

На правах рукописи

**Лазарева Галина Юрьевна**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИИ  
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ**

22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону — 2022

**Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный  
политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»**

**Научный  
руководитель:**

**Воденко Константин Викторович,**  
доктор философских наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный  
политехнический университет (НПИ) имени  
М. И. Платова», заведующий кафедрой социальных  
и гуманитарных наук

**Официальные  
оппоненты:**

**Пруель Николай Александрович,**  
доктор социологических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный  
университет», заведующий кафедрой социального  
управления и планирования

**Янкина Ирина Анатольевна,**  
доктор социологических наук, доцент,  
ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и  
экономики», профессор кафедры управления

Защита состоится 01 апреля 2022 года в 12.00 на заседании диссертационного совета ЮФУ22.01 по социологическим наукам при Южном федеральном университете по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая 105/42, а. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке Южного федерального университета по адресу: 344103, г. Ростов-на-Дону, ул. Р. Зорге, 21Ж и на сайте Южного федерального университета по адресу: <https://hub.sfedu.ru/diss/show/1296835/>.

Автореферат разослан «\_\_\_\_» 2022 г.

Учёный секретарь  
диссертационного совета

Войтенко Валерия Петровна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Сфера социально-трудовых отношений как одна из важнейших в системе социокультурного воспроизведения привлекает внимание исследователей в условиях кризисных явлений российских реалий, выражющихся в высокой динамике процесса депрофессионализации. В молодежной среде данные тенденции проявляются наиболее остро по причине того, что значительная часть российской молодежи трудоустроена не по специальности<sup>1</sup>.

В современном российском обществе социально-трудовые отношения в определенной мере испытывают влияние длительного трансформационного кризиса, что проявляется в разрушении устоявшихся стереотипов трудового поведения людей, повышении уровня социально-экономического неравенства трудящихся, снижении уровня престижа трудовой деятельности и, главное, в дисбалансе между рынком труда и системой образования<sup>2</sup> как пространством формирования трудового потенциала общества. В большей степени кризисные явления в сфере социально-трудовых отношений связаны с невысокой эффективностью институтов и механизмов регулирования социально-трудовых отношений и прежде всего с недостаточным вниманием к социально-экономической сфере со стороны различных социальных субъектов, таких как государство, региональные и муниципальные органы власти, корпоративные управленческие структуры.

Формирование новой реальности определяет новые направления и выдвигает новые требования к участникам социально-экономических отношений. Трансформация и видоизменение процессов регулирования социально-трудовых отношений определяют характер изменений самой социально-трудовой сферы, которая выражается в сокращении традиционного индустриального типа труда и формировании постиндустриальной системы, ключевым элементом которой выступает профессионал, знающий производственный процесс и обладающий определенной долей инновационности и творческого подхода в своей деятельности, вследствие чего происходит изменение роли самого работника в трудовой сфере. Изменение традиционного характера социально-трудовых отношений определяет новые вызовы для системы образования, которая с трудом адаптируется к условиям новой информационной реальности, ознаменовавшейся третьей революцией в мире профессий, связанной с глобализацией и переходом к мобильному миру с его электронными и цифровыми технологиями<sup>3</sup>.

В последние годы наблюдается системная рассогласованность между социально-экономическими потребностями рынка труда и возможностями высшего

<sup>1</sup> Скок Н. И., Кондратьева А. Д. Социальная мобильность российской молодежи // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. №4. С. 10–13.

<sup>2</sup> Вишневский Ю. Р., Нархов Д. Ю., Дидковская Я. В. Тренды высшего образования: профessionализация или депрофессионализация? // Образование и наука. 2018. Т. 20. №1. С. 152–170.

<sup>3</sup> Perkin G. The Third Revolution: Professional Society in International Perspective. London: Routledge, 1996. 272 p.

образования. Научное и профессиональное сообщество отмечает: рынок труда и рынок образовательных услуг живут в разных плоскостях, что становится источником искаженного восприятия рынка профессионального труда и перспектив трудоустройства у молодежи, которая находится на этапе профессионального выбора<sup>4</sup>.

В этой связи социальная актуальность темы диссертационного исследования видится в необходимости совершенствования механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Она обуславливается также тем, что большое значение в современных условиях регионализации социального пространства приобретает фактор региональных особенностей социально-экономического развития. Именно поэтому разработка целостной социологической концепции развития социально-трудовых отношений в условиях трансформации высшего образования под влиянием глобальных и локальных факторов представляется актуальной с научной точки зрения и социально значимой для решения вопросов и проблем, возникающих на стыке взаимодействия рынка труда и системы высшего образования. Отсутствие такой концепции и социологических исследований, реализованных в ее методологических границах, определяет как новаторский характер представленной тематики, так и перспективы получения нового и практически ценного научного знания в области изучения социально-трудовых отношений в России в условиях вызовов современной эпохи.

**Степень разработанности темы диссертационного исследования.** Современные российские исследования сферы социально-трудовых отношений отмечены вкладом таких авторов, как А. Н. Аверин, Л. И. Берестова, В. С. Буланов, А. Б. Докторович, Н. А. Волгин, Д. Н. Платыгин, С. Ю. Попков, В. М. Смирнов, Е. В. Вашаломидзе, В. И. Джума, Е. С. Уланова, С. В. Калашников, В. Е. Татаринцев, А. М. Марголин, Л. П. Храпылина, Р. П. Колосова, Т. А. Медведева, Н. Н. Шаш, А. И. Бородин и др.<sup>5</sup> Развитию различных теоретических и прикладных аспектов содержания социально-трудовых отношений посвящены многочисленные исследования пред-

<sup>4</sup> Сургуладзе В. Ш. Прекариат — новый революционный класс информационной эпохи: глобальная трансформация рынка труда и ее социально-экономические и политические последствия (рецензия на книгу) [Электронный ресурс]. URL: <https://aftershock.news/?q=node/690885&full>; Попов А. В., Соловьева Т. С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. №9. С. 103–113; Тощенко Ж. Т. Общие и специфические критерии прекарной занятости (опыт эмпирического анализа) // Социологические исследования. 2020. №9. С. 90–102

<sup>5</sup> Аверин А. Н. Социальное партнерство и его основные виды // Социальная политика и социальное партнерство. 2011. №3. С. 31–37; Аверин А. Н. Конституция как инструмент социальной политики государства и развития социальной сферы общества // Социальная политика и социальное партнерство 2014. №3. С. 35–45; Берестова Л. И. Основы технологии социального прогнозирования и проектирования. Москва: Юриспруденция, 2015. 101 с.; Буланов В. С., Докторович А. Б. Воспроизведение человеческого и трудового потенциала в системе труда // Труд и социальные отношения. 2009. №10. С. 9–17; Волгин Н. А. Новые трансформации и изменения в современной трудовой сфере России — стимулы или тормозы развития? // Охрана и экономика труда. 2017. №1 (26). С. 4–7; Платыгин Д. Н., Попков С. Ю., Смирнов В. М. и др. Система мониторинга, анализа и экспертизы трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. 2020. №4 (41). С. 27–40; Калашников С. В., Татаринцев В. Е., Марголин А. М. и др. Риски реализации социальных контрактов в регионах России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. №4. С. 7–30; Колосова Р. П., Медведева Т. А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2015. №5. С. 89–103; Колосова Р. П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода // Труд и социальные отношения. 2009. №4. С. 26–29; Шаш Н. Н., Бородин А. И. Человеческий потенциал: институциональная модель социально-трудовых отношений // Экономика образования. 2015. №2. С. 160–167.

ставителей ростовской социально-экономической школы (О. С. Белокрыловой, М. А. Боровской, К. В. Воденко, М. Масыч, Е. Михалкиной, М. М. Скорева и др.)<sup>6</sup>. Большая роль в современном анализе социально-трудовых отношений отводится социологическим исследованиям сферы труда (Е. Авраамова, Л. Гордон, Е. Данилова, В. Кабалина, А. Кацва, Е. Козина, В. Магун, Б. Максимов, Л. И. Щербакова, В. Ядов и др.)<sup>7</sup>. Особенности российской трансформации в сфере социально-трудовых отношений нашли отражение в большом количестве как теоретических, так и эмпирических работ, однако недостаточно освещен вопрос развития социально-трудовых отношений в контексте институциональной трансформации высшего образования.

Особый исследовательский блок представляют работы, в которых анализируются проблемы и тенденции развития социально-трудовых отношений, рассматриваемых сквозь призму трансформации отношений к труду, ценности труда, изменений трудового этоса и трудовой мотивации в современном российском обществе (Г. П. Бессокирная, В. С. Магун, А. О. Миланченко, А. Б. Неустроева, А. Л. Темницкий, Ж. А. Темирбекова, Е. В. Смирнова, Б. В. Черников)<sup>8</sup>. Особое внимание при этом исследователи уделяют молодежи, ее трудовому поведению и этосу, проблемам трудоустройства и трудовой мобильности (Т. В. Новикова, Г. П. Бессокирная, О. А. Большакова, А. С. Живой, Н. В. Саранчева, Е. В. Загороднюк, Л. А. Семенова, Т. К. Ростовская, А. М. Панов, Г. А. Чередниченко, Л. В. Рожкова, С. А. Влазнева, О. В. Сальникова, А. Ш. Дубина)<sup>9</sup>, в том числе с акцентом на региональную специ-

<sup>6</sup> Белокрылова О. С. Трансформация фундаментальности и практикоориентированность образования: эффекты и перспективы: Стратегические ориентиры развития высшей школы. Сборник научных трудов участников Национальной научно-практической конференции. 2019. С. 247–258; Воденко К. В. Институциональные аспекты взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и развитие системы современного высшего образования в России // Гуманистарий Юга России. 2016. Т. 18. №2. С. 66–77; Воденко К. В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях диверсификации национальной экономики // Гуманистарий Юга России. 2017. №1 (29). С. 77–82; Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / М. Н. Корсаков, М. А. Масыч, Е. А. Кобец, М. В. Паничкина, Е. К. Защитина, Е. В. Каплюк, А. О. Мухаева, Н. М. Анненко, М. Н. Ганина, Т. А. Девяткова, А. А. Рогоженко, М. А. Талалай, Л. С. Филатова; под ред. М. Н. Корсакова, М. А. Масыч. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. 172 с.; Боровская М. А. Механизм социально-экономического партнерства предприятий и вузов // Инновационные технологии в экономике и управлении. 2006. №1 (1). С. 5–10.

<sup>7</sup> Авраамова Е. М. Тенденции занятости российской молодежи в регионах // Социологические исследования. 2018. №9. С. 130–134; Качество профессионального образования и институциональные основы внешней экспертизы / Л. И. Щербакова и др. Новочеркасск: НОК, 2015. 237 с.

<sup>8</sup> Динамика базовых ценностей российского населения: 2006–2018 // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова) [Электронный ресурс]. Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов / Ответственный редактор. М. К. Горшков; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 651–653; Бессокирная Г. П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследований // Социологические исследования. 2016. №2. С. 29–38; Бессокирная Г. П., Большакова О. А. Образование и отношение к труду рабочей молодежи // Адлеровские социологические чтения. 2016. Т. 8. №1. С. 57–59; Магун В. С. Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики». М., 2009. С. 88–101; Миланченко А. О. Ценность труда в современном российском обществе // Молодой ученый. 2012. №4 (39). С. 514–517; Темницкий А. Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России // Социологический журнал. 2017. Т. 23. №3. С. 144–162 и др.

<sup>9</sup> Саранчева Н. В., Загороднюк Е. В. Субкультурные основания дифференциации трудовой мотивации российской молодежи // Вестник ЮРГТУ (НПИ). 2014. №3. С. 96–101; Чередниченко Г. А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №4. С. 96–107; Ростовская Т. К., Толмачев Д. П. Анализ динамики численности молодых рабочих в комплексе городского хозяйства г. Москвы // III Чтения памяти В. Т. Лисовского: сборник научных трудов / Под ред. Т. К. Ростовской М.: Изд-во Экон-Информ, 2020.

фику трансформации социально-трудовых отношений и ценностей в молодежной среде, особенностей развития молодежного рынка труда в российских регионах (Е. М. Авраамова, С. А. Беляков, Д. М. Логинов, Е. А. Полушкина, Ф. А. Барков, О. Ю. Посухова, А. В. Сериков, А. Э. Стадзе, Д. Н. Мищенко, А. Г. Пухова, Т. К. Беляева, Е. Е. Варакина, Ю. В. Рузанова и др.)<sup>10</sup>.

Ряд исследователей актуализируют внимание на необходимости нового взгляда на молодежь, включенную в новую информационную эпоху с новыми реалиями в образовании и на рынке труда (Ю. А. Зубок, В. И. Чупров, Д. Л. Константиновский, В. С. Вахштайн, Д. Ю. Куракин, А. В. Лубский, В. В. Ковалев)<sup>11</sup>, раскрывают причины прекариатизации молодежного труда, ухода молодежи во фриланс (З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова, Л. В. Клименко, О. Ю. Посухова, В. Ш. Сургудадзе, Ж. Т. Тощенко)<sup>12</sup>. Некоторые исследователи довольно критично оценивают социальные последствия трансформационных процессов в сфере труда и образования, связывая их с тенденциями депрофессионализации, в том числе в молодежной среде (Ю. Р. Вишневский, Д. Ю. Нархов, Я. В. Дидковская, А. В. Верещагина, К. С. Мухина, А. В. Растегаева, И. М. Фадеева)<sup>13</sup>.

Понимание специфики и роли социальных механизмов развития социально-трудовой сферы в настоящее время не оформлено в целостную концепцию. Так, ряд ученых отстаивает точку зрения о самоорганизации и саморегуляции сферы социально-трудовых отношений без участия в этом процессе государства<sup>14</sup>. Друг-

---

С. 179–183; Рожкова Л. В., Влазнева С. А., Сальникова О. В. и др. Трудовые ценности и ориентации современной молодежи в условиях кризиса и нестабильности // Социодинамика. 2019. №1. С. 70–80.

<sup>10</sup> Авраамова Е. М., Беляков С. А., Логинов Д. М. и др. Механизмы трудоустройства российской молодежи. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. 106 с.; Авраамова Е. М. Указ. соч.; Барков Ф. А., Посухова О. Ю., Сериков А. В. и др. Трудовое поведение молодежи: социологическая диагностика в контексте повышения эффективности региональной молодежной политики (на примере Ростовской области) // Вестник РАЕН. 2013. Т. 13, №3. С. 106–112; Мищенко Д. Н. Молодежь на рынке труда и проблемы ее профессионализации в фокусе научного дискурса // Социально-гуманистические знания. 2019. №11. С. 128–134; Пухова А. Г., Беляева Т. К., Варакина Е. Е. и др. Проблемы трудоустройства молодежи на региональном рынке труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. №12–7. С. 1336–1339.

<sup>11</sup> Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда // Социологические исследования. 2015. №5. С. 114–122; Зубок Ю. А., Чупров В. И. Современная социология молодежи: изменяющаяся реальность и новые теоретические подходы // Россия реформирующаяся. 2017. №15. С. 12–48; Константиновский Д. Л., Вахштайн В. С., Куракин Д. Ю. Реальность образования. Социологическое исследование: от метафоры к интерпретации. 2-е изд. М.: ЦСП и М, 2013. 224 с.; Лубский А. В., Ковалев В. В. От «онлайнизации» высшей школы к онлайн-образованию // Гуманитарий Юга России. 2020. Т. 9. №2. С. 33–50.

<sup>12</sup> Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. №3. С. 5–15; Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Прекариатизация труда и протестные настроения социально ориентированных профессиональных групп в российском обществе // Власть. 2018. Т. 26. №9. С. 134–141; Сургудадзе В. Ш. Указ. соч.; Тощенко Ж. Т. Общие и специфические критерии прекарной занятости (опыт эмпирического анализа). С. 90–102; Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж. Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с.

<sup>13</sup> Вишневский Ю. Р., Нархов Д. Ю., Дидковская Я. В. Указ. соч.; Верещагина А. В., Мухина К. С. Методологические параметры исследования профессионализации и депрофессионализации российской молодежи на рынке труда // Гуманитарий Юга России. 2020. Т. 9. №6. С. 80–93; Мухина К. С. Депрофессионализация российской молодежи: институциональные факторы воспроизведения // Гуманитарий Юга России. 2017. №6. С. 242–250; Растегаева А. В. Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // Вестник Поволжского института управления 2017. Т. 17. №3. С. 88–94.

<sup>14</sup> Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, З. А. Рыжикова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом

гие авторы (Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский Д. И. Стрельченко) отмечают необходимость целенаправленного и активного вмешательства государства в развитие социально-трудовых отношений<sup>15</sup>. Анализ сложившихся национальных моделей социально-трудовых отношений в современном мире дал повод российским ученым утверждать, что ориентиры на развитие социального партнерства как перспективной стратегии развития социально-трудовых отношений в российском обществе предполагают не только активную государственную политику на рынке труда, но и изменение (совершенствование) структуры ценностей всего общества<sup>16</sup>.

Достаточно разнообразный спектр позиций и мнений относительно развития и совершенствования социально-трудовых отношений в России свидетельствует о наличии исследовательских перспектив в данной предметной области. Эти перспективы определяются также новыми реалиями в образовании и на рынке труда в условиях информационной эпохи, что в совокупности формирует потребность в глубокой социологической рефлексии особенностей развития социально-трудовых отношений в условиях российских реалий с точки зрения трансформации высшего образования.

Данные обстоятельства обусловили специфику постановки цели и задач настоящего диссертационного исследования.

**Цель диссертационной работы** заключается в определении региональных особенностей и перспектив эффективного развития социально-трудовых отношений в российском обществе посредством анализа механизмов их развития в условиях трансформации высшего образования.

Реализация обозначенной цели обусловила необходимость постановки ряда взаимосвязанных исследовательских **задач**:

- рассмотреть особенности социологического дискурса в области развития социально-трудовых отношений в условиях сложившейся системы высшего образования в России;

- разработать методологический конструкт исследования социально-трудовых отношений в российском обществе в условиях трансформации высшего образования;

- оценить состояние и влияние механизма профессиональной социализации на развитие социально-трудовых отношений в российском обществе в условиях трансформации высшего образования;

- выявить потенциал и реальные перспективы использования механизма социального партнерства в развитии социально-трудовых отношений в России в условиях трансформации высшего образования;

---

Высшей школы экономики, 2012. 46 с.; Инновации как драйвер социокультурного развития / Под научной редакцией В. И. Супруна. Новосибирск.: ФСПИ «Тренды», 2013. 372 с.

<sup>15</sup> Бунтовская Л. Л., Бунтовский С. Ю., Стрельченко Д. И. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации // Вестник академии знаний. 2019. №2 (31). С. 48–56.

<sup>16</sup> Раковская В. С., Ионикан Н. В., Соловьевна Н. Н. Национальные модели системы социально-трудовых отношений // Современные проблемы науки и образования. 2012. №6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=7593>.

— оценить состояние социально-трудовых отношений в российском обществе в контексте влияния региональной системы высшего образования;

— обосновать возможности модели межинституционального взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений в устраниении разрушительных факторов развития социально-трудовой сферы в российских регионах в условиях реалий и вызовов современной эпохи.

**Объектом** исследования выступают социально-трудовые отношения в России.

**Предметом** исследования являются социальные механизмы и региональные особенности развития социально-трудовых отношений в условиях трансформации российской системы высшего образования.

**Гипотеза настоящего диссертационного исследования** базируется на идеи о том, что значительное рассогласование между рынком труда и системой высшего образования нарушает принципы профессионально-трудовой самореализации, а доминантные механизмы успешной социализации и адаптации в пространстве социально-трудовых отношений трансформируются. Особенность выраженной данной ситуации выглядит в региональном разрезе, поскольку стихийные механизмы саморегуляции рынка труда и подчиненной его трендам системы высшего образования в условиях регионального неравенства (ресурсного, социокультурного, демографического и т. д.) становятся дополнительными факторами поиска новых путей согласованного развития системы социально-трудовых отношений и системы воспроизводства трудового потенциала российских регионов.

**Теоретико-методологической основой диссертационного исследования** стали положения институционального подхода (Д. Норт, А. Е. Шастико, Р. М. Нуриев, А. Н. Олейник и др.), в рамках которого система социально-трудовых отношений рассматривается в контексте институциональной зависимости, а также значимости конфигурации институциональных норм и правил, определяющих в каждом отдельном обществе свой характер и специфику социально-трудовой сферы.

Методологическим базисом работы выступает также системный подход, принципы которого в варианте расширенного системного подхода Т. А. Медведевой<sup>17</sup> согласуются с принципами неоинституционализма и включаются в методологическую стратегию данного исследования. Система социально-трудовых отношений в данной методологической конструкции представлена двумя формами (фактической и нормативной), соотношение которых позволяет оценить уровень эффективности системы социально-трудовых отношений.

В диссертационном исследовании используются подходы, акцентирующие внимание на принципах государственного регулирования социально-экономических отношений (Дж. М. Кейнс, П. Самуэльсон, Л. И. Абалкин,

---

<sup>17</sup> Медведева Т. А. Исследование процессов трансформации социально-трудовых отношений на основе расширенного системного подхода // Вестник НГУ. Серия: социально-экономические науки. 2013. №4. С. 172–180.

С.Ю. Глазьев и др.), а также положения теории человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц, Р.И. Капелюшников).

В работе раскрываются идеи развития институционально-инновационного потенциала общества в контексте анализа качества образования, региональной системы рынка труда, представленного в трудах Т.И. Заславской, Г.Б. Клейнера, В.И. Иноземцева и др.

Методологический базис исследования составили также теоретические разработки в области социологии труда и экономической социологии, социологии молодежи, социологии адаптации и профессий.

Дополнительно применялись процедуры научного анализа, связанные с элементами статистического, исторического, сравнительного методов исследования.

**Эмпирическая база диссертационной работы** представлена комплексом источников.

Важную часть эмпирической базы диссертационного исследования составил экспертный опрос на тему «Специфика взаимодействия и взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений в регионе», проведенный в сентябре-октябре 2019 года на территории Южного федерального округа.

Экспертную группу составили руководители, заместители руководителей, руководители кадровых служб предприятий Юга России. Расчет количества экспертов производился в условиях малой выборки ( $n < 30$ ) при уровне значения доверительного интервала  $P(t) = 0,95$ , уровне зависимости  $\alpha = 1 - P(t) = 1 - 0,95 = 0,05$ , число степеней свободы  $v = n - 1$ . Минимальное количество экспертов составило 25 человек. Опрос экспертов проводился по схеме стандартизированного интервью. Сбор социологической информации осуществлялся посредством очного интервью, а также с использованием информационно-телекоммуникационных технологий.

Применение PEST-анализа в процессе проведения экспертного опроса позволило сформировать группы факторов, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения, и определить степень влияния каждого фактора на развитие системы социально-трудовых отношений.

Обработка полученных результатов осуществлялась с применением методов математической статистики в программе Excel, статистическом пакете SPSS-27. Применение методов статистического анализа как расчет средневзвешенного коэффициента и определение значений весовых коэффициентов позволили оценить состояние социально-трудовых отношений в контексте влияния региональной системы высшего образования и выявить дисбаланс интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Эмпирическая база исследования основывается также на социологической информации, представленной в результатах социологических исследований ФНИСЦ

РАН под руководством М. К. Горшкова<sup>18</sup>, Г. А. Ключарева<sup>19</sup>, В. А. Гневашевой<sup>20</sup>, Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства при Президенте РФ под руководством Е. М. Авраамовой<sup>21</sup>, а также эмпирических данных, раскрывающих особенности регулирования социально-трудовых отношений в регионах РФ<sup>22</sup>.

Эмпирическую базу исследования также составили:

— результаты регулярного опроса руководителей компаний шести секторов экономики, проведенного Высшей школой экономики совместно с «Левада-Центр», в рамках которого исследуется взаимосвязь российского рынка труда и сферы профессионального образования, в т. ч. заинтересованность компаний в выпускниках программ высшего и среднего профессионального образования<sup>23</sup>;

— аналитический доклад, подготовленный на основе данных, полученных Федеральной службой государственной статистики при проведении выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, а также выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы за 2012–2018 гг.), и данных исследования социальных установок и диспозиций населения России в отношении новых форм занятости, проведенного ВНИИ труда Минтруда России совместно с Санкт-Петербургским государственным университетом в 2018 г.<sup>24</sup>;

— статистические данные о рынке труда в Российской Федерации за 2006–2019 гг., где приведена информация о численности и составе рабочей силы, занятых

---

<sup>18</sup> Горшков М. К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). В 2 т. Т. 2 / Горшков М. К. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Новый хронограф, 2016. С. 258–261; Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; Отв. редактор М. К. Горшков. Электрон. текст. дан. (объем 1,5 Мб). М.: Институт социологии ФНСЦ РАН, 2017; Российское общество и вызовы времени. К. 5 / под. ред. М. К. Горшкова, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2017. 424 с.; Горшков М. К. Непрерывное образование в современном контексте: монография / Горшков М. К., Ключарев Г. А. 2 е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. 200 с.; Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России в зеркале социологии. К истокам многолетних исследований. М.: ФНСЦРАН, 2020. С. 688.

<sup>19</sup> Ключарев Г. А., Попов М. С., Савинков В. И. Образование, наука и бизнес: новые грани взаимодействия: монография. М.: Институт социологии РАН, 2017. 488 с.; Ключарев Г. А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. №11, С. 49–56. Ключарев Г. А., Чурсина А. В. Профессиональное образование в конкурентной среде: дистанционные технологии обучения // Социологическая наука и социальная практика. 2016. №4. С. 70–88.

<sup>20</sup> Гневашева Г. А. Молодежный сегмент рынка труда в современной России. Особенности формирования рабочей силы: монография. М. Инфра-М, 2018. 223 с.

<sup>21</sup> Авраамова Е. М. Указ. соч.

<sup>22</sup> Шафранов-Куцев Г. Ф., Ефимова Г. З. Конкурентоспособность работающей молодежи на основе самооценок (по данным исследования в Тюменской области) // Социологические исследования. 2018. №8. С. 102–107; Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: монография / под общ. ред. С. Д. Резника, Р. М. Нижегородцева, Г. А. Резник. 2-е изд. стереотип. Москва: ИНФРА-М, 2020. 324 с.

<sup>23</sup> Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса. Информационный бюллетень. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. 48 с. (Мониторинг экономики образования; №9 (98)).

<sup>24</sup> Анализ положения выпускников с высшим и средним профессиональным образованием на рынке труда в России [Электронный ресурс]. URL: [http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Analiz%20polojeniya%20verusknikov\\_VNII%20tpuda.pdf](http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Analiz%20polojeniya%20verusknikov_VNII%20tpuda.pdf) (Дата обращения 12.03.2020).

и безработных, о численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, а также занятых в неформальном секторе<sup>25</sup>.

В диссертации также использовались нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов власти РФ, данные государственной ведомственной статистики, учреждений и служб занятости населения, образовательных организаций, крупных промышленных предприятий, ресурсы сети Интернет.

**Научная новизна полученных результатов** заключается в следующем.

1. Проведен анализ сложившегося в научном пространстве дискурса изучения социально-трудовых отношений в российском обществе; обоснована необходимость пересмотра сложившейся модели социально-трудовых отношений, их воспроизведения и развития в условиях продолжающейся трансформации высшего образования.

2. Разработан методологический конструкт исследования, базирующийся на положениях институциональной и неоинституциональной теорий и системного подхода, в комплексе составивших институционально-уровневую схему социологического изучения социально-трудовых отношений в российском обществе в условиях трансформации высшего образования.

3. Показана роль профессиональной социализации в развитии социально-трудовых отношений в логике формирования профессиональной культуры и стратегий профессиональной мобильности субъектов профессионально-трудовой деятельности; обоснован кризисный формат функционирования системы профессиональной социализации в России.

4. Обозначен потенциал социального партнерства в развитии социально-трудовых отношений в российском обществе и доказано, что его реализация невозможна в условиях отсутствия баланса интересов между акторами — субъектами профессионализации и основными участниками социально-трудового процесса.

5. Доказано, что региональная система высшего образования, функционально ориентированная на формирование и воспроизводство профессионально-трудового потенциала регионального сообщества, оказывается неэффективной в реализации этой функции по причине нерегулируемых стихийных процессов развития регионального рынка труда и в связи со слабой интегрированностью системы высшего образования с производственным сектором.

6. Предложена модель межинституционального взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, ориентированная на устранение дисбаланса в пространстве формальных и неформальных форм и практик в социально-трудовой сфере и факторов регионального неравенства в ее развитии.

**На защиту выносятся следующие положения.**

1. Анализ сложившихся точек зрения относительно специфики развития социально-трудовых отношений в России в контексте реалий высшего образования

---

<sup>25</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): Стат. сб. М.: Росстат, 2020. 145 с.

показал разброс теоретических подходов к исследованию данного вопроса (институциональный, неоинституциональный, деятельностный, инструментальный и т.д.) и мнений по вопросам механизмов и перспектив развития социально-трудовой сферы. Высокую солидарность проявляют ученые в оценке ситуации, сложившейся на рынке труда и в системе высшего образования. Эта оценка, несмотря на различную степень критичности, является негативной ввиду высокой динамики таких разрушительных для социально-трудовой сферы общества явлений, как прекаризация труда, снижение ценности труда, запрос на труд молодежи и ее депрофессионализация. Вместе с тем ряд исследователей полагают, что эти явления вполне адекватны вызовам современной информационной эпохи, запросам рынка труда и неготовности российской системы образования соответствовать новым требованиям и критериям, предъявляемым к субъектам профессионально-трудовой деятельности, к молодым специалистам. В центре социологического дискурса по-прежнему остро стоит вопрос о роли государства в регуляции социально-трудовых отношений, что сохраняет противостояние представителей консервативного и либерального направлений. Кризисный формат развивающейся в логике стихийной саморегуляции социально-трудовой сферы свидетельствует о необходимости пересмотра сложившейся модели социально-трудовых отношений, их воспроизведения и развития в условиях продолжающейся трансформации высшего образования.

2. Методологическая основа диссертационного исследования выстраивается на принципах и идеях, сложившихся в области институциональной и неоинституциональной теории, а также системного подхода, в совокупности определяющих непротиворечивую когнитивную схему изучения социально-трудовых отношений с позиций выделения формальных и неформальных форм, объективного и субъективного уровней проявления этих отношений. Формальные социально-трудовые отношения базируются на законодательных нормах и механизмах их регуляции, в то время как неформальные детерминируются традиционными установками, ценностями и нормами, сложившимися в обществе в условиях исторических особенностей его социокультурной динамики. Исходя из данных методологических оснований, социально-трудовые отношения рассматриваются как совокупность формальных и неформальных норм, ценностей, социальных практик, взаимодействий, возникающих между участниками социально-трудового процесса, в ходе своей деятельности адаптирующихся в социально-трудовой реальности и меняющих ее. Формальные и неформальные формы социально-трудовых отношений не представляют автономные по отношению друг к другу системы, и на их пересечении выстраивается определенная модель социально-трудовых отношений. От того, насколько близки будут ценностные основания фактических и нормативных форм социально-трудовых отношений, зависит их эффективность. Высокая степень рас согласования между ними является источником конфликтов в системе социально-трудовых отношений, снижения социально-трудового потенциала общества, рас-

пространения незаконных (теневых, коррумпированных) способов и механизмов организации труда и отношений в трудовой сфере.

3. Профессиональная социализация является одним из важнейших механизмов развития социально-трудовых отношений и профессионализации личности. Искаженные представления о профессиональном рынке труда и сложности трудоустройства по специальности; высокая динамика трудовой мобильности, связанная со сменой профессии; снижение ценности профессии в молодежной среде и профессионализации как стратегии трудовой самореализации свидетельствуют о том, что этот механизм переживает серьезный кризис. Выход из кризиса видится в восстановлении (реабилитации либо реконструкции) всей системы профессионализации, начиная с системы профессионального самоопределения. Данная система предполагает тесное сотрудничество всех уровней образовательной системы — от дошкольного, среднего и до высшего образования. Однако система профессионализации не может функционировать вне единой ценностной модели профессионально-трудовых отношений, которая на данный момент отсутствует в российском обществе.

4. Система высшего образования и рынок труда в российских реалиях представляют слабо согласующиеся между собой системы. Основные причины сложившейся ситуации видятся в инертности высшего образования, не готового мобильно и эффективно адаптироваться к вызовам и динамике современного мира, требованиям рынка труда; в отсутствии социальной ориентированности работодателей, не связывающих свои функции с целями и потребностями общества и отдельных категорий работников (прежде всего молодых) в профессиональной адаптации и социализации; в дистантной позиции государства по отношению к процессам регуляции рынка труда, распределения ресурсов и воспроизведения социально-трудового потенциала общества. Решение проблемы видится в разработке механизмов взаимодействия вузов и работодателей на принципах социального партнерства, что предполагает активизацию роли государства, но не по типу исторически сложившейся модели его взаимоотношений с системой образования и производственной сферой в рамках командно-административной системы управления. Для полноценного и всестороннего развития системы социально-трудовых отношений требуется новая модель взаимодействия, базирующаяся на принципах баланса интересов всех субъектов социально-трудовых отношений в сфере воспроизводства, развития и эффективного использования социально-трудового потенциала личности (индивида) с целью устойчивого социально-экономического развития региона и государства в целом. Опыт экономически развитых стран демонстрирует эффективность практико-ориентированного подхода в образовательном процессе как площадки для взаимодействия вузов с производственным сектором и рынком труда. Такой подход позволяет удовлетворить потребности работодателей и профессиональных сообществ. Роль государства при этом сводится к созданию условий (нормативно-правовых, экономических, политических и т.д.) для эффективного сотрудничества ключевых акторов развития социально-трудовых отношений.

5. Функционально региональная система высшего образования ориентирована на формирование и воспроизведение профессионально-трудового потенциала регионального сообщества. Однако региональные вузы, согласно данным экспертного опроса, испытывают сложности в практической подготовке молодых специалистов и формировании у них способностей применять практические знания в профессиональной деятельности. Это свидетельствует о слабой взаимосвязи высших учебных заведений с реальным сектором экономики, об отсутствии площадок для формирования практических навыков и опыта профессиональной деятельности, неразвитости каналов первичной профессиональной социализации. Положительной оценки, с точки зрения экспертов, заслуживают теоретический уровень подготовки молодых специалистов, а также формирование коммуникативных навыков и способностей к саморазвитию. Данные качества и компетенции приобретают первостепенное значение как для молодых специалистов, так и для работодателей в условиях отсутствия системы мониторинга, прогнозирования и планирования потребности в кадрах на уровне регионов и стихийного характера развития регионального рынка труда.

6. Отсутствие практики межинституционального взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений формирует диспропорции в их развитии, консервирует ситуацию регионального неравенства в российских регионах и увеличивает динамику межрегиональной трудовой миграции, в первую очередь за счет населения молодого возраста. Несогласованность действий ключевых субъектов социально-трудовых отношений определяется значительным расхождением формальных и неформальных норм, правил, форм социально-трудовых отношений, несоответствием между реалиями социально-трудовой сферы и практикой их регулирования, противостоянием двух моделей социально-трудовых отношений (в основе первой — ценности коллективизма, патернализма, плановой экономики; в основе второй — ценности индивидуализма, свободы, рыночной экономики). Результатом этого выступает запаздывающая адаптация участников социально-трудовых отношений к изменениям внешней среды, так как внутренняя среда социально-трудовых отношений лишена ценностного, смыслового и содержательного единства. Более тесное сотрудничество ключевых акторов социально-трудовых отношений на уровне межинституционального взаимодействия может стать эффективным механизмом устранения дисбаланса в пространстве формальных и неформальных форм и практик в социально-трудовой сфере и, соответственно, разрушительных процессов в системе социально-трудовых отношений российских регионов и общества в целом.

**Теоретическая значимость** диссертации заключается в разработке социологической концепции социально-трудовых отношений в условиях трансформации системы высшего образования, включающей методологическую схему исследования и понятийный аппарат. Полученные в процессе практической реализации концептуальных оснований диссертации результаты позволяют продолжить социологическую рефлексию данной проблематики на представленной методологической платформе. Данная работа

в ее теоретических положениях может также рассматриваться как расширяющая границы теории социально-трудовых отношений в контексте процесса их регулирования.

**Практическая значимость диссертации** определяется возможностью применения разработанного и предложенного теоретического и эмпирического инструментария в целях совершенствования системы социально-трудовых отношений в российских регионах и гармонизации региональной социально-экономической политики. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при чтении ряда социологических и социально-экономических дисциплин в высшей школе, а также в образовательно-воспитательных целях в рамках формирования ценностного базиса профессиональной подготовки молодых специалистов.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Главные результаты и концептуальные положения диссертационного исследования докладывались и обсуждались на региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях: «Роль профсоюзной организации в реформировании высшего образования» (г. Новочеркасск, 2012 г.), «Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования» (г. Новочеркасск, 2017 г.), «Глобализация экономики и российские производственные предприятия» (г. Новочеркасск, 2018 г.), «Роль и место профсоюза в XXI веке: актуальные вопросы социального партнерства» (г. Краснодар, 2019 г.), «Социальные интересы и ценности в молодежной среде» (г. Нальчик, 2019 г.), «Наука. Образование. Культура. Вклад молодых исследователей» (г. Новочеркасск, 2020 г.), «Образование и молодежь в условиях цифровой экономики будущего» (г. Новочеркасск, 2020 г.), «Социальные трансформации в контексте пространственного развития России (Второй Крымский социологический форум» (г. Симферополь, 2020 г.), «Человек труда и наука» (г. Ростов-на-Дону, 2020 г.).

Работа выполнена в рамках научной школы «Управление социальными процессами в поликультурном регионе» в процессе реализации гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2582.2020.6) на тему «Государственная политика в сфере высшего образования и развитие инновационного потенциала молодежи: экономические и неэкономические детерминанты и механизмы в условиях регионализации социального пространства и становления индустрии 4.0» (руководитель — К. В. Воденко).

По теме диссертационного исследования опубликовано 14 научных работ (общий объем — 6,86 п.л.; вклад соискателя — 5,45 п.л.), в том числе 1 статья в журнале, индексируемом в базе Scopus, и 4 статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ.

**Структура и объем диссертационной работы.** Диссертация состоит из введения, 6 разделов, объединенных в 3 главы, списка использованных источников, приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Введение** включает в себя обоснование актуальности темы диссертации, степень ее разработанности в научных исследованиях, цель и задачи данной работы, ее методологические основы и эмпирические источники, авторскую гипотезу исследования, элементы нового знания, полученного в ходе реализации диссертационного исследования, и положения, выносимые на защиту. В завершении данного раздела определяется теоретическая и практическая ценность результатов работы, а также обозначается характер и степень их апробации.

В главе 1 «**Теоретические и методологические проблемы исследования социально-трудовых отношений в России в условиях трансформации высшего образования**» представляются основные результаты и проблемы исследования социально-трудовых отношений в контексте проблем развития системы высшего образования в России, сложившиеся в научно-исследовательском пространстве социологического дискурса. На этом основании предлагаются авторские методологические позиции в изучении заявленной в диссертации темы.

В параграфе 1.1. «**Социально-трудовые отношения и российская система высшего образования в дискурсе социологического знания**» проводится анализ сложившихся в социологических исследованиях точек зрения, позиций, мнений и подходов к изучению социально-трудовых отношений, которые в условиях российских реалий переживают длительный период трансформации и, как следствие, кризиса. Наиболее подробно анализируются традиции и результаты исследований, проведенных в институциональном контексте, предполагающем анализ формальных и неформальных институтов и норм, сложившихся в сфере социально-трудовых отношений. Согласно позициям ученых, институциональные особенности социально-трудовых отношений в российском обществе, связанные с жесткой регламентацией деятельности всех субъектов социально-трудовых отношений и форм их взаимодействия<sup>26</sup>, сформировали условия для закрепления неформальных институтов и норм как доминантных в сфере трудовых отношений. В их основе — принципы «административного решения», неукоснительного подчинения работника руководителям предприятий или представителям государственной власти, нематериальной мотивации и патернализма.

В исследовательском дискурсе ключевая роль высшего образования в развитии социально-трудовых отношений не вызывает сомнений и разногласий в отличие от оценки происходящих в российской системе высшего образования изменений. Одни ученые склонны крайне критично относиться к ним, указывая на массовизацию высшего образования, снижение его качества, тенденции депрофессионализации

---

<sup>26</sup> Роцкина И. В., Щадилов Г. А. Социальная ответственность в сфере социально-трудовых отношений: проблемы, механизм функционирования и развития [Электронный ресурс]. Томск: ТМЛ-Пресс, 2013. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000462872>.

ции студенчества<sup>27</sup>, роста численности «люмпен-специалистов»<sup>28</sup>. Другие исследователи, говоря о снижении качества образования в России, тем не менее, полагают, что оно адекватно сложившимся реалиям, в которых сформировался широкий запрос именно на массовое образование, на специалиста с самыми общими компетенциями<sup>29</sup>. В целом же, признавая, что ценность образования является достаточно высокой в российском обществе, ученые констатируют, что система высшего образования не реализует в полной мере свои функции в области трудовой и профессиональной социализации региональной молодежи<sup>30</sup>.

В завершение делается вывод, что не всегда исследовательские перспективы в области анализа трансформационных тенденций в сфере высшего образования проектируются на сферу социально-трудовых отношений. Это определяет важность конструирования такого методологического пространства, в котором будут интегрированы и всесторонне исследованы проблемы социально-трудовых отношений и трансформации высшего образования как элемента целостной концептуальной конструкции.

Данная задача решается в **параграфе 1.2. «Методологический конструкт исследования социально-трудовых отношений в российском обществе в условиях трансформации высшего образования»**. Специфика регулирования социально-трудовых отношений тесно связана с системой образования, что обуславливает применение институциональной методологии исследования института образования и его влияния на социально-трудовые отношения, в соответствии с которой институт представляет собой определенную форму ограничений, создаваемую и регулируемую человеком с целью выстраивания определенной структуры человеческих взаимоотношений (Д. Норт)<sup>31</sup>. Особое внимание при этом уделяется формальным и неформальным институтам. Совокупность данных институтов формирует институциональный механизм регулирования социально-трудовых отношений.

Методологическим базисом работы выступает также системный подход, апробированный в научном пространстве при изучении социально-трудовых отношений<sup>32</sup>. Элементы методологической конструкции, представленной в работе Т. А. Медведевой, согласуются с принципами неонституционализма, а потому они были включены в методологическую стратегию данного исследования. Система социально-трудовых отношений в ее методологических координатах представлена двумя формами — фактической и нормативной. Фактические социально-трудовые отношения в свою очередь находят выражение на двух уровнях — объективном и субъективном. Для первого уровня характерна система взаимосвязей, обусловленных объективной необ-

<sup>27</sup> Вишневский Ю.Р., Нархов Д.Ю., Дидковская Я.В. Указ. соч.

<sup>28</sup> Кочетов А. Н. Занятость специалистов: феномен невостребованности: Историко-социологический аспект. Саратов, 2013. С. 65.

<sup>29</sup> Левинсон А. Дурное образование — хороший лифт [Электронный ресурс]. URL: <https://magazines.gorky.media/oz/2012/5/durnoe-obrazovanie-8211-horoshij-lift.html>.

<sup>30</sup> Авраамова Е. М. Указ. соч.; Лаврикова В. Н. Региональные особенности молодежного рынка труда (на материалах Забайкальского края) // СИСП. 2017. №6. С. 150–157.

<sup>31</sup> Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 18.

<sup>32</sup> Медведева Т. А. Указ. соч.

ходимостью без оценочных (субъективных) суждений. Второй же определяет систему взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений в разряд детерминируемых внутренней системой ценностей, установок, ориентаций субъектов социально-трудовых отношений. Нормативные социально-трудовые отношения в своей основе базируются на законодательных нормах при всем том, что они также несвободны от влияния этических норм сложившегося трудового ethos в обществе.

Иными словами, фактические и нормативные (в логике неоинституционализма — неформальные и формальные) формы социально-трудовых отношений не представляют собой полностью автономные системы. Их разделение — лишь попытка выстроить методологические рамки исследования, но в русле центральной идеи о том, что та или иная модель социально-трудовых отношений в обществе формируется в пространстве взаимодействия формальных и неформальных норм, правил, механизмов. От того, насколько близки будут ценностные основания фактических и нормативных форм социально-трудовых отношений, зависит их эффективность. На этом основании выводятся индикаторы социологической оценки состояния социально-трудовых отношений: высокая степень рассогласования между указанными формами выражает кризисный формат функционирования социально-трудовых отношений, высокий уровень их конфликтности и незаконности при пониженной динамике социально-трудового потенциала общества.

На основе вышесказанного предлагается определить социально-трудовые отношения как совокупность формальных и неформальных норм, ценностей, социальных практик, взаимодействий, возникающих между участниками социально-трудового процесса в ходе своей деятельности и адаптирующихся к социально-трудовой реальности. На характер социально-трудовых отношений в обществе оказывают влияние внешние (глобализация, информатизация, цифровизация) и внутренние (социально-экономическая, политическая, социокультурная ситуация, трудовой ethos и т.д.) факторы. В координатах регионального пространства совокупность внешних и внутренних факторов формирует особую средовую ситуацию, в которой разворачиваются социально-трудовые отношения в жесткой детерминации с изменениями в системе высшего образования. В этой связи особое значение приобретает региональная система образования как призванная отвечать потребностям не только личности (индивида), этноса, но и территориально-экономическим, социальным, историческим и этнокультурным запросам конкретного региона<sup>33</sup>.

**В главе 2 «Социальные механизмы развития социально-трудовых отношений в России в условиях трансформации высшего образования»** анализируется и оценивается роль профессиональной социализации и социального партнерства как механизмов развития социально-трудовых отношений с учетом тенденций трансформации высшего образования.

---

<sup>33</sup> Лебедев Е. В. Интеграционные процессы в образовательном пространстве региона // Ярославский педагогический вестник. 2016. №1. С. 44–50.

**В параграфе 2.1. «Роль профессиональной социализации в развитии социально-трудовых отношений в российском обществе в условиях трансформации высшего образования»** говорится о том, что профессиональная социализация, являясь частью общего процесса социализации как продолжающегося всю жизнь механизма адаптации к новым условиям общества, представляется перманентным механизмом адаптации к изменяющимся условиям труда и технологиям профессиональной деятельности, профессиональной культуре общества. И в этом процессе профессиональной адаптации высшее образование играет ключевую роль, обеспечивая формирование и совершенствование (повышение) профессионализма. Однако система российской высшей школы, по экспертным оценкам, не отвечает духу времени, реальным требованиям рынка и запросам работодателей<sup>34</sup>. Об этом говорят статистические данные о первичной профессиональной социализации, связанной с местом первого трудоустройства и полученной специальностью в вузе: выделяется целый ряд направлений подготовки, где несоответствие образования и места работы достигает 60 %, и прежде всего в этот ряд попадают гуманитарные направления<sup>35</sup>. Исследователи указывают на наличие противоречий между общественными запросами и личными ожиданиями молодых людей<sup>36</sup>. Причина данного дисбаланса заключается в определенной информационной асимметрии механизмов недемократического типа трудоустройства, основанного на социальных связях<sup>37</sup>, что актуализирует проблему социально-трудовых отношений.

При рассмотрении роли профессиональной социализации в развитии социально-трудовых отношений особое внимание уделяется конкурентоспособности личности (выпускника высшего учебного заведения). В системе социально-трудовых отношений молодые люди, только что окончившие вуз, являются особо уязвимыми<sup>38</sup>. Молодежь часто вынуждена уходить в другую сферу профессиональной деятельности, а причины этого связаны с ошибочным выбором профессии, проблемами и сложностями трудоустройства, низкой оплатой труда, отсутствием перспектив профессионального и карьерного роста. Очевидно, в современной российской реальности система профессиональной и трудовой социализации находится в кризисе. Соответственно, перед высшим образованием сегодня стоит проблема подготовки таких специалистов, которые смогут легко ориентироваться на рынке труда и адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере. Для этого необходимы знания и компетенции, навыки и качества для выполнения ряда профессиональных функций. Молодежь, по мнению исследователей, следует готовить к тому, чтобы она могла самостоятельно оценить ситуацию на рынке труда и адекватно от-

<sup>34</sup> Кадры в эпоху цифровой экономики. РИА Новости от 19.12.2019 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20191230/1562653998.html> (Дата обращения 10.01.2020).

<sup>35</sup> Самые востребованные профессии в России: абитуриентам на заметку. Аргументы и факты. 2.2018 г. [Электронный ресурс]. URL: Режим доступа: <https://aif.ru/boostbook/vostrebovannye-professii.html> (Дата обращения 10.10.2019).

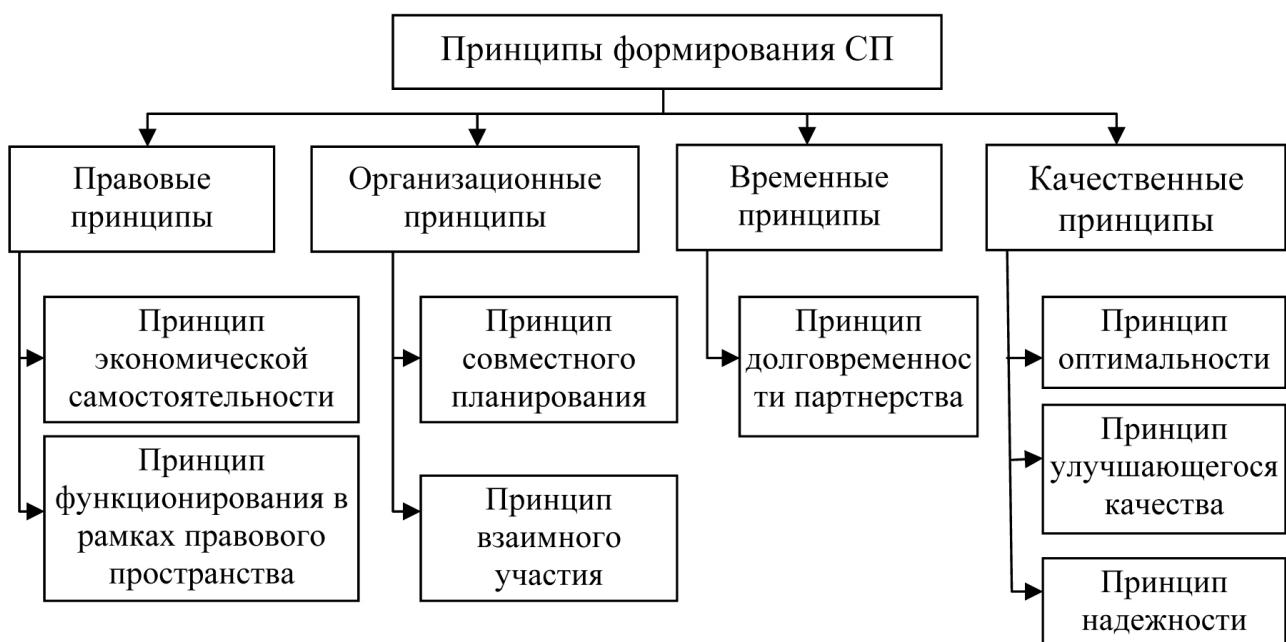
<sup>36</sup> Горшков М. К. Российское общество как оно есть: (опыт социологической диагностики). С. 258–261.

<sup>37</sup> Авраамова Е. М. Указ. соч. С. 130–134.

<sup>38</sup> Шафранов-Кузев Г. Ф., Ефимова Г. З. Указ. соч.

реагировать на нее, используя имеющийся потенциал в процессе поиска работы и адаптации к быстро меняющейся ситуации<sup>39</sup>.

В параграфе 2.2. «Социальное партнерство как механизм развития социально-трудовых отношений в России в условиях трансформации высшего образования» показывается, что рынок образовательных услуг и рынок труда живут изолированно друг от друга<sup>40</sup>. Причин тому достаточно много: с одной стороны, высшее образование инертно в адаптационных стратегиях к новым реалиям, с другой — вину видят в самих работодателях, которые ориентированы исключительно на получение прибыли и «прибыльные профессии», не учитывая потребности общества<sup>41</sup>. Ввиду сложившейся ситуации решение проблемы может заключаться в разработке механизмов взаимодействия вузов и работодателей на принципах социального партнерства. При этом взаимодействие института работодателей и института образования имеет стратегический характер и невозможно без государственного участия. Определенные шаги нормативно-правового плана в этом направлении уже делаются (Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 №92 (ред. от 29.11.2018 г.) «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» и др.), однако, актуален вопрос о смягчении жесткой



**Рисунок 1 — Принципы формирования социального партнерства вуза и производственной организации**

<sup>39</sup> Панов А. М. Выбор профессии и эффективность распределения трудовых ресурсов на рынке труда (на примере Вологодской области) // Профессиональная ориентация. 2014. №1. С. 83.

<sup>40</sup> Рынки труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: монография. 324 с.

<sup>41</sup> Ключарев Г. А. Указ. соч.

регламентации образовательных программ, возможности их гибкой адаптации под запросы региональной экономики, а также о предоставлении студентам возможности участвовать в формировании своей образовательной траектории<sup>42</sup>.

Эффективная система социального партнерства должна включать в себя следующие принципы (рис. 1).

Указанные принципы укладываются в логику активно используемого в экономически развитых странах практико-ориентированного подхода, который позволяет удовлетворить потребности работодателей и нужды профессиональных сообществ. Роль государства при этом сводится к созданию условий (нормативно-правовых, экономических, политических и т. д.) для эффективного сотрудничества ключевых акторов развития социально-трудовых отношений.

**В главе 3. «Региональные особенности и возможности эффективного развития социально-трудовых отношений в России в условиях вызовов современной эпохи и реалий высшего образования»** дается оценка состоянию социально-трудовых отношений и обосновывается необходимость внедрения практики межинституционального взаимодействия субъектов этих отношений в условиях вызовов современных реалий, в том числе в сфере высшего образования.

В содержании параграфа 3.1. «Оценка состояния социально-трудовых отношений в российском обществе в контексте влияния региональной системы высшего образования» подчеркивается, что современное регулирование социально-трудовой сферы носит достаточно специфический и несистемный характер, отсутствуют механизмы гармонизации рынка труда и системы формирования кадрового потенциала, баланс интересов субъектов социально-трудовых отношений. На сегодняшний день отсутствует четкая система подготовки квалифицированных кадров для реального сектора экономики. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей, основным барьером в ограничении производственного развития для 60 % работодателей является дефицит профессиональных кадров, и около 70 % компаний прогнозируют риски нехватки кадров и в среднесрочной перспективе. В основном это касается инженерно-технических специальностей, металлообработки, контроля качества, инженеров-проектировщиков и т. д.<sup>43</sup>.

Данные экспертного опроса, проведенного нами среди работодателей Южного федерального округа, показали, что работодатели, считая вуз ключевым звеном в развитии социально-трудовых отношений (48 %), где происходит первичная трудовая социализация будущего работника (20 %), выразили неудовлетворенность современной системой подготовки специалистов. Особенно критично эксперты высказались относительно формирования практических навыков и умений

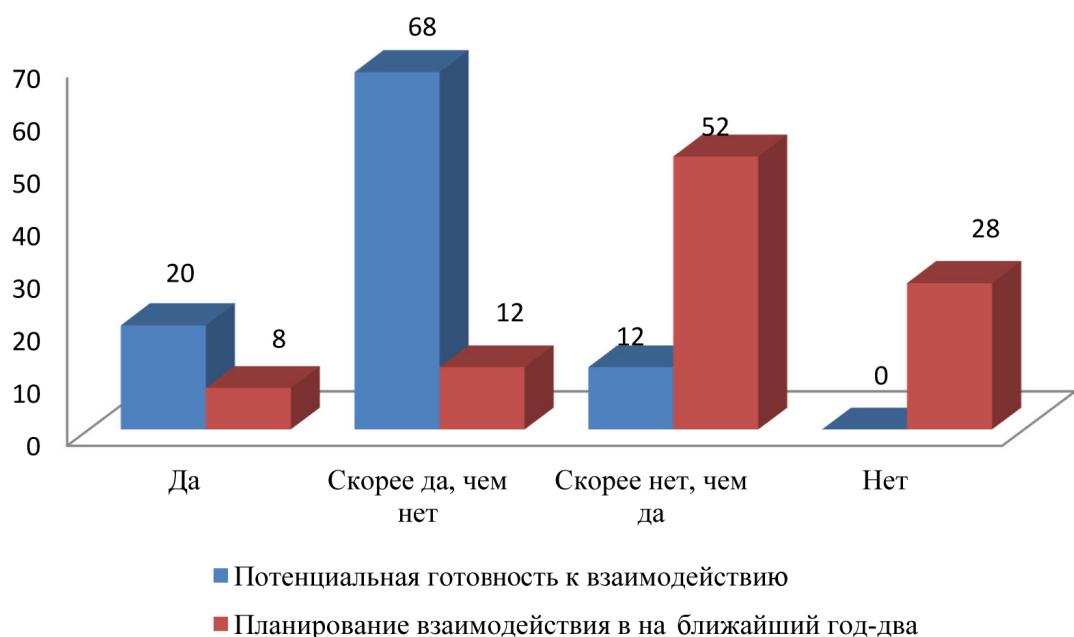
<sup>42</sup> Стенограмма совместного заседания президиума Государственного совета и Совета по науке и образованию от 6 февраля 2020 года [Электронный ресурс]. URL: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-sovmestnogo-zasedaniya-prezidiuma-gossoveta-i-soveta-po-nauke-i-obrazovaniyu-06-02-2020.html> (Дата обращения 10.02.2020).

<sup>43</sup> Шохин А. Более 60% российский компаний испытывают дефицит квалифицированных кадров [Электронный ресурс]. URL: <http://tass.ru/obschestvo/2026507> (Дата обращения 11.02.2020).

выпускников вузов, что свидетельствует о слабой взаимосвязи высших учебных заведений с реальным сектором экономики, об отсутствии площадок для формирования практических навыков, умений и опыта, слабости каналов первичной профессиональной социализации, излишней теоретизацией образовательного процесса.

Особое место в формировании социально-трудовых отношений имеет трудовая адаптация. Как показывает статистика, принятые на работу увольняются через несколько месяцев, не преодолев период адаптации. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложности интеграции в новую организацию, уверенность, что их не оценили по достоинству, не дали возможности раскрыться потенциальному<sup>44</sup>. Приведенные аргументы коррелируют с результатами авторского экспертного опроса. Среди проблем адаптации молодых специалистов эксперты выделяют высокие ожидания по заработной плате (60 %), завышенные требования к условиям работы (56 %), неопределенность трудовых и профессиональных интересов (40 %). При этом сами работодатели не проявили готовности к тесному и активному сотрудничеству с вузами в ближайший год-два для повышения адаптивного потенциала будущих специалистов при потенциально сформированной ориентации на это сотрудничество (рис. 2).

Работодатели Юга России солидарны с работодателями всей страны и считают, что взаимодействие с вузами на основе договорных отношений неэффективно.



**Рисунок 2 — Соотношение потенциальной готовности к взаимодействию и реального планирования взаимодействия работодателей и вузов (в % от количества опрошенных)**

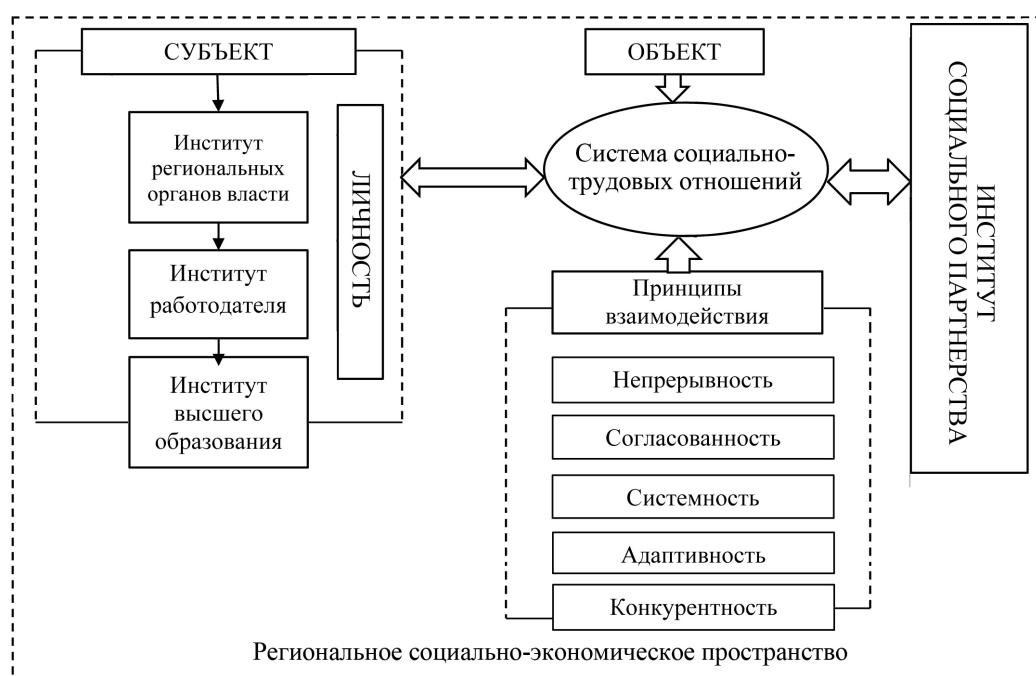
<sup>44</sup> Кибанов А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов: монография. М., ИНФРА-М. 2017. С. 204–205; Ключарев Г. А. Указ. соч.

Эксперты и без договора приглашают на работу студентов из тех вузов, которые считают качественными и заслуживают доверия<sup>45</sup>.

Таким образом, несмотря на потенциальную готовность к взаимодействию вузов и работодателей, в реальности наблюдается иная ситуация, что приводит к росту несогласованности рынка образовательных услуг и рынка труда и, как результат, к дисбалансу спроса и предложения на рабочую силу.

В параграфе 3.2. «Межинституциональное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений как модель эффективного развития социально-трудовой сферы российских регионов в условиях вызовов современной эпохи» показано, что роль региональных вузов в совершенствовании системы социально-трудовых отношений основана на выполнении программ, предусматривающих снижение напряженности на рынке труда, и поддержке инновационных сегментов экономики. Для региональных вузов перспективным представляется участие в переходе от региональных и территориальных к инновационным кластерам.

В работе доказывается, что отсутствие системы мониторинга, прогнозирования и планирования потребностей в кадрах на уровне регионов и стихийный характер развития регионального рынка труда определяют в качестве актуального вопрос о механизмах регуляции и эффективного развития социально-трудовой сферы. В рамках докторской диссертации предлагается модель межинституционального взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, построенная с учетом региональной специфики интеграции ключевых субъектов социально-трудовых отношений, включающая социальные механизмы, принципы и инструменты (рис. 3).



**Рисунок 3 — Региональная модель межинституционального взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений**

<sup>45</sup> Ключарев Г. А. Указ. соч.

Функционально система высшего образования потенциально способна перейти на более эффективные способы и механизмы подготовки кадрового состава и воспроизводство профессионально-трудового потенциала общества, в том числе и в регионах страны, однако региональные вузы, как показали результаты проведенного нами экспертного опроса, испытывают сложности в практической подготовке молодых специалистов, формировании у них способностей применять практические знания в профессиональной деятельности, что актуализирует перспективы практико-ориентированного подхода в условиях слабой взаимосвязи высших учебных заведений с реальным сектором экономики, отсутствия площадок для получения профессионального опыта, неразвитости каналов первичной профессиональной социализации.

Внедрение практики межинституционального взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений ориентировано на устранение диспропорций в их развитии путем устранения разрыва между формальными и неформальными формами и практиками в социально-трудовой сфере. Это будет способствовать формированию целостной и единой модели социально-трудовых отношений, хотя и не лишенной региональных ценностно-поведенческих аспектов (табл. 1).

**Таблица 1 — Социально-экономические механизмы развития социально-трудовых отношений в системе высшего образования**

Механизмы	Описание					
Планирование	планирование контрольных цифр приема в соответствии с потребностями региона; планирование региональными предприятиями потребностей в кадрах на среднесрочную перспективу; планирование и прогнозирование потребностей регионального рынка труда в количественном и качественном составе					
Стимулирование	налоговое стимулирование для предприятий, являющихся площадкой для прохождения практики студентов; налоговое стимулирование для предприятий, трудоустраивающих выпускников вузов					
Взаимодействие	<table border="1"> <tr> <td>Экономическое</td> <td>Социальное</td> </tr> <tr> <td>целевая подготовка специалистов; заключение прямых договоров на подготовку специалистов; заключение договоров на подготовку и повышение квалификации сотрудников региональных предприятий; организация и финансирование стажировок и практик студентов</td> <td>совместная разработка образовательных программ; участие работодателей в образовательном процессе; проведение профориентационной работы; совместная проектная деятельность; участие работодателей в оценке результатов обучения выпускников; участие в научно-исследовательской и научно-методической работе</td> </tr> </table>	Экономическое	Социальное	целевая подготовка специалистов; заключение прямых договоров на подготовку специалистов; заключение договоров на подготовку и повышение квалификации сотрудников региональных предприятий; организация и финансирование стажировок и практик студентов	совместная разработка образовательных программ; участие работодателей в образовательном процессе; проведение профориентационной работы; совместная проектная деятельность; участие работодателей в оценке результатов обучения выпускников; участие в научно-исследовательской и научно-методической работе	
Экономическое	Социальное					
целевая подготовка специалистов; заключение прямых договоров на подготовку специалистов; заключение договоров на подготовку и повышение квалификации сотрудников региональных предприятий; организация и финансирование стажировок и практик студентов	совместная разработка образовательных программ; участие работодателей в образовательном процессе; проведение профориентационной работы; совместная проектная деятельность; участие работодателей в оценке результатов обучения выпускников; участие в научно-исследовательской и научно-методической работе					
Контроль	механизмы комплексного оценивания; механизмы самоконтроля					

В **Заключении** обобщаются результаты исследования, излагаются ключевые выводы в соответствии с предложенной исследовательской гипотезой, которая в целом подтвердилась.

## **ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ НАШЛИ ОТРАЖЕНИЕ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ**

### **Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России**

1. Лазарева, Г. Ю. Развитие социально-трудовых отношений в системе высшего образования на основе социального партнерства / Г. Ю. Лазарева // Гуманитарий Юга России. — 2018. — Т. 7. — №6. — С. 145–156. — 0,65 п. л.
2. Лазарева, Г. Ю. Роль региональных технических вузов в развитии социально-трудовых отношений / Г. Ю. Лазарева // Гуманитарий Юга России. — 2019. — Т. 8. — №4. — С. 189–200. — 0,54 п. л.
3. Лазарева, Г. Ю. Профессиональные способности выпускников как фактор формирования и развития социально-трудовых отношений / Г. Ю. Лазарева // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. — 2020. — Т. 13. — №2. — С. 81–87. — 0,58 п. л.
4. Лазарева Г. Ю. Формирование и развитие системы социально-трудовых отношений в условиях институциональной трансформации российской системы высшего образования на основе принципа баланса интересов / Г. Ю. Лазарева // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. — 2020. — Т. 13. — №4. — С. 53–61. — 0,61 п. л.

### **Статья в журнале, индексируемом в международной базе Scopus**

5. Vodenko, K. V., Sturov, P. S., Lazareva, G. Yu., et al. Interaction of employment institutions and development of modern higher educations systems in Russian society / K. V. Vodenko, P. S. Sturov, G. Yu. Lazareva, V. V. Kasyanov, N. A. Dmitrienko // Humanities and Social Sciences Reviews. — 2019. — Vol. 7. — №5. — P. 750–756. — 0,94/0,4 п. л.

### **Статьи в прочих научных изданиях и тезисы докладов**

6. Воденко, К. В. Роль профсоюзов в трудовой социализации молодежи / К. В. Воденко, Г. Ю. Лазарева // Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования: сборник научных статей по материалам Международной профсоюзной научно-практической конференции (г. Новочеркасск, 17–20 окт. 2017 г.). — Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2017. — С. 71–75. — 0,46/0,3 п. л.
7. Воденко, К. В. Социальное партнерство как механизм регулирования социально-трудовых отношений в современном российском обществе (на примере ЮРГПУ (НПИ)) / К. В. Воденко, Е. А. Лазарева, Г. Ю. Лазарева // Глобализация эко-

номики и российские производственные предприятия: материалы 16-й Международной научно-практической конференции (г. Новочеркасск, 14–18 мая 2018 г.). — Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2018. — С. 92–101. — 0,54/0,3 п.л.

8. Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю. Коллективный договор — главный инструмент социально-трудовых отношений в ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова / Е.А. Лазарева, Г.Ю. Лазарева // Роль и место профсоюза в XXI веке: актуальные вопросы социального партнерства: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Краснодар, 25 апреля 2019 г.). — Краснодар: КубГУ, 2019. — С. 113–121. — 0,47/0,3 п.л.

9. Лазарева Г.Ю. Формирование модели исследования социально-трудовых отношений в современном российском обществе / Г.Ю. Лазарева // Социальные интересы и ценности в молодежной среде: материалы XII Всероссийской школы молодого социолога (г. Нальчик, 23–29 июня 2019 г.) / ответственный редактор Ю.Г. Волков. — Ростов-на-Дону: Фонд науки и образования, 2019. — С. 134–141. — 0,47 п.л.

10. Лазарева Г.Ю. Роль трудовой социализации и профессиональной адаптации молодых специалистов в развитии социально-трудовых отношений в условиях регионализации / Г.Ю. Лазарева // Наука. Образование. Культура. Вклад молодых исследователей: сборник статей по материалам V Международной научной конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов вузов (г. Новочеркасск, 21 апреля 2020 г.). — Новочеркасск: Лик, 2020. — С. 163–166. — 0,3 п.л.

11. Лазарева Г.Ю. Развитие социально-трудовых отношений в условиях институциональной трансформации российской системы высшего образования / Г.Ю. Лазарева // Образование и молодежь в условиях цифровой экономики будущего: материалы Международной научной конференции (г. Новочеркасск, 11–13 ноября 2020 г.). — Новочеркасск: Лик, 2020. — С. 144–148. — 0,3 п.л.

12. Лазарева Г.Ю. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в России в условиях трансформации высшего образования / Г.Ю. Лазарева // Социальные трансформации в контексте пространственного развития России: материалы Второго Крымского социологического форума (28–29 сентября 2020 г.) / ответственные редакторы Ю.Г. Волков, В.В. Узунов, В.А. Чигрин. — Симферополь; Ростов-на-Дону: Фонд науки и образования, 2020. — С. 661–666. — 0,3 п.л.

13. Лазарева Г.Ю., Лазарева Е.А. Социальное партнерство в сфере науки и высшего образования / Г.Ю. Лазарева, Е.А. Лазарева // Человек труда и наука: межрегиональная научно-практическая конференция ЮФО (г. Ростов-на-Дону, 9 октября 2020 г.). — Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство ЮФУ, 2020. — С. 152–154. — 0,29/0,2 п.л.

14. Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю. Коллективный договор как инструмент социального партнерства в системе высшего образования в условиях пандемии и после нее // Социальная политика в системе высшего образования в условиях пандемии и после ее окончания: новые вызовы и возможности: сборник научных трудов / под ред. О.Э. Мерзлякова. — Томск: Издательство Томского государственного университета, 2021. — С. 30–38. — 0,41/0,2 п.л.



