

На правах рукописи

МИХЕЕВ СЕРГЕЙ НИКОЛАЕВИЧ

**Специфика управления инфраструктурой общества и
рынком труда в Западной Сибири**

Специальность 22.00.08 - социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Handwritten signature of S.N. Mikhayev in black ink, consisting of a stylized flourish followed by the text "S.N. Mikhayev".

Екатеринбург
2004

Работа выполнена на кафедре социологии и управления общественными отношениями Уральского академии государственной службы.

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор Митин А.Н.

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор Разорвин И.В.

доктор социологических наук,
профессор Шаталова Н.И.

Ведущая организация: Уральский государственный
экономический университет

Защита состоится 21 декабря 2004 г. на заседании диссертационного совета Д502.009.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук в Уральской академии государственной службы (620219, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта 66, зал Ученого совета).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Уральского академии государственной службы.

Автореферат разослан «__» ноября 2004 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, доктор социологических наук,
профессор



Н.Б.Костина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что ключевым моментом в управлении инфраструктурой общества и рынком труда становится качество имеющихся в наличии человеческих ресурсов, населяющих территорию Западной Сибири. Оптимизация управления в исследовании инфраструктуры общества и рынка труда в регионе позволит стимулировать механизм освоения новых социальных технологий и нововведений принципиального характера, ориентируя усилия трудоспособного населения в наиболее важных, основополагающих направлениях развития инфраструктуры региона и рационального использования трудовых ресурсов в нем.

При выборе темы, определении цели и задач исследования мы исходили из общественной потребности оптимизации процессов управления инфраструктурой общества и рынком труда в западносибирском регионе и при этом учитывали, что актуальность данной темы определяется многими факторами: социально-демографическими, политикой управления трудовыми ресурсами в регионе, степенью экономической активности различных социальных групп, процессами миграции населения и пр. Важной задачей сегодняшнего российского общества является повышение эффективности использования трудовых и материальных ресурсов в любом регионе страны, в том числе и Западной Сибири.

Актуальность специфики управления инфраструктурой общества и рынком труда диктуется и снижением прироста трудовых ресурсов в регионе, вследствие низкой рождаемости и уменьшения продолжительности жизни, особенно мужского населения. Пока ситуация компенсируется миграционными потоками из стран СНГ, но часто в область приезжают люди без должной квалификации, что влечет за собой большие социальные и производственные издержки. Нужны действенные механизмы управления этим процессом в Российской Федерации, в том числе и в Тюменской области.

Развитие инфраструктуры общества оказывает значительное влияние на рациональное использование трудовых ресурсов. Это проявляется в том, что осуществление целей человека обязательно предполагает наличие материально-вещественных элементов, а инфраструктура воздействует на его сознание, поведение и трудовую деятельность. Без целенаправленного управления инфраструктурой общества и рынком труда быстро обостряется проблема «технологической безработицы», увеличивается армия «лишних людей», а это, в свою очередь, ведет к издержкам в оптимальной занятости населения.

Оптимизация процессов, происходящих в инфраструктуре общества и



на рынке труда, позволит стимулировать и механизм освоения новых технологий и нововведений принципиального характера, ориентируя усилия трудоспособного населения в наиболее важные ключевые направления развития инфраструктуры данного региона. Актуальность исследования проблем регионального управления инфраструктурой общества и рынком труда обусловлена тем, что Западная Сибирь не должна быть только сырьевым придатком мирового сообщества. Нужен поворот в стимулировании научно-технического прогресса по всем отраслям народного хозяйства региона, причем не только как фактор политики государства, но и осознание этой проблемы всеми звеньями управления и населением этой территории.

Актуальность изучения инфраструктуры общества и рынка труда диктуется и снижением прироста трудовых ресурсов в регионе, вследствие низкой рождаемости и уменьшения продолжительности жизни, особенно мужского населения. Пока ситуация компенсируется миграционными потоками из стран СНГ, но часто в область приезжают люди без должной квалификации, что влечет за собой большие социальные и производственные издержки. Нужны действенные механизмы управления этими процессами на территории Западной Сибири.

Актуальность темы исследования определяется и тем, что растет интерес к управлению инфраструктурой общества и рынком труда со стороны общественности, государственных и хозяйственных органов, имеющих прямое и косвенное отношение к проблемам развития инфраструктуры региона и оптимальной занятости населения в нем.

Степень изученности проблемы. Отдельные аспекты регионального управления инфраструктурой общества и рынком труда в той или иной мере уже исследовались. Проблемами становления, развития и освоения инфраструктуры городов Западной Сибири занимались: Аганбегян А.Г., Аитов Н.А., Ершов Ю.С., Мельникова Л.В., Горяченко Е.Е., Кочедамов В.И. и др. В научных исследованиях. Бандмана М.К., Бобилевой Н.В., Богомолова Т.Ю., Нестерова И.И. и др. более полно отражены проблемы развития нефтегазового комплекса.

В настоящее время уже накоплен большой объем знаний по инфраструктуре (Аверин А.Н, Голиков З.Т., Тощенко Ж.Т. и др.), социальной структуре и стратификации общества (Голенкова З.Т., Смелзер Н., Сорокин П.А., Тумин М.М. и др.), по стратегии занятости населения (Афанасьев В., Горелов Н.А., Кейнс Дж., Рофе А.И., Самуэльсон П. и др.), теории рынка труда (Алферова Т.Ю., Еремин Б.А., Карташов С.А., Лашепов А.В.), миграции населения (Бородкин Ф.М., Дадаев О.К., Куцев Г.Ф., Руденко Г.Г. и др.) как самостоятельных объектах исследования. Дается методологический анализ понятий: «формирование рынка труда», «занятость населения», «мобильность рабочей силы», «трудовые ресурсы»,

«инфраструктура и социальная структура общества» и др.

Особую роль в подготовке и осуществлении диссертационного исследования сыграли работы социологов по проблемам положения молодежи на российском рынке труда, профориентации, профессионального обучения и становления молодых работников, их адаптации в условиях становления рыночных отношений российского общества. Следует отметить труды Баразговой Е.С., Вишневого Ю.Р., Зборовского Г.Е., Зотова В.Н., Кораблевой Г.Б., Лисовского В.Т., Немировского В.Г., Попова В.Г., Рубиной Л.Я. и др.

В свете диссертационного исследования специфики управления инфраструктурой общества и рынком труда в Западной Сибири интерес представляют работы, изучающие специфику формирования и развития регионального рынка труда на Севере Российской Федерации. Среди них следует отметить работы Агаркова Р.В., Артюхова А.В., Кушева Г.Ф., Турченко В.Н., Силина А.Н. и др. В отечественной и зарубежной литературе имеется ряд работ, в которых в той или иной мере рассматриваются вопросы управления, регулирования процессов в сфере занятости и рынка труда (Катульский Е.Д., Одегов Ю.Г., Питере Т., Подлuzский Д.А. и др.), анализируется положение на рынке труда тех или иных категорий населения (Гимпельсон В., Григорьева В., Гушина И.И., Евстратова Е.Е., Лим Л.Л., Монусова Г.А., Сильченкова Т.А. и др.).

Методологической основой исследования явились работы классиков социологии О.Конта, Э.Дюркгейма, Т.Парсонса, Р.Мертона, Э.Фромма, Н.Смелзера и др., а также современных российских исследователей в области управления, социальной структуры общества, инфраструктуры и рынка труда. Конкретный выбор темы определен исходя из официальных документов в области политики занятости, труда и миграции населения, анализа социальных проблем современной западной социологии, а также работ российских ученых: Бандмана М.К., Бородкина Ф.М., Голенковой З.Т., Дадаева О.К., Дряхлова Н.И., Радаева В.В., РЫБКИНОЙ Р.В., Силина А.Н., Тощенко Ж.Т. и др.

Пока мало работ, посвященных взаимосвязи и выявлению процессов управления инфраструктурой общества и рынком труда на региональном уровне. Западная Сибирь, на примере которой осуществлялось диссертационное исследование, имеет своеобразную специфику проявления и функционирования как инфраструктуры общества, так и регионального рынка труда.

Цель диссертационного исследования: выявить специфику управления инфраструктурой общества и рынком труда на региональном уровне и разработать предложения по усовершенствованию механизма управления этой социосистемой.

В этой связи ставятся следующие задачи:

- уточнить определения основных понятий (категорий) процессов регионального управления инфраструктурой общества и рынком труда;
- раскрыть функциональные и содержательные взаимосвязи инфраструктуры общества и рынка труда в региональной структуре управления;
- выявить закономерности, специфику и тенденции управления региональным рынком труда в зависимости от развития инфраструктуры общества;
- показать социально-психологическую мотивацию востребованности человека как субъекта социального действия и управления в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда»;
- обозначить пути и перспективы управления инфраструктурой общества и рынком труда в Западной Сибири;
- определить региональные особенности управления процессами, происходящими в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» применительно к территории Тюменской области;

Объектом исследования диссертационной работы являются инфраструктура общества, рынок труда и человек в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» как субъект социального действия и управления.

Предмет исследования - особенности, факторы и методы процессов управления инфраструктурой общества и рынком труда на территории Западной Сибири.

Эмпирическая база исследования. В процессе изучения проблемы управления инфраструктурой общества и рынком труда соискателем были проведены социологические исследования проблем управления предприятиями малого и среднего бизнеса г. Тюмени (заказ администрации города). Результаты опубликованы в материалах Всероссийских конференций «Культура и экономика региона». Тюмень, 2000; «Россия на пути реформ: XXI век - камо грядеши?». Челябинск, 2000. Провел экспертный опрос руководителей предприятий малого и среднего бизнеса Тюменской области и г. Тюмени. Результаты опроса нашли отражение в диссертационной работе.

Научная новизна работы состоит в следующем:

1. Введено понятие социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда», исследуемое в трех аспектах управления: организационном, функциональном и как ориентация (социальная и профессиональная) индивидов в рамках названной социосистемы.
2. Выявлена специфика управления инфраструктурой общества и рынком труда на региональном уровне. Управлять этими процессами возможно: 1) применительно к конкретной территории - социальному пространству; 2) с учетом ее способности поддерживать и воспроизводить

высокую интенсивность и устойчивость внутренних взаимосвязей; 3) опираясь на автономность и самодостаточность социосистемы; 4) ее способности создавать необходимые условия для удовлетворения разнообразных потребностей людей, предоставляя им возможность для самоутверждения и самореализации.

3. Рассмотрена роль личности как субъекта управления в системе социального действия «индивид-индивид», Она анализируется через структуру ее социального характера и понятие совокупного социального статуса как индекса социально-экономической позиции индивида.

4. Дано авторское определение инфраструктуры общества как объекта управления в структурной организации социосистемы. Инфраструктура общества есть материально-техническая часть социосистемы, которая обуславливает формирование рынка труда как сферы спроса и предложения на трудовые ресурсы.

5. На основе динамики развития социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда» определены основные управляемые сегменты регионального рынка труда, отличительной чертой которого является мелкосегментированность: территориальная, отраслевая, сельско-городская, информационная и др.

6. Определено понятие «эмерджентные свойства» социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда». Выделены основные виды этих свойств, обуславливающих специфику регионального управления в социосистеме.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Результаты диссертационной работы доказывают необходимость применения в теории и практике стратегического управления инфраструктурой общества и рынком труда всех основных категорий социального анализа процессов: прогнозирование, научное предвидение, целеполагание, программирование, проектирование, планирование и др. Исследование объекта управления (социосистемы) проведено на основе применения научно обоснованных методов, сложившихся в управлении и планировании: нормативного, аналитического, проблемно-целевого, социального эксперимента, метода математического моделирования и др. Все они, в совокупности, позволили выявить специфику управления инфраструктурой общества и рынком труда на региональном уровне и усовершенствовать механизм управления этой системой.

2. В рамках теоретико-методологического анализа выявлен комплекс теоретических принципов оптимального управления инфраструктурой общества и рынком труда в регионе. Оптимальное управление процессами, происходящими в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» региона, по мнению соискателя, опирается на основные принципы: конкретности, системности, комплексного рассмотрения процессов,

взаимосвязи и взаимозависимости всех основных компонентов общества и принцип перспективного развития.

3. Применение различных технологий для отслеживания и изучения региональных процессов (статистический анализ трудовых ресурсов, структурно-функциональный анализ высвобождения рабочей силы, контент-анализ спроса и предложения), позволило выявить особенности, тенденции и специфику управления региональным рынком труда, пути регулирования миграционных процессов в Западной Сибири. Это, в свою очередь, будет способствовать формированию необходимой в регионе рыночной инфраструктуры единого народно-хозяйственного комплекса.

4. Сущность управления инфраструктурой общества и рынком труда рассматривается как некоторый целостный феномен. Любая социосистема управляется благодаря воздействию на ее компоненты и преобразуется соответственно ее собственной природе, причем связь между компонентами социосистемы существенна и ограничена. Целостной социосистеме присуща своя специфическая структура и организация. Автономность и самостоятельность социосистемы обеспечивается оптимизацией управления всеми ее процессами и на основании тех норм и принципов, которые возникают и создаются внутри нее. Их отличительной особенностью является функциональная целесообразность, благодаря которой общество приобретает устойчивость.

5. Рынок труда есть показатель социально-экономических изменений в обществе. Сегменты рынка труда определяются особенностями развития инфраструктуры. Инфраструктура есть неотъемлемая часть материально - технической части общества и ее развитие оказывает значительное влияние на рациональное использование трудовых ресурсов. На рынке труда распространены такие виды социальных процессов, как приспособление, социальная неудовлетворенность индивидов, статусная несовместимость (инкосистенция), статусная неопределенность.

6. Благодаря действию механизмов управления социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» сохраняет на территории региона свою целостность и состояние подвижного равновесия. Оптимизация управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» на территории Тюменской области осуществляется в условиях непрерывных изменений внутренней и внешней среды. Общество заинтересовано в том, чтобы процессы занятости населения были перспективно предсказуемы и определены по масштабам своего проявления.

Практическое и теоретическое значение исследования: Формулируются основные понятия, положения и методологические приемы, необходимые для практического изучения социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда» на региональном уровне.

Проведенные соискателем социологические исследования проблем управления предприятиями малого и среднего бизнеса г. Тюмени, экспертный опрос руководителей этих предприятий, а также материалы, на которых они основаны, нашли практическое применение в выводах, полученных в диссертации.

Данная исследовательская база может быть полезна при работе служб занятости населения, центров трудоустройства и пр., а также в изучении социально-психологической мотивации трудовой деятельности индивида на рынке труда. Основные положения и выводы диссертации можно рекомендовать для совершенствования содержания и конкретизации коллективных и индивидуальных трудовых договоров и контрактов для работников предприятий и соискателей рабочего места.

Материалы исследования могут применяться в учебном процессе при чтении курсов: «Социология управления», «Психология управления», «Управление персоналом», «Управление трудовыми ресурсами Западной Сибири» и др. а также при подготовке кадров менеджеров, руководителей, бухгалтеров, работников отделов кадров, банковских работников и т.д.

Апробация **работы**. Результаты исследования излагались автором в докладах и сообщениях на Всероссийских и региональных конференциях: «Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири» (Омск, 1999); «Нефть и газ-2000» (М, 2000.); «Культура и экономика региона» (Тюмень, 2000); «Интеллигенция и проблемы формирования гражданского общества в России» (Екатеринбург, 2000); «Россия на пути реформ: XXI век- камо грядеши?» (Челябинск, 2000); «Правовая культура в России на рубеже столетий» (Волгоград, 2001); «Нефть и газ Западной Сибири» (Тюмень, 2003); «Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства» (Тюмень-Павлодар, 2003); «XXI век: образование и духовно-нравственное воспитание» (Тюмень, 2004).

Структура и объем работы: диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (209 наименований) и приложения. Основное содержание работы изложено на 172-х страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрывается актуальность, обосновывается выбор темы и степень ее разработанности, определяется цель и задачи диссертации, выявляется научная новизна и практическое значение работы.

В первой главе **«Система управления инфраструктурой общества и рынок труда: теоретико-методологический аспект»** рассматриваются вопросы структурной организации социосистемы, понятие инфраструктуры общества, институциональная структура и особенности развития инфраструктуры Западно-Сибирского региона.

В первом параграфе «Инфраструктура общества - основа организационной системы управления регионом» предлагается для исследования одна из социальных моделей общества на примере социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда», моделируются определенные параметры ее стабильности и целостности, включающие в себя множество элементов с отношениями и связями между ними, образующими определенную упорядоченную структуру общества.

Социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» - заданная модель общества, рассматривать которую следует: 1) применительно к конкретной территории; 2) с учетом ее способности поддерживать и воспроизводить высокую интенсивность и устойчивость внутренних взаимосвязей благодаря воздействию системы управления, обеспечивающей контроль над всей территорией; 3) опираясь на автономность и самодостаточность социосистемы, которая достигается многофункциональностью управления (способностью создавать необходимые условия для удовлетворения разнообразных потребностей индивидов); 4) как определенную интегрирующую силу, которая дает возможность индивиду получить социально-экономическую позицию в профессиональной иерархии общества.

В любой социосистеме можно выделить уровни ее структурной организации. Каждому из них присущи свои особенности анализа социальных процессов:

- первичный «технический» - единицей анализа социальных отношений на этом уровне выступает отдельный индивид;
- менеджериальный «социального маркетинга» - единицей анализа являются те или иные социальные группы общества;
- институциональный - в качестве единицы анализа рассматриваются социальные организации, социальные институты, производственные структуры и т.д.
- на социетальном уровне анализируются большие социальные общности (территориальные, национальные, политические, профессиональные и пр.), к которым принадлежат индивиды.

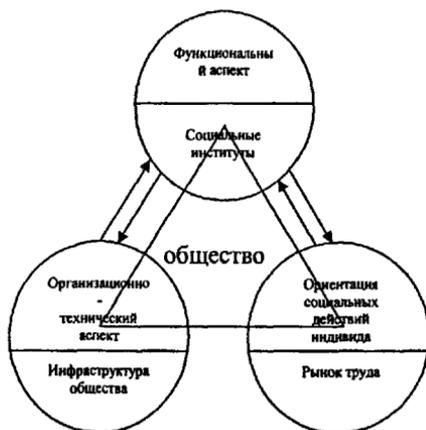
Если учесть, что социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» есть система социальных взаимосвязей и взаимоотношений, то для ее исследования пригодны все единицы измерения, которые в принципе подходят для анализа социальных систем как таковых.

Рациональное развитие социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда» - многоаспектная проблема, требующая решения многих вопросов управления. Анализ модели этой социосистемы возможен в рамках территориально-производственных комплексов, промышленных узлов, экономических зон, производственных объединений территориально-рассредоточенного типа. Модель социосистемы можно

рассматривать на уровне общества, региона, отрасли народного хозяйства, предприятия, города, населенного пункта и т.д. Критерии подхода к анализу социосистемы могут быть самыми разными: административно-территориальный, производственно-отраслевой, социально-экономический, демографический, нормативно-правовой, социально-психологический, культурологический и др.

Социосистему «инфраструктура общества - рынок труда» можно рассматривать как определенную модель общества, как устойчивое единство элементов, их отношений и целостности объекта в трех аспектах управления: организационном, функциональном и как систему ориентации индивидов в обществе.

Рисунок 1.



На рис. 1 видно, что элементы взаимосвязаны между собою функционально через социальные организации, оформлены организационно-технически в определенную достаточно устойчивую структуру и систематизированы через ориентацию социальных действий индивидов в обществе.

Материально-вещественные элементы социосистемы, обеспечивающие условия жизнедеятельности людей, и образуют то, что называется понятием **инфраструктура**. Инфраструктуру рассматривают многие авторы: Алаев Э.Б., Голиков А.Ф., Двоскин Б.Я., Иохимсон Р., Кларк Д.М., Маейергойз И.М., Полунина Г.В., Рей И.Ф., Ростю У., Тощенко Ж.Т., Хагет П. и др. Объекты инфраструктуры - устойчивая совокупность материально-вещественных элементов общества.

Инфраструктура может быть представлена как «линейная» и «точечная». Вполне правомерно рассматривать инфраструктуру по сферам

общества и по уровням его структурной организации. В рамках определенной территории инфраструктуру целесообразно исследовать исходя из относительно замкнутой социально-экономической системы, в качестве которой можно представить Западную Сибирь. При изучении региональных проблем, как правило, употребляются понятия «общерайонная и межрайонная инфраструктура».

Рынок труда есть сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, причем рабочая сила является объектом купли-продажи, но как товар она отличается от других товаров тем, что его носителем выступает конкретный индивид - собственник своей способности к труду, которую он предлагает по законам и правилам конкретного рынка труда. Стоимость рабочей силы получает оценку на рынке труда, определяются условия ее найма: величина заработной платы, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и пр.

Модель социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда» нельзя представить без институциональной структуры общества, как относительно устойчивого типа деятельности и поведения людей. Институционализация есть процесс определения и закрепления социальных норм, правил, статусов и ролей индивидов, приведение их в систему, которая способна действовать в направлении удовлетворения некоторой общественной потребности.

Социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» упорядочена не только институционально, но и организационно. В понятие «организация» вкладывается самое различное содержание. Так, в западной литературе можно выделить четыре направления в определении организации (теории К. Барнарда; Д. Марча и Г. Саймона; П. Блау и У. Скотта; и А. Этциони.).

Центральным элементом любой организации является ее социальная структура. Она относится к шаблонным, или регулируемым, аспектам взаимоотношений между участниками организаций. В человеческом обществе всегда есть то, что может быть названо двойной реальностью: с одной стороны, нормативная система, ничего не воплощающая, с другой - фактический порядок, воплощающий все, что есть. Каждый индивид окружен множеством правил, запретов или разрешений. Они необходимы для упорядочения общественной жизни.

Действия индивидов в любой социосистеме ограничиваются теми или иными требованиями и наталкиваются на каноны, запреты, инструкции, предписания и т.п. Свойства общества, ограничивающие и сдерживающие нашу деятельность, получили название «эмерджентных». Эмерджентные свойства - это источник внешних структурных ограничений, которые испытывают на себе индивиды, и действие этих ограничений говорит о том, что они лишь в определенной степени совместимы с проявлением

свободной воли действующих субъектов. Несмотря на то, что индивиды свободны в своем выборе устанавливать любые социальные отношения, они не свободны определять, какие другие люди из их окружения доступны для того, чтобы с ними можно было устанавливать социальные отношения и вступать в определенные контакты.

Социальная структура общества тождественна эмерджентным свойствам комплекса составляющих ее элементов (теория П. Блау). Они характерны и для социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда» на региональном уровне. К этой сфере могут быть применимы четыре вида эмерджентных свойств: показатель численности элементов социальной совокупности, сами социальные отношения между людьми, состав социальной совокупности и структурные свойства (глобальные характеристики) самой инфраструктуры общества.

Итак, любая управляемая социосистема - это универсальный способ организации социальных связей и социального взаимодействия, обеспечивающий удовлетворение всех основных потребностей людей, самодостаточный, саморегулирующийся и самовоспроизводящийся и выступающий как объект управления в системе социальных отношений общества. Она возникает по мере упорядочивания, упрочения социальных связей, появления особых институтов, норм, поддерживающих и развивающих эти связи.

Параграф 1.2. «Особенности развития инфраструктуры Западной Сибири как отражение процессов **на рынке труда**» посвящен вопросам освоения и специфики управления Западно-Сибирской территорией. В реальной социально-экономической жизни на социосистему «инфраструктура общества — рынок труда» в регионе существенное влияние оказывают ряд факторов: демографических, административно-управленческих, степень экономической активности различных социальных групп, процессы миграции населения и пр. Все они в совокупности серьезно влияют на динамику рабочей силы в регионе.

Для Западной Сибири в силу специфики ее инфраструктуры характерна сегментация рынка труда, основанная на профессионально-отраслевом делении рабочей силы. Главной особенностью рынка труда Сибири является его мелкоsegmentированность, причем границы между сегментами трудно преодолимы. По всей территории имеет место:

- территориальная segmentированность, обусловленная системой расселения в Сибири.

- отраслевая segmentированность. Наличие монофункциональных городов на севере Тюменской области и пр.

- сельско-городская segmentированность. Трудоспособное сельское население не может быть поглощено городом, и его частичная занятость в городах сдерживается большими расстояниями.

-информационная сегментированность. Обмен информацией затруднен недостаточной развитостью телекоммуникаций и дороговизной транспорта.

Умение видеть перспективу - важнейшая проблема управления. Для Севера и Западной Сибири просматривается явно выраженная направленность **приоритетных** отраслей народного хозяйства: ресурсные, нефтегазовые, топливно-энергетический комплекс, отрасли линейной инфраструктуры (трубопроводный, железнодорожный транспорт), сфера строительства и социальная инфраструктура. Повышение эффективности использования ресурсов и внедрение ресурсосберегающих технологий в районах Крайнего Севера - важная задача современного этапа.

Структура управления в районах Приполярья может опираться на уже имеющиеся города как центры внутрирайонной вахты и звенья системы «опорный город — базовый город - вахтовый поселок». Намечаются перспективы развития инфраструктуры по следующим направлениям: развитие Северного морского пути, циркуляционных авиалиний, малой авиации, адаптации всей выпускаемой техники к северным условиям.

Во второй главе **«Человек в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» как субъект социального действия и управления»** раскрываются индивидуальные, социальные и профессиональные возможности человека как субъекта управления.

Параграф 2.1. **«Профессиональная стратификация - показатель эффективной занятости населения в обществе»** посвящен профессиональной стратификации, нормативной и позиционной структуре общества и их роли в управлении занятостью населения.

Анализировать социосистему «инфраструктура общества - рынок труда» следует в контексте профессиональной стратификации общества, которая есть функциональное требование любой социальной системы. Как всякий функционирующий механизм, общество должно распределять своих членов по различным профессиональным позициям и побуждать их выполнять те или иные обязанности, связанные с этими позициями.

Профессиональная стратификация реализует потребность общества в рациональном распределении индивидов по различным социальным позициям, которые вознаграждаются различным образом с целью мотивации для эффективного выполнения соответствующих социальных ролей. Феномен профессиональной стратификации обнаруживается и внутри социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда».

В современном обществе профессиональные позиции людей могут подвергаться ранжированию и сравнению: во-первых, по личностным характеристикам или индивидуально-биологическим предпосылкам выполнения роли. Во-вторых, под углом зрения профессионального мастерства и способностей, необходимых для эффективного выполнения

ролей. И третий критерий для сравнения связан с теми последствиями, которые оказывает на общество выполнение данной роли.

Сравнение позиций индивидов и последующее их ранжирование по принятой в обществе нормативной шкале стратификации имеет своей целью обеспечить поиск наиболее подходящих людей для соответствующих ролей, что позволит более эффективно и рационально управлять процессами, происходящими внутри социосистемы «инфраструктура общества и рынок труда».

Позиции индивида или социальной группы в обществе определяются по ряду признаков, специфичных для данной системы (экономических, политических, профессиональных). Позиционная структура членов любой организации есть функциональное требование социальной системы. Она всегда стратифицирована и выражает объективную потребность в рациональном распределении индивидов по социальным позициям.

В социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» имеет место как профессиональная, так и внутривидовая стратификация. Совокупный социальный статус индивида получил название социально-экономического индекса позиции, который обычно операционализируется посредством: престижа профессии, должности, уровня дохода и образования. Размещение людей и коллективов по определенным социальным позициям, согласно нормативной шкалы профессиональной стратификации, ранжируется как обладание различной степенью социального престижа. Ранжирование единиц в социальной системе происходит в соответствии с ценностными стандартами общества.

Анализ ситуации на рынке труда западносибирского региона показывает, что больше всего требуются специалисты различных профессий и квалифицированные рабочие, в то время как многие молодые специалисты не могут найти работы по специальности. Поскольку труд работников в нашем обществе недостаточно стимулируется, постольку и престиж этих профессий в общественном сознании явно занижен, что приводит к конфликтам и напряженности социальных отношений внутри социосистемы «инфраструктура общества - рынок труда».

Заметим что, нередко элементы социосистемы рассматриваются в контексте частных технических, производственных, организационных или экономических задач, и не увязываются с возможностью эффективного использования занятости населения применительно к конкретной территории. Состояние российского общества свидетельствует о том, что любая региональная социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» нуждается в более эффективном управлении со стороны государственных структур, работодателей, предпринимателей и всех, заинтересованных в ней, субъектов управления.

В параграфе 2.2. «Социально-психологическая мотивация

трудоу деятельности индивида в социосистеме «Инфраструктура общества - рынок труда» раскрывается характер взаимоотношений человека и общества применительно к рынку труда как элементу социосистемы. Любая социосистема - это масса взаимодействий различных субъектов, успех деятельности каждого из них всегда зависит от других людей. Для анализа всех этих действий важно правильно подобрать единицу измерения.

На наш взгляд, единицей анализа деятельности индивидов в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» может быть **социальное действие**. Как отношение «индивид-индивид» оно всегда лично и осмысленно и включает в себя: действующее лицо, нормативную ориентацию действия, цель, ситуацию, другие действующие лица, взаимные ориентации и ценности. Система социального действия всегда проявляет себя в трех исходных подсистемах: системе культуры, системе личности и социальной системе.

Применительно к социальной системе у индивида возникают ролевые ожидания, которые обуславливаются взаимной ориентацией индивидов, условиями социальной системы (самого общества), и другими действующими лицами, с которыми индивиду приходится вступать в контакт. Система личности - это само действующее лицо, цели, которые он ставит перед собой, средства, к ним он прибегает для достижения желаемого, нормы, которыми руководствуется в своей деятельности. Все это обусловлено его потребностями и социальными установками. Система культуры существует в виде общих ценностей и норм данного общества.

На рынке труда человек действует как личность в совокупности всех своих социальных ролей, имеет социальные установки и поставлен в систему вполне конкретных факторов. Осуществляя контакты в социосистеме, субъекты руководствуются принципом «полезности» (Дж. Хоманс), использование которого позволило исследовать рациональное поведение человека. Люди по-разному ведут себя на рынке труда. На наш взгляд, распространены такие виды социальных процессов, как приспособление, социальная неудовлетворенность индивидов, статусная несовместимость, статусная неопределенность.

Любая современная промышленная система требует от индивида, чтобы основная часть его энергии была направлена в работу. Если общество обеспечивает индивиду психологическое удовлетворение и практическую пользу в плане материального успеха, то налицо ситуация, в которой психологические силы индивида цементируют социальную структуру общества. Если люди работают только под давлением внешней необходимости, то возникает разрыв между тем, чего им хочется, и тем, что они должны делать. Социальный характер способствует стабилизации и нормальному функционированию общества, его можно рассматривать в

качестве посредника между социально-экономической системой и общественными идеалами.

Рынок труда есть показатель социально-экономических изменений в обществе. Адаптация к новой реальности, как правило, проходит сложно, многие долгое время не могут найти себе достойного применения. В этом случае необходима достаточно продуманная система управления процессами занятости в обществе, чтобы люди ощущали себя нужными, полезными ему. При утере человеком своих культурных корней и социальных связей в обществе наблюдаются такие явления, как-то: маргинальность, социальная изоляция, изменение социального статуса, потеря семейных связей, личностная неустроенность, агрессивность в отношениях между людьми.

Сложность любых реформ заключается в том, что глубинные преобразования должны произойти в сознании людей. Для индивида немаловажен психологический аспект восприятия проводимых в стране реформ, то есть ощущение своей субъектности и адаптированности к новым экономическим условиям. По мнению соискателя, в российском обществе мало обращается внимания на особенности самосознания индивида, имеют место такие явления:

-деиндивидуализации - недостаточного ощущения своей индивидуальности, отличности себя от других, которое приводит к росту жестокости и снижению тенденции взаимопомощи между индивидами;

-размытости групповой принадлежности на психологическом уровне. Люди не чувствуют себя гражданами, жителями своего города, не ощущают своей принадлежности к классу, нации, конфессии. Явно недостаточно поддерживаются те группы, которые могут стать реальной базой для идентификации: землячества, объединения выпускников, неформальные дружеские группы и др.

-разорванности самосознания во времени. У значительного числа людей сформировалась способность к своеобразной деперсонализации - действия, совершенные в определенном классе ситуаций, приписываются не себе, а как бы кому-то другому или некой автономной части себя, за которую субъект не несет моральной ответственности.

-ощущение крепостной зависимости. Человеку кажется, что он не может изменить важнейшие обстоятельства своей жизни: поменять работу, создать новую семью, изменить место жительства. Трудности этих изменений, безусловно, реальные и серьезные, всячески преувеличиваются.

Перечисленные особенности самосознания приводят к пассивности потому, что снижают ощущение субъектности. Активен может быть только человек, ощущающий свое отличие от других людей, идентифицирующийся с какой-то профессиональной группой,

принадлежность к которой для него важна, которой он гордится, честь и интересы которой он готов защищать; человек, всегда сохраняющий чувство ответственности за свои поступки и ощущающий себя свободным делать то, что он считает нужным.

Глава третья. «Практика регионального управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» в России». посвящена практическим аспектам регионального управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» и особенностям управления профессиональной занятостью населения на территории Тюменской области.

В параграфе 3.1. «Социально-экономические факторы и основные тенденции изменения российского рынка труда» рассматриваются вопросы регулирования трудовых отношений в различных регионах страны. Предложение рабочей силы определяется, в первую очередь, демографическими факторами. Известно, что в России среднегодовые темпы прироста численности населения сократились.

Социосистема «инфраструктура общества - рынок труда» любого общества неоднородна по своему составу. В ее рамках обычно функционируют неконкурирующие друг с другом сегменты единого рынка труда. Один сегмент - высокооплачиваемые группы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости. Другой сегмент охватывает рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих.

Быстро и непрерывно меняющийся характер новых информационно-коммуникационных технологий подразумевает, что сегодняшние профессии завтра могут стать устаревшими, причем не всегда требуется «более высокая» квалификация, но определенно это должна быть «другая» квалификация. С внедрением новых информационных и коммуникационных технологий и сопутствующих им изменений в организации труда коренным образом изменилось само понятие рабочего места. Наиболее радикальным результатом стало появление «виртуального рабочего места», аккумулирующего в себе высокотехнологичную информационную и наукоемкую организационную культуру. Налицо тенденция к повышению требований к мобильности и динамичности служащих нового типа. Чтобы не отстать от быстроменяющихся требований к уровню квалификации, необходима непрерывная переподготовка.

В ходе социологического исследования трудовых ресурсов предприятий малого и среднего бизнеса г. Тюмени, проведенного соискателем (опрошено 450 респондентов), на вопрос «Испытывает ли ваше предприятие дефицит профессиональных кадров?» мы получили следующую картину ответов. Из таблицы 1 видно, что работники

управляющего звена в большей мере осознают, что их предприятие испытывает дефицит профессиональных кадров, чем рядовые сотрудники. Вместе с тем, мнение рядовых сотрудников по этому вопросу оказалось достаточно неопределенным.

Таблица 1.

	Испытывает	Не испытывает
Управляющее звено	70,3%	15,0%
Специалисты среднего звена	60,0%	25,2%
Инженерно-технический персонал	45,8%	35%
Рядовые сотрудники	40,5%	37,2%

Социальные программы, включающие комплекс информационных и образовательных мероприятий, дают хорошие результаты в тех регионах, где заботятся о подборе и качестве вакансий, об организации соответствующей подготовки претендентов на эти рабочие места. В результате практической реализации этих программ в промышленных регионах с развитой инфраструктурой имели место особенности управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда», которые обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимся уровнем и структурой занятости, инвестиционной активностью и привлекательностью территории, характером поддержки предприятий федеральными и региональными органами власти и управления.

На российском рынке труда имеют место следующие явления:

1. В последние годы произошел реальный сдвиг в соотношении общего отработанного времени между высококвалифицированными и низкоквалифицированными рабочими. Поскольку формальный сектор требует все более высокой квалификации, люди с низкой квалификацией переходят в неформальный, относительно малоприбыльный сектор (жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание и т.д.).

2. В рамках социального партнерства между работодателем и наемным работником обостряется проблема их взаимоотношений. Если посмотреть на ситуацию с заработной платой в России, то увидим развивающийся в стране кризис социального партнерства. В правительстве и Государственной думе разрабатываются механизмы перераспределения прибыли на предприятиях с учетом повышения доли оплаты труда в себестоимости продукции.

3. Рыночные реформы противоречиво влияют на систему профессионального образования. Вводя новые «модные» специальности, учебные заведения практически перестали заботиться о будущем своих

выпускников, что объясняется, в том числе, и пассивностью государства в решении вопросов, связанных с трудоустройством молодых специалистов. Контакты сферы подготовки кадров и рынка труда можно упорядочить, если государство будет посредником между вузами и работодателями.

Расчет потребности в кадрах может быть основан на обобщенном прогнозе развития производительных сил региона, на демографическом прогнозе и оценке возможностей сферы профессионально-образовательных услуг и рынка труда региона. Мониторинг трудоустройства молодых специалистов также позволяет регулировать и сближать позиции работодателя-заказчика и вуза-исполнителя в подготовке кадров нужного профиля, а значит, сокращать число оставшихся незанятыми выпускников.

Параграф 3.2. «Оптимизация управления профессиональной занятостью населения в Тюменской области» раскрывает особенности развития и функционирования регионального рынка труда, который складывается из приоритетов прилегающих территорий, региона как единого целого, целесообразности развития регионального рынка товаров и услуг, удовлетворения потребностей региона за счет собственных усилий.

Управляемость процессов в социосистеме «инфраструктура общества - рынок труда» определяется социально-экономическими законами и конкретными подходами к их реализации на практике. Сущность управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» на региональном уровне можно представить через анализ ее компонентов (материально-вещественные элементы инфраструктуры общества, социальные организации, трудовые ресурсы региона и др.), которые достаточно специфичны для любого региона и в этом смысле относительно самостоятельны не только с точки зрения их места, структурно-функционального значения, но и возможностей, перспектив их дальнейшего развития в регионе.

В процессе управления важен постоянный учет интересов работников и их согласование с интересами производства и общества таким образом, чтобы процессы занятости населения, высвобождения рабочей силы, безработицы были бы достаточно определены по масштабам и перспективно предсказуемы.

Численность экономически активного населения Тюменской области составила к концу октября 2003 года 1754.8 тыс. человек (53.9 % от общей численности населения области), в их числе 1565.4 тыс. (89.2 %) были заняты в экономике и 189.4 тыс. (10.8 %) не имели занятия, но активно его искали, и в соответствии с методологией МОТ классифицировались как безработные. Количество вакансий на предприятиях области в 1.2 раза превышает количество безработных, в ХМАО - 2.2 раза, в ЯНАО - 2.6

раза, а по Югу области только в 0.3 раза.

Анализ ситуации, проведенный соискателем, показывает, что особой напряженности на рынке труда г. Тюмени и Тюменской области нет. Вакансий много и выбор рабочего места весьма не ограничен. Вместе с тем, в бюро по трудоустройству обращаются в 5 раз больше людей, чем регистрируемых безработных, поскольку 4/5 предпочитают получить только консультацию, а не статус безработного. В два раза стало больше вакансий инженерно-технического профиля, в 1,5 раза возросло число предлагаемых рабочих специальностей, в 12 раз увеличилось число прочих вакансий. Стало больше вакантных мест в образовании, медицине, охране, на транспорте, в строительстве. Сегодня структура вакансий такова, что устойчивый спрос сохраняется на рабочие специальности.

На управлении социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» в Тюменской области дестабилизирующе сказывается повышенная миграция населения. Миграция на территории Тюменской области определяется многими факторами: территориальными, природно-климатическими, производственно-хозяйственными, социально-психологическими, факторами системы жизнеобеспечения, профессиональной занятости населения и др. Все они в совокупности приводят к неоднозначности, а порой и противоречивости миграционных процессов в области. Миграционная политика в области нуждается в комплексном управлении с учетом всех главных факторов.

Оптимальность управления состоит в том, чтобы возможно целесообразнее отвечать на изменения ситуации в регионе и своевременно и эффективно перестроить структуру управления соответственно изменившимся условиям. Управление социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» усложняется тем, что осуществляется в условиях непрерывных изменений внутренней и внешней среды. На практике хорошо зарекомендовал себя метод вариантов управления - определение нескольких возможных путей решения социальных задач при наличии более полной информации. При методе вариантных приближений, на базе имеющихся исходных данных, определяются возможные пути управления в порядке первого приближения, а затем осуществляются последовательные уточнения в решении данной проблемы.

В заключении формулируются основные предложения и рекомендации, подводятся итоги диссертационного исследования.

Содержание работы нашло отражение в **публикациях** соискателя:

1. Основные ограничения притязаний индивидов на рынке труда // Кризис и молодежь: проблемы социализации специалиста. Материалы науч.-практ. конф. г.Тюмень: Вектор **БУК, 1999.-0,3** п.л.
2. Трудовые ресурсы юга Тюменской области: нужны работодатели. // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири Тезисы докладов.

- науч.-практ. конф. Омск 1999,-Томск: 1999.- 0,2 п.л. (в соавт.).
3. Мобильность населения на рынке труда Западной Сибири: ретроспектива и прогноз. // Историческая наука на пороге третьего тысячелетия. Тезисы докладов Всеросс. науч. конф. Тюмень: Изд-во ТГУ, 2000. -0,3 п.л. (в соавт.).
 4. Занятость и безработица в Западной Сибири. // Россия на пути реформ: XXI век- камо грядеши? Материалы докладов Всеросс. науч. конф. Челябинск 2000. - 0,4 п.л. (в соавт.).
 5. Профессиональное переобучение на рынке труда Тюменской области. // Культура и экономика региона. Материалы Всеросс. конф. - Тюмень: ТГУ. 2000. - 0,3 п.л.
 6. Инфраструктура Западной Сибири: удовлетворяет ли она население? // Россия на пороге третьего тысячелетия. Материалы науч. конф. - Тюмень: ТюмГНГУ. 2001. - 0,3 п.л.
 7. Значимость правовой культуры на рынке труда. // Правовая культура в России на рубеже столетий. Материалы докладов Всеросс. конф-Волгоград. 2001.0,4 п.л. (в соавт.).
 8. Специфика управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» в северных городах Тюменской области // «Духовность России как предмет образования и воспитания в системе социально-гуманитарных дисциплин». Материалы докладов науч. - практ. конф. Тюмень, ТюмГНГУ, 2002.0,4 п.л.
 9. Региональные особенности управления социосистемой «инфраструктура общества - рынок труда» в Западной Сибири // Нефть и газ: проблемы недропользования добычи и транспортировки. Материалы научно-практ. конф. - Тюмень, 2002.0,2 п.л.
 10. Социосистема «Инфраструктура общества-рынок труда» как модель исследования региональных процессов // Нефть и газ Западной Сибири. Материалы международной научно-технич. конф. - Тюмень, 2003.0,3 п.л.
 11. Инфраструктура и вакантные рабочие места (на примере г. Тюмени.) // Современные проблемы российского предпринимательства. Межвузовский сборник научных трудов. Тюмень, Изд-во «Вектор Бук» - 2002.0,5 п.л.
 12. Миграционные процессы и рынок труда на территории Западной Сибири // Проблемы и перспективы социально-экономического развития стран постсоветского пространства. Материалы международной научно-практ. конф. Тюмень-Павлодар, 2003.0,5 п.л.
 13. Студенты и работа. // XXI век: образование и духовно-нравственное воспитание. Всеросс. научно-практ. конф. Тюмень, 2004. 0,3 п.л.

Подписано к печати **15.11.04**
Заказ № **634**
Формат **60x84 1/16**
Отпечатано на **RISO GR 3750**

Бум. писч. №1
Уч. - изд. л. **1**
Усл. печ. л.
Тираж **100** экз.

Издательство «Нефтегазовый университет»

Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Тюменский государственный нефтегазовый университет»
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38
Отдел оперативной полиграфии издательства «Нефтегазовый университет»
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52

W24434