



005045292

На правах рукописи

Воробьев

ВОРОБЬЕВ ЕВГЕНИЙ МИХАЙЛОВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ ЖЕНЩИН НА РЕГИОНАЛЬНОМ
УРОВНЕ**

Специальность 22.00.08 – Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

- 7 ИЮН 2012

Тюмень 2012

Работа выполнена в Тюменском государственном нефтегазовом университете.

Научный руководитель: Доктор социологических наук, профессор
Хайруллина Нурсафа Гафуровна

Официальные оппоненты: Доктор социологических наук, профессор
Барбаков Олег Михайлович
Заведующий кафедрой математических методов в
экономике Тюменского государственного нефтега-
зового университета

Кандидат социологических наук
Подчивалов Артем Александрович
Заместитель директора ОАО «Всероссийский
центр изучения общественного мнения» филиал
«ВЦИОМ-Урал»

Ведущая организация: **Федеральное государственное бюджетное учре-
ждение науки Институт философии и права Си-
бирского отделения Российской академии наук**

Защита состоится 21 июня 2012 г. в 12:00 часов на заседании диссертационно-
го совета Д 212.273.03 при Тюменском государственном нефтегазовом универ-
ситете по адресу: г. Тюмень, ул. 50 лет Октября, 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского государствен-
ного нефтегазового университета.

Автореферат разослан «19» мая 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат социологических наук, доцент

Л. В. Ребышева

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время проблемы занятости населения стоят достаточно остро, особенно это касается некоторых социальных групп населения. Остановившись на «проблемной» занятости, то есть трудоустройстве социально незащищенных слоев населения, к которым в полной мере можно отнести молодых женщин с маленькими детьми, нужно констатировать тот факт, что их положение более уязвимо и возможности трудоустройства ограничены выполнением репродуктивной функции, потерей социальных, трудовых связей, снижением квалификации, ухудшением материального положения, дискриминацией в социально-трудовых отношениях.

Кроме того, значительная часть семей с маленьким ребенком сегодня не имеет финансовой возможности использовать отпуск по уходу за ребенком полностью, так как появление ребенка резко ухудшает материальное положение одновременно лишая заработка одного из родителей, одновременно увеличивается на два человека число иждивенцев. Поэтому, многие матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, пытаются досрочно выйти на работу.

Несмотря на то, что поддержка материнства и детства, улучшение демографической ситуации являются одними из приоритетных задач, стоящих перед современной Россией наряду с технологической модернизацией экономики и укреплении национальной безопасности¹, именно заботы, связанные с продолжением рода и создают сложности, затрудняющие полноценное участие молодых женщин в социально-трудовых отношениях.

Таким образом, возникает противоречие между необходимостью выполнения молодыми женщинами репродуктивной функции и отсутствием необходимых для этого социальных гарантий государства на всех уровнях управления, которые обеспечили бы их достойное материальное благополучие, либо условий, позволяющих им легко адаптироваться на рынке труда.

Все это обуславливает необходимость и важность государственной поддержки и патерналистического подхода в решении проблем данной социальной группы, так как общие подходы к регулированию занятости не всегда являются приемлемыми для молодых женщин с детьми.

При всей важности сохранения связей женщины (имеющей ребенка до 3-х лет) с рынком труда, необходимо стимулировать ее на рождение детей в будущем. Поэтому разработка механизмов регулирования занятости должна строиться исходя из социальной роли женщины в семье и обществе, степень важности которой сложно переоценить, а при разработке государственной политики, в первую очередь, необходимо опираться на потребности данной социальной группы, выполняющей специфические и общественно значимые функции.

¹ Калашникова, А. Дополнительный стимул. В Иркутской области ищут пути решения демографических проблем "Российская газета" - Федеральный выпуск № 4538 от 07.12.2007

Актуальность данной проблемы и обусловила выбор темы диссертационного исследования, связанного совершенствованием системы управления занятостью женщин и механизмов повышения их включённости в трудовой процесс.

Степень научной разработанности проблемы исследования. Интерес к социальному управлению, сути и содержанию отношений власти и общества четко прослеживается на протяжении всей истории человеческой цивилизации. Обобщение и анализ диссертантом классических теорий управления, изучение фундаментальных основ социологической отрасли знаний об управлении, связаны с работами Г.Спенсера, Винсена де Гурнаи, Макса Вебера, Э. Дюркгейма, К.Манхейма, У.Тейлора, сформулировавшим принципы научного управления².

Развитие управленческой мысли в России связано с именами А.Л. Ордина-Нащокина, И.Т. Посошкова, А.П. Вольнского, М.М. Сперанского, А.Н. Радищева, П.И. Пестеля, Н.М. Муравьева, П.А. Чаадаева, К.С. Аксакова, И.В. Киреевского, П.В. Анненкова, В.И. Вернадского, Т.Н. Грановского, Б.Н. Чечерина, В.Б. Белинского, А.И. Герцена, Н.Г. Чернышевского, С.Н. Булгакова, П.Б. Струве, Г.В. Плеханова, В.И. Ленина³. Идеи и труды, ставшие фундаментом современной системы государственного, регионального управления, предусматривающие разграничения предметов ведения между органами государственной власти, нашли своё отражение в современных работах Т.Г. Архипова, Ю.Г. Дмитриева, Н.М. Добрынина, С.Н. Жевякина, П.Д. Баренбойм, В.М.Анисимова, Ю.Г. Гревцова⁴.

² Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда //Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. – М., 1996. – С. 256–309.; Исаев, Б.А. Социология. Краткий курс, 2009 [Электронный ресурс] // <http://fictionbook.ru>; Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. –295 с.; Социология в России /Под ред. В.А. Ядова. –2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

³ Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т. 2 / Под ред. Г.Ю. Семигина. – М.: Мысль, 2003. – 863 с.; Социология в России /Под ред. В.А. Ядова. –2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

⁴ Анисимов, В.М. Социальное государство в России – выбор времени // Аналитический вестник «Социальное государство Российской Федерации: состояние и правовое развитие» – 2004 – №15. – С. 32-35.; Баренбойм, П. Д. Правовое государство как партнер гражданского общества: К 150-летию опубликования концепции «Государство как произведение искусства» // Законодательство и экономика. – 2010. – № 9.- С.11.

Основоположниками системного подхода к управлению на основе интеграции науки управления и социологии стали Г. Саймон, Д. Мак – Грегор, В.С. Лазарева, М.Х. Титма, В.И. Турченко, В.Я. Нечаев, В.М. Добкин, А.М.

Особого внимания заслуживают работы Л.Л. Мехришвили, Н.И. Скок, А.Н. Силина, Ткачевой Н.А., посвященные проблемам социальной политики в регионе. В работах нашли отражение тенденции реализации, основные управленческие ресурсы системы социальной поддержки, социальной защиты, отражена специфика социальной политики в Тюменской области.

Одним из направлений социальной политики является регулирование социально-трудовых отношений и сферы занятости населения. К числу наиболее известных основоположников теорий занятости и рынка труда в западной экономической науке можно отнести ряд экономистов: А. Смит, размышлявший о разделении труда, Д. Риккардо, внесший вклад в разработку трудовой теории стоимости, К. Маркс, предложивший собственную трактовку теории рынка труда⁵.

Одновременно зарубежные ученые-социологи в той или иной мере затрагивали в своих работах трудовые аспекты. Так, О. Конт и Г. Спенсер отмечали существенную пользу разделения труда для общественного производства.

Некоторые работы М. Вебера посвящены труду, в частности вопросам мотивации и ценностным ориентациям рабочих, взаимоотношениям между работодателями и работниками⁶.

Ряд ученых, исследовавших явления и процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, сформировали методологическую базу для последующих концепций и теорий, связанных с рынком труда. Например, П. Сорокин, разработал теорию социальной стратификации и социальной мобильности, а Т. Парсонс, разрабатывал теорию структурного функционализма и теории человеческого действия.

В.И.Паниотто предложил математический аппарат социологических исследований⁷.

Гендерный подход в отечественной социологии начал использоваться с середины 1990-х гг., когда появились первые публикации на эту тему. Наиболее известны работы К.Г. Барбаковой, М.Е. Баскаковой, Е.С. Балабановой, О.А. Ворониной, О.М. Здравомысловой, Е.В. Никоноровой, О.А. Садовниковой, А.Ф. Татарченко, А.А. Темкиной, О.А. Хасбулатовой, З.А. Хоткиной⁸.

⁵ Маркс, К., Энгельс Ф. Избранные сочинения в 9 т. – М., Политиздат, 1987.; Маркс, К., Энгельс Ф. Сочинения в 50-ти т. Т.45. – М.: Российское издательство политической литературы, 1955. – 696 с.

⁶ Кравченко, А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. – М., 1997. – 126 с.; Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

⁷ Паниотто, В.И., Максименко В.С. Количественные методы в социологических исследованиях. – Киев: 2003. – 193 с.; Парсонс, Т. О структуре социального действия. — М.: Академический проект, 2000. - 880 с.; Парсонс, Т. О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.

⁸ Барбакова, К.Г., Барбаков, О.М., Гаврин А.С., Костко Н.А. Искусство управления городом. - Курган: Зауралье, 2005. - 269 с.; Здравомыслова, О.М. Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации – М.: УРСС, 2003. – 150 с.; Садовникова, О.А. Женское движение в борьбе за гражданские и полити-

Вопросы регулирования рынка труда, обеспечения занятости, оптимизации уровня безработицы освещены в трудах отечественных ученых Т.Н. Балабанова, Н.М. Воловской, Л.К. Плюсниной, В.Е. Гемпельсона, Ш.Б. Джонмамадова, Р.И. Капелюшников, Г.М. Костюниной, С.А. Кузьмина⁹.

Женской занятости посвятили свои работы И.Ю. Безгребельная, К.Х. Делокаровой, И.О. Мальцева, М.М. Малышева, С.М. Моор, С.Ю. Рошин, Г.Г. Силласте, О.А. Хасбулатова, З.А. Хоткина¹⁰.

В отечественной науке различные аспекты управления сферой занятости изучены достаточно полно, однако вопросы занятости и включенности молодых женщин, находящихся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком в социально-трудовые отношения не нашли достаточно полного отражения в отечественной социологической литературе. Не достаточно определена роль и функции органов государственной власти в решении данных проблем. Поэтому вопросы социального регулирования занятости женщин на региональном уровне, проблемы оптимизации положения такой социально значимой и, одновременно, уязвимой группы населения, как молодые женщины с детьми на рынке труда, требует теоретических и эмпирических исследований в этой области, что и обусловило выбор темы, цели и задач диссертационного исследования.

Объектом исследования является занятость социально незащищенной социальной группы - женщины с детьми до 3-х лет.

Предмет исследования – взаимодействие органов управления с работодателями и женщинами (с детьми до 3-х лет) в регулировании их занятости с учетом специфики трудоустройства этой социальной группы.

Цель исследования состоит в разработке региональной модели управления занятостью женщин с детьми для повышения возможностей трудоустройства

ческие свободы в США: начало XX в.: Дис. ... канд. ист. наук. Москва, 2007. – 271 с. [Электронный ресурс] // <http://diss.rsl.ru>; Темкина, А.А., Здравомыслова Е.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования. – 2000. – № 11. – С. 15-23.; Хасбулатова, О.А. Гендерный подход в изучении политики и права. – М.: 2001. – 191 с.; Хоткина, З.А. Гендерным исследованиям в России – десять лет // Общественные науки и современность. – 2000. – № 4. – С. 21–26.

⁹ Воловская, Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В., Удальцова М.В. Управление самостоятельной занятостью населения региона // Регион: экономика и социология. - 2005. - № 4. - С. - 67-76.; Гимпельсон, В.Е., Линпольдт Д. Оборот рабочей силы в России: основные тенденции, отраслевая специфика, региональные различия // Государственная и корпоративная политика занятости, Под ред. Т. Малеевой. – М.: Московский центр Карнеги, 1998. – С. 128–131.; Джонмамадов, Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика) Специальность: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством. Автореф. дисс... докт. экон. наук. Душанбе, 2011.; Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 76 с.

¹⁰ Здравомыслова, О.М. Семья и общество: гендерное измерение российской трансформации – М.: УРСС, 2003. – 150 с.; Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. –295 с.; Силласте, Г.Г. Профессиональная мобильность и социальная адаптация молодых матерей на московском рынке труда. Статья первая Безопасность Евразии. – 2009. – № 1. – С. 249-266.

пользования и расширения форм и видов занятости при участии работодателей.

В соответствии с целью ставятся следующие **задачи исследования**:

1. Провести теоретико-методологическое уточнение содержания категорий «занятость», «управление», «социальное управление»; исследовать занятость как объект социального управления;

2. На основе анализа выделить организационные и правовые аспекты управления занятостью женщин на федеральном и региональном уровне.

3. На базе официальных статистических материалов по России и Тюменской области выявить показатели, характеризующие занятость женщин.

4. Обосновать необходимость выделения женщин с детьми до 3-х лет как отдельной социальной группы для разработки механизмов социального управления на уровне региона; выделить специфику занятости и трудоустройства женщин, имеющих малолетних детей.

5. На основе социологического исследования определить приоритеты и ориентиры молодых женщин с детьми до 3-х лет.

6. Выявить предпочтения работодателей в сфере занятости и специфику предложения труда для особых групп населения.

7. Разработать модель управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет для регионального уровня на основе системного подхода и методологии социальной диагностики с целью содействия трудоустройства женщин с детьми с учетом специфики их трудоустройства.

Теоретико-методологические основы исследования. Теоретико-методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных философов, психологов, социологов и экономистов, посвященные проблемам рынка труда и гендерным проблемам. Кроме того, при написании диссертации учитывались современные теории: социальной политики, моделирования социальных систем, взаимодействия различных уровней власти, теории занятости, социальной стратификации, теории конфликта, гендерного неравенства, социальной асимметрии, транзиции и межпоколенной мобильности.

В процессе исследования применялись общенаучные методы анализа и обобщения, системного подхода, а также научные подходы: системный, структурно-функциональный, экономико-статистический.

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Нормативные документы, регулирующие рынок труда: законодательные акты и нормативные документы Российской Федерации: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ; Федеральные законы «О занятости населения в РФ», «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах», иные федеральные и местные законы, постановления и т.д.

2. Статистические данные. Статистической базой выступили сведения федеральной службы государственной статистики РФ и Министерства здравоохранения и социального развития РФ, данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Департамента труда и занятости населения Тюменской области.

3. Данные социологических исследований, проведенных российскими и региональными социологами по изучаемой проблематике.

4. Результаты авторского социологического исследования:

-анкетирование женщин, имеющих детей до 3-х лет с целью определения их отношения к проблемам занятости, социальным гарантиям и механизмам социального управления на уровне региона;

-анкетирование работодателей по проблемам занятости и трудоустройства.

Научная новизна исследования заключается в разработке модели управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет на региональном уровне, учитывающей специфику занятости и трудоустройства данной социальной группы. В частности:

- Определены основные направления социального управления занятостью в современных российских условиях применительно к изучаемой категории участников рынка труда.

- Доказано, что несмотря на прописанные в Трудовом Кодексе РФ гарантии государства, подчеркивающие значимость института материнства, вопросы реального содействия занятости женщин с детьми до трех лет, мало освещены в федеральном и региональном законодательстве.

- Обосновано, что женщины, выполняющие социально значимые функции в обществе - это социальная группа, которая нуждается в содействии государства в сфере занятости и поддержке при трудоустройстве.

- Сформирован групповой социально-демографический портрет женщин, имеющих детей до 3-х летнего возраста, основными характеристиками которых являются: возраст – 20 - 29 лет, уровень образования (большая часть женщин имеет высшее образование), количество детей – большая часть молодых женщин имеют одного ребенка и статус замужней женщины.

- Адаптирована методология социальной диагностики для целей исследования специфики занятости и трудоустройства женщин с детьми до 3-х лет возраста.

- Предложена модель управления занятостью женщин с детьми, позволяющая улучшить положение и содействовать трудоустройству на региональном рынке труда женщин. Учитывая тот факт, что женщина не может работать на условиях стандартной занятости, авторская модель предлагает иные формы занятости, а также механизмы взаимодействия органов управления занятостью, работодателей и женщин с учетом специфики предложения труда.

Научная новизна конкретизируется в следующих положениях, выносимых на защиту:

- Функционирование сферы занятости в современных российских условиях не может опираться только на рыночные механизмы, большая роль здесь отводится активной политике государства как социального гаранта. Эффективность взаимодействий в сфере занятости зависит от степени заинтересованности всех субъектов данной сферы (государства, работодателей, работников и т.д.).

- Управление занятостью на региональном уровне опирается на федеральное и региональное законодательство, однако второе в большей степени дублирует первое. С одной стороны, органы власти федерального уровня перекладывают решение проблем занятости на регионы, с другой стороны, ограничивают территории в принятии решений, загоняя их в рамки стандартных программ содействия занятости.

- Участники рынка труда имеют разные социально-демографические характеристики. В частности можно выделить особую группу – женщины с детьми до трехлетнего возраста. Хотя эта социальная группа очень важна для улучшения демографической ситуации в стране, тем не менее они больше других социальных групп сталкиваются с различными трудностями социально-экономического и психологического характера, в том числе занимают уязвимую позицию в сфере занятости, обусловленную процессами гендерной сегрегации и дискриминации.

- Федеральное и региональное законодательство в разработке социальной политики должно учитывать специфику занятости отдельных социальных групп, однако, вопросам занятости женщин с детьми органы управления не уделяют достаточного внимания. Регулирование занятости женщин с детьми до 3-х лет не имеет системного характера, и ограничивается региональными программами содействия занятости. Поэтому при разработке управленческих решений необходима реализация системного подхода и проведение социальной диагностики объекта управленческого воздействия, что будет способствовать повышению эффективности принимаемых управленческих решений.

- Совершенствование механизмов управления занятостью женщин с детьми должно учитывать специфику предложения труда, а обоснование инструментов управления – специфику спроса на труд со стороны работодателей. Задача органов власти – стимулировать к эффективному взаимодействию работника и работодателя с целью трудоустройства на приемлемых для этой социальной группы условиях занятости.

Усилия в этом направлении позволяют, с одной стороны, повысить мотивацию молодых женщин на рождение следующего ребенка, с другой стороны, в некоторой степени решить проблемы дефицита трудовых ресурсов, нехватка которых негативным образом влияет на функционирование многих подсистем общества.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении представления о влиянии трудовой сферы на различные социальные группы населения, а также в разработке управленческого подхода, позволяющего снизить воздействие трудового фактора, оказывающего значительное давление на репродуктивную мотивацию женщин.

Практическая значимость заключается в возможности применения полученных результатов и предложенных рекомендаций для оптимизации государственной и региональной политики по отношению молодым женщинам, имеющим детей до трехлетнего возраста.

Кроме того, полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы в процессе преподавания таких учебных дисциплин как, «Социо-

логия управления», «Занятость населения и рынок труда», «Социология молодежи», «Гендерная социология», «Экономическая социология».

Апробация работы. Результаты исследований автора диссертационной работы докладывались на методологическом семинаре кафедры «Социального менеджмента» Тюменского государственного нефтегазового университета, международной конференции «Методы и модели современного социального менеджмента» (2009 г.), также на всероссийской научно-технической конференции «Нефть и газ Западной Сибири» (2009 г.), «Теория и практика государственного и муниципального управления» (2009 г.), «Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ» (2010г.), «Социокультурные факторы инновационного развития региона» (2011).

Структура работы. Диссертация состоит из двух глав, семи параграфов, введения, заключения, списка использованных источников, состоящего из 231 источника, приложений. Основное содержание, включая схемы, рисунки, таблицы, изложено на 200 страницах машинописного текста.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность выбранной темы исследования, определена степень ее научной разработанности, приведены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи диссертационной работы, рассмотрены теоретико-методологические основы и эмпирические источники исследования, раскрыты его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, приведены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследование занятости» проведено уточнение содержания категорий «занятость», «управление», «социальное управление»; исследована занятость как объект социального управления; определены основные направления социального управления занятостью в современных российских условиях; на основе анализа правовой базы, выделены организационные и правовые аспекты управления занятостью женщин на федеральном и региональном уровне; на базе официальных статистических материалов по России и Тюменской области определены показатели, характеризующие занятость женщин.

Среди основных подходов анализа категории «занятость» выделяются два - экономический и социологический.

С позиции экономического подхода труд и занятость рассматриваются как производственный ресурс, то есть изучение занятости идет как исследование использования труда в общественном производстве в связке «производство - труд». Данный подход подразумевает под занятостью деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей и приносящая доход¹¹; отражение состояния функционирования рынка рабочей силы в услови-

¹¹ Большая экономическая энциклопедия / Под ред. Н. Дубенюка. – М.: Эксмо, 2007. – 1324 с.

ях конкретной экономической инфраструктуры¹²; различные формы участия трудоспособного населения в общественно-полезной деятельности¹³.

С позиции социологического подхода занятость затрагивает широкий аспект вопросов воспроизводства рабочей силы, развития социальной сферы общественного воспроизводства. Исследование занятости как социальной категории определяет социальные проблемы с позиции людей труда, рассматривая человека как главной производительной силы.

Социологический подход к проблемам занятости, в свою очередь, имеет 2 направления:

- первое охватывает отношения в сфере занятости с точки зрения включенности человека в общественно значимые виды и формы трудовой деятельности. В рамках данного направления занятость рассматривается как «система отношений между людьми и институтами по поводу организации и функционирования рабочих мест, а также, участия в хозяйственной деятельности»¹⁴; «как совокупность социально-экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами работников и участием их в хозяйственной деятельности»¹⁵.

- второе - отношения внутри производственного сектора, связанные с распределением работы (труда) между занятыми в производстве, в этом случае исследованию подвергаются категории «социально-трудовые отношения»¹⁶.

Безусловно, на уровень занятости влияют экономические факторы, такие как разрыв хозяйственных связей, либерализация цен, мировые экономические проблемы, развитие форм хозяйствования, инфляция. Однако, немаловажную роль играют и социальные факторы: демографические процессы, миграция, межнациональные конфликты, отсутствие адекватных механизмов управления в сфере занятости, поэтому в условиях развития социально ориентированного государства социологический подход к проблемам занятости становится приоритетным при формировании механизмов социального управления занятостью, особенно это касается социально незащищенных групп.

В современной России занятость имеет рациональный тип, который характерен для переходных экономик и национальных экономик в период кризиса. Данный тип характеризуется спадом в сфере промышленного производства и снижением уровня занятости, и, в первую очередь, это затрагивает социально незащищенные группы населения.

¹² Борвенко, Т.Н. Социальное партнерство профсоюзных органов с работодателями на современном этапе и его роль в укреплении организаций профсоюза // Социальное партнерство в сфере труда: проблемы и пути решения: материалы межрегион. науч.-практ. конф. - Чита: Изд-во ЧитГУ. - 2008. - С. 73-80.

¹³ Одегов, Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда. - Издательство: Волтерс Клувер, 2011. - 800с.

¹⁴ Социологическая энциклопедия: В 2 т. Т.1/Под ред. Г.Ю. Семигина. - М.: Мысль, 2003. - 694 с.

¹⁵ Джонмамадов, Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика) Специальность: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством. Автореф. дисс... докт. эконом. наук. Душанбе, 2011.

¹⁶ Захаров, Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организаций. - М.: Издательство: ИНФРА-М, 2012. - 224 с.; Волоская, И.М., Плюснина Л.К., Удальцова М.В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социологические исследования. - 2003. - № 7.- С. 16-25.

В диссертации акцентируется внимание на «проблемной» занятости, то есть на возможностях занятости и трудоустройства, прежде всего, социально незащищенных слоев населения. Исходя из учета фактора «проблемности», диссертант предлагает следующую типологию структуризации занятости.

Таблица 1.

Типы структуризации занятости

Типы занятости	Характеристика
Занятость молодежи	Высокая мобильность, низкий уровень квалификации, отсутствие опыта, высокий уровень безработицы
Занятость женщин	Низкая мобильность, длительные и краткосрочные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей, потеря квалификации, высокий уровень безработицы
Занятость лиц пенсионного возраста и пенсионеров	Невысокая производительность, низкая экономическая активность, ограничения в переобучении, ограничения по здоровью, краткосрочные перерывы в работе

В структуру «проблемной» занятости включены такие социально незащищенные группы как молодежь, женщины и лица пожилого возраста. Проблемы занятости при этом могут усугубляться, если субъект попадает одновременно в несколько групп «проблемной» занятости. Например, если это молодая женщина с малолетним ребенком, то её шансы успешного трудоустройства резко сокращаются.

Таким образом, в диссертации обосновывается положение о том, что для отдельных социальных групп населения необходима разработка специфических механизмов социального управления занятостью, в том числе и для женщин с детьми до 3-х лет.

В литературе можно встретить несколько подходов к определению понятия «социальное управление». В широком смысле под социальным управлением понимают управление обществом (этническими, демографическими, образовательными, культурными процессами)¹⁷; социальное управление рассматривается как сфера деятельности людей¹⁸. В узком значении социальное управление определяется как процесс воздействия на социальные процессы для достижения поставленных целей. По мнению Г.И. Осадчей, различие этих определений основывается на разных сущностных дефинициях такой фундаментальной для социологии категории, как «социальное»¹⁹. Поэтому вполне закономерно мнение Ж.Т.Тощенко, который подчеркивает, что «социальное управление направлено на вычленение социальных аспектов всех процессов, происходящих в обществе, и решение социальных проблем»²⁰.

В диссертационном исследовании рассматривается управленческое воздействие, направленное на социальные проблемы занятости отдельной группы населения - молодых женщин с целью повышения их вовлечённости в соци-

¹⁷ Основы современного социального управления: теория и методология. Учеб пособие / Под.ред. В.Н. Иванова. – М., 2000. – С. 25.

¹⁸ Костко, Н.А., Попкова А.А. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – 360 с.

¹⁹ Осадчая, Г.И. Социология социальной сферы. Учеб. пособие – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999. – 279с.

²⁰ Тощенко, Ж.Т. Социология. Общий курс. – М.: Прометей, 1998. – 511с.

ально-трудовые отношения. Таким образом, если на передний план в исследовании социального управления выдвигать социальные отношения и взаимодействия людей, институтов, прямо или косвенно вовлеченных в сферу занятости, то социальное управление занятостью можно представить как «процесс, в основе которого лежит социальное взаимодействие управляющих и управляемых субъектов в сфере занятости на различных уровнях управления в связи с разработкой, принятием и реализацией решений, направленных на обеспечение эффективного функционирования данной сферы и ее институционализацию»²¹.

Специфика социального управления занятостью состоит в том, что сами субъект и объект управления выступают как сложные социальные системы, а эффективность управления зависит от характера соотношений между ними и также от степени совпадения интересов. Не случайно Конвенция Международной организации труда настаивает на использовании активных методов управления, направленных на содействие занятости социально незащищенных групп населения в целях развития и повышения уровня жизни»²².

Анализ научной литературы показывает, что существуют самые различные подходы к содержательной характеристике активной модели вмешательства государства в процессы занятости и трудоустройства. Активная модель управления в отличие от пассивной предполагает одновременное использование всех инструментов управленческого воздействия: организационных, правовых, экономических. В диссертации подчеркивается, что в условиях сложной социально-экономической ситуации особенно важны активные методы социального управления.

В диссертации выявлено, что деятельность федеральных и региональных органов власти зависит не только от своевременности и полноты инструментов управления занятостью, а еще и от того, насколько выбранные инструменты адекватны реальной социально-экономической ситуации в регионе.

Законодательство о занятости населения основывается на Конституции Российской Федерации. Основным законом выступает ФЗ-№36 «О занятости населения в Российской Федерации»²³, который является рамочным нормативно-правовым актом в сфере занятости населения, регулирующим правовые, экономические и организационные отношения в сфере занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

На региональном уровне основными законами выступают: Закон Тюменской области «Об особенностях регулирования трудовых отношений в Тюменской области», который разграничивает компетенции по регулированию труда

²¹ Волковская, Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В., Удальцова М.В. Управление самостоятельной занятостью населения региона // Регион: экономика и социология. - 2005. - № 4. - С. - 67-76.; Волковская, Н.М., Плюснина Л.К., Удальцова М.В. Социально-трудовые ожидания незанятых людей и их отношение к самостоятельной занятости // Социологические исследования. - 2003. - № 7. - С. 16-25.

²² Конвенция Международной Организации Труда № 103 об охране материнства (пересмотренная в 1952 году) (Женева, 28 июня 1952 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I». Женева, Международное бюро труда, 1991.

²³ Федеральный закон от 20.12.1996 г. № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

между субъектами Российской Федерации, расположенными на территории Тюменской области и регулирует трудовые отношения на предприятиях, расположенных на ее территории; Закон Тюменской области «О квотировании рабочих мест в Тюменской области» № 16 от 05.07.2007 г., который определяет правовые основы социальных гарантий обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы²⁴.

Проведенный в диссертации анализ норм законодательной базы федерального и регионального уровня выявил недостаточность внимания к проблемам женской занятости. Только в региональном законе «О квотировании рабочих мест в Тюменской области» в качестве особой социальной группы названы женщины с детьми, нуждающиеся в помощи государства в вопросах содействия трудоустройству. Остальные законы данную «проблемную» группу отдельно не выделяют.

Несмотря на то, что Конституция РФ гарантирует права на свободный труд, выбор деятельности, право на условия труда, женщины с детьми части испытывают трудности при трудоустройстве²⁵. Поэтому сегодня более гибким и достаточно эффективным инструментом управления занятостью являются региональные программы. Так, за последние 5 лет в 85 % безработных, обратившихся в службы занятости Тюменской области, были трудоустроены, и это выше аналогичного показателя по России.

Анализ программ содействия занятости в Тюменской области²⁶, программ социально-экономического развития Тюменского региона и реализации программ трудоустройства других субъектов Федерации (Свердловской области, Курганской области, Московской области, Алтайского края, Новосибирской области и др.), позволил выделить недостатки, которые условно группируются на: общие недостатки (характерные для всех федеральных и региональных программ, связанные с несовершенством законодательной базы), специфические недостатки (связанные с отраслевой спецификой региона и особенностями структуры занятых и безработных), и частные (недостатки реализации программ, связанные с неэффективной деятельностью органов управления).

Таким образом, хотя нормативная база регулирования занятости на федеральном и региональном уровне обширна, тем не менее:

- в большинстве случаев региональные программы дублируют федеральное законодательство;
- программы содействия занятости на уровне региона работают в рамках федеральных программ и не носят системного характера;

²⁴ Закон Тюменской области 19.12.1996 г. № 346 «Об особенностях регулирования трудовых отношений в Тюменской области». // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>; Закон Тюменской области от 05.07.2007 г. № 16 «О квотировании рабочих мест в Тюменской области». ». // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

²⁵ Конституция Российской Федерации. // [Электронный ресурс] <http://www.constitution.ru>

²⁶ Постановление Правительства Тюменской области от 11.04.2011 г. № 111-п «О мерах по реализации долгосрочной целевой программы «Основные направления развития в области содействия занятости населения Тюменской области» на 2011 - 2013 годы». // [Электронный ресурс] <http://www.consultant.ru>.

- при всех положительных эффектах программ занятости статистика занятости не учитывает специфику трудоустраиваемых групп населения, и как следствие, отсутствие информации о проблемах занятости не позволяет органам управления выбирать адекватные меры по содействию занятости социально незащищенных групп населения, в том числе и женщин с детьми.

Проведенный в диссертации анализ официальных статистических материалов по России и Тюменской области позволил определить показатели, характеризующие занятость населения и отдельно выделить показатели, характеризующие женскую занятость.

Динамика ситуации в сфере занятости в Тюменской области в некоторой степени повторяет ситуацию на общенациональном рынке труда и соответствует среднестатистическим показателям.

Показатели занятости и безработицы в Тюменской области²⁷ Таблица 2.

Категории населения	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность ЭАН – всего, тыс. чел.	1824,0	1815,5	1888,8	1954,2	1914,5	1909,0
мужчины	951,4	951,1	973,1	1027,2	993,5	1001,4
женщины	872,6	864,4	915,7	927,0	921,0	907,6
Численность безработных – всего, тыс. чел.	42,0	35,8	25,2	24,5	27,6	20,2
мужчины	14,8	12,4	9,7	10,4	13,1	9,2
женщины	27,3	23,4	15,5	14,1	14,5	11,0
Уровень экономической активности населения – всего, %	70,2	69,2	71,2	73,0	71,1	70,7
мужчины	75,1	74,5	75,6	79,2	76,3	76,9
женщины	65,5	64,1	67,1	67,2	66,2	65,0
Уровень занятости – всего, %	93,3	93,2	94,2	93,5	93,2	93,1
мужчины	93,4	94,0	94,7	92,6	93,3	92,8
женщины	93,1	92,4	93,6	94,5	93,0	93,5
Уровень безработицы – всего, %	6,7	6,8	5,8	6,5	6,8	6,9
мужчины	6,6	6,0	5,3	7,4	6,7	7,2
женщины	6,9	7,6	6,4	5,5	7,0	6,5

Экономическая активность женского населения Тюменской области несколько выше средних показателей и составляет 67,1% при среднестатистических по РФ - 65,6%. При этом уровень безработицы снижается меньшими темпами (на 0,4%), чем по России, а уровень зарегистрированной безработицы среди женщин сократился до 1,2%.

Проведенный в диссертации анализ позволил определить, что в Тюменской области наблюдается наличие горизонтальной и вертикальной сегрегации. Диспропорция занятости в отраслях экономики существует:

²⁷ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. // [Электронный ресурс] <http://www.tumstat.gks.ru>

-в сфере добычи полезных ископаемых, в обрабатывающей промышленности доля женщин составляет 17,4% в 2010 г. (в 2008 г. 12,8%);

-в транспорте и связи доля мужчин превышает количество женщин в 3 раза;

-максимум женского населения сосредоточено в торговле, в сфере услуг, здравоохранении и образовании, коммунальном хозяйстве.

Проявление горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации проявляется, прежде всего, в различиях должностного положения мужчин и женщин:

-доля мужчин руководителей органов власти различных уровней (на уровне принятия решений) превышает в среднем в 3 раза количество женщин;

-наблюдаются гендерные различия и в оплате труда, например в добывающей, обрабатывающей промышленности разрыв составляет 34%;

-практически одинаковы доходы у мужчин и женщин в здравоохранении и в сфере предоставления социальных услуг (разница в доходах 3-6%).

Во второй главе **«Управление занятостью женщин с детьми на региональном уровне»** обосновывается необходимость и важность выделения в отдельную социальную группу женщин с детьми до 3-х лет; представлены результаты социологического исследования проблем занятости женщин с детьми до 3-х лет; разработана региональная модель управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет.

В диссертации доказывается, что женщины, выполняющих репродуктивную функцию (имеющих малолетних детей), объективно необходимо выделить в отдельную социальную группу, сформированную по признаку выполнения главной общественной и семейной социальной функции в обществе. Обосновывая принадлежность женщин к отдельной социальной группе, диссертант выявляет некоторые их общие признаки: похожие демографические характеристики (около 80% родов приходится на период от 20 – 30 лет); условия жизнедеятельности, они занимаются воспитанием ребенка, находясь в декретном отпуске до достижения детьми трехлетнего возраста; общие потребности (так, на первый план в потребностях женщины выходят потребности ребенка); наличие коммуникаций в группе; идентификации себя как «матери», где женщина с ребенком относит себя к определенному кругу людей, к определенному сообществу, кроме того, рождение ребенка ещё и меняет ее социальный статус в обществе.

Специфика государственной политики по социальной поддержке этой группы должна определяться исходя из степени важности социальной роли женщины в семье и обществе, однако, диссертант на основе проведенного анализа может утверждать, что социальная значимость института материнства, провозглашенная в качестве одной из основных целей развития государства, носит в большинстве случаев декларативный характер.

В рамках социологической науки существуют разные научные теории и

направления, оценивающие роль и место женщины в семье и обществе²⁸.

Анализ эволюции взаимоотношений в семье позволил сделать вывод о том, что современное общество способствует укреплению эгалитарного типа семейных отношений, где изменение социального статуса становится более заметным у представителей женской части населения.

На фоне глубоких изменений социального статуса женщины в историческом контексте возникают противоречия между семьей и карьерой. Однако, противоречие здесь не просто в выборе карьеры или семьи, а намного глубже – в выборе типа семейных отношений. Г.Г. Силасте говорит о том, что сегодня «молодые женщины стремятся к эгалитарному типу семьи, в то время как мужчины ориентируются на традиционный тип семейных отношений»²⁹. Тем не менее, независимо от типа семьи женщина выполняет большинство функций в ней. Н.А. Шведова называет шесть функций женщины: репродуктивную, воспитательную, экономическую, хозяйственно-бытовую, функцию первичного социального контроля и досуговую функцию³⁰. Таким образом, в диссертации подчеркивается многофункциональная роль женщины в современном обществе.

Появление в семье детей накладывает еще и дополнительные функции на женщину, так как воспитание детей в возрастной период от рождения до 3 лет является важным, как с точки зрения биологического формирования человека, так и с точки зрения формирования ребенка как личности. И в это время женщина, выполняющая воспитательные функции, становится социально уязвимой, так как сталкивается с рядом проблем:

- материальное положение является основной причиной того, что многие матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, хотели бы досрочно выйти на работу;

- несмотря на декларирование принципа равных прав и возможностей полов женщины испытывают ущемление их социальных прав;

- проблемы поиска работы сопровождаются трудностями поиска места в дошкольном учреждении; рост платы за содержание детей в детских садах также негативно влияет на материальное положение женщины;

²⁸ Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда // Западноевропейская социология XIX – начала XX веков. – М., 1996. – С. 256–309.; Лившин, А.Я. Развитие эффективного рынка труда как важное направление социальной политики в условиях перехода на инновационный путь развития // Государственное управление. Электронный вестник/ Выпуск № 17. Декабрь 2008 г. [Электронный ресурс] // <http://e-journal.spa.msu.ru>; Парсонс, Т. О социальных системах / Под ред. В.Ф. Чесноковой. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.; Ле Пле, П. Основная конституция человеческого рода: Идеи, нравы и учреждения благоденствующих народов. Пер. с фр. М.: Прогресс.- 2012. – с.282; Маркс, К., Энгельс Ф. Сочинения в 50-ти т. Т.45. – М.: Российское издательство политической литературы, 1955. – 696 с.; Осадчая, Г.И. Социология социальной сферы Учебное пособие для высшей школы. Изд. 2-е, перераб., доп. – М.: Академический проект, 2003.; Основные концепции социологии семьи во 2 половине XIX в.: М.М. Ковалевский (электронный ресурс) URL: <http://www.univer.omsk.su>

²⁹ Силасте, Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социального анализа // Социологические исследования. -2001.- № 12.- С.112.

³⁰ Шведова, Н.А. Американки в сфере труда // Россия и Америка в XXI веке. – 2009 - № 1. - С. 13.

-в условиях отсутствия мест в дошкольных учреждениях альтернативой выступает привлечение гувернантки (няни), что существенно сказывается на семейном бюджете;

-необходимость обучения новой профессии, переквалификация, повышение квалификации свидетельствует о потере женщиной, находящейся в декретном отпуске, необходимой квалификации, социально-трудовых связей, трудовых контактов и связей с институтами гражданского общества;

-низкая мобильность, территориальная привязка к дошкольным учреждениям также ограничивает возможности женщины в поиске работы;

-ограничения в поиске места работы связаны с невозможностью некоторых условий труда работы в ночное время, в выходные дни, сверхурочные работы, командировки и т.д.

Поэтому вполне закономерно сделать вывод о том, что практически ни одна социальная группа не испытывает столько трудностей в процессе трудоустройства, сколько женщины с малолетними детьми.

Целью проведенного в диссертации социологического исследования являлся поиск оптимальных форм взаимодействия между органами управления, женщинами с детьми до 3-х лет с учетом специфики их трудоустройства и работодателями, предлагающими условия занятости для данной категории населения.

Для анкетного опроса женщин с детьми до 3-х лет был выбран квотно-целевой тип выборки, который предполагает предварительное наличие статистических сведений по ряду существенных характеристик генеральной совокупности. Для исследования существенными характеристиками являются: пол, возраст, наличие ребенка в возрасте до 3-х лет. Учитывая, что расчетная оценка генеральной совокупности по югу Тюменской области составляет 45736 чел., выборочная совокупность в количестве 385 – 398 чел. является репрезентативной.



Рис. 1. Характеристика выборочной совокупности по месту проживания

Опрос респондентов-женщин включал 4 блока: отношение к трудоустройству; оценка необходимости в трудоустройстве; отношение к государственной политике занятости; специфика занятости и трудовой мобильности женщин (с учетом наличия детей до 3-х лет).

Полученные результаты социологического опроса позволили составить социальный портрет исследуемой категории женщин: это замужние молодые

женщины (68,7%) в возрасте 20-29 лет, получившие высшее или среднее профессиональное образование (52,3%) и работающие до выхода в декретный отпуск; воспитывающие одного ребенка (69,7%), имеющие средний достаток и живущие, в данный момент, на заработок мужа и помощь родственников (62,1%).

Опрошенные женщины в своем большинстве отмечают, что государство должно помочь им в трудоустройстве (56,9%), так как хотя они и обладают достаточно высоким потенциалом для полноценного участия, и достаточно осведомлены о существующих программах занятости (64,7%), тем не менее, в силу объективных причин не могут активно заниматься поиском работы и для них требуются особые условия трудоустройства.

Таблица 3.

Требования женщин к работе

Варианты ответов (несколько вариантов)	Количество ответивших, %
Любая, но достойно оплачиваемая	26,8
Любая работа на дому	12,7
С четким графиком работы	16,3
Только несколько часов в день	12,0
Без командировок за пределы местожительства	9,7
Спокойная, не требующая инициативы и ответственности	6,0
Творческого характера, оплата не имеет значение	3,3
Сейчас работаю, и работа меня устраивает	20,8
Работа только по специальности	6,4

Только 20% опрошенных женщин совмещают воспитание детей до трех лет и работу. Однако больше половины женщин выражают готовность к переобучению для последующего трудоустройства и рассматривают при этом различные специальности и формы обучения (56,5%). Таким образом, объективные ограничения и высокие мотивационные и мобилизационные способности женщин могут являться факторами создания соответствующих условий их трудоустройства при помощи органов регионального управления.

Диссертантом был проведен и социологический опрос работодателей. Выбор респондентов-работодателей был осуществлен на основе «Рейтинга крупнейших компаний юга Тюменской области», составленном аналитическим центром «Эксперт-Урал»³¹. В анкетировании участвовали руководители, а также заместители руководителей по кадровым вопросам и работе с персоналом 30 компаний юга Тюменской области. Анкета включала 3 блока: отношение к работнику-женщине с ребенком до 3-лет; специфика спроса на труд со стороны работодателей; отношение к государственной политике занятости.

Большинство опрошенных работодателей имеет в своем штате женщин с детьми до 3-х лет. Среди положительных характеристик этой социальной груп-

³¹ Официальный сайт Аналитического центра «эксперт-Урал» (электронный ресурс) URL: <http://www.expert-ural.com>.

пы респонденты отмечают высокую работоспособность, коммуникабельность, стрессоустойчивость и желание работать. В то же время они выделяют такие негативные, с точки зрения работоспособности, факторы как опоздания на работу, выходы на больничные, незапланированные отпуска.



Рис. 2. График семантического дифференциала оценок работодателей относительно работников-женщин с ребенком

Результаты опроса работодателей показали, что они готовы трудоустроить женщин с детьми, но лишь в том случае, если она докажет, что она ценный работник (36,6%). Кроме того, у них нет желания предоставлять рабочие места на условиях нестационарной занятости, в крайнем случае они могут рассматривать такие варианты занятости как неполный рабочий день, работа на дому, почасовая работа и готовы помогать женщинам в поиске места в учреждениях дошкольного образования.

По их мнению, данная социальная группа нуждается в патерналистическом подходе со стороны органов государственного управления, которые в должны принимать непосредственное участие в решении следующих вопросов,

связанных с их занятостью: регулирование доходов, организация дошкольного образования, регулярное исследование специфики предложения труда, анализ спроса на труд с учетом специфики предложения труда. Кроме того, они предлагают расширить спектр услуг центров занятости для данной социальной группы.

Таким образом, в диссертации обосновывается необходимость применения системного подхода к управлению занятостью женщин с детьми до 3-х лет. В системных отношениях управляемой и управляющей подсистемы, управляющая подсистема – это государство «в лице» органов регионального управления.

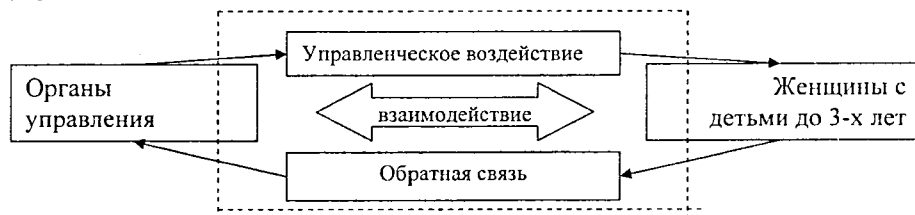


Рис. 3. Система управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет

Управляемой подсистемой в сфере занятости с точки зрения элементарно-структурного подхода выступает особая социальная группа – женщины с детьми до 3-х лет; с точки зрения функционального подхода – отношения в сфере занятости между женщиной, работодателями, органами управления и другими субъектами рынка труда. Их важнейшей характеристикой управляемой подсистемы служит социально-демографический портрет женщин с детьми до 3-х лет.

Управляющее воздействие проявляется в формировании и использовании инструментов управляющего воздействия: экономических, административных, информационных и социально-психологических. Обратные связи в процессе управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет не имеет явно выраженного характера, так как органы управления, на сегодняшний момент, не видят проблем данной социальной группы.

В диссертации предлагается «Модель управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет», в основе которой лежит системный подход и социальная диагностика как эффективный инструмент исследования объекта управления.

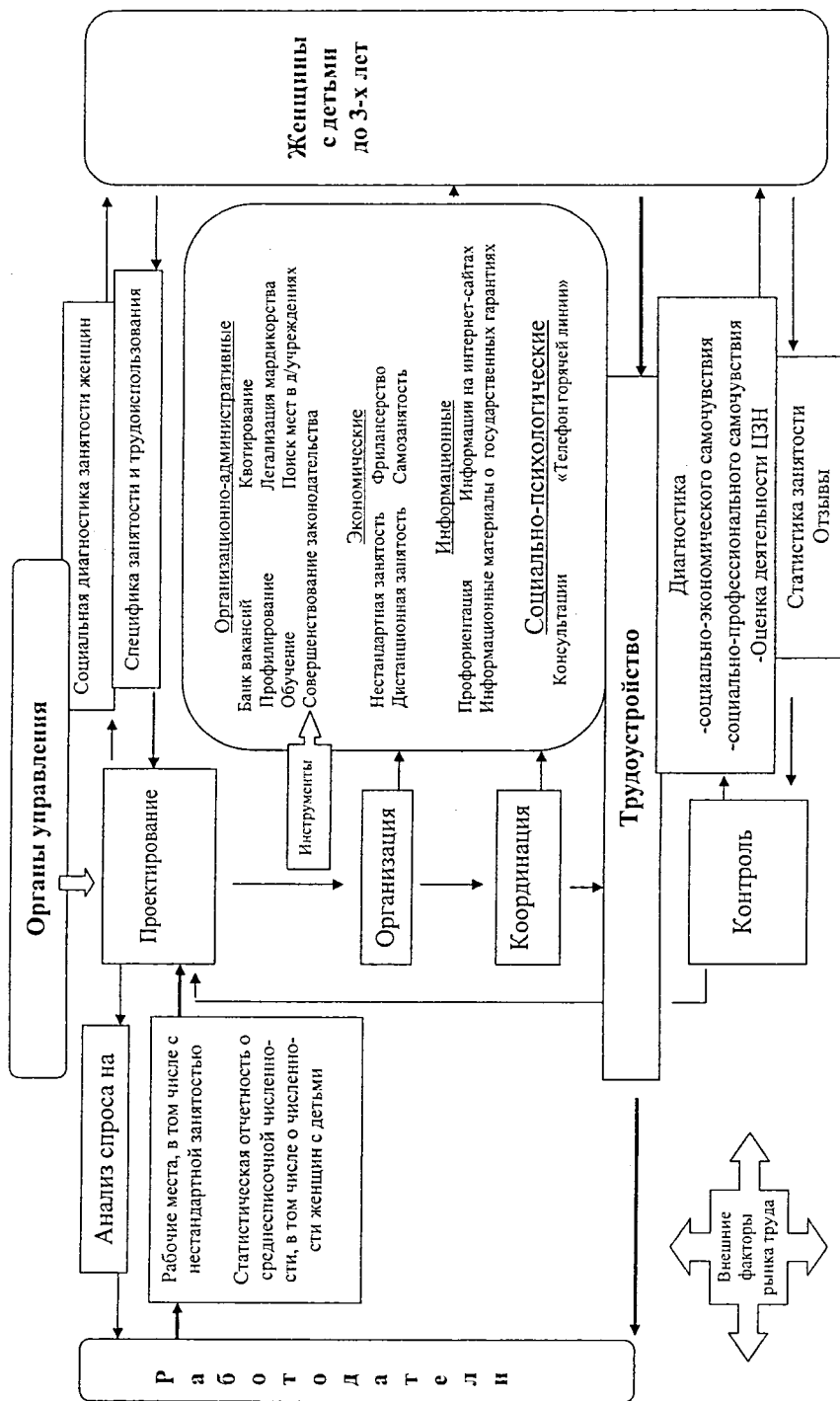


Рис. 4. Модель управления занятостью женщин с детьми до 3-х лет на региональном уровне

Управленческий процесс при разработке мероприятий по содействию занятости женщин включает четыре этапа: проектирование, организацию, координацию и контроль. Использование методологии социальной диагностики как на стадии проектирования, так и на стадии контроля в процессе управления, позволит выявить проблемы женщин с детьми и организовать обратную связь.

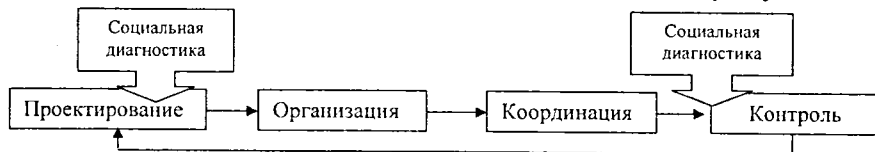


Рис. 5. Место социальной диагностики в процессе управления

На каждой из стадий социальная диагностика различается по целям, задачам и методам. Диссертант считает необходимым для целей социальной диагностики:

- на стадии проектирования - разработку «Анкеты первичного исследования» для женщин на основе опроса, апробированного диссертантом в социологическом исследовании;

- на стадии контроля - разработку «Опросного листа по анализу социально-экономического и социально-профессионального самочувствия» для женщин по результатам трудоустройства

На основе информации, полученной в процессе анкетирования женщин и данных от работодателей, органы управления могут определиться с выбором инструментов управления занятостью, которые в диссертационном исследовании объединены в четыре группы.

Таблица 4.

Инструменты управления занятостью

Инструменты	Характеристика	Предлагаемые инструменты
Организационно-административные	Совокупность способов прямого воздействия на управляемый объект через приказы, распоряжения, программы, оперативные указания	Банк вакансий Профилирование Обучение Квотирование Легализация мардикорства Поиск мест в д/учреждениях
Экономические	Совокупность способов воздействия на экономические интересы объекта, основанных на экономических механизмах мотивации и стимулирования	Дистанционная занятость Нестандартная занятость Фрилансерство
Информационные	Способы информационного воздействия, основанные на внесении в это сознание целенаправленной достоверной либо недостоверной информации	Профориентация Информационные материалы о государственных гарантиях женщинам Информации на интернет-сайтах
Социально-психологические	Совокупность способов управления социально-психологическими процессами при условии сохранения здоровья и хорошего социального и морально-психологического климата.	Консультации «Телефон горячей линии»

Среди организационно-административных инструментов диссертант считает наиболее важным для данной группы формирование «Банка вакансий», в котором будут предложения работодателей о рабочих местах с нестандартной занятостью, а также предложения от органов управления о профилировании, обучении, квотировании, легализации мардикорства и перевода нелегальной занятости в сферу формальной занятости.

Отношения между работником и работодателем по заполнению рабочих мест на основе нестандартной занятости основывается на концепции гибкой занятости, преимуществами которой являются: удачное сочетание обязанностей по работе с личными и семейными потребностями, что дает возможность шире привлекать к труду женщин, имеющих детей; быстрое и эффективное реагирование на изменения между спросом и предложением на рынке труда; регулирование рабочего времени с учетом экономической ситуации на предприятии, в регионе и в стране.³² Именно социальная диагностика и может стать основой при выборе наиболее приемлемых форм занятости.

Наиболее эффективным экономическим инструментом для данной социальной группы диссертант видит реализацию форм децентрализованной занятости, в том числе дистанционную занятость – фрилансерство.

Важен и социально-психологический компонент содействия занятости женщин. Этому может способствовать создание на базе органов занятости населения Тюменской области и его структурных подразделений служб, где женщины могли бы получить профессиональные консультации психологов, юристов индивидуально или on-line (по телефону или через интернет). Учитывая жизненный ритм женщины с малолетним ребенком, органы управления могут наладить механизм on-line-консультирования, который отличается экономичностью, безопасностью, конфиденциальностью и мобильностью.

В процессе разработки и реализации управленческих решений, необходимо осуществление контрольных мероприятий. Для этого предлагается проведение диагностики социального самочувствия женщин с детьми, трудоустроенных центрами занятости. Опросный лист для оценки самочувствия включает обследование по трем позициям: социально-экономическое самочувствие, социально-профессиональное самочувствие и оценка деятельности органов занятости. Таким образом, именно на основе результатов социальной диагностики органы власти смогут разрабатывать корректирующие мероприятия в управлении занятостью женщин с детьми до 3-х лет, а также проводить внутрисистемные структурные преобразования.

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы общие выводы, систематизированы результаты работы и представлены организационные рекомендации.

³² Костюнина, Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура //Труд за рубежом. – 2004. - №2. – С. 95-110.

Основные положения диссертационной работы нашли отражение в следующих публикациях автора:

1. Воробьев Е.М. Положение на рынке труда женщин с детьми в возрасте до 3-х лет /Е.М. Воробьев //Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2008. - №3. - С. 50-54 **(из перечня изданий ВАК РФ)**.

2. Воробьев Е.М. Система управления занятостью женщин с малолетними детьми в Тюменской области /Е.М. Воробьев //Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2009. - №3. - С. 8-9**(из перечня изданий ВАК РФ)**.

3. Воробьев Е.М. Управление системой занятости женщин с детьми в Тюменской области /Е.М. Воробьев //Известия высших учебных заведений Социология. Экономика. Политика. - 2011. - №3. - С. 30-34 **(из перечня изданий ВАК РФ)**.

4. Воробьев Е.М. Регулирование трудовой мотивации женщин. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2007. – 52 с.

5. Воробьев Е.М. Потребность в профессиональном обучении и переобучении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет /Е.М. Воробьев //в сборнике научных трудов «Теория и практика государственного и муниципального управления». – Тюмень, 2009. – С. 143-147.

6. Воробьев Е.М. Трудовая мотивация молодых женщин с детьми /Е.М. Воробьев //Материалы II Международной научно-практической конференции «Роль иностранных языков в подготовке специалистов нефтегазового комплекса: проблемы и перспективы изучения в современных условиях. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. - С. 335-338.

7. Воробьев Е.М. Трудовая мотивация молодых женщин с детьми: результаты социологического исследования /Е.М. Воробьев //Материалы II Международной научно-практической конференции «Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ». – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. - С. 86-88.

8. Воробьев Е.М. Трудовая мотивация молодых женщин с детьми: социологический подход /Е.М. Воробьев //Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 55-летию ТюмГНГУ. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. - С. 14-16.

9. Воробьев Е.М. Трудовая мотивация молодых женщин с детьми до трех лет /Е.М. Воробьев //Материалы Всероссийской научной конференции «Социокультурные факторы инновационного развития региона». – Екатеринбург, 2011. – С. 53-55.

19

Подписано в печать 18.05.12 Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 1,5.
Тираж 100 экз. Заказ № 201

Библиотечно-издательский комплекс
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Тюменский государственный нефтегазовый университет».
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.