области за десять реформенных лет. Репрезентативность выборки подтверждается подобными выборочными данными по другим регионам страны.

Последствия такого положения - обеднение большей части населения. 23,4% которого, по оценке социологов, находятся в состоянии лишений, т. е. они являются бедными по реальному уровню потребления и образу жизни. На 01.01.03 52% наименее обеспеченных семей имели 1% фонда сбережений, в то время как 2% самых богатых - 53% этого фонда, 77% домохозяйств - не имеют имущественного потенциала, а 3,5% - владеют огромной собственностью. Всё это имеет глубокие социальные последствия; происходит распространение неформальных практик взаимодействия. Неформальная составляющая присутствует, прежде всего, в оплате труда. Заработная плата индивидуализирована и скрыта, расширяются различные форма девиантного поведения.

Анализ материальных и идеальных (параграф №1) факторов мотивации труда приводит автора к заключению многозначности социальной помощи как поддержки не только самым бедным группам общества. Следует иметь в виду, что право получать помощь и пользоваться поддержкой государства имеет не только экономический, но и социально - гражданский аспект. Социальная поддержка - социальная взаимосвязь человека и государства; она помогает человеку чувствовать себя полноправным членом общества. Все эксперты московских предприятий отметили значение социальной в системы социального партнёрства как положительный фактор развития производства и возможности выгодного рыночного позиционирования с целью упрочения положения предприятия на рынке. Вместе с тем, как способ выстраивания отношений между работодателями и наёмными работниками, в системе социального партнёрства доминирует формализм, налицо необходимость совершенствования партнёрских отношений. Респонденты Московского

хлебозавода №26 связали слабое развитие системы социального партнёрства с дефицитом материальных ресурсов, на камвольном объединении "Октябрь" отметили элементы соглашательства.

Анализ партнёрских отношений позволил диссертанту заключить, что адаптация к рыночным отношениям происходит именно с помощью системы социального партнёрства в условиях формирования двух основных социальных трендов развития. Первый - характеризуется сокращением адаптационных возможностей значительной части населения и существенным углублением бедности, второй - определяется стабилизационным ресурсом поведения, который сформировался в результате опытности. Установление рыночных отношений сопровождается "размыванием" социального статуса, маргинализацией. Реформы, лишённые социального целеполагания, вызывают социальную напряжённость в обществе, формируют негативное отношение к делению общества на бедных и богатых, что приводит к асоциальности последних.

Проведённый анализ рассматривается автором как социальный контекст оформления человеческого капитала. Но проблема его формирования связана с тем, что его развитие не обеспечено ресурсным потенциалом общества. Процесс капитализации отношений происходит на фоне обострения основного социального противоречия современного российского общества - резкой имущественной и материальной дифференциации и, как её следствие, углубления бедности.

Второй параграф "Перспективы социального партнёрства в регулировании социального взаимодействия рыночного типа в Российской Федерации" посвящен развитию социального партнёрства в современной России. Разноплановые тенденции оценки партнёрских отношений в российской науке сводят основную перспективу социального партнёрства к выработке механизма интегрального стратегического достижения согласия между различными социальными группами в рамках общественного договора.

Практический интерес к социальному партнёрству на перечисленных предприятиях определяет роль социального партнёрства как функции формирования рыночных отношений. Оценка деятельности предприятий позволила выделить два основных адаптационных варианта к рыночным отношениям. Одинаковые доли респондентов указали (по 20%) на некомпетентность руководства и отсутствие условий для реального участия работников в управлении делами коллектива. Среди других ответов заслуживают внимания следующие оценки. Пятнадцать процентов экспертов относят задержки в выплате заработной платы за счёт незнания руководством современных методов и форм материального поощрения и стимулирования работников. Ещё 12% отнесли неудовлетворительное положение предприятий на рынке на счёт отсутствия корпоративной культуры и мотивационной привлекательности труда. Анализ автором объяснения современной социологической действительности трудовых отношений на основе хабутилизированной философии отношений заканчивает

исследование темы, представляя его трудами Р. Мертон, А. Шюца, Т. Лукмана, З. Баумана, Р. Дарендорфа, Т. Парсонса, Г. В. Осипова.¹¹

В заключении автор подводит итоги проведённого диссертационного исследования, формулирует основные выводы по проблемам моделирования партнёрских отношений в современных российских условиях, акцентирует внимание на значимых проблемах социального управления. Это формирование стабильности, солидарности общества через демократизацию производства, проектирование модели социальной защиты, формирование среднего класса и управленческой элиты путём широкого внедрения инновационных методов управления, новых подходов к мотивации труда. Результаты анализа социологических исследований позволили диссертанту сделать выводы, подробно изложенные в десяти выводах диссертации.

Основные положения диссертации и результаты исследования отражены в следующих публикациях автора.

І. МОНОГРАФИИ:

1. Гостенина В. И. Социальное партнёрство как социальное управление в России. М.: Прометей, 2004. - 150 с, 8,27 п. л.
2. Буданова М. А., Гостенина В. И. (авторских - 50%) Социальное партнёрство в формирующейся рыночной экономике России (социально - управленческий аспект). - М.: Прометей, 2004. - 263 с, 16,5 п. л.
3. Гостенина В. И. Социальное партнёрство в различных моделях общества. М: Айыына, 2001. - 95 с, 6 п. л.

ІІ. БРОШЮРЫ

4. Гостенина В. И. Социальное партнёрство в системе управления социально - трудовыми отношениями. М.: Айыына, 2000. - 45 с, 3 п. л.

ІІІ. НАУЧНЫЕ СТАТЬИ:

5. **Гостенина В. И. Социальное партнёрство в системе управления социально - трудовыми отношениями. // Труд и социальные отношения. Приложение. М.: АТиСО. 2000. - №5. - С.100 - 107, 0,5 п. л.**
6. Гостенина В. И. Социальное партнёрство: проблемы и перспективы. // Научная конференция "Человек. Социальная политика. Социальное партнёрство". М.: АТ и СО, 2001. - С. 88 - 91, 0,1 п. л.
7. Гостенина В. И. Социальное партнёрство, социальная экология: схожесть и отличие. Международная научно - практическая конференция. "Человек: жизнь в окружающей среде". Брянск: Брянская научная библиотека, 2001.- С. 42 - 44, 0,2 п. л.
8. **Гостенина В. И., Кулакова С. Г. (авторских - 80%) Особенности социального партнёрства в маркетинговой ВУЗ(а) на рынке труда.**

¹¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. / Пер. с англ. - М.: Логос, 2002. - С. 51 -125; Дарендорф Р. Тропы из утопии. - М.: Праксис, 2002; Осипов Г. В. Российская социология в XXI веке. - М.: Альфа - М, 2003. - С. 68; Luhmann N. "The World Society as a Social System" / Mnternational Journal of General Systems. 8,131 - 138; Schutz A. Choice and the Social Sciences // Life - Word and Conscionsness. Evanston / Ed by L. Embree. North Western University Hress. -1972, 565 - 596

// **Труд и социальные отношения. Приложение. М.: АТиСО. 2001. №5, с. 41-45, 0,2 п. л.**

9. Гостенина В. И. Социальное партнёрство сквозь призму оплаты труда и профессиональной подготовки кадров. // Кадровик. М.: Просвещение. 2002, № 5. - С. 6-8, 0,3 п.л.

10. Гостенина В. И. Перспективы социального партнёрства в условиях глобализации. // Труд и социальные отношения. Приложение. М.: АТиСО. 2002, №3. - С. 93-97, 0,2 п.л.

11. Гостенина В. И. Проблемы формирования субъектных отношений в системе социального партнёрства. Или как предпринимателю выйти из силового поля. // Образование и общество. Научно - информационный журнал, http://www/education/recom/4_2002/gostenina.htm, 0,4 п. л.

12. Гостенина В. И., Муратова Н. А. (авторских 80%) Особенности конфликтного поля современной России. Роль социального партнёрства в разрешении конфликтов. // Гуманитарий. История и общественные науки. // Сб. научных трудов. Вып V. М: МПГУ. 2003. - С. 64 - 71,0,5 п.л.

13. Гостенина В. И. Теоретические подходы к определению социального взаимодействия консенсусного типа. Его становление в современной России. М.: МПГУ // Гуманитарий. История и общественные науки. // Сб. научных трудов. Вып V. М.: МПГУ. 2003. - С. 79 - 86,0,5 п.л.

14. Буданова М. А., Гостенина В. И. (авторских - 50%) Общество и предпринимательство: проблемы формирования субъектных отношений в системе социального партнёрства. // Научные труды МПГУ. Серия: социально - исторические науки. М.: Прометей. 2004. - С. 342 -347,0,3 п.л.

15. Гостенина В. И. Теоретические подходы к определению социального партнёрства. // Научные труды МПГУ. Серия: социально - исторические науки. М.: Прометей. 2004.- С. 347 - 358, 0,5 п.л.

16. Гостенина В. И. Конфликт: социальное измерение.// Народонаселение. М.: ИСЭПН. 2002, №1 - С. 112 - 117,03 п.л.

17. Гостенина В. И. Общество и предпринимательство: проблемы формирования субъектных отношений. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе "Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы": М.: Альфа - М. 2003. - Т. 1. С. 472 - 474, 0,1 п.л.

IV. НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСОБИЯ

18. Буданова М. А., Гостенина В. И. (авторских - 50%) Социальное партнёрство в системе социально - трудовых отношений. - М.: Прометей, 2003. - 95 с, 6 п. л.

Общий объём авторских публикаций по теме исследования
восемнадцать наименований -32,47 п.л.

В.И. Гостенина

Подп. к печ. 27.10.2004 Объем 2,00 п.л. Заказ №255 Тир. 100

Типография МПГУ

№ 21711

РНБ Русский фонд

2005-4
21274