

На правах рукописи

КРИВОШЕЕВ Владимир Трофимович

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
(теоретико-социологический анализ)

Специальность 22.00.08 — Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук



Саратов 2004

Диссертация выполнена в Саратовском государственном техническом университете

Официальные оппоненты — доктор социологических наук, профессор
Осадчая Галина Ивановна

доктор философских наук, профессор
Маршак Аркадий Львович

доктор социологических наук, профессор
Фиглин Лев Аронович

Ведущая организация — Российская академия государственной
службы при Президенте Российской
Федерации (г. Москва)

Защита состоится «23» декабря 2004 года в 14⁰⁰ часов на
заседании диссертационного совета Д.212.242.03 в Саратовском государ-
ственном техническом университете по адресу: 410054, г. Саратов, ул. По-
литехническая, д. 77, корпус 1, ауд. 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библио-
теке Саратовского государственного технического университета.

Автореферат разослан «12» ноября 2004 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.В. Печенкин

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования обусловлена тем, что значительная часть человеческого потенциала современной России выключена из сферы материального и социокультурного производства; усилением социального неравенства, интенсивностью процессов маргинализации целых социальных групп. В стране появилась реальная угроза потери накопленного десятилетиями интеллектуального потенциала, дефицит человеческого капитала существует одновременно с его переизбытком; невостребованной оказывается наиболее образованная и высококвалифицированная часть общества.

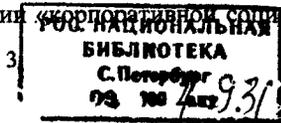
Особенно негативное влияние транзитивности российского общества проявляется в отношении слабозащищенных слоев населения и представителей групп социального риска. Вместе с тем на фоне устойчивости дегуманизационных практик формируется понимание ведущей роли человеческих ресурсов в развитии общества.

Наращивание человеческого потенциала, качественное изменение профессионально-квалификационной структуры является не только условием стабильного развития, но и залогом национальной безопасности России. Становление рынка труда происходит на фоне существенного ослабления регулирующей роли государства и еще не получившего должного развития социального партнерства. Процесс развития занятости и управления трудовыми ресурсами, эффективность реформ, решение проблем общественной стабильности, консолидации различных групп и слоев населения в нашей стране в значительной степени связаны с институциональными аспектами. Эти процессы следует рассматривать через призму реализации принципов, способов, механизмов социального партнерства, способствующих формированию занятости, адекватной уровню развития социальной рыночной экономики.

В условиях социально-ориентированной рыночной экономики складывается принципиально новый тип социально-трудовых отношений, которому должен соответствовать новый механизм их регулирования, характеризующейся, во-первых, тем, что наемный работник наряду с собственником (работодателем) становится активным субъектом, переставая быть только объектом социально-трудовых отношений, а во-вторых - основополагающим становится принцип равноправного участия в социально-трудовых отношениях работодателя и работника.

В связи с этим взаимодействие государства и бизнеса (работодателей) представляется наиболее важным, т.к. оно воплощает в себе два главных вектора структурно-организационного процесса развития российского общества - управленческий и самоорганизационный.

Рассуждения о роли бизнеса в обществе приводят к убеждению о неизбежности возникновения концепции «корпоративной социальной ответ-



ственности», которая может быть рассмотрена в рамках механизма социального партнерства, составляющего основу жизнедеятельности демократических стран, и является способом эффективного регулирования социально-трудовых отношений, гарантией согласия и прогресса. Переход от централизованной к рыночной экономике неизбежно сопровождается изменением всей среды общественных отношений и требует переосмысления содержания деятельности общественных институтов. Система взаимоотношений в этих условиях должна быть определена по-иному - в виде социального контракта или набора формальных и неформальных правил и положений о моделях поведения различных субъектов общества. Возникает необходимость в разработке концептуальной социальной модели управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства на основе не административных, а социокультурных подходов. Новое социокультурное управление в согласовании с синергетической парадигмой мышления основано на идее использования социального капитала и аккумулирует понятия и управленческие механизмы, основанные на соглашениях, социальном партнерстве, учете интересов личности и общества.

Мировое сообщество накопило теоретическую базу и значительный практический опыт организации занятости и социального регулирования взаимодействий конфликтного характера в социально-трудовой сфере. Партнерство как баланс интересов, достигаемый сторонами социального взаимодействия на основе компромисса, является наиболее действенным условием для достижения в обществе стабильности и процветания.

Россия, подписав Европейскую социальную хартию 14 сентября 2000 г., открыла процесс общественного обсуждения и принятия высоких европейских социальных стандартов труда и решения проблем социального партнерства. Утвержденная Указом Президента РФ федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» направлена на фактическую реализацию конституционных положений о строительстве социального правового государства с реальными социально-экономическими правами и свободами.

Преодоление мобилизационного типа общественного развития, характерного для российского общества, возможно при условии разработки и утверждения качественно отличной концепции управления занятостью трудовых ресурсов как важнейшего компонента государственной политики устойчивого социального развития. Необходим принципиальный пересмотр сущности механизма управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства, модернизации комплекса его составляющих: социокультурной, организационной, кадровой, информационно-аналитической, правовой, финансовой, образовательной.

Степень разработанности проблемы. Анализ проблем занятости населения применительно к социально ориентированной рыночной экономике в условиях становления и развития социального партнерства является но-

вым направлением исследований в отечественной науке. Исследования рынка труда в переходной экономике начали развиваться с 1990-х гг.; к настоящему времени накоплен определенный теоретический и практический материал по данным вопросам. Серьезную базу для исследований проблем рынка труда и безработицы представляют работы ряда зарубежных авторов.

В исследовании проблем занятости населения к числу фундаментальных относятся идеи Дж. Кейнса - основоположника концепции занятости, основу которой составляет критический анализ неоклассических представлений о равновесии спроса и предложения. Особенно важна для данного исследования концепция соотношения функций государства и рынка: рыночная экономика не является полностью саморегулирующейся системой; защищая общественные интересы, государство должно выполнять те функции, которые не может выполнить никто, кроме государства. Особый интерес для исследования избранной проблемы представляют теории занятости Ф. Хайека - теория экономического цикла, монетаристская модель занятости и модели занятости Я. Корнаи, рассмотревшего два классических случая занятости - рынок рабочей силы с ограниченными ресурсами и рынок рабочей силы с ограниченным спросом.

Острота проблем безработицы и конфликтная социальная сторона были в центре внимания российских ученых XIX-XX веков; ими выявлены аксиологическое значение и системный характер процессов занятости: В.А. Базаров, Б.М. Бехтерев, Л.П. Буев, Н.А. Витке, А.К. Гастев, А.З. Здравомыслов, А. Исаев, Н.Д. Кондратьев, Л.В. Кондратович, В.И. Ленин, Д. Мануильский, В.И. Мошнегов, Л. Минц, Г.В. Плеханов, В.П. Рогожин, П. Сорокин, С.Г. Струмилин, Б.А. Чангли, В.А. Ядов.

Большой вклад в современные теории рынка труда и занятости внесли научные труды известных отечественных ученых Л.И. Абалкина, Е.Г. Антосенковой, Г.Л. Авагяна, Р.Л. Агабекяна, Б.Д. Бреева, В.С. Буланова, Н.А. Волгина, Л.А. Гордона, Р.И. Колосовой, В.Г. Костакова, А.Э. Котляра, И.С. Масловой, Э. Мац, А.А. Никифоровой, В.Ф. Онищенко, В.В. Радаева, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рошина, Е.С. Русановой, А. Семенова, Л.С. Чижовой.

Как современная социально-экономическая категория безработица нашла отражения в работах А.Э. Котляра и Н. Г. Мурадяна, А.А. Никифоровой. Обращают на себя внимание исследования поведения безработной К. Леона и Д. Фельдмана, проведенные в Санкт-Петербурге и во Флориде; в работе «Теоретическая социология» авторы рассматривают категорию занятости как с экономической позиции, так и с позиции общественных отношений, где понятие «общество» акцентирует внимание на цельности и системности в содержании социальной жизни; системе экономических, социальных, политических и духовных взаимосвязей, обеспечивающих деятельность составляющих их людей как коллективного субъекта общественных отношений. Эвристический потенциал заложен в позиции

Л.А. Гордона, Э.В. Клопова, рассмотревших безработицу в дискурсе: российская безработица - резервация или школа выживания?

Современным проблемам обеспечения занятости в условиях социально-экономической нестабильности, плохо прогнозируемого рынка труда, неразвитости гражданского общества и еще не получившего практического воплощения социального партнерства, посвящены работы Т.Ю. Алферова, А.Г. Барсеяна, Е.В. Белкина, А.О. Вереникина, Н.Т. Вишевской, А.З. Дадашева, Т.И. Заславской, Н.Е. Заславского, В.М. Зуева, А.Н. Иванова, А.В. Кашепова, Э. Квятковского, О.А. Колесниковой, К.Г. Кязимова, Э. Мац, Н.Г. Мурадяна, И.Д. Муукулека, В.П. Мошняги, Ф.Т. Прокопова, Е.В. Рогова, О.А. Румянцева, В.В. Седова, И. Соболевой, Д.С. Чернейко, Т.Н. Четверниной, В. Щегорцова, В.И. Щербакова, В.М. Ярлина. В методологическом плане эффективная занятость освещалась в трудах Н.А. Матыциной, Р.И. Микульского, Е.И. Рузавиной, В.Я. Чурикова, В.Н. Якимец. Обоснование системного характера социальной политики автор проводит на основе классификации модулей социальной политики, предложенной Г. Эспингом-Андерсоном, и работ И. Братищева, Ф. Буржалова, В. Гутника, Х. Ламперта, А. Ослунда, Г.И. Осадчей, Г. Соколовой, Н. Тихонова, В. Торлопова, П. Филимонова, О. Шкаратана.

По мнению В. Н. Ярской, основная цель политики занятости на нынешнем этапе заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации прав граждан на труд при переходе к эффективной занятости. Оптимальное решение проблем занятости реализуется в нахождении внешних и внутренних ресурсов индивидуума, повышении его готовности к переменам и адаптивности, социальному научению, изменению ценностей мотивации, ориентации не на пособие, а личностное развитие.

Введение в проблематику государственной социальной политики, политики занятости как составной части социальной политики понятия социальной ответственности представляется существенным. При раскрытии этой проблемы использовались работы М. Вебера, М. Васильева, Г. Зимшелова, Х. Ленка, М. Маринга, Л.А. Фиглина.

Большой вклад в разработку социальной политики в сфере труда, трудовых отношений, занятости, системы социальной защиты населения, поиск и решение этой важнейшей государственной задачи внесли отечественные ученые Н.А. Волгин, А.Э. Котлер, Г.И. Осадчая, Б.В. Ракитский, Л.С. Ржаницына, Н.Е. Тихонов, В.А. Торлопов, О.Л. Шахназарова, Н.Е. Шкаратан.

Фундаментальные научные труды Н. Аберкромби, Б. Тернера, С. Хилла, О. Петерсона, С.П. Перегудова, Н. Смелзера раскрывают базу теоретического анализа социального партнерства и корпоративизма. В социологической интерпретации теоретические основания корпоративизма восходят к теории общественного договора Ж.-Ж. Руссо и взглядам Э. Дюркгейма на роль профессиональных организаций в социальной жиз-

ни. Идея социального партнерства наряду с родственными понятиями общественного договора, социального, демократического корпоративизма, трипартизма занимает важное место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих государств мира. По проблеме развития социального партнерства в западных странах следует отметить наиболее значимые работы: В. Албеда «Государство и социальное партнерство в Голландии», Р. Кнаак «Социальное партнерство: западный опыт», С.В. Паридон «Социальное партнерство в Германии», О. Петерсон «Шведская система правления и политика», А.Л. Юханссон «Анализ шведской модели».

Среди работ последних лет, посвященных социальному государству и его взаимодействию с основными социальными партнерами, социальными институтами, региональными властями и политическими структурами, следует выделить публикации таких авторов, как М. Алиев, Н. Варламов, Ф.И. Гайнулина, Н.Н. Гриценко, А. Зудин, В.В. Комаровский, В.В. Лазарев, Н.Ю. Лапина, М.В. Лушникова, И.М. Модель, Б.С. Модель, Г.И. Осадчая, С.В. Пронин, А.А. Федулин. Внушительный ряд публикаций отечественных авторов представляет научно-методический подход к постановке проблемы развития и становления социального партнерства в России и адаптации зарубежного опыта по этой проблематике к российской действительности: Г.А. Аванесова, Л.Ф. Бабкиной, К. Бекаровой, В.Х. Беленького, С.Н. Будяковой, Д. Гавра, Н.И. Гонцовой, О. Иванова, В.Н. Комаровского, И.С. Масловой, В.А. Михеева, М. Нагайцева, А. Нуртдиновой, Ю.Г. Одегова, Ю.Г. Ольсевича, Э. Рудык, С.Н. Селиверстова, Г.Ю. Семигина, А.А. Силина, В.Г. Смолькова, А.А. Федулина. Среди работ по теории и практике формирования механизмов социального партнерства и регулирования социально-трудовых отношений через систему договоров и соглашений следует выделить публикации таких авторов, как М. Алиев, А.М. Бабич, Н. Варламов, И. Вилинов, В.И. Герчиков, Л.А. Гордон, Д. Дедов, А.Л. Жуков, Р. Кайлоу, В.И. Кабалина, В.П. Колмогоров, В.В. Комаровский, Н. Муцинова, С.П. Перегудов, В. Прохоров, П.В. Романов, Э. Рудык, Е. Садовая, С.Н. Селиверстов, П. Смирнов, Г. Стендинг, И. Шарков.

Отечественные авторы М.В. Баглай, Ф.И. Гайнулина, Н.Н. Гриценко, В.Н. Киселев, В.Е. Можаяев, В.В. Песчанский, Ю.Н. Повов, С.В. Пронин, Г.В. Рогов, П.В. Романов, О.В. Ромашов, А. Соловьев, Б.Г. Столповский, Е.И. Холостова в своих публикациях анализировали проблемы социального взаимодействия профсоюзов и социального государства, гражданского общества, политических партий и моделирования системы социального партнерства в России.

Теоретические и практические вопросы консенсусологии исследуются в работах В.В. Витюка, И.В. Данилевича, М.М. Охотниковой, С.А. Эфирова. Партнерство в консенсусологии рассматривается в качестве одной из категорий, раскрывающих сущность социального согласия.

Развитие человеческих ресурсов, управление ими - одна из актуальнейших научных и практических проблем. В разработке теории человеческого капитала необходимо отметить классические труды А. Маршалла. Он сконцентрировал свое внимание на проблеме рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Теории человеческого капитала посвящены работы А.И. Анчишкина, Г. Беккера, Ю.Б. Басенова, Н.А. Брелова, И.В. Бушмарина, Э.М. Короткова, Ф. Махлупа, В.И. Марцинкевича, П.В. Романова, О. Шкаратана, Ю. В. Яременко. Оптимизация занятости стала социальным ориентиром и средством развития человеческих ресурсов и экономики сложных обществ.

В работах Л. Бреслова, А.А. Калмыкова, О.А. Колесниковой, К.Г. Кязимова, Б. Лисовика, И. Ломова, А.К. Мишина, А.Ф. Трудолюбова, Н.Н. Федотовой, Д.С. Чернейко, В. Щегорцова, В.Н. Ярской раскрывается сущность профессионального образования как основного ресурса развития человеческого капитала, выявлены тенденции и перспективы развития профессионального образования и обучения сквозь призму не только экономики, но и социоцентризма и культуроцентризма. По мнению Б.Л. Вульфсона, социальный эффект образования часто превышает его непосредственную экономическую выгоду.

Социально-психологическим проблемам профессиональной деятельности, аспектам профессионального становления личности и психологической устойчивости специалистов посвящены работы А.В. Батаршева, Т.П. Галкиной, С.Л. Дановского, Г.И. Евелькина, Ю.М. Забродина, Т. Кабаченко, И.В. Кузнецовой, П.С. Кузнецова, Н.С. Пряжникова, А.Ю. Панасюка, А.А. Понукалина, В.Л. Чепляева.

Профессиональному развитию специалистов государственной службы посвящены работы В.И. Лукьяненко, В.М. Соколова, А.И. Турчинова.

Проблемам реформирования государственной службы занятости, перспективам ее развития, повышения эффективности деятельности, возможностей службы занятости в новых экономических условиях, в свете нового трудового законодательства и развитию социального партнерства в сфере занятости посвящены работы отечественных ученых М. Анненкова, А. Гринберга, А.Н. Гатвинского, С.В. Дудникова, С.Н. Ереминой, К.Г. Кязимова, О.А. Колесниковой, Ф.Т. Прокопова, Е. Стариковой, О. Тимофеевой, Т.Н. Четверниной, Д.С. Чернейко, И.И. Шкловца, А.В. Швакова.

В публикациях «Вестника профсоюзов», экспертного института Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Академии труда и социальных отношений делаются попытки проанализировать уровень взаимодействия трудящихся и работодателей в условиях реформируемой российской экономики. Однако эти публикации носят информационный характер, не достигая необходимой аналитичности и комплексности. Недостаточно исследуемой остается проблема взаимосвязи социального партнерства с социально-экономическими реформами.

При несомненной значимости и важности этих исследований в отечественной социологии не проводилось системное исследование определяющих аспектов социального партнерства в сфере занятости, теоретически не осмыслены закономерности и тенденции развития социально-трудовых отношений, социальной ответственности, социальная сущность и современное содержание управления занятостью в системе социального партнерства, не осуществлен комплексный социологический анализ данного общественного феномена в современном российском социуме. Это обусловило выбор **темы, объекта и предмета**, разработку основных целей и задач исследования.

Методологическими и теоретическими основаниями исследования послужили общеметодологические принципы системного и структурно-функционального анализа, а также социологический, конкретно-исторический, деятельностный, институциональный и социосинергетический подходы к исследованию социальных явлений, отношений, процессов, взаимодействий. В ходе исследования применялись как общие теоретические методы научного познания: абстрагирование, анализ и синтез, дедукция и индукция, теоретическое моделирование, так и эмпирические методы: наблюдение, социологические опросы, проектирование, эксперимент. Наряду с фундаментальными методологическими принципами в основу теоретического проектирования положены частные методологические принципы и научные методы теории социального партнерства, теории партисипативного управления, теории корпоративных автономных структур.

Общетеоретический фундамент диссертационного исследования составили положения системного анализа о целостной сущности и взаимосвязанности социальных явлений, субъектов и процессов; взаимосвязанности институтов и механизмов, обеспечивающих сохранение и развитие целостности социума.

С позиций структурно-функционального анализа для данного исследования важную роль играли идеи о функциональных зависимостях и структурно-статусных диспозициях основных социальных субъектов процессов занятости трудовых ресурсов. Раскрывая взаимосвязи государственного управления занятостью с процессами российского общества, автор использовал методы структурно-функционального подхода, что позволило выявить приоритетность параметров развития человеческого потенциала в социально-экономических отношениях, в частности в трудовых отношениях. Общесоциологические методы построения концепции социального управления в специфической сфере трудовой занятости, а также эмпирические социологические методики исследования социальных субъектов и процессов позволили выстроить модель управления на надежном теоретическом и эмпирическом фундаменте.

Необходимость социосинергетического подхода обусловлена пониманием многовариантности путей развития человека и общества в самоор-

ганизирующемся открытом мире; особую роль в работе над диссертационным исследованием сыграли общетеоретические выводы А.А. Богданова, А.И. Пригожина, Г. Хакена о природе организационных и самоорганизационных процессов; общетеоретические положения социологии о взаимосвязи развития общества с социальными действиями творчески активных социальных субъектов, изложенные М. Вебером, Э. Дюркгеймом, Т. Парсонсом, П. Штомпкой; открытия К. Поппера и Н. Лумана по конструированию социальной реальности, М. Крозье, П. Сорокина - по формированию социокультурной парадигмы управления современными сложными обществами.

Ценность институционального подхода для данного исследования заключается в использовании российских институциональных матриц, идентифицированных с ментальными основами и особенностями российской культуры управления.

Особое значение для разработки теоретической модели управления трудовой занятостью имели закономерности и принципы организации, самоорганизации и управления, раскрытые в научных трудах Л.Я. Аверьянова, В.Г. Афанасьева, О.С. Виханского, Н. Винера, А.К. Гастева, Д.М. Гвишиани, В.Л. Добраева, В.С.Егорова, С.П. Курдюмова, Н.И. Лапина, Б.З. Мильнера, Г.В. Осипова, Г. Саймона, С. Смирнова, Р. Эшби, В.А. Ядова, С. Янга.

Важное значение для создания теоретической базы исследования имели общие положения социологии организаций, социологии управления, теории организации: идеи А.И. Пригожина, В.В. Щербины о сущности и механизме целенаправленного упорядочения творческой активности индивидов и социальных общностей в рамках социальных организаций.

Существенную ценность для разработки теоретических оснований и методологии программы исследования объекта и предмета представляли идеи Ю.П. Аверина, Т.М. Дридзе, Г.В. Осипова, П.В. Романова, В.Н. Ярославской, В.А. Ядова.

Объектом диссертационного исследования являются социально-трудовые отношения в условиях трансформирующегося российского общества и формирования рыночной экономики. **Предметом исследования** выступают сущностные характеристики и механизмы управляющего воздействия на социальные процессы организации занятости трудовых ресурсов России в системе социального партнерства. **Цель исследования** — разработка концептуальной модели социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства на основе теоретико-социологического анализа социальных процессов организации занятости населения в регионах России.

Исходя из объекта и предмета исследования, в соответствии с поставленной целью ставятся следующие **задачи**:

- провести анализ и систематизацию теорий управления занятостью и социального партнерства и современных теоретических и практических подходов к решению проблемы рационального использования и развития трудовых ресурсов;

- обосновать необходимость социологического анализа и разработки теоретико-методологических основ государственного управления занятостью в системе социального партнерства в специфических условиях становления рыночной экономики в России;

—разработать критериально-диагностический аппарат, позволяющий проводить содержательный анализ динамики управления занятостью трудовых ресурсов; уточнить сущность занятости трудовых ресурсов как важнейшей социологической категории социально-трудовых отношений;

-раскрыть существенные теоретико-практические аспекты функционирования рынка труда в переходной экономике, выявить особенности формирования российского рынка труда, его структуру и регуляторы; выявить существенные теоретико-практические аспекты спроса и предложения рабочей силы, раскрыть региональные аспекты функционирования рынка труда и социального взаимодействия рыночных сил;

- дать оценку современного состояния регионального рынка труда; выявить основные проблемы, которые возникают перед работником, а также перед различными социальными группами граждан (женщинами, молодежью, инвалидами, уволенными с военной службы), определить показатели и методы рационального поведения индивида в условиях регионального рынка труда, выявить основные факторы, влияющие на развитие человеческих ресурсов;

-выявить комплекс ключевых факторов благоприятной социоорганизационной среды развития социального партнерства в сфере занятости;

- определить теоретические основы и практические направления активной политики занятости в условиях социально ориентированной экономики;

- провести анализ основных составляющих управления занятостью трудовых ресурсов как социокультурного процесса и механизмов взаимодействия государственных органов с субъектами социального партнерства;

- определить закономерности соотношения рыночных и государственных механизмов регулирования социально-трудовых отношений, общие и региональные аспекты управления занятостью, разработать на этой основе направления социальной политики, способствующей оптимизации социально-экономических процессов в регионах;

- разработать концептуальную модель социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства, включая приоритеты и принципы государственной социальной политики, цели и функции управления процессами и элементами системы занятости;

-сформулировать практические рекомендации по совершенствованию механизмов управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства, раскрыть методы оценки эффективности управления занятостью трудовых ресурсов.

Основная гипотеза исследования состоит в том, что социально-экономическая реструктуризация системы занятости и социального партнерства в условиях рынка должна осуществляться под контролем государственных и социальных институтов. Теоретическое обоснование, разработка и практическое использование социокультурных механизмов управления занятостью трудовых ресурсов на основе познанных закономерностей, факторов и тенденций развития системы социального партнерства позволят активизировать профессионально-трудовой потенциал граждан и социальный потенциал сотрудничества, повысить социальную ответственность органов государственного и муниципального управления, работодателей, структур гражданского общества в сфере занятости.

Эмпирическую базу исследования составили результаты социологических исследований, проведенных при непосредственном участии автора:

-«Организация занятости трудовых ресурсов и профессиональная адаптация к рынку труда». Массовое исследование работающих и безработных граждан - 1000 чел. в пилотных районах Саратовской области: Вольском, Пугачевском, Базарно-Карабулакском, Марксовском, и г. Саратове, август - ноябрь 2003 г.;

- «Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства». Экспертный опрос участников межрегионального семинара. В качестве экспертов опрошено 30 человек из шести областей Поволжского региона, руководящих работников территориальных органов федеральной службы занятости, руководителей учебных заведений, ученых, руководителей кадровых служб. Саратов, ноябрь 2003 г.;

- «Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства». Экспертный опрос проведен совместно Поволжским межрегиональным учебным центром Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по Саратовской области. Опрошено 399 экспертов. Саратов, сентябрь - декабрь 2003 г. В том числе на муниципальном уровне в рамках исследования на тему «Экспертный опрос по проблемам организации занятости и профессиональной адаптации граждан к рынку труда» опрошено 101 чел. На уровне субъекта РФ в рамках исследования на тему «Управленческий анализ системы управления занятостью трудовых ресурсов и организации взаимодействия в развивающейся системе социального партнерства в регионах России» опрошено 228 чел. Для получения репрезентативных данных была разработана квотная выборка, позволяющая сохранить процентное соотношение опрошенных экспертов в соответствии с распределением руководителей в разрезе системы управ-

ления занятостью населения; в соответствии с характером образования и специальностей; в соответствии с уровнем классификационного разряда в объеме специализированных знаний по предмету исследования;

- в социологических исследованиях проводился сравнительный анализ результатов исследований кафедры СГТУ, раскрывающий социальные процессы и механизмы управления занятостью в системе социального партнерства (2002 г.); результатов выборочного социологического опроса ВЦИОМ- результаты работы службы занятости, по мнению безработных (2001 г.); результатов социологических опросов по проблемам разработки и реализации региональной социальной политики занятости населения, проведенных в 1997 и в 2000 гг. в Чебоксарах (Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. М.: Экзамен, 2003).

Достоверность и обоснованность результатов исследования базируются на системной совокупности непротиворечивых общетеоретических положений социологии о социально-организационном развитии и роли социокультурного управления и социального партнерства структур государства и гражданского общества, выстроенных в соответствии с принципами дополненности гносеологических и онтологических корней исследования. Анализ исследований, проведенных автором, коррелировался с результатами отечественных и зарубежных исследований.

Научная новизна. Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие положения, обладающие научной новизной:

— разработано новое теоретико-методологическое обоснование управления процессами занятости в системе социального партнерства в условиях трансформирующегося российского общества и формирования конкурентоспособной рыночной экономики;

— выявлены специфические особенности развития и становления института социального партнерства в сфере занятости в современном российском обществе и необходимость его распространения на политическую сферу;

— впервые показана значимость и необходимость расширения применения принципа социальной ответственности в системе социального партнерства;

-разработана авторская концептуальная социологическая модель социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства и ответственности;

- представлен комплекс ключевых факторов благоприятной социоорганизационной среды развития социального партнерства в сфере занятости;

-оригинально представлена занятость как показатель состояния жизнеспособности общественного организма;

- по-новому охарактеризована теневая занятость как реально существующее явление и предложены пути ее сокращения в условиях социального партнерства;

-выявлена необходимость новой формы социального контракта в виде набора формальных и неформальных правил и положений о моделях поведения индивидов и различных социальных групп общества, включающего взаимные обязательства организаций и общества;

- обоснована необходимость внедрения в систему социальной ответственности международного методического стандарта процесса социальной отчетности (стандарт АА 1000) как инструмента социального контроля в системе социального партнерства;

- предложено создать в региональной системе социального партнерства координационный комитет содействия занятости населения для выработки согласованных решений по определению и реализации политики занятости, координации сторон в решении проблем занятости;

- самостоятельно исследованы методологические и методические основы проведения территориальными органами государственной службы занятости мониторинга организации занятости трудовых ресурсов и профессиональной адаптации граждан к рынку труда в условиях структурной перестройки экономики;

-разработана авторская модель социального партнерства в сфере профессионального образования работающих и безработных граждан на базе учебного центра территориального органа государственной службы занятости населения и реорганизации его структуры.

Положения, выносимые на защиту:

1. Занятость трудовых ресурсов— важнейшая социологическая категория, в которой комплексно взаимосвязаны суть, основные субъекты системы социально-трудовых взаимоотношений и основные характеристики занятости как процесса деятельности; занятость трудовых ресурсов рассматривается как система социально-экономических отношений между социальными субъектами — наемными работниками, государством, работодателями- и процесс деятельности по реализации социально-профессиональных возможностей на рынке труда, направленный на обеспечение жизненно важных, конституционно гарантируемых потребностей и интересов граждан, государства и общества, закрепленных, как правило, в трудовом договоре (контракте). Раскрытие сущности социального развития и управления невозможно без осознания необходимости управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства как одного из основных факторов динамичности развития, конкурентоспособности и стабильности гражданского общества.

2. Управляющее воздействие на социального субъекта через совокупность окружающих его элементов, связей и отношений более эффективно и долговременно по сравнению с административным воздействием. В этих условиях существенными характеристиками и базой измерения социоорганизационной среды занятости являются: а) организационный фактор (разработка государственных стратегических социальных программ,

установление правовых норм занятости, контроль за соблюдением норм, оказание государственно-социальных услуг в сфере занятости), определяющий фундамент построения субъект-объектных отношений и организационное измерение социоорганизационной среды; б) Социальный фактор, определяющий качество отношений и взаимосвязей - социальный капитал социоорганизационной среды; в) экономический фактор, рассматриваемый как экономические пределы расширения занятости. Эти измерения пересекаются, образуя многомерное представление о влиянии социоорганизационной среды на социального субъекта.

3. Теневая занятость выступает как реально существующее явление, и в ней находят проявления черты новой модели занятости: инициативность, гибкость, приобретение новых профессиональных навыков и умений, что характеризует специфику адаптационной стратегии рабочей силы в социально-трудовой сфере России. Механизм формирования теневой занятости связан с институциональными аспектами. Недостаточное развитие институтов рынка труда и социального партнерства, сбои в их механизмах усиливают действие механизма формирования теневой занятости. Процесс институционализации отношений занятости в трансформационный период должен обеспечивать оптимальную координацию деятельности социально-экономически активных субъектов отношений занятости (социальное партнерство). Его следует рассматривать через призму реализации принципов и путей, способствующих формированию занятости, адекватной уровню развития и управления социальной рыночной экономикой, и ведущих к снижению теневой занятости.

Для институционализации отношений занятости в трансформационный период и сокращения масштабов теневой занятости необходимо существенное усиление роли государства как ведущего социально-экономического института. Процесс институционализации должен сопровождаться усилением степени организующего, регулирующего и контролирующего управляющего воздействия на существующие институты общества. В этих условиях произойдет управляющее усиление эффективности институционального статуса службы занятости за счет вторичной социализации через формирование типичных моделей поведения и поддержку индивидуальных способов обеспечения занятости, социального контроля и социетальной интеграции.

4. Рынок труда рассматривается, с одной стороны, как механизм перераспределения рабочей силы, а с другой стороны, как объект регулирования со стороны социальных институтов. Оптимизация рынка труда может осуществляться через воздействие на внутренние и внешние факторы рынка труда. В настоящее время на рынке труда высокий уровень скрытой безработицы; происходит дальнейшее разрушение структуры занятости, которая характеризуется нестабильностью, низким качеством рабочих мест и выраженным несоответствием профессионально-квалификационной

структуры свободной рабочей силы и структуры рабочих мест; значительной долей работающих пенсионеров; снижением качества рабочей силы (уровень образования, квалификации) при повышении требований к нему работодателей. В то же время дисбаланс структуры рабочих мест и рабочей силы сохраняет высокий уровень влияния на состояние рынка труда. В этих условиях значение службы занятости особенно возрастает и содействие занятости выступает приоритетной задачей социально-экономической политики государства, а не эксклюзивной задачей службы занятости. Социальный институт занятости представляет собой ведущий компонент социальной структуры, интегрирующий и координирующий индивидуальные действия людей, упорядочивающий социальные отношения в системе социального партнерства и в различных сферах жизни общества.

5. Эффективное управление трансформационными процессами и саморегулирование в цивилизованном обществе возможны через институты социального партнерства как основы социального рыночного хозяйства и его идеологии, базирующейся на принципах согласия и социальной ответственности. Социальное партнерство позволяет преодолеть «синдром неэффективного собственника» и управлять занятостью на рынке труда при условии активной роли государства и развития социального механизма лоббирования как опосредованной формы взаимодействия. Лоббизм выполняет роль своеобразного института, обеспечивающего более полное участие заинтересованных групп населения, в том числе и некоммерческих организаций, в государственном управлении.

Социально ответственное взаимодействие положительно сказывается на эффективности и качестве производства и сфере услуг, на сплоченности общества по достижению общих целей, сокращении поляризации социальных структур общества, качестве жизни в стране. Социальное партнерство должно быть распространено не только на трудовые отношения, но и на политическую и духовную сферу страны и международные отношения в сфере труда.

6. Специфическими особенностями развития системы социального партнерства в современном российском обществе являются: историческая неразвитость субъектов социального партнерства; инициация становления системы социального партнерства государством; сохранение патерналистского мировоззрения; неразвитость экономической базы для реализации партнерства (спад производства, безработица, низкие доходы трудящихся); наличие теневой экономики (теневой занятости) и «класса» квалифицированных собственников; недостаточная эффективность правовой базы.

Становление института социального партнерства происходит как: формирование субъектов социального партнерства; осознание экономическими субъектами различий интересов работников и работодателей; становление нормативной правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения.

В переходный период основными институтами социального партнерства в современной России выступают объединения работников, работодателей и государство.

7. Социальная ответственность рассматривается в рамках концепции участников организации отдельных индивидов или групп лиц, которые заинтересованы в деятельности организации и оказывают влияние на ее цели, работу или поведение ее членов, либо сами подвергаются воздействию с ее стороны. Эти отношения выражаются в новой форме социального контракта. Новый социальный контракт включает ряд взаимных обязательств организаций и общества. Выделяются следующие виды таких обязательств: по отношению к индивидам: включая адекватную оплату и приемлемые условия труда - в «обмен» на обязанности и ответственность со стороны наемных работников; по отношению к группам и организациям: требование к организациям конкурировать с соперниками на честной основе, уважая права и обязанности деловых партнеров и других организаций; по отношению к государству: предполагается, что существует взаимовыгодный обмен между организацией и государственными органами, включая выплаты налогов и соблюдение стандартов здравоохранения и техники безопасности; по отношению к обществу: включая ожидания того, что организации будут неизменно поступать в соответствии с буквой закона в работе с потребителями, клиентами.

8. Введение корпоративного социального отчета в систему социального партнерства в России - это контекст, который позволяет найти общий язык между бизнесом, властью и обществом. Это также поиск общего языка российского бизнеса с международным бизнесом. Создание открытых отчетов станет одним из элементов информационной прозрачности и условием развития и формирования корпоративной культуры социально ответственного стандарта. AA1000 - это стандарт процесса, определяющего процедуры, которым организация должна следовать, чтобы отчитаться за свои показатели. Он может быть использован в качестве автономной системы управления качеством. Согласно требованиям стандарта AA1000, основными этапами процесса социальной отчетности являются: планирование (идентификация заинтересованных сторон, определение / уточнение ценностей и задач организации и др.), отчетность (выявление наиболее актуальных вопросов, определение индикаторов оценки, сбор и анализ информации), подготовка отчета и проведение аудита внешней организацией. Социальный отчет по стандарту AA1000 позволит организации адекватным образом довести до общественности и органов власти полную информацию о ее благотворительных, образовательных, природоохранных и других проектах социального характера.

9. Одной из основных функций социального государства, органов власти является предоставление социальных услуг обществу на базе проведения активной государственной политики занятости населения, которая

характеризуется: изменением приоритетов политики занятости в пользу наращивания усилий по обеспечению условий активизации граждан на динамично меняющемся рынке труда; ориентиром на институциональные изменения в сфере занятости, включая изменения трудового законодательства и страхования по безработице; усилением социокультурных методов управления в системе социального партнерства, финансово-экономической мотивации работодателей в решении вопросов занятости и наиболее уязвимых категорий трудовых ресурсов; обеспечением социальной защиты безработных. Оптимизация государственной политики в управлении занятостью состоит: в обеспечении социальной справедливости; максимальном учете интересов субъектов трудовых отношений; безусловном соблюдении законности; системности; научной обоснованности и приоритете качества в разработке социальных нормативов и стандартов; согласовании личных, корпоративных, региональных интересов с общегосударственными; децентрализации - оптимальном согласовании задач и функций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях; самоуправлении и ответственности в выработке и реализации специфических организационных мероприятий регионального и муниципального характера в сфере социально-трудовых отношений; взаимовыгодном равноправном социальном партнерстве в сфере занятости населения.

10. Одним из наиболее эффективных путей управления занятостью является организация переобучения безработных и работающих граждан через систему специализированных учебных центров профессиональной подготовки и содействия занятости, ориентированных на обучение конкурентоспособным и востребованным на рынке труда профессиям, с учетом способностей работника и потребностей региональных работодателей и российского общества. Качество профессионального обучения в учебных центрах обеспечивается возможностью реализации принципов, сформулированных автором: — системного подхода к формированию качества и конкурентоспособности рабочей силы, профессиональной мобильности; — поддержания высокого уровня социально-психологической готовности обучающегося с помощью психологов-консультантов; - комплексного информирования и проведения профессиональной ориентации, адаптации к рынку труда, организационного содействия в трудоустройстве; — обеспечения оптимизации управления и функционирования профессионального обучения, его децентрализации, самоуправления и самокупаемости; программно-целевого, конкурсного отбора учебных заведений и оценки их эффективности; — осуществления связей межведомственных и межрегиональных компонентов на основе договоров и соглашений в системе социального партнёрства; широкого социально ответственного участия социальных партнёров в процессах обучения.

11. Установлено, что гибкость функционирования образовательных учреждений службы занятости (учебных центров) заключается в различии

удельного веса образовательной, методической, организационной, координационной, научной и других видов их деятельности, в зависимости от особенностей конкретного региона. Поэтому учебные центры службы занятости входят как в образовательную, так и в управленческую структуру постоянных органов и учреждений. В их функции входит организация постоянного наблюдения за адаптацией обученных граждан к труду по полученной профессии, специальности, виду трудовой деятельности, предоставление услуг предприятиям, учреждениям, организациям на основе заявок и договоров по опережающему профессиональному обучению высвобождаемых работников.

Основным критерием научно обоснованного выбора технологий, форм и методов, способствующих более полному проявлению опережающего профессионального образования в учебном процессе, является оптимальность их сочетания на основе качественных характеристик с учетом специфики каждого этапа. При этом определено, что реализации опережающего профессионального образования в учебном процессе способствует не ускоренное изучение того или иного материала, а интенсификация технологий обучения. Интенсивность опережающего профессионального образования существенно зависит от применения интенсивных инновационных образовательных программ и новых педагогических технологий обучения, направленных на качество подготовки и выработку эффективных поведенческих стратегий на рынке труда.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что теоретические положения и практические рекомендации могут служить методологической основой для управления занятостью трудовых ресурсов и оптимизации государственной политики занятости населения Российской Федерации. Разработанные автором концептуальные положения управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства непосредственно нацелены на преобразование социально-управленческой практики работы службы занятости населения на региональном и муниципальных уровнях. Использование комплекса социологических и управленческих методов, раскрытых в исследовании, может служить инструментарием качественного совершенствования деятельности государственной службы занятости населения.

Материалы исследования и основные идеи автора положены в основу разработки программ обучения государственных служащих государственной службы занятости населения и работников центров занятости, которые используются в системе переподготовки Межрегионального учебного центра.

На базе теоретико-методологических положений исследования разработаны технология и методики мониторинга профессиональной адаптации: определения профилей подготовки рабочей силы, трудоустройства и закрепления на рабочем месте обученных безработных граждан и выпуск-

ников профессиональных учебных заведений. Эти технологии и методики используются в работе Агентства здравоохранения и социального развития, а также служб занятости в Поволжском регионе.

Разработанные автором механизмы управляющего воздействия на социальные процессы организации занятости трудовых ресурсов России на базе принципов социального партнерства и параметров системы управления качеством рекомендуется использовать в работе территориальных органов по вопросам занятости населения и органов управления образованием, осуществляющих планирование и контроль выполнения мероприятий государственной политики содействия занятости населения.

Апробация работы. Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета (1998-1999, 2003-2004), научно-практических конференциях (Швеция, Стокгольм, 1997; Финляндия, Фароса, 1998, Англия, Шевельд, 1999), совещаниях-семинарах Координационного совета Поволжского региона по профобучению, профориентации и психологической поддержке (1998-2003); Первом Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество» (Санкт-Петербург, 2000); Российском семинаре «Усовершенствование порядка разрешения коллективных трудовых споров» (Саратов, 2001); Международной научно-практической конференции «Новые подходы в социальной работе и возможности непрерывного образования» (Санкт-Петербург, 2001); Всероссийской научно-практической конференции «Образование взрослых: тенденции развития» (Санкт-Петербург, 2001); Межрегиональном семинаре «Проблемы нормирования труда в условиях трансформации экономики» (Саратов, 2001); Российской научно-практической конференции «Социальное партнерство в образовании взрослых, профессиональной подготовке и переподготовке населения» (Санкт-Петербург, 2002); Межрегиональном семинаре «Приоритетные направления профессиональной подготовки на рынке труда в системе социального партнерства» (Саратов, 2002); Втором Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: Социальные выводы и альтернативы» (Москва, 2003); Межрегиональной научно-методической конференции «Образование для всех: пути интеграции» (Саратов, 2003); Третьей Всероссийской научно-практической конференции «Управление социальными процессами в регионах» (Екатеринбург, 2003); Шестой ежегодной Всероссийской научно-методической конференции «Образование в современном мире: глобальное и локальное» (Саратов, 2004).

Материалы диссертационного исследования, предложения и рекомендации были использованы при разработке: комплексных региональных программ содействия занятости населения в Саратовской, Самарской, Волгоградской, Пензенской, Астраханской областях (1999-2004); Межведомст-

венной программы «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» по заданию Минтруда РФ и Минобразования РФ (2000); Разработки автора по развитию профессионального обучения, а также человеческих ресурсов на основе новых информационных образовательных технологий в системе социального партнерства были апробированы и внедрены в межрегиональных, региональных и учебно-методических учебных центрах службы занятости Поволжского региона, Челябинской и Екатеринбургской областей.

Публикации. По теме диссертации опубликованы 49 печатных работ общим объемом 103,27 п.л., в том числе четыре авторские монографии (61,9 п.л.)

Структура диссертации. Диссертационное исследование включает введение, четыре раздела, заключение, список использованной литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность выбора темы диссертации, проанализированы состояние и степень разработанности проблемы в научной литературе, определены методологические основы исследования, сформулированы цели, задачи, основная гипотеза, раскрыты научная новизна и практическая значимость результатов исследования.

Первый раздел «Теоретико-методологические основания исследования управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства» посвящен изучению научного статуса основных социологических категорий социально-трудовых отношений, уточнению их аксиологической сущности и взаимосвязей, разработке теоретико-методологических оснований анализа и управления занятостью трудовых ресурсов в регионах Российской Федерации.

Исследуя занятость населения как социально-экономическую проблему, автор провел методологический анализ теоретических установок и их адекватности современной социокультурной ситуации, определил существенные признаки занятости населения. Трудовая деятельность, с одной стороны, выступает необходимым условием формирования, воспроизводства и изменения общественных отношений, которые поэтому являются ее результатом; с другой стороны, она не может осуществляться вне связей и отношений между людьми, поэтому они являются способами и формами ее существования. Демократизация общества, а вместе с ней и социализация трудовых отношений, включая более широкое участие наемных работников в управлении производством и собственностью, привели к новому пониманию производственных отношений как социально-трудовых. Разработанная на этой основе концепция социально-трудовых отношений стала исходной методологической базой для понимания сущности занятости человека в процессе современной трудовой деятельности, раскрытия

генезиса и перспектив развития общества, самого человека как субъекта деятельности и разработки концептуальной модели управления занятости трудовых ресурсов.

Переход на условия глоболизирующей социальной рыночной экономики обуславливает переоценку институциональных теорий занятости. В новых социально-экономических реалиях необходим новый взгляд на суть и методы управления, базирующийся на общетеоретических выводах А.А. Богданова, А.И. Пригожина, Г. Хакена о природе организационных и самоорганизационных процессов; фундаментальных положениях социологии об обусловленности развития общества социальными действиями творчески активных социальных субъектов, изложенных М. Вебером, Э. Дюркгеймом, Т. Парсонсом, П. Штомпкой; открытии М. Крозье, П. Сорокиным социокультурной парадигмы управления современными сложными обществами. Закономности и принципы организации, самоорганизации и управления имеют особое значение для разработки теоретической модели управления трудовой занятостью. Совокупность социальных регуляторов выстраивается в сложную схему социальных отношений между индивидом и обществом в качестве воспроизводящегося процесса саморегуляции социальной системы посредством комплекса механизмов регулирования.

Исследуя занятость как современную социальную и экономическую проблему, автор выявил инновационный сущностный аспект занятости как высшей, структурообразующей общечеловеческой ценности. Именно через нее реализуется одна из важнейших личных свобод и прав граждан - право человека на труд. Занятость определяет как экономический потенциал общества, так и уровень и качество жизни населения в целом и благосостояние граждан, она зависит от состояния общественной системы, в конечном счете от нормального функционирования всех социальных институтов и социальных структур. Таким образом, занятость является индикатором состояния жизнеспособности общественного организма в целом. Такой подход выводит за рамки узкого понимания занятости некоторыми учеными как деятельности трудоспособного населения по созданию «общественного продукта». На взгляд автора, глубоко обоснованной является точка зрения ученых, рассматривающих занятость не упрощенно как деятельность, но как общественные отношения - экономические, социальные и правовые - по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на определенном месте.

Автор на основе проведенного им в исторической перспективе методологического анализа концептуальных установок отечественных и зарубежных ученых и с позиции адекватности современной социокультурной ситуации уточняет понимание занятости. Сущность занятости трудовых ресурсов как важнейшей социологической категории социально-трудовых отношений раскрывается в комплексной взаимосвязи понимания ее ценностной общечеловеческой сути, раскрытии основных субъектов системы

социально-трудовых взаимоотношений и основных характеристик занятости как процесса и отношений.

Методологическое значение авторской разработки категории занятости состоит в том, что, раскрыв сущность занятости, можно уяснить, какой она может быть в зависимости от способа производства, как ею управлять в свете потребностей и интересов, диктуемых тем или иным уровнем развития общества.

Качественное определение автором основных форм занятости позволяет: более точно прогнозировать объем трудового потенциала и его использования как в масштабах всей страны, так и по регионам, с учетом их экономического и демографического развития; более дифференцированно в региональном разрезе разрабатывать государственную социальную политику, выбирать приоритеты, разрабатывать социальные программы, определять источники и условия их реализации. На взгляд автора, существующие формы занятости являются индикаторами, критериями взаимоотношений работодателей и трудящегося населения, которые могут быть гармоничными при рациональной занятости и крайне напряженными при неполной и неэффективной занятости.

Методологическое значение данной автором классификации форм занятости проявляется не только в том, что она показывает различные соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, но и раскрывает смысл поведения работодателя и работника на этом рынке, выявляя внутренние причины этого поведения - социально-экономические интересы работодателя и работника. Как доказал автор, социальное значение для разработки государственной политики занятости имеют не крайние состояния занятости, а ее промежуточные состояния, поскольку в общественной практике полное совпадение интересов работодателей и продавцов рабочей силы невозможно по самой природе общества, в котором происходят вероятностные процессы, предсказуемые лишь с определенной долей допущения.

Управление занятостью в обществе, согласно фундаментальному пониманию данной категории, определяется как научно обоснованное, целенаправленное, непосредственное и опосредованное воздействие на ход развития процессов занятости на основе использования системы экономических и социальных законов. В операциональном плане управление рассматривается как совокупность принципов, правил, средств, методов и процедур воздействия на социальных субъектов, социальные организации, скоординированных с учетом внешней и внутренней среды для достижения планируемых результатов. Проведя анализ традиционных и современных подходов к пониманию сути управления занятостью трудовых ресурсов, автор значительно уточнил определение этой категории. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства раскрывается как целенаправленное систематическое организующее воздей-

ствие государственных органов на сеть субъектов, действующих в сфере занятости, по упорядочению и совершенствованию ее социально-деятельностной структуры в процессе разработки и реализации целей рационального использования и развития трудовых ресурсов на основе социального партнерства в широком смысле. Социокультурный характер современного управления занятостью трудовых ресурсов включает ценностно-ориентирующее и приоритетно-мотивирующее воздействие на процессы занятости.

Стратегия выхода общества из кризиса предполагает создание равных возможностей социальной мобильности для всех групп и слоев населения, их участия в управлении обществом, проявления социальной, трудовой и предпринимательской активности, самореализации своих способностей, а также целенаправленной организации сетевых устойчивых социально-трудовых взаимодействий и связей между различными социальными институтами, при управляющей и контролирующей роли государственных органов занятости и образования.

Автор отмечает взаимозависимость социальной политики занятости и экономической политики: рассчитывать на оптимизацию занятости можно лишь в том случае, если провести структурные рыночные преобразования экономики, качественные изменения технико-технологических характеристик производства, уменьшить социальные издержки реформ, повысить потенциал проводимой социальной политики, увеличить ресурсы для инвестиционной активности трудовых ресурсов. Один из главных аспектов государственной политики в области занятости — слом старых механизмов управления занятостью трудовых ресурсов и обеспечение эффективного платежеспособного спроса, который зависит от потребления и инвестиций.

Формирование новой парадигмы социального познания, смысл которой состоит в поддержании устойчивого единства и согласия социальных субъектов на основе признания прав каждого, является сегодня одним из факторов эффективности управления. Автором проведены анализ и систематизация классических теорий социального партнерства и современных теоретических и практических подходов к решению проблемы координации и интеграции усилий основных социальных субъектов по использованию и развитию трудовых ресурсов. На этой основе разработаны новые подходы в области развития партнерских социально-трудовых отношений в России, суть которых - в определении основного поля приложения социального партнерства, которым в настоящий момент является социокультурный процесс, понимаемый как последовательное изменение ценностей и качества взаимодействия и реализация интересов субъектов занятости. Автором дана трактовка социального партнерства в широком смысле как взаимодействия групп социально-экономических интересов, которое характеризуется отношениями взаимозависимости, равноправия, лояльности, взаимовыгодного сотрудничества и позитивной конкуренции при коорди-

нирующей роли государства и является действенным условием устойчивого развития общества.

Управление в этих условиях направлено на объединение сложных разрозненных практик деятельности в единое целое - в институциональные структуры, обладающие необходимой степенью концептуальной и материальной целостности. В качестве основной задачи управления занятостью автор рассматривает обеспечение жизнеспособности организаций, подсистем при достижении определенной степени общей координации.

Разработка автором критериально-диагностического аппарата и целостного теоретико-методологического обоснования управления процессами занятости в условиях трансформирующегося российского общества и формирования рыночной экономики позволяет провести содержательный анализ существующей ситуации, состояния социоорганизационной среды и оценить динамику и качество взаимодействий основных субъектов рынка труда, анализируемых как потенциальных социальных партнеров управления занятостью трудовых ресурсов регионов России.

Второй раздел «Социоорганизационная среда и взаимодействия основных субъектов социального партнерства в сфере занятости трудовых ресурсов регионов России» содержит компаративный анализ социологических исследований социоорганизационной среды практики управления занятостью трудовых ресурсов; дан управленческий анализ ключевых факторов наращивания сетевых взаимодействий субъектов социального партнерства в сфере занятости населения регионов России.

Исследовательская позиция автора заключается в том, что с социологической и организационной точки зрения системно связанная и конкретно исторически обусловленная совокупность основных элементов и процессов, условий и ресурсов рассматривается как социоорганизационная среда занятости трудовых ресурсов. Автором проведено исследование социоорганизационной среды, непосредственно окружающей и воздействующей на социального субъекта в сфере занятости. Теоретический анализ сосредоточен на исследовании социоорганизационной среды в силу того, что управляющее воздействие на социального субъекта через совокупность окружающих его элементов, связей и отношений - более эффективное и долговременное по сравнению с командным, административно-принудительным воздействием.

Раскрыты сущностные характеристики и основа измерений социоорганизационной среды занятости: а) организационный фактор (разработка государственных стратегических социальных программ, установление правовых норм занятости, контроль за соблюдением норм, оказание государственно-социальных услуг в сфере занятости), определяющий фундамент построения субъектно-объектных отношений и организационное измерение социоорганизационной среды; б) социальный фактор, определяющий качество отношений и взаимосвязей - социальный капитал со-

циоорганизационной среды; в) экономический фактор, рассматриваемый как экономические пределы расширения занятости. Эта измерения пересекаются, образуя многомерное представление о сущности влияния социоорганизационной среды на социального субъекта.

Анализируя процессы развития рынка труда и занятости в социоорганизационной среде России, автор определяет, что характеристики современной российской занятости населения обусловлены существующими обстоятельствами: системным социально-экономическим кризисом общества; несовершенством правовой базы в переходный период к рыночной экономике; конфликтной, не поддержанной большинством населения приватизацией государственной собственности; неразвитостью слоя предпринимателей в качестве работодателей; слабостью управления социально-трудовыми отношениями на различных уровнях власти; социальной незащищенностью основной массы населения; сильнейшим социальным расстройством; неразвитостью среднего класса и структур гражданского общества; высокой степенью патерналистских настроений и тенденций в обществе; неорганизованностью практики социального партнерства; местничеством региональных элит в вопросах организации занятости. Последнее является отражением значительной специфики «вхождения» различных регионов России в рыночную экономику и проявляется небывалым для большинства стран плюрализмом форм и методов воздействия власти на социально-трудовые отношения.

Автор систематизировал арсенал средств воздействия государственных структур на занятость: а) прямое (административное) воздействие: законодательное регулирование, трудовое законодательство, коллективные договоры и соглашения; б) косвенное воздействие: экономическое - финансовая, мониторинговая фискальная политика, социально-психологическое, информационное и т.д.; в) пассивное воздействие: социальная помощь незазанятому населению (материальная помощь безработным, выплата досрочных пенсий); г) активное воздействие: стимулирование предложений труда, стимулирование спроса труда, меры по согласованию спроса и предложения (информация, консультативные услуги, профконсультации, разработка программ занятости, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, помощь регионам в организации рабочих мест, поддержке предпринимательства, временной занятости подростков, организации занятости молодежи. Активная политика занятости - это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью повышения эффективности занятости и снижения уровня безработицы.

Проведя анализ основных элементов и процессов развития в сфере занятости, автор приходит к выводу, что постепенно в России складывается многоуровневая модель управления и система принятия решений: на федеральном уровне - разработка стратегии, основных правил и стандар-

тов; на региональном и муниципальном уровнях происходит конкретизация решений с учетом территориальной и отраслевой специфики. Особое место в этой системе отводится социальной стратегии, регулированию коллективных трудовых споров, разработке и реализации комплексных и целевых региональных программ содействия занятости населения.

Современную государственную политику занятости в России автор характеризует в основном как пассивную, реально направленную на сохранение низкого уровня эффективности труда занятых и на обслуживание безработных, содействие их найму на работу и обеспечение пособием по безработице. Только при такой политике сложилась ситуация, когда минимальная оплата труда оказалась ниже прожиточного минимума, а минимальная пенсия - выше минимальной заработной платы.

Государственной службе занятости необходима коренная реорганизация: в службе занятости нет должного внимания к комплексу профотбора и профориентации, не отлажена единая система психологического обеспечения, нет адаптированных методик, не проводятся обобщение результатов обследования клиентов и их анализ. Единая система обслуживания, прослеживающая клиента от регистрации в службе занятости, обучения (переобучения), устройства на работу и труда с оценкой его эффективности, должна стать неотъемлемой частью работы службы занятости при решении вопроса трудоустройства незанятого населения. Положение о Федеральной государственной службе занятости населения РФ не отвечает реалиям сегодняшнего дня, требует законодательного уточнения ее статуса, формы взаимодействия с региональными органами, работодателями, профсоюзами и другими организациями гражданского общества.

Развитие гражданского общества и преодоление пассивности, неорганизованности социоорганизационной среды в современной России напрямую связано с эволюцией социальных институтов и структур в направлении развития более гибкой и основанной на общественном согласии формы управления общественными процессами. Одной из таких форм выступает развитие социального партнерства в сфере регулирования рынка труда и процессов занятости.

Автор вслед за известными исследователями российских профсоюзов считает, что хотя ФНПР приобрела внешний облик социально-политической организации и стремится играть заметную роль на политической сцене, в конечном счете прочный союз руководства традиционных сред-юнионов с хозяйственным истеблишментом выкристаллизовался в далекие от профсоюзных масс верхушечно-корпоративные кланы, в интересах которых - консервация нынешних социально-трудовых отношений, блокирование развития реального рабочего движения.

Проведенный автором анализ общественного мнения относительно способности и желания профсоюзных лидеров решать вопросы занятости и социального обеспечения, выявил, что профсоюзы играют незначительную

роль в защите конституционных прав трудящихся. С целью проверки этих положений автором были использованы результаты собственных социологических исследований безработных и работающих граждан, а также двух экспертных опросов специалистов в сфере занятости: респонденты констатировали слабую роль профсоюзной организации в защите трудовых интересов — ответы «слабая и никакая роль профсоюзной организации в защите трудовых интересов» - 80,2% респондентов. Выводы исследований автора подтверждают данные всероссийских опросов о ситуации недоверия к профсоюзам как социальному институту. В то же время объективная неизбежность обуславливает постепенное формирование механизмов совместной ответственности профсоюзов и региональных администраций по контролю и управлению ситуации занятости.

Широкое социальное участие в сфере обеспечения занятости предполагает зарождение новых социальных структур - кадровых агентств, клубов ищущих работу, общественных фондов занятости.

Центр практических работ по осуществлению политики занятости находится непосредственно на предприятиях; работодатели являются непосредственными организаторами эффективной занятости и обязательными участниками системы социального партнерства. Данные исследований свидетельствуют о низкой организационной и правовой культуре современных российских работодателей, о недостаточной степени рациональности организации занятости трудовых ресурсов: - доминирование ориентации работодателей на низкотехнологичные отрасли обуславливает деградацию профессионально-квалификационной структуры рабочих мест в системе занятости, — преобладание простых рабочих профессий и профессий неквалифицированного обслуживания; -невостребованность интеллектуально-профессионального потенциала высокого уровня, в результате выпускники вузов становятся значимой группой риска безработицы. Результаты неэффективных действий предпринимателей - массовые высвобождения работников, отсутствие в большинстве предприятий внутрифирменной подготовки кадров, неудовлетворительные условия труда, несвоевременная выплата зарплаты, отсутствие гарантий и льгот, особенно для молодых специалистов, выпускников профессионального образования, как следствие - истощение профессионального потенциала и рост безработицы.

Данные социологических исследований показывают, что работники наемного труда начали переадресовывать свои претензии к происходящему в социально-трудовой сфере с государства на своего конкретного работодателя, а коллективный характер социально-трудовых отношений становится все более индивидуальным, особенно на малых предприятиях и в коммерческом секторе. В России коллективные договоры обычно рассматриваются как чисто формальный документ, мало что дающий работникам, зачастую не соблюдаемый - об этом свидетельствует практика судебных прецедентов и социологические опросы работников. Отсутствие легитим-

ного представителя персонала (в виде профсоюзного лидера) в переговорах с администрацией, неразработанность механизма переговорного процесса создает социальную напряженность в трудовых коллективах. В этих условиях нельзя не учитывать опыт многих стран Запада в преобразовании сферы труда и того обстоятельства, что ни одна из них не сумела решить проблему формирования современных цивилизованных трудовых отношений без вмешательства государства и его институтов.

В качестве главных причин разбалансированности пространства системы социального партнерства автор выделяет: неразвитость экономических структур; неадекватность декларируемых социальных приоритетов практике управления; слабость средств социальной защиты; невысокую эффективность федеральных и региональных исполнительных органов, неспособных обеспечить решение общественных проблем демократическими эффективными методами; недостаточную организационную культуру управляющих субъектов.

Исследуя социально-экономические факторы социоорганизационной среды занятости, на основе сравнительного анализа практики установления соотношения спроса и предложения и решения проблем занятости в ведущих странах (Швеция, Япония, Южная Корея) и теоретических исследований этих процессов автор выявляет ключевые обстоятельства социально-экономических пределов расширения занятости:

- объемы предложения товаров и услуг соответствуют рациональным нормам потребления и платежеспособному спросу;
- уровень оплаты труда определяется реальной стоимостью рабочей силы и обеспечивает покупательную способность высокого уровня;
- наличие действенных антимонопольных мер обеспечивает конкуренцию производителей / продавцов и покупателей;
- эффективность государственного регулирования рынка определяется функционированием социальных процессов в социально-трудовой сфере общества.

В настоящее время в России нет ни одного из указанных условий эффективной занятости, что, безусловно, является следствием существующей государственной социальной и экономической политики. В связи с этим возникает необходимость полноценного профессионального участия специалистов-социологов в управлении социальным воспроизводством населения, определении приоритетов выстраивания реалистической стратегии социального развития и механизмов управления занятостью.

Автор выявил комплекс ключевых факторов благоприятной социоорганизационной среды развития социального партнерства в сфере занятости: первый фактор — признание приоритета права каждого гражданина на достойные условия и оплату своего труда, достойную жизнь; формирование и реализация сильной социальной политики; второй фактор - конституционное, фактически реализуемое равенство всех граждан и публичных

властей перед законом; третий фактор - формирование и активизация структур гражданского общества в сфере занятости- профсоюзов, ассоциаций трудящихся граждан и предпринимателей, союзов потребителей, повышение роли и значения общественных организаций и объединений, рост политической культуры масс; четвертый фактор - интеллектуализация общественного труда, признание роли человеческих ресурсов, превращение наемного работника в образованного, активного субъекта производства, принимающего реальное участие в управлении производством; пятый фактор - гуманизация общественных и, в первую очередь, социально-трудовых отношений; шестой фактор - осознание различными социальными группами общества необходимости поиска и достижения социального мира и согласия на основе взаимных договоров и соглашений; признание системы социального партнерства в качестве основного механизма достижения общественного согласия, баланса интересов работников, работодателя, государства при регулировании социально-экономических и трудовых соглашений.

По результатам сравнительного анализа социологических и аналитико-статистических исследований автор пришел к следующим выводам: медленное противоречивое развитие трудовых ресурсов России, нарушение внутренних и внешних связей социоорганизационной среды занятости и сбалансированности функционирования ключевых факторов сетевых взаимодействий основных субъектов социального партнерства ведет к снижению динамичности развития рынка труда и рабочей силы и, следовательно, к снижению показателей жизнеспособности российского общества. Следуя принципам конкретно-исторического подхода, выявленным закономерностям, автор делает вывод о возможности преодоления негативных тенденций и достижения высокой степени конкурентоспособности российских трудовых ресурсов на основе более высокого уровня организации социального института управления занятостью трудовых ресурсов и совершенствования интеграции государственной службы занятости населения в общую систему социального управления социально-трудовой сферой на базе принципов и механизмов социального партнерства.

Авторский анализ с позиции современной социокультурной парадигмы управления социоорганизационной среды, ключевых факторов сетевых взаимодействий основных субъектов социального партнерства в сфере занятости трудовых ресурсов России и эффективности деятельности государственных органов управления занятостью позволил выявить ключевые цели и приоритеты, основные параметры концептуальной модели системы управления занятостью трудовых ресурсов.

Третий раздел «Концептуальная модель управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства» обосновывает принципы и формы управления занятостью трудовых ресурсов, позво-

ляющих раскрыть возможности и ресурсы повышения эффективности занятости населения.

Институционализация занятости и развитие содержательной стороны данной категории сопровождается динамичным развитием системы социальных организаций (как государственных, так и негосударственных), обслуживающих и регулирующих процессы занятости. От оперативности и профессионализма этих структур зависят важнейшие социально-экономические процессы: функционирование рынка труда, повышение качества рабочей силы и качества рабочих мест, расширенное воспроизводство рабочей силы и ее социальная защищенность, становление социального партнерства и в целом - становление социального устойчиво развивающегося российского государства. Автором доказано, что решение важнейших задач повышения эффективности занятости трудовых ресурсов возможно только при условии качественного обновления управляющей подсистемы - организации государственной службы труда и занятости нового типа.

На основе анализа отечественной практики и зарубежного опыта автором выявлены устойчивые тенденции современной социокультурной эволюции процесса организации занятости трудовых ресурсов: усложнение и ускорение социальных организационных процессов; лавинообразная информатизация общества и глобализация проблем; развитие способностей человека, изменение интересов и ценностей в сторону доминантности социальных ценностей более высокого уровня; усложнение профессионально-социальной структуры общества, обретение социокультурного характера социальных взаимодействий и управленческих отношений.

Автором разработаны основные концептуальные положения управления занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства в согласовании с идеями синергетической парадигмы мышления, отражающие новый подход к управлению. Суть этого подхода заключается в ориентирах на социокультурное, а не силовое, командное воздействие, на согласованность с позитивно направленной логикой и объективными тенденциями развития. В структурированном виде такой подход связывает в целостную общность общественно-государственные интересы и жизненные, профессионально-трудовые ориентации личности. Сутью социокультурного управления является воздействие на ценностный выбор социальных партнеров в социально-трудовых процессах в направлении достижения ими согласованных общественно-государственных целей. Социокультурное управление занятостью трудовых ресурсов осуществляется с помощью процессов формирования, развития, согласования и реализации прогрессивных социально-экономических ценностей, культурных образцов, норм деятельности и взаимодействий социальных партнеров в организации оптимальной занятости трудовых ресурсов.

Автором определены ключевые цели и приоритеты создания концептуальной модели системы управления занятостью трудовых ресурсов:

- гарантированная реализация конституционных положений о соблюдении трудовых прав и свобод граждан во всех субъектах Российской Федерации;

- проведение активной государственной политики занятости населения;

— устойчивое социально-профессиональное развитие и повышение конкурентоспособности и эффективности использования трудовых ресурсов России.

Основным структурообразующим субъектом управления занятостью трудовых ресурсов, согласно концептуальной модели автора, необходимо считать систему государственных и муниципальных органов управления, имеющих в силу предписанных функций и компетенции в социально-трудовой сфере необходимые властные полномочия для оказания нормативно-правового и других видов воздействия на других субъектов в сфере социально-трудовых отношений, а также располагающих комплексом ресурсов и возможностей для предоставления государственно-социальных услуг по занятости трудовых ресурсов.

Автор раскрывает схему работы по обеспечению активной политики занятости и социального партнерства на территориях с различными условиями хозяйствования и социального развития: проведение активной государственной политики занятости на региональном уровне осуществляется в рамках федеральной программы занятости и борьбы с бедностью, разрабатываются конкретные (с обоснованными конкретными цифрами эффективной занятости, повышения уровня зарплат и погодного снижения бедности) региональные и местные программы содействия занятости населения, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территории; на основе региональных программ занятости разрабатываются целевые программы и конкретные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от форм собственности, размеров предприятий и других местных особенностей.

Автор уточнил сферы компетенции социальных партнеров в процессах разработки и реализации комплексных программ содействия занятости населения в регионах- функции и ответственность распределены между социальными партнерами при организующей роли территориальных органов федеральной государственной службы труда и занятости населения и региональных структур исполнительной власти, где образовательные учреждения направляют усилия на опережающее обучение и рост профессионализма и конкурентоспособности трудовых ресурсов, адекватно прогнозируемым тенденциям развития рынка труда.

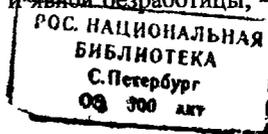
Конкретные исследования доказывают, что в основание изменения структур и функций иногда закладываются эгоистические интересы опре-

деленных социальных групп, лоббирующих процессы занятости, идущие в разрез с социальными целями государственной службы.

Содержание новой модели управления занятостью трудовых ресурсов составляют научно разработанные на основе целостной системы познанных социальных и экономических закономерностей и перспективных тенденций развития механизмы оптимизации занятости в направлении реализации согласованных социально-трудовых интересов личности и общества, необходимо определяемых уровнем развития общества.

Организационная суть управления занятостью трудовых ресурсов заключается в оптимизации и координации подсистем и механизмов, рационализации структур и совершенствовании технологий управления. Системное моделирование включает совокупность механизмов оптимизации занятости: информационно-аналитический, научно-экспертный, финансово-экономический, правовой, организационно-управленческий, технологический, кадровый, социологический, социально-психологический, материально-технический механизмы обеспечения управления занятостью трудовых ресурсов

Автор раскрывает источники и внутренние ресурсы развития управления занятостью трудовых ресурсов, важнейшим из которых, несомненно, является создание системы управления качеством организации занятости трудовых ресурсов. Раскрыты сущностные характеристики и социальные технологии управляющего воздействия органов государственной власти и управления на социальные процессы организации занятости трудовых ресурсов России на базе параметров системы управления качеством; обосновано социальное качество как основная характеристика современного социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов (Э. Деминг, К. Исикава, С. Бир, Л.А. Фиглин). Качество социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов - это новый управленческий подход к руководству социально-трудовыми процессами и отношениями, нацеленный на эффективность занятости, основанный на компетентном участии всех внутренних и внешних элементов системы управления - организационных и социальных - в решении ключевых задач и достижении высоких социально-экономических ценностей, культурных образцов, норм деятельности. Эффективная занятость безработных и работающих граждан предполагает организацию качественных рабочих мест, отвечающих российским и международным стандартам; автор считает, что международная нострификация и стандартизация рабочих мест на федеральном уровне является одним из важнейших компонентов качества системы управления занятостью. Определение уровня качества управления занятостью трудовых ресурсов России должно базироваться на взаимосвязанных компонентах экономического, социального, экологического, психологического характера, которые учитывают следующие показатели: - размеры и организация оплаты труда; - уровень ~~скрытой и явной безработицы~~; - порядок и



уровень социального обеспечения при потере места работы и лишении трудоспособности; -уровень организации социальной защиты; —степень социальной напряженности в обществе, так называемый «децильный показатель» социальной напряженности, сопоставляющий соотношение уровней оплаты труда наиболее и наименее обеспеченных социальных групп трудящихся граждан; - степень развитости социального партнерства.

Автор пришел к выводу о необходимости качественной реорганизации системы государственного управления занятостью населения. В основу модели создания системы государственного управления занятостью должны быть положены принципы управления, разработанные на основе познания закономерностей развития общества и социально-трудовых отношений, понимания сущностных признаков, тенденций и источников развития социального управления занятостью. Социальный институт государственной службы занятости сможет реализовать свое социальное предназначение организационного обеспечения и регулирования занятости трудовых ресурсов при условии коренной модернизации целефункциональной подсистемы, организационной структуры, мобилизации внутренних ресурсов, изменении культуры отношений и взаимодействий социальных субъектов с позиции социального партнерства.

Четвертый раздел «Региональная образовательная система служба занятости как составляющая качества и эффективности социального партнерства» раскрывает профессионально-образовательные резервы организации занятости в качестве необходимых условий реализации модели социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов.

Практическое воплощение разработанной модели социокультурного управления занятостью трудовых ресурсов предусматривает реорганизацию системы профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации работающих и неработающих граждан. В условиях трансформации «обучающегося общества», смены ценовой и технологической конкуренции и возрастающего доминирования конкуренции человеческого капитала конкурентоспособной становится наиболее эффективная национальная модель профессионального образования и подготовки кадров.

Из концептуальной модели автора следуют предложения по совершенствованию законодательной базы и организационно-методической компоненты управления профессиональным образованием, исходя из тенденций развития рынка труда. Автор доказал, что система и процессы обучения и переобучения трудовых ресурсов являются одной из важнейших составляющих в построении эффективной системы управления занятостью, они должны осуществляться на основе следующих подходов: ориентация на интересы трудоспособного населения, адаптация к динамичной экономической ситуации и образовательным потребностям региона; анализ стратегических потребностей рынка труда; широкое применение образовательного маркетинга и новых механизмов финансирования профессионального образования. В ка-

честве приоритетов современного профессионального образования диссертант выделяет: более быструю интеграцию образования и производства, «обучение до получения позитивного результата», учет реального спроса на специалистов требуемой квалификации, ориентация на трудоустройство, приоритетность общечеловеческих ценностей и интересов личности, внедрение социокультурных форм управления системой профессионального образования, «самоорганизация в процессе образования», освоение новых технологий самоменеджмента, самоконтроля.

Автор доказывает, что одним из наиболее эффективных путей управления занятостью является организация переобучения безработных и работающих граждан через систему специализированных учебных центров профессиональной подготовки и содействия занятости, ориентированных на обучение конкурентоспособным и востребованным на рынке труда профессиям с учетом способностей работника и потребностей региональных работодателей и российского общества. Качество профессионального обучения в учебных центрах обеспечивается возможностью реализации принципов, сформулированных автором: - системного подхода к формированию качества и конкурентоспособности рабочей силы, профессиональной мобильности; -поддержания высокого уровня социально-психологической готовности обучающегося с помощью психологов-консультантов; -комплексного информирования и проведения профессиональной ориентации, адаптации к рынку труда, организационного содействия в трудоустройстве; —обеспечения оптимизации управления и функционирования профессионального обучения, его децентрализации, самоуправления и самокупаемости; - реализации целевых федеральных и региональных программ профессионального обучения и содействия занятости, предусматривающих трехуровневый подход: программно-целевой, конкурсный отбор учебных заведений и оценка их эффективности; -осуществления связей межведомственных и межрегиональных компонентов на основе договоров и соглашений в системе социального партнёрства; широкого социально ответственного участия социальных партнёров в процессах обучения.

Для достижения образовательных целей - повышения эффективности профессиональной деятельности и оптимизации занятости трудоспособного населения диссертанту представляется необходимым внедрение новых структур профессионального образовательного процесса: автором в соавторстве с В.Н. Ярской, В.Л. Чепляевым, Н.Н. Федотовой на основе теоретических положений и международного опыта разработаны положения о научно-техническом парке межрегионального учебного центра профессиональной подготовки, обеспечивающие механизмы социальной ответственности и координацию деятельности государственных структур, работодателей, образовательных учреждений. В работе представлены результаты аналитической и научно-методической деятель-

ности по исследованию и апробации механизмов и форм профессиональной адаптации различных социально-профессиональных категорий граждан, которая в течение ряда лет осуществляется на базе Поволжского межрегионального учебного центра (г. Саратов).

Анализ качества профессионального образования и баланса рынков труда и образовательных услуг позволил автору сделать вывод о слабой связи образования и производства, слабой координирующей роли государственных органов труда и занятости, муниципальных исполнительных органов в области повышения качества образования и занятости, неразработанности качественных профессиональных стандартов конкурентоспособных специальностей. В этой связи автором формулируются требования к качеству современного опережающего профессионального образования и предлагаются модификации технологий профессионального образования: модульной системы обучения, включающей модули трудовых навыков; дистанционного обучения работающих и безработных граждан на базе компьютерных пособий и консалтинга; внедрение инновационных методов дидактики - «работающие знания», ориентированные на содержание профессиональной деятельности, обеспечение практики обучаемых на рабочем месте, профилизации выпускников.

На этой основе разработана авторская модель социального партнерства в сфере профессионального образования работающих и безработных граждан на базе учебного центра профессиональной подготовки и содействия занятости населения. Практика внедрения и апробация инновационных структур и технологий образования подтверждают эффективность концептуальных идей автора позитивными результатами трудоустройства и дальнейшей профессиональной адаптации выпускников межрегионального учебного центра. В диссертации представлена разработанная автором матрица взаимодействий совокупности социальных партнеров (государственных структур, работодателей, образовательных учреждений, некоммерческих организаций, СМИ) на основе развитой инфраструктуры партнерских взаимосвязей. Апробация авторской модели социального партнерства в профессиональном образовании и подготовке безработных граждан на базе договоров и соглашений образовательных учреждений службы занятости при координирующей роли Поволжского Координационного совета позволила осуществить трудоустройство выпускников в пределах (96-98%), что свидетельствует о высокой разрешающей способности данной модели.

В результате исследования сделаны выводы, что преодоление мобилизационного типа развития и занятости трудовых ресурсов возможно при условии утверждения в обществе новой концепции управления профессиональным образованием, нейтрализации внешних и внутренних факторов, негативно воздействующих на его развитие и на реализацию личностных ресурсов человека при дальнейшем расширении социального партнерства в сфере образования. Эффективность трудовых ресурсов российского

общества сегодня прямо зависит от социокультурных трансформаций в структуре личности - требуется не просто высокое образование, а иная система профессиональных установок личности на успех, результат и карьеру; способность вписываться в новые сетевые системы взаимодействия; способность к непрерывному самообучению - «образование через всю жизнь». Система и процессы управления профессиональным образованием должны формировать условия для высокого качества социально-профессионального развития и психологической устойчивости личности в современном развивающемся мире, обеспечивать переход от повышения компетентности личности к формированию системы управления качеством рабочей силы в системе социального партнерства.

В заключении подведены итоги исследования, сформулированы основные теоретические выводы и практические рекомендации. В приложениях представлены таблицы, диаграммы, схемы, результаты базовых социологических исследований автора, материалы по реализации концептуальных положений управления занятостью трудовых ресурсов.

Основные результаты работы изложены в **публикациях автора**:

Монография

1. Кривошеев В. Т. Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства / В. Т. Кривошеев. Саратов: Изд-во Поволжск. межрегион. учеб. центра, 2004. 326 с. (19,8 п.л.).
2. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство в сфере профессионального образования населения / В. Т. Кривошеев. Саратов: Изд-во Поволжск. межрегион. учеб. центра, 2003. 203 с. (12,7 п.л.).
3. Кривошеев В. Т. Организация социального партнерства в сфере занятости / В. Т. Кривошеев. Саратов: Изд-во Поволжск. межрегион. учеб. центра, 2002. 311 с. (19,4 п.л.).
4. Кривошеев В. Т. Социально-профессиональная адаптация безработных / В. Т. Кривошеев // Саратов: Изд-во Поволжск. межрегион. учеб. центра, 1999. 175 с. (10,3 п.л.).

Статьи в центральной периодической печати

5. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика / В. Т. Кривошеев // Социс. 2004. № 6. С. 38-44 (0,5 п.л.).
6. Кривошеев В. Т. Социальное государство в становлении социального партнерства / В. Т. Кривошеев // Социально-гуманитарные знания. 2004. № 3. С. 112-125. (0,8 п.л.).
7. Кривошеев В. Т. Как реализуется принцип: «Компания - единая семья?» / В. Т. Кривошеев // Служба кадров. 2003. № 5. С. 10-15 (0,45 п.л.).
8. Кривошеев В. Т. Самофинансирование учебных центров службы занятости как способ повышения эффективности образовательных услуг / В. Т. Кривошеев // Человек и труд. 2003. № 5. С. 39-41 (0,25 п.л.).
9. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство: образование и занятость / В. Т. Кривошеев // Человеческие ресурсы. Саратов, 1999. № 4. С. 31-32 (0,3 п.л.).
10. Кривошеев В. Т. Приоритеты активной политики занятости / В. Т. Кривошеев // Человеческие ресурсы. Саратов, 1998. № 3. С. 33-34 (0,2 п.л.).

11. Кривошеев В.Т. Поволжский Координационный Совет/ В. Т. Кривошеев// Человеческие ресурсы. Саратов, 1998. № 2. С. 26-27 (0,25 п.л.).

12. Кривошеев В. Т. Цель - объединение усилий / В. Т. Кривошеев // Человеческие ресурсы. Саратов, 1998. № 1. С. 16-17 (0,3 п.л.)

Статьи в научных сборниках

13. Кривошеев В.Т. Социологические исследования/ В.Т. Кривошеев, Л. А. Калиниченко // Организация занятости трудовых ресурсов и профессиональной адаптации к рынку: Сб. Саратов: Изд-во Поволжск. межрегион. учеб. центра, 2004. С. 3-197(11,2 п.л.).

14. Кривошеев В. Т. // Объединение усилий в развитии человеческих ресурсов на основе информационных и новых образовательных технологий: Сб. Саратов: СГТУ, 2004. С. 111-128 (1,1 п.л.).

15. Кривошеев В. Т. Роль службы занятости в развитии института социального партнерства/ В. Т. Кривошеев // Управление занятостью населения в системе социального партнерства: Сб. / ПМУЦ. Саратов, 2004. С. 162-188 (1 п.л.).

16. Кривошеев В. Т. Профессиональное образование и обучение: приоритеты социального партнерства / В. Т. Кривошеев // Новые технологии в психологии труда и управлении персоналом: Сб. науч. тр./ Екатеринбург: Персонал - PROFY, 2003. Вып. 10. С. 7-15 (0,5 п.л.).

17. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода/ В. Т.Кривошеев// Предпринимательство в России: проблемы и перспективы: Сб. / Российская академия предпринимательства. М., 2003. С. 169-181 (0,8 п.л.)

18. Кривошеев В. Т. Динамика регулирования занятости на региональном рынке труда/ В. Т. Кривошеев // Управление социальными процессами в регионах: Сб. науч. статей / УРАГС. Екатеринбург, 2003. С. 84-90 (0,35 п.л.).

19. Кривошеев В. Т. // Интеграция профессионального образования в сферу занятости через социальное партнерство: Сб. Саратов, 2003. С. 47-58 (0,8 п.л.).

20. Кривошеев В. Т. Социологические исследования/ В.Т. Кривошеев, Л. А. Калиниченко // Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства: Сб. Саратов: Изд-во ПМУЦ, 2003. С.1-32 (1,8 п.л.)

21. Кривошеев В. Т. Политика, власть, гражданское общество: взаимоотношения и соотношения / В. Т. Кривошеев // Проблемы образования и воспитания в сфере межкультурных отношений: Сб. науч. статей / Пед. ин-т СГУ. Саратов, 2002. С. 96-107 (0,75 п.л.).

22. Кривошеев В. Т. Проблемы и задачи по подготовке кадров в сельской местности на принципах социального партнерства / В. Т. Кривошеев // Приоритетные направления профессиональной подготовки на рынке труда в системе социального партнерства: Сб. науч. статей / ПМУЦ. Саратов, 2002. С. 3-12 (0,5 п.л.).

23. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство как предмет междисциплинарного анализа / В. Т. Кривошеев // Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов: Сб. науч. трудов / ПМУЦ. Саратов, 2001. С.16-31 (1 п.л.)

24. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство в системе профессионального образования / В. Т. Кривошеев // Проблемы формирования системы социальной адаптации и содействия трудоустройству учащихся и выпускников учреждений проф. образования: Сб. науч. статей / ПМУЦ. Саратов, 2001. С. 85-99 (0,75 п.л.)

25. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство - менеджмент трудовых отношений и занятости в условиях переходного периода / В. Т. Кривошеев // Новые подходы в социальной работе и возможности непрерывного образования: Сб. науч. тр. / СПбГУ. СПб, 2001. (0,8 п.л.)

26. Кривошеев В. Т. Механизм самостоятельного функционирования / В. Т. Кривошеев // Образование взрослых: тенденции развития: Сб. СПб: Изд-во РОО «Дом Европы», 2001. С. 73-78 (0,8 п.л.)

27. Кривошеев В. Т. Социальное партнерство в сфере занятости и профессионального образования / В. Т. Кривошеев // Усовершенствование порядка разрешения коллективных трудовых споров: Материалы Российского семинара. Саратов, 2001. С. 65-68 (0,35 п.л.)

28. Кривошеев В. Т. Корпоративизм и социальное партнерство как социологические понятия / В. Т. Кривошеев // Социология и общество: Первый Всероссийский социологический конгресс. СПб, 2000. С.424-425 (0,3 п.л.)

29. Кривошеев В.Т. Политика социального партнерства на рынке труда / В. Т. Кривошеев // Культура. Власть. Идентичность. Новые подходы в социальных науках: Сб. науч. ст.; Под ред. В.Н. Ярской/ СГТУ. Саратов, 1999. С. 80-86 (0,44 п.л.)

30. Кривошеев В.Т. Выбор профессии как социокультурный феномен / В. Т. Кривошеев // Социальная работа: методология, теория, технология: Учеб. пособие. Саратов: Изд-во ПМУЦ, 1998. Ч. 2. С. 87-91 (0,37 п.л.)

31. Кривошеев В. Т. Проблемы и перспективы развития системы подготовки персонала органов занятости / В. Т. Кривошеев // Модернизация системы переподготовки кадров службы занятости Уральского региона и миссия ТАСИС: опыт сотрудничества: Сб. науч. тр. Екатеринбург: Персонал- PROF Y. 1998. С.52-54 (0,25 п.л.)

32. Кривошеев В. Т. Социально-практическая роль учебных центров в регулировании занятости / В. Т. Кривошеев // Занятость и проблемы ее регулирования: Материалы Всерос. научно-практической конференции. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1997. С. 7-11 (0,32 п.л.)

33. Кривошеев В. Т. Качество обучения: проблемы и перспективы / В. Т. Кривошеев // Социальные проблемы развития человеческих ресурсов: Сб. науч. трудов. Саратов: Изд-во ПМУЦ, 1997. С. 72-78 (0,4 п.л.)

34. Кривошеев В.Т. Социальные проблемы занятости / В.Т.Кривошеев, Т. И. Гусева // Занятость в России: Сб. науч. тр. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С.15-19 (0,3 п.л.)

35. Кривошеев В. Т. Практические рекомендации / В. Т. Кривошеев, В.И. Снесар // Целостность человека и культура труда: Сб. науч. трудов / Под ред. В.И. Снесара. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 175-177 (0,1 п.л.).

36. Кривошеев В. Т. Инновации в профессиональном обучении безработных / В. Т. Кривошеев // Целостность человека и культура труда: Сб. науч. трудов / Под ред. В.И. Снесара. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 106-114 (0,6 п.л.)

37. Кривошеев В. Т. Тенденции развития системы профессионального обучения и переобучения в современной России / В. Т. Кривошеев // Теория и практика социальной работы: Сб. науч. тр. / Под ред. В.Н.Ярской. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1996. С. 76-91 (1 п.л.)

38. Кривошеев В-Т. Методологическое значение понятия «занятость» / В.Т.Кривошеев // Теория и практика социальной работы: Сб. науч. тр./ Под ред. В.Н. Ярской. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1995. С. 38-50 (0,75 п.л.)

39. Кривошеев В. Т. Цели профессионального обучения безработных / В. Т. Кривошеев // Человек в социокультурном мире: Сб. науч. тр. Саратов: СГТУ, 1995. С.27-28 (0,13 п.л.)

40. Кривошеев В. Т. Особенности профессиональной подготовки предпринимателей для малого бизнеса / В. Т. Кривошеев // Человек и общество. Мир: Сб. науч. тр. Саратов: СГТУ, 1995. С. 38-50 (0,75 п.л.)

41. Кривошеее В. Т. Социальные проблемы переподготовки незанятого населения / В. Т. Кривошеее // Материалы 57 научной конференции. Вып. 2. Саратов: СГТУ, 1994. С. 33-39 (0,25 п.л.)

Другие научные издания

42. Кривошеее В. Т. Организация занятости в сельской местности / В. Т. Кривошеее. Саратов: Изд-во ПМУЦ, 2001.33 с. (2 п.л.)

43. Кривошеее В. Т. Безработица. Занятость / В. Т. Кривошеее // Краткий словарь терминов социальной работы / Под ред. В.Н.Ярской. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 11-35 (1,3/5 п.л.).

44. Кривошеее В. Т. Занятость как социальная проблема / В. Т. Кривошеее. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 1-24 (1,5 п.л.).

45. Кривошеее В. Т. Занятость населения и ее регулирование / В. Т. Кривошеее. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996.23 с. (1,44 п.л.).

46. Кривошеее В. Т. История цивилизации / В. Т. Кривошеее, Ю. А. Курбатов, Г. В. Лобачева, Л. С. Яковлев. Саратов: СГТУ, 1996.91 с. (1/4,2 п.л.).

47. Кривошеее В. Т. Предпринимательская деятельность в системе содействия занятости населения / В. Т. Кривошеев, Б. А. Деготь. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 28-54 (1,7/2,0 п.л.).

48. Кривошеев В. Т. Трудовая занятость населения/ В. Т. Кривошеев, Б. А. Деготь, Е. В. Тарасов. Саратов: Изд-во ПФРУЦ, 1996. С. 20-37 (1,0/2,5п.л.).

49.Кривошеев В.Т. Социальные технологии. Толковый словарь/ Отв. ред. В.Н.Иванов. 2-е изд., доп. / Центр социальных технологий. Белгород: Луч, 1995. 308 с. (0,25/20,5 п.л.).

Лицензия ИД № 06268 от 14.11.01

Подписано в печать 10.11.04

Формат 60x84 1/16

Бум. тип. Усл. печ. л. 1,86(2,0)

Уч.-изд. л. 1,8

Тираж 100 экз. Заказ 460

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет

410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77

Копипринтер СГТУ, 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77