

На правах рукописи

ЧЕРЕВИШНИК Наталья Николаевна

**ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ
РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук**



САРАТОВ – 2006

Диссертация выполнена в ФГОУ ВПО
«Саратовский государственный социально-экономический университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Быченко Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Ивченков Сергей Григорьевич

кандидат социологических наук, доцент
Понукалин Алексей Алексеевич

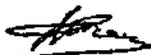
Ведущая организация: Поволжская академия государственной
службы им. П.А. Столыпина

Защита состоится 8 ноября 2006 года в 13.00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.241.04 при Саратовском государственном социально-экономическом университете по адресу: 410003, г. Саратов, ул. Радищева, 89, ауд. 843.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Саратовского государственного социально-экономического университета.

Автореферат разослан 6 октября 2006 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Л.А. Фиглин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационной темы связана с тем, что в современных условиях развитие трудового потенциала представляет собой важнейший объект социального управления, стратегическую цель социальной политики государства. Роль трудового потенциала в процессе социально-экономического развития постоянно возрастает. Он превращается в основной фактор общественного воспроизводства, важнейший капитализирующийся ресурс, главную действующую силу и основную социокультурную ценность населения. Весь ход социального развития все в большей степени зависит и оценивается исходя из имеющихся у населения характеристик трудового потенциала, являющихся важнейшим фактором трансформации статусных и трудовых отношений, доступа индивидов к социально-экономическим выгодам и доходам.

В условиях становления гражданского общества и правового государства, основанного на рыночных отношениях, создаются условия перехода от директивных методов социального планирования развития трудового потенциала к методам регулирующего программно-целевого воздействия на развитие трудового потенциала.

В современных условиях необходимо внедрение программно-целевых методов социального планирования развития трудового потенциала. Целевые комплексные социальные программы представляют собой важнейший инструмент социального управления развитием трудового потенциала, метод решения властными структурами острых социально-экономических проблем, требующих концентрации финансовых и человеческих ресурсов, координации управленческих усилий, целевой направленности используемых государственных средств.

С начала рыночных реформ в России стало очевидно, что директивные подходы к планированию трудового потенциала не могут быть эффективными в новых условиях. На федеральном, региональном, муниципальном уровнях разрабатывается и реализуется комплекс целевых социальных программ, направленных на развитие трудового потенциала. В то же время современная система программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала не интегрирует образовательных программ, программ здоровья и физической культуры в единый комплекс социального планирования. Данная система не нацелена на создание условий активного стратегического переобучения работников, проактивное профессиональное развитие способностей, необходимых не только в настоящем, но и в будущих периодах. При этом система социального планирования характеризуется потерей связи властных структур с работодателями, другими социальными партнерами на рынке труда. Понижается степень участия органов власти, образовательных институтов, институтов здравоохранения и физической культуры в организации процессов, направленных на развитие трудового потенциала работающего населения, достижение оптимальной занятости и социальной защиты населения.

Таким образом, проблемы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в современных условиях приобретают все большее теоретическое и практическое значение. Актуальность диссертацион-

ной темы связана с рядом важнейших моментов. Во-первых, в современных условиях роль трудового потенциала в процессе социально-экономического развития постоянно возрастает, он превращается в основной объект социального планирования и управления. Во-вторых, развитие рыночных отношений, становление гражданского общества и правового государства создают условия объективной необходимости перехода от директивных методов социального планирования развития трудового потенциала к методам регулирующего программно-целевого планового воздействия на развитие трудового потенциала. Предполагается необходимость разработки новых принципов программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, выявления путей оптимизации взаимодействия на федеральном, региональном, муниципальном, внутриорганизационном уровнях. В-третьих, система программно-целевого планирования развития трудового потенциала в условиях России характеризуется низкой социально-экономической эффективностью. Это предполагает необходимость разработки рекомендаций по преодолению противоречий социального планирования развития трудового потенциала, конкретизацию задач органов власти, связанных с интеграционной деятельностью по социальному планированию развития трудового потенциала, выявления направления внедрения социальных механизмов партнерского взаимодействия субъектов социального планирования.

Степень разработанности проблемы. Проблемы, связанные с программно-целевым социальным планированием развития трудового потенциала, находятся на пересечении предметных областей социологического, управленческого, философского знаний.

Теоретические предпосылки исследования трудового потенциала заложены в работах классиков социологии М. Вебера, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, В. Зомбарта, Т. Парсонса, П. Сорокина, где дан глубокий и всесторонний анализ потенциальных трудовых способностей человека как важнейшего фактора, определяющего сущность социальных и экономических процессов общественного воспроизводства. В исследованиях Н. Бердяева, Н. Волгина, Э. Кассирера, Р. Оуэна, Б. Паскаля, Э. Роттердамского, Н. Федорова раскрываются сущностные характеристики развития человеческого потенциала как социально-философского термина.

Автор в своем исследовании переосмысливает взгляды ученых, которые в рамках современной экономической социологии рассматривают трудовой потенциал в качестве важнейшего фактора общественного воспроизводства, социокультурного богатства населения. Данное направление развивают В. Автономов, И. Алешина, Е. Белкин, К. Бруннер, А. Волков, Ю. Волков, Н. Гвоздева, Б. Генкин, М. Грановеттер, А. Гретченко, Ю. Забродин, Т. Заславская, А. Здравомыслов, Г. Зинченко, И. Корогодия, Л. Кривенко, В. Музыкант, В. Немчинов, А. Патрушев, В. Подмарков, В. Поликарпов, В. Пуляев, Р. Рывкин, А. Силин, И. Синяева, Ж. Тощенко, А. Чумикова, В. Ярская.

Исследуя этапы модернизации программно-целевых методов социального планирования, автор анализирует теоретические исследования, посвященные проблемам взаимосвязи общественных трансформаций социального управле-

ния и развития трудового потенциала (работы Л. Бремера, С. Ивченкова, Г. Каллана, К. Класека, П. Кузнецова, Г. Макбэрни, В. Нечаева, А. Попукалина, А. Прусака, А. Слепухина).

В исследовании привлекается методологический анализ научных разработок по социальному планированию в рамках парадигмы социального менеджмента (работы Ч. Барнарда, Л. Басовского, М. Бухалкова, Ю. Быченко, А. Гаврилова, В. Гончарова, В. Жуковой, В. Корнилова, Н. Кузнецова, И. Мазура, А. Рассела, В. Рочера, Н. Тихонова, В. Шапиро, О. Шкаратана).

Разрабатывая современные принципы организации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, автор диссертационного исследования обобщает и переосмысливает теории планирования развития персонала, проблемы накопления трудовых способностей работников. Наиболее значимый вклад в разработку данного научного направления внесли В. Дильтей, П. Друкер, З. Румянцева, Р. Салмон, А. Слоун, Л. Урвик, М. Фоллетт. Важными для автора оказались исследования по социальной политике, социальному программированию и проектированию процессов культурного развития общества, организационной культуры (работы Т. Баландиной, Е. Гонتماхера, Л. Константиновой, О. Самариной, Э. Шейна).

Развитие идей проектного социального планирования развития трудового потенциала работников в условиях рыночных отношений автор находит в научных исследованиях по социологии организации (работы Е. Бабосова, И. Ворожейкина, Т. Галкиной, А. Кравченко, А. Пригожина, С. Сивовой, Э. Смирнова, И. Тюриной, С. Фролова, В. Щербины). Актуальными являются социологические разработки в области социологии труда, раскрывающие вопросы социально-трудовой оценки реализации программ, направленных на развитие трудовых способностей работников организаций (работы Б. Бабин-Корепя, М. Гуревича, Э. Короткова, А. Кочетова, Ф. Линге, А. Поршнева, В. Радаева, Т. Радиловской, З. Румянцевой, Н. Саломатина, У. Скотта, Г. Сталкера, Н. Тихонова, Ф. Шервуда, О. Шкаратана).

Автор привлекает идеи ученых, разрабатывающих проблемы оптимизации социальных программ в контексте социального прогнозирования и социального планирования развития (работы Л. Басовского, Т. Дридзе, Ю. Левады, В. Маркина, К. Миккульского, В. Роговина, Е. Устюжанина, С. Фролова, С. Шаталина).

Существенное значение для разработки путей совершенствования программно-целевого планирования развития трудового потенциала имеют исследования по проблемам партнерства и оценки качества процессов разработки и реализации социальных программ, направленных на развитие человеческих ресурсов (работы А. Ветрова, Н. Волгана, Д. Гавра, Ф. Гайнуллиной, О. Иванова, В. Кривошеева, В. Михеева, Г. Семигина, Л. Фиглина).

Современная концепция программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в публикациях отечественных и зарубежных ученых освещена с недостаточной степенью систематизации и полноты. Отсутствует комплексная теория программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях становления рыночных отношений России, не разработаны принципы системности социальных программ, направ-

ленных на развитие трудового потенциала, не выявлены задачи органов власти, связанные с партнерским взаимодействием субъектов планирования и интеграцией деятельности по программно-целевому социальному планированию развития трудового потенциала.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью данного диссертационного исследования является социологический анализ системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала и разработка рекомендаций по ее совершенствованию в условиях современной России.

Для достижения этой цели требуется решить ряд взаимосвязанных задач:

- провести социологический анализ междисциплинарных теорий трудового потенциала, на основе синтезирующего подхода раскрыть современное содержание трудового потенциала, выявить его важнейшие сущностные формы и специфику развития;

- рассмотреть эволюцию становления программно-целевого метода социального планирования развития трудового потенциала в ходе трансформации социальной структуры российского общества, представить содержание программно-целевого планирования развития трудового потенциала, его отличие и преимущества от директивных форм социального планирования;

- проанализировать социальные процессы организации социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала, осуществляемого в рамках общественной подсистемы социального управления, выявить социальные компоненты данной организации, ее цели, задачи, социальные функции;

- осуществить общую социальную оценку результатов внедрения социальных программ, направленных на развитие трудового потенциала, выявить особенности и противоречия программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в России;

- дать рекомендации по организации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала на принципах социального партнерства, раскрыть пути совершенствования системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России.

Указанные цель и задачи определили структуру работы и логику изложения материала.

Объектом исследования является совокупность социальных отношений, складывающихся в процессе реализации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях России.

Предмет исследования – социальные процессы и социальная организация программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях рыночных реформ России.

Эмпирической базой диссертации выступают статистические данные, нормативные документы, результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов по проблемам социального планирования развития трудового потенциала.

Анализ практик программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала отдельных организаций осуществляется на базе данных социальных программ РАО «ЕЭС России», Государственного унитарного предприятия «Приволжская железная дорога». Также в диссертации проанализированы результаты социологических опросов «Динамика развития трудового потенциала на предприятиях России», проведенного в 2006 г. группой социологов под руководством автора диссертационного исследования (структурированное интервью, опрошены 112 работников Федерального государственного унитарного дорожного эксплуатационного предприятия № 293); «Профессиональное самоопределение студентов», проведенного в 2005 г. группой социологов с участием автора диссертационного исследования (структурированное интервью, опрошены 348 студентов различных вузов г. Саратова).

Методологическую основу исследования составляют диалектико-логический и структурно-функциональный подходы, фундаментальные социологические разработки по социальной политике, социальным программам и проектам. Методологией изучения программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала выступает системный анализ, осуществляемый на соответствующем социально-экономическом материале. Механизмы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала анализируются с применением историко-функционального метода и сочетают в себе социальный анализ данных государственной статистики с анализом социальных процессов в российском социуме в условиях рыночных реформ.

Теоретической основой социологического анализа развития трудового потенциала выступают идеи социального действия (М. Вебера, Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, В. Зомбарта, Т. Парсонса, П. Сорокина), программного и проектного социального планирования развития трудового потенциала (Е. Бабосова, И. Ворожейкина, Т. Галкиной, А. Кравченко, А. Пригожина, С. Сивовой, И. Тюриной, С. Фролова, В. Щербины), социального планирования в рамках парадигмы социального менеджмента (М. Бухалкова, Ю. Быченко, А. Гаврилова, В. Гончарова, В. Жуковой, В. Корнилова, Н. Кузнецова, И. Мазура, Н. Тихонова, В. Шапиро, О. Шкаратана).

Достоверность и обоснованность результатов исследования определяются непротиворечивыми теоретическими положениями, корректным применением положений социологии о социальном планировании. Основные выводы исследования лежат в контексте базовых положений современной социологической теории относительно механизмов социальной оценки процессов программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала. Используется адекватный задачам эмпирического исследования инструментарий.

Научная новизна диссертационного исследования раскрывается в следующих позициях.

1. В результате анализа междисциплинарных, экономических, социально-экономических и социологических концепций трудового потенциала человека, а также социологической теории социального профессионального действия уточнена сущность трудового потенциала как системы физических и интеллектуально-образовательных характеристик, определяющих человеческие способ-

ности к трудовой деятельности. По-новому раскрыты важнейшие социокультурные формы трудового потенциала: биологическая и культурная.

2. Обосновано, что в условиях развития рыночных отношений в России создастся объективная необходимость отказа от применения директивных методов социального планирования развития трудового потенциала. Применение программно-целевых методов социального планирования в современных условиях по-прежнему основано на принципах директивного распределения ресурсов, а также принципа автономности программ развития трудового потенциала населения.

3. Впервые организация социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала раскрыта в контексте социального партнерства, что позволило автору исследовать системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в ракурсе целостных общественных отношений как отношений «социального объединения граждан», их социально-управленческого взаимодействия; выявить противоречия современной системы социальных программ, направленных на развитие трудового потенциала.

4. Доказано, что в условиях современной России по-прежнему традиционно применяются классические подходы к разработке и реализации целевых программ социального планирования развития трудового потенциала. Целевые программы, направленные на развитие трудового потенциала, разрабатываются в значительной мере в полном отрыве друг от друга, отсутствуют демократические формы социального контроля реализации данных программ, не развиты социальные механизмы партнерского взаимодействия федерального центра, регионов, муниципальных структур, отдельных организаций.

5. Дана комплексная социологическая оценка реализации социальных программ развития трудового потенциала. Обосновано, что в России не только отдельные организации, но и социальные объединения граждан полностью оторваны от процессов разработки и реализации социальных программ развития трудового потенциала. Современная система программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала не определяет интеграцию образовательных программ, программ здоровья и физической культуры в единый комплекс социальных планов. Данная система не нацелена на создание условий активного стратегического переобучения работников, вооружение их проактивными профессиональными знаниями и способностями, необходимыми не только в настоящем, но и в будущих периодах общественного развития.

6. Доказано, что в современных условиях система социального планирования развития трудового потенциала организаций имеет такие характеристики, как потеря связи работодателей, других социальных партнеров на рынке труда и образовательных услуг; понижение степени участия органов власти, образовательных и медицинских организаций в развитии трудового потенциала организаций, организации оптимальной занятости трудовых ресурсов и социальной защиты.

7. Раскрыты пути совершенствования программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России.

Доказана необходимость комплексной интеграции системных программ данного планирования, а также внедрения принципов партнерства федерального центра, регионов, муниципалитетов и отдельных организаций в осуществлении разработки и реализации целевых программ развития трудового потенциала, обновления социальных механизмов социальной оценки и контроля реализации программ развития трудового потенциала.

Результаты диссертационного исследования автор формулирует как научные положения, выносимые на защиту.

1. Трудовой потенциал представляет собой часть общего человеческого потенциала, характеризующего физические, психофизиологические, интеллектуально-образовательные, профессиональные способности человека к труду, которые задействованы или потенциально могут быть задействованы в процессе трудовой профессиональной деятельности. Он может социально капитализироваться и определять изменение профессиональной роли и статуса акторов, повышение эффективности труда, получение социально-экономических выгод от трудовой деятельности.

Социокультурный подход к трудовому потенциалу работников предполагает его рассмотрение как синтез двух важнейших элементов: биологического человеческого трудового потенциала – это степень физического и психологического здоровья индивидов, ценностные представления, нормы, принципы отношения работников к своим физическим способностям и здоровью; культурного человеческого трудового потенциала – это интеллектуальная культура индивида (интеллектуальный трудовой потенциал – творческий потенциал, творческая активность), образовательно-профессиональная культура индивида (образовательно-профессиональный трудовой потенциал – организованность и асертивность, образование и профессионализм), морально-нравственная культура индивида (морально-нравственный трудовой потенциал – нравственность и способность адаптироваться к работе в коллективе).

2. В условиях развития рыночных отношений в России применение программно-целевых методик осуществляется в ограниченных централизованных формах. Федеральные программы ограничивают возможность участия в их разработке и реализации как регионов, муниципальных образований, так и отдельных организаций.

Федеральные программы ориентированы на системы плановых расчетов затрат и конкретных конечных показателей по регулированию хода развития человеческого потенциала. При этом партнерские социальные взаимодействия в рамках разработки и реализации федеральных программ не предусматриваются. Социальную оценку и контроль результатов социальные акторы могут осуществлять в ущемленной, ограниченной форме.

3. В современных условиях должна быть внедрена новая концепция социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала, в рамках которой внутриорганизационные программы развития трудового потенциала должны стать органическими подсистемами общей общественной системы социального планирования развития трудового потенциала общества. Внутриорганизационное социальное управление развитием человеческого потен-

циала должно быть общественно ориентировано на новую парадигму человеческого капитала, инновационные условия саморазвития профессиональных способностей работников организации.

4. Практика программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях России представляет собой разрозненный набор социальных программ, ориентирующихся на развитие трудового потенциала: это социальные программы развития здоровья, физической культуры и спорта и образовательного развития профессионального трудового потенциала населения.

Данные социальные программы разрабатываются и реализуются относительно автономно. Каждая программа создается и внедряется независимо и без органической связи друг с другом, прослеживается разрозненность целей и задач, методов социального мониторинга и социальной оценки эффективности реализации социальных программ. При этом разработка и реализация (внедрение) каждой индивидуальной программы осуществляются комплексно.

Данные программы жестко увязываются с государственным централизовано-директивным, перспективным и текущим планированием. В рамках данных программ не предусматриваются развитие партнерских отношений, активное участие организаций и отдельных граждан в корректировке, разработке, финансировании компонентов данных программ. В рамках традиционного целевого планирования отсутствуют корректировка и управление межпрограммным социальным планом, слабо развито взаимодействие участников социальных программ. Регионы, муниципальные образования поставлены в условия подчиненных субъектов социального планирования, отдельные организации и социальные объединения вообще выпадают из системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала.

5. Развитие социального партнерства в системе программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в России находится в начальном состоянии и развивается в сложных условиях, характеризующихся отсутствием комплексной правовой базы, сокращением рынка труда и избытком невостребованного человеческого капитала, дезорганизацией системы финансирования в человеческие ресурсы и падением стимулов у работодателей для инвестирования в технические, технологические и социальные инновации, необходимые для инновационной подготовки и использования высококвалифицированных специалистов.

6. Разрешение современных противоречий в системе программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в России связано с развитием отношений социального партнерства. Основные проблемы могут быть успешно решены только общими усилиями образовательных учреждений, медицинскими организациями, учреждениями физической культуры, объединениями работодателей, профсоюзными и общественными организациями и властными структурами. Разрешение данных проблем связано с совершенствованием партнерских отношений, отражающих процессы разработки и реализации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала населения России. Необходимо создать правовую базу для партнерского взаимодействия субъектов и объектов программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, разработать и внедрить механизм обязательного за-

ключения многосторонних договоров и соглашений участия субъектов в разработке и реализации социальных программ развития трудового потенциала.

7. Важнейшее направление совершенствования системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала связано с внедрением новых организационных форм регулирования процессов программно-целевого социального развития трудового потенциала.

На федеральном уровне органом, координирующим, контролирующим и регулирующим процессы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, может стать Совет по развитию трудового потенциала. В данную структуру, на наш взгляд, должны войти представители Правительства РФ, министерств и ведомств, ведущих учебных заведений, общероссийских объединений работодателей, общественных организаций (в том числе профсоюзных). На региональном уровне основным механизмом осуществления неформального регулирования процессов программно-целевого социального развития трудового потенциала могут быть координационные многосторонние советы. В данную структуру, по нашему мнению, должны войти представители властных структур региона, руководители медицинских организаций, органов физической культуры, советов ректоров, представители средних специальных учебных заведений, профессионально-трудовых училищ, областных объединений работодателей, общественных организаций (в том числе профсоюзных). На муниципальном уровне органом, координирующим, контролирующим и регулирующим процессы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в рамках муниципальной территории, должна стать аналогичная комиссия по развитию трудового потенциала. В данную структуру, мы полагаем, должны войти представители органов местного самоуправления, некоторые руководители общественных организаций, предприятий, попечительских советов, активистов общественных организаций (в том числе профсоюзных). В рамках отдельных крупных организаций и предприятий необходимо также иметь аналогичные координационные советы или комиссии с включением в их состав представителей топ-менеджмента, специалистов по разработке и реализации социальных программ, руководителя службы управления персоналом.

На разных уровнях общественной системы должен осуществляться региональный, муниципальный, внутриорганизационный мониторинг реализации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, должны регулироваться процессы разработки соответствующих компонентов федеральной программы целевого развития трудового потенциала, заключаться соглашения по развитию систем образования, физической культуры, здравоохранения, а также должен осуществляться контроль за их выполнением с учетом взаимодействия общественных, профсоюзных организаций, комиссий по разрешению социально-трудовых конфликтов.

Теоретическая и практическая значимость работы. Научные результаты, полученные в диссертации, направлены на совершенствование системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России. Выполненное автором исследование представляет практические рекомендации по внедрению принципов социального партнерства на

различных уровнях программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала. Представленная система социальной оценки внедрения социальных программ может применяться как на федеральном, так и на региональном, муниципальном, внутриорганизационном уровнях. Идеи диссертации способствуют расширению перспективы теоретического исследования программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала населения России. Положения диссертации использованы при разработке и внедрении социальной программы развития трудового потенциала на Федеральном государственном унитарном дорожно-эксплуатационном предприятии № 293 г. Петровска Саратовской области.

Теоретические положения диссертации могут быть использованы правительственными и законодательными органами, в деятельности различных учреждений и организаций местного самоуправления при разработке социальных программ, их оценке, социальном мониторинге, оптимизации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала на разных уровнях хозяйствования.

Теоретические и практические выводы могут быть использованы в учебном процессе при изучении курсов «Социология», «Социология управления», «Социология и психология управления», «Социология организации», «Теория управления», «Социальное управление», «Государственное и муниципальное управление», «Экономическая социология».

Апробация работы. Основные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации, докладывались на заседаниях кафедр экономической социологии, а также на отечественных межвузовских и международных научных конференциях: «Процессы социализации на пороге XXI века» (Саратов, 1999); «Университет в региональном пространстве» (Саратов, 1999); «Профессиональная направленность, пути активизации и повышения качества подготовки кадров государственного и муниципального управления» (Саратов, 2002); «Местное самоуправление в системе публичной власти: российский и мировой опыт» (Саратов, 2003); «Социальные и институциональные факторы экономического развития России» (Саратов, 2005); «Человек и социум в трансформирующемся мире» (Саратов, 2005); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2005); «Среда обитания, здоровье и физическое развитие личности» (Саратов, 2006); «Проблемы и перспективы совершенствования управления национальным экономическим потенциалом» (Саратов, 2006).

По теме диссертационного исследования опубликовано 7 печатных работ общим объемом 3,6 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (пяти параграфов), заключения, библиографического списка использованной литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, показываются степень разработанности проблемы, объект, предмет, цель и задачи исследования, очерчиваются теоретико-методологические аспекты исследования, его эмпирическая база, раскрывается новизна, излагается научно-практическая значимость диссертации.

Первая глава «Методологические основы исследования программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала» посвящается вопросам теоретического и методологического обоснования проблемы социального планирования развития трудового потенциала в условиях рыночной системы хозяйствования, раскрытия программно-целевых методов социального планирования, их преимуществ.

В первом параграфе первой главы «Трудовой потенциал как объект социального планирования» раскрывается содержание трудового потенциала в условиях трансформации социально-управленческих взаимодействий, представляется новый контекст важнейших социокультурных форм трудового потенциала как объекта социального планирования.

Автор анализирует научные работы, представляющие собой методологическую основу изучения феномена трудового потенциала (П. Бурдье, Ю. Быченко, М. Вебера, А. Волкова, Э. Гидденса, Э. Дж. Долана, Э. Дюркгейма, Н. Евдокимовой-Динелио, Ю. Забродина, В. Зомбарта, Л. Ионина, А. Каратуева, Т. Парсонса, В. Пуляева, Ф. Фукуямы), обосновывает современные методологические основы исследования проблем развития трудового потенциала как системного объекта социального планирования.

В результате переосмысления междисциплинарных, экономических, социально-экономических и социологических концепций трудового потенциала человека, а также социологической теории социального профессионального действия диссертант формулирует синтезирующий подход к трактовке трудового человеческого потенциала. Трудовой потенциал человека в рамках синтезирующего подхода представляется как набор характеристик, определяющих человеческие способности к труду. При этом автор акцентирует внимание на том, что трудовой потенциал как объект социального планирования представляет собой синтез двух системных важнейших элементов: биологического человеческого трудового потенциала – это степень физического и психологического здоровья персонала; культурного человеческого трудового потенциала – это интеллектуальная культура индивида, образовательно-профессиональная культура персонала, морально-нравственная культура.

Автор приходит к выводу о том, что социальное планирование развития трудового потенциала имеет специфическое проявление в рамках различных форм его проявления: экономической, социально-экономической и социальной. Экономическая форма трудового потенциала человека отражает стоимостные и ценовые проявления социально-трудовых отношений. Социально-экономическая форма трудового потенциала человека отражает социальные проявления отношений формирования и развития человеческого фактора и трудовых ре-

сурсов в целом. Данная форма отражает не только абстрактные способности к труду, но и личностные качества работников, их социально-экономические характеристики. При этом диссертант подчеркивает, что социально-экономическая сущность трудового потенциала человека выражает не только абстрактную потенциальную способность к труду, но и развитие и активную реализацию творческих сил человека в процессе труда.

Социологическая форма человеческого потенциала отражает культурный трудовой ценностный комплекс личности, трудовое воплощение которых в форме профессионального действия приводит к трансформации статусных и властных позиций личности. В рамках данного подхода автор предлагает анализировать связь экономического и социального проявления трудового потенциала человека. Экономические процессы являются результатом и следствием реализации формирования социального, культурного и морального порядка, центрирующего общественные социальные группы.

Современный синтезирующий подход к трактовке трудового потенциала работника призван обобщить междисциплинарные, экономические, социально-экономические и социологические разработки по данной проблеме. Трудовой потенциал работника имеет двойственное культурное проявление. С одной стороны, человеческий потенциал проявляет себя в форме физической культуры работников — это культурно-биологическая форма человеческого потенциала. Данная форма отражает степень физического и психологического здоровья персонала, ценностные представления, нормы, принципы отношения работников к своему здоровью. С другой — трудовой потенциал работника проявляет себя в форме образовательно-профессиональной и морально-нравственной культуры работников. Трудовое использование физической, образовательно-профессиональной и морально-нравственной культуры работников осуществляется в символической и деятельно-профессиональной формах. Совокупный культурный потенциал человека только тогда становится трудовым потенциалом, когда он определяется как экономическая ценность в системе профессионального труда. Иными словами, трудовой потенциал работника становится таковым только при условии возможности деятельной капитализации потенциальных трудовых возможностей работника. Использование человеческого потенциала в процессе социального трудового действия, позволяющее индивиду достичь определенного статуса и доступа к дополнительным доходам, превышающим затраты, связанные с простым воспроизводством работника и его семьи, определяет собой процесс социально-экономического накопления трудового потенциала.

Диссертант делает вывод о том, что физическая, образовательно-профессиональная и морально-нравственная культура работников, носителем которой является индивид, может рассматриваться как трудовой потенциал работника постольку, поскольку она в системе социальных отношений потенциально позволяет ее носителю в конечном итоге получить через профессиональную деятельность социальные дивиденды. Трудовая реализация человеческого потенциала представляет собой поток преднамеренной трудовой деятельности, где могут задействоваться как физические, так и образовательно-профессиональные и морально-нравственные потенциальные возможности работников. Соци-

альные и экономические последствия трудовой деятельности при капитализации культурного потенциала должны быть предсказуемыми и систематически превращаться в достижение различных трудовых целей. Формирование, а также трудовое использование культурного потенциала работников должно определяться исключительно с позиций целевых намерений или интенций.

Во *втором параграфе* первой главы «Становление программно-целевого метода социального планирования развития трудового потенциала» анализируются этапы формирования программно-целевого метода социального планирования развития трудового потенциала в условиях России.

Переосмысливая современные подходы теоретиков социального планирования (работы Б. Бабин-Кореня, Л. Басовского, М. Бухалкова, А. Гаврилова, В. Гончарова, П. Друкера, Н. Кузнецова, И. Мазура, Д. МакГрегора, Т. Парсонса, А. Пригожина, Тихонова Н., В. Шапиро, О. Шкаратана, В. Щербинь), диссертант обосновывает современные принципы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, раскрывает социальные процессы планирования трудового потенциала на разных уровнях хозяйствования.

В исследовании доказываемается, что в условиях развития рыночных отношений в России создается объективная необходимость отказа от применения методов директивного социального планирования развития трудового потенциала. Совокупность принципов директивного социального планирования не может применяться в новых условиях, системы плановых расчетов затрат и конкретных конечных показателей не могут быть эффективными в рыночных условиях хозяйствования. В современных условиях должна быть внедрена новая концепция социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала, в рамках которой внутриорганизационные программы развития трудового потенциала должны стать органическими подсистемами общей общественной системы социального планирования развития трудового потенциала общества.

Диссертант доказывает, что в современных условиях должны изменяться цели и принципы программно-целевого планирования развития трудового потенциала. Важнейшая современная цель социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала заключается в развитии человеческого капитала, физической и образовательно-квалификационной культуры работников организаций.

Социальное программно-целевое планирование развития трудового потенциала должно быть направлено на формирование работника нового типа, способного стать лидером инновационных перемен, создающего конкурентоспособную социальную среду. Первый принцип социальных программ целевого планирования развития трудового потенциала – создание нового работника, который перестанет жить вчерашним днем и будет ориентирован на разработку творческих инноваций. Данный принцип является фундаментом для всех остальных принципов современной системы социального управления.

Автор приходит к выводу о том, что в условиях современной России необходимо преодоление порочной практики, когда федерально-региональные про-

граммы рассматриваются как инструмент оказания помощи слаборазвитым, наиболее отсталым регионам России. В рамках данной практики акцент делался на использовании средств Федерального фонда финансовой поддержки субъектов Российской Федерации в целях выравнивания показателей социального развития и удовлетворения социальных запросов. В рамках последних изменений социальное программно-целевое планирование на практике рассматривается как управленческий инструмент предоставления и получения социальных трансфертов на поддержку отдельных регионов, муниципальных образований, организаций и их объединений.

Автор подчеркивает необходимость формирования отдельного комплекса программ, направленных на целевое планирование развития трудового потенциала. Инструментом социального планирования развития трудового потенциала в новых условиях становятся общенациональные программно-целевые социальные планы. Последние необходимо интерпретировать как индикативные социальные программные планы общества, которые государству не навязывают директивными методами, но настоятельно рекомендует, организационно и финансово стимулирует, привлекая заинтересованных субъектов к партнерскому сотрудничеству.

В *третьем параграфе* первой главы «Организация программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала» рассматриваются социальные аспекты организации социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала в ракурсе целостных общественных отношений как отношений «социального объединения граждан», их социально-управленческого взаимодействия.

Анализируя организацию социального планирования в условиях современной России, автор подчеркивает, что действия подсистем программно-целевого планирования развития трудового потенциала на уровне общества, региона, муниципального образования и отдельной организации взаимосвязаны и взаимозависимы. На их деятельность влияют различные общественные связи и взаимозависимости. Наиболее значимые из них следующие: связь между социальной управленческой системой и определенной (конкретной) социальной локальностью; наличие нормативных элементов, определяющих законность управленческих отношений; тональность и стили притязаний на соответствие законам и принципам; ощущение членами общества особой идентичности и участия в реализации социальных планов и программ. Организация социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала представляет собой характеристику степени упорядоченности социальной общественной подсистемы в целом и ее отдельных социальных организационных систем в частности.

Сущность современной системы программно-целевого планирования развития трудового потенциала в условиях России сводится к разработке социально-организационных программных планов достижения целей развития трудового потенциала на федеральном, региональном, муниципальном, организационном уровнях. Данные целевые программы обладают ярко выраженными особенностями структурного построения, характеризуемого составом и содержанием частей и элементов, образующих программы на уровне всего общества, его отдельных

регионов и подсистем. Содержание отдельных элементов социальных программ развития трудового потенциала организаций носит типовой характер. Главным компонентом данных программ является до некоторой степени условное понятие единого конечного продукта социальной программы – трудового потенциала в его биологической и образовательно-профессиональной формах.

Программно-целевое планирование развития трудового потенциала представляет собой специфический процесс, состоящий из таких важнейших этапов, как: 1) социологический анализ и выявление проблем развития трудового потенциала; 2) разработка социальных целей, задач, общественных, региональных, муниципальных, организационных результатов; 3) обоснование путей, средств, форм и долей финансирования; 4) разработка социальных методов мониторинга внедрения программы.

Социальное программно-целевое планирование развития трудового потенциала призвано осуществить оптимальное развитие трудового потенциала общества, максимально приближенного к потребностям общества и его социально-экономическим подсистемам; организовать и координировать все условия и факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, его эффективное социально-экономическое накопление. В рамках как общества в целом, так и в регионах, отдельных организациях необходимо учитывать всякий фактор, влияющий на или определяющий развитие трудового потенциала. Будут ли то мероприятия по охране и развитию здоровья (формирование физического трудового потенциала), обучению и переобучению работников (формирование образовательного профессионального трудового потенциала), организационные, социально-психологические – все должно учитывать данная форма социального планирования. Реализация социального программно-целевого планирования развития трудового потенциала предусматривает необходимость систематического социологического исследования человеческих ресурсов на различных фазах их воспроизводства, в процессе обучения, при приеме на работу, в процессе профессионального труда.

Вторая глава «Социальные практики реализации целевых программ развития трудового потенциала в условиях современной России» посвящается социологическому анализу практик реализации целевых программ развития трудового потенциала, выявлению социальных проблем, раскрытию путей совершенствования системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России.

В первом параграфе второй главы «Особенности программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в России» осуществляется общая социальная оценка результатов внедрения социальных программ развития трудового потенциала, выявляются особенности и противоречия данного процесса.

В результате анализа практик реализации целевых программ развития трудового потенциала в условиях современной России автор приходит к выводу о том, что в условиях современной России по-прежнему традиционно применяются классические подходы к разработке и реализации целевых программ социального планирования развития трудового потенциала. Целевые программы, на-

правленные на развитие трудового потенциала, разрабатываются в значительной мере в полном отрыве друг от друга. Основной блок данных программ связан с развитием здравоохранения, образования, физической культуры и спорта.

Практика программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях России представляет собой разрозненный набор различных социальных программ. Диссертант приходит к выводу, что практика разработки и реализации социальных программ развития трудового потенциала в России имеет две формы проявления. Первый блок социальных программ определяет развитие физического трудового потенциала населения. Второй блок программ определяет развитие образовательного профессионального трудового потенциала населения. Данные социальные программы разрабатываются и реализуются относительно автономно. Каждая отдельная программа разрабатывается и внедряется независимо и без органической связи друг с другом, с органическими проявлениями совместных целей. При этом необходимо отметить, что разработка и реализация (внедрение) каждой индивидуальной программы осуществляются комплексно.

Данные программы жестко увязываются с государственным централизовано-директивным, перспективным и текущим планированием. Основа данных социальных программ – жесткая увязка с государственным финансированием и бюджетным планированием на уровне Федерации, регионов, муниципалитетов, отдельных организаций. В рамках данных программ не предусматриваются развитие партнерских отношений, активное участие граждан в корректировке, разработке, финансировании компонентов данных программ. В рамках традиционного целевого планирования отсутствуют корректировка и управление межпрограммным социальным планом, слабо развито взаимодействие участников социальных программ. Регионы и муниципальные образования поставлены в условия подчиненных субъектов социального планирования, отдельные организации вообще выпадают из системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала.

Разрозненные социальные программы разрабатываются по параметру отдельных элементов трудового потенциала, их реализация осуществляется исходя из имеющихся ресурсных возможностей с учетом сроков выхода на заданные конечные промежуточные организационные результаты. Главная социальная цель разрозненных социальных программ развития трудового потенциала определяется трансформациями и положительными структурными сдвигами в системе трудового потенциала общества, региона, муниципального образования, отдельной организации. В то же время на практике социальные программы в условиях российской действительности далеко оторваны от нужд отдельных организаций, членов их трудовых коллективов. Трудовой потенциал организаций не увязан в системе целей и задач социальных программ развития трудового потенциала как на уровне федеральных и региональных разработок, так и на муниципальном уровне.

Автор подчеркивает, что в современных условиях использование программных методик социального планирования развития трудового потенциала предусматривает необходимость постоянного социологического анализа эффектив-

ности их внедрения. Именно социологическая оценка может задать количественную и качественную определенность реализации программы, выявить положительные и отрицательные ее стороны, определить необходимость коррекции программных положений. Социологическая оценка призвана дать направления переосмысления традиционно применяемых классических подходов к разработке и реализации целевых программ социального планирования развития трудового потенциала.

Инструменты социальной оценки и контроля реализации социальных программ призваны стать компонентом общего общественного контроля разработки и реализации социальных программ развития трудового потенциала. Социальные параметры оценки внедрения программы развития трудового потенциала упрощенно должны характеризоваться уровнем достижения стратегии здорового образа жизни, профессионального роста, положительного изменения статусных позиций населения. Конкретизировано данные параметры должны отражать оценку изменения совокупного физического и образовательно-профессионального потенциала человеческих ресурсов в обществе, регионах, муниципальных образованиях, отдельных организациях.

Во *втором параграфе* второй главы «Пути совершенствования программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала» представляются рекомендации по организации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала на принципах социального партнерства.

В диссертации разрабатываются предложения, направленные на совершенствование программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала. Автор определяет направления изменения содержания данного планирования, обосновывает необходимость комплексной интеграции системных программ данного планирования.

В исследовании подчеркивается, что программно-целевое социальное планирование развития трудового потенциала должно строиться на принципах партнерства федерального центра, регионов, муниципалитетов и отдельных организаций. Образовательная система должна прекратить транслировать в будущее ценности индустриально-потребительского общества, ее целевая ориентация должна формироваться в контексте зарождения и развития принципов информационного общества, требующего фундаментальных и постоянных изменений как в системе жизнедеятельности в целом, так и в структурах образования, здравоохранения, физической культуры и спорта в частности.

Социальные программы целевого развития трудового потенциала, организуемые на принципах партнерства, приобретают органические характеристики в результате расширения состава и системного объединения участников (субъектов) программы на принципах партнерства, а также в результате экономического стимулирования активизации их социальных действий государством. Расширяются возможности осуществления стратегического выбора участников программы не только на федеральном, но и на региональном, муниципальном, внутриорганизационном уровнях. Каждый участник социальной программы развития трудового потенциала является одновременно ее полноправным партне-

ром. При этом партнеры, участвуя в программе, решают какую-то актуальную для себя социальную или экономическую задачу. Партнерская система социальных программ развития трудового потенциала предполагает создание социальных и экономических условий выгодности партнерского участия в программе. Принципы партнерства одновременно предполагают наличие возможности свободы выбора своего состояния, возможность проявить собственные интересы и предпочтения участников программы. Здесь важно, чтобы закреплялось право партнеров широкого выбора своего состояния (вплоть до выхода из состава участников данной программы).

В исследовании подчеркивается, что органы государственной власти в системе программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала призваны играть не только роль финансирующего субъекта, но и роль организатора взаимоотношений сторон, а также посредников, арбитров и координаторов регулирования деятельности по разработке и реализации программ, направленных на развитие трудового потенциала населения.

Поэтому необходимо создать правовую базу для партнерского взаимодействия субъектов и объектов программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала, определить механизм обязательного заключения многосторонних договоров и соглашений участия субъектов в разработке и реализации социальных программ развития трудового потенциала.

В результате проведенного автором социологического исследования выявлена полная оторванность отдельных организаций от процессов разработки и реализации социальных программ развития трудового потенциала. Так, по результатам социологического опроса «Динамика развития трудового потенциала на предприятиях России» работники критически оценивают систему программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в России. Они отмечают, что федеральные, региональные и муниципальные программы оторваны от системы планирования развития трудового потенциала на предприятии.

На вопрос «Как вы оцениваете систему планирования развития трудового потенциала на предприятии?» большинство информантов (53%) ответили: «Неудовлетворительно». При этом 8% информантов не знают о разработке и внедрении социальной программы развития трудового потенциала на предприятии.

92% респондентов отметили отсутствие влияния федеральных и региональных программ на процессы развития как физического, так и интеллектуально-образовательного развития трудового потенциала на предприятии. При этом 88% опрошенных подчеркнули необходимость активизировать деятельность федерального центра, направленную на повышение квалификации работников предприятия.

Персонал высказывается за активизацию воздействия федеральных, региональных и муниципальных программ на процессы развития трудового потенциала работников предприятия. Работники готовы принимать участие в процессах разработки и реализации целевых программ развития трудового потенциала. При этом коллективное творчество понимается работниками как фактор повышения эффективности программно-целевого социального планирования раз-

вития трудового потенциала на предприятии. Работники отмечают разработку и реализацию на предприятии заведомо лишних мероприятий, не способствующих реальному развитию трудового потенциала по причине заорганизованности и управленческой зарегулированности.

Промышленные предприятия и организации во взаимоотношениях с учебными заведениями перешли на позиции клиентов, сняли с себя функции прямого планирования развития трудового потенциала и его экономического накопления. Они не проявляют должной заинтересованности в налаживании эффективных взаимовыгодных партнерских отношений с учреждениями, осуществляющими разработку и управление внедрением программ развития трудового потенциала. В результате в тяжелейшем положении оказались учебные и медицинские организации, структуры физической культуры, так как неясны потребности предприятий и организаций в трудовом потенциале на ближайшую и стратегическую перспективы.

Данные проблемы могут быть успешно решены только общими усилиями образовательных учреждений, медицинскими организациями, учреждениями физической культуры, объединений работодателей, профсоюзов и властных структур. Разрешение данных проблем связано с совершенствованием партнерских отношений, отражающих процессы разработки и реализации программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала населения России. Развитие человеческих ресурсов следует считать наиболее важным фактором и показателем устойчивого экономического роста как отдельной организации, так и региона, территории, общества в целом. Государству необходимо создать условия и стимулировать партнерское взаимодействие, направленное на то, чтобы молодые люди развивали физические способности в комплексе мероприятий, направленных на получение профессии, пользующейся спросом, а не занимались на работу по другой специальности и затем переучивались. Точно так же необходима переподготовка уже экономически занятого населения. Данная переподготовка не может осуществляться в отрыве от комплекса физического развития личности – она должна обеспечивать быструю физическую и интеллектуально-образовательную адаптацию и повышение квалификации трудящихся.

Автором представляются важнейшие направления совершенствования системы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России.

1. Создание единой комплексной партнерской программы, объединяющей в себе все проектные направления физического и интеллектуально-образовательного развития трудового потенциала населения. Партнерская программа развития трудового потенциала населения должна представлять собой системную разработку. Важнейшие компоненты данной программы следующие: федеральная системная программа развития трудового потенциала населения России; региональные системные программы развития трудового потенциала; муниципальные программы развития трудового потенциала; внутриорганизационные программы развития трудового потенциала персонала. Элементы единой системы – это относительно самостоятельные социальные программы, которые в то же время взаимосвязаны и взаимообусловлены с другими программами и их отдельными компонентами.

2. Разработка действенного комплексного механизма регулирования (координация) процесса партнерского участия федеральных, региональных, муниципальных, организационных структур в программно-целевом планировании развития трудового потенциала; расширение форм регулирования отношений программно-целевого планирования развития трудового потенциала (включение в систему данного регулирования, кроме федерального центра, и регионов иных субъектов социального планирования; разработка системы единых для всех правил партнерского взаимодействия).

3. Концентрация организационных и контролирующих усилий со стороны властных структур; органов социального управления на поиске форм, методов и механизмов взаимодействия образовательных учреждений с объединениями работодателей, предпринимателей и профсоюзам. Необходимо ликвидировать практику ущемления муниципальных органов и отдельных организаций, которые не являются органами государственного управления, следовательно, не имеют права на участие в процедурах государственной аттестации или аккредитации в рамках реализуемых программ целевого развития трудового потенциала.

4. Совершенствование правового обеспечения партнерских отношений программного взаимодействия, направленного на развитие трудового потенциала, полномочий между уровнями власти, осуществляющими разработку и реализацию программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала. Существует настоятельная потребность в разработке нормативных документов, регулирующих процессы формирования институтов сторон социального партнерства, процедуры социального диалога и определяющих нормы ответственности за нарушение условий заключенных договоров и соглашений.

5. Расширение состава субъектов финансирования, социального контроля, совершенствование структуры управления социальными программами целевого развития трудового потенциала. Партнерская система социальных программ развития трудового потенциала призвана отражать сетевую структуру управления реализацией системного комплекса. Данная сетевая структура управления, с одной стороны, должна включать в себя широкое привлечение общественности. С другой – она должна предусматривать жесткие принципы централизованного федерального регулирования и финансового контроля (по базовым направлениям). В то же время сетевая структура управления предусматривает широкий контекст делегирования управленческих полномочий. Рядовые участники программного комплекса должны иметь высокую степень управленческой свободы действий, возможность разрабатывать и реализовывать свои программные стратегии, которые являются оптимальными с точки зрения их целевой результативности при заданных и жестко контролируемых основных федеральных параметрах программно-целевого планирования (в том числе финансовых).

В заключении диссертации приведены основные выводы и результаты проведенного диссертационного исследования, сформулированы практические рекомендации, определены перспективные направления дальнейших исследований.

Основные результаты работы изложены в публикациях автора.

1. Черевышник Н.Н. Совершенствование программно-целевого планирования развития трудового потенциала / Н.Н. Черевышник // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2006. № 13. С. 115–117 (0,5 п.л.).

2. Черевышник Н.Н. Трудовой потенциал как объект социального планирования / Н.Н. Черевышник // Вестник Саратовского государственного аграрного университета. 2006. № 5. С. 89 – 91 (0,5 п.л.).

3. Черевышник Н.Н. Развитие физической культуры в контексте новой парадигмы социального управления / Н.Н. Черевышник // Инновации в условиях социально-экономических трансформаций современной России: Сб. науч. трудов. Саратов: ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2006. С. 140 – 148 (0,5 п.л.).

4. Черевышник Н.Н. Социальный контекст управления развитием трудового человеческого потенциала / Н.Н. Черевышник // Реформирование систем управления экономикой и социальной сферой в России: Сб. науч. трудов. Саратов: ФГОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2006. С. 92 – 102 (0,7 п.л.).

5. Черевышник Н.Н. Программно-целевой метод социального планирования развития трудового потенциала / Н.Н. Черевышник // Среда обитания и физическое развитие личности: Сб. науч. трудов. Саратов: СГСЭУ, 2006. С. 139 –146 (0,5 п.л.).

6. Черевышник Н.Н. Принципы организации и деятельности коллектива / Н.Н. Черевышник // Среда обитания и физическое развитие личности: Сб. науч. трудов. Саратов: СГСЭУ, 2005. С. 101 – 104 (0,2 п.л.).

7. Черевышник Н.Н. Проблемы программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала в условиях современной России / Н.Н. Черевышник // Социально-культурологические аспекты социологии управления: Сб. науч. трудов. Ч. 2. Саратов: Поволж. межрегион. учеб. центр, 2004. С. 44 – 55 (0,7 п. л.).

ЧЕРЕВИШНИК Наталья Николаевна

**ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ
РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

22.00.08 – Социология управления

Автореферат

**Подписано в печать 04.10.2006 г. Формат 60 × 84 1/16.
Бумага типогр. № 1. Печать Riso.
Уч.-изд. л. 1,2. Усл. печ. л. 1,2.
Тираж 100 экз. Заказ 230.**

410003, Саратов, ул. Радищева, 89. СГСЭУ

